

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 74/09
10 TaBV 67/08
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juli 2010

Beschluss

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Arbeitgeberin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 27. Juli 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Hayen für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 3. Dezember 2008 - 10 TaBV 67/08 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin, dem Betriebsrat einen lesenden Zugriff auf Leistungsdaten von Arbeitnehmern zu gewähren. 1

Arbeitgeberin ist die Deutsche Post AG. Antragsteller ist der im Geschäftsbereich Vertrieb BRIEF Geschäftskunden Süd in München gebildete Betriebsrat. 2

In dem bei der Arbeitgeberin geltenden Tarifvertrag Nr. 64 vom 11. Juni 1999 in der Fassung vom 1. Januar 2007 (*TV 64*) ist die Zahlung eines variablen, erfolgsabhängigen Entgelts auf der Grundlage von Zielvereinbarungen geregelt. In § 15 TV 64 heißt es: 3

„§ 15

Datenverarbeitung

(1) Die Verarbeitung von unmittelbaren Leistungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers im IT-System ist ausschließlich für die Berechnung der Höhe des in diesem Tarifvertrag geregelten variablen Entgelts zulässig.

(2) Auf die Daten haben nur der für die Zielvereinbarung zuständige Vorgesetzte, der Leiter der regionalen Vertriebssteuerung oder ein von ihm Beauftragter der regionalen Vertriebssteuerung, der im Personalbereich für die Entgeltabrechnung Zuständige, der einzelne Arbeitnehmer und der Betriebsrat Zugang.“

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, ihm einen technisch-lesenden Zugriff auf die Leistungsdaten der Arbeitnehmer 4

zu gewähren. Der begehrte elektronische Zugriff beziehe sich dabei nur auf die unmittelbaren Leistungsdaten und nicht auch auf weitere Daten, wie zB Kundendaten.

Der Betriebsrat hat in der Rechtsbeschwerde beantragt, 5
der Arbeitgeberin aufzugeben, dem Betriebsrat durch Einrichtung eines eigenen EDV-technischen Zugangs auf einem im Büro des Antragstellers befindlichen und mit dem internen Computernetzwerk des Arbeitgebers verbundenen PC's lesenden Zugriff auf die unmittelbaren Leistungsdaten gem. § 15 TV 64 der im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewähren.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung des Antrags beantragt. 6

Die Vorinstanzen haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit 7
der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landes- 8
arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Der Antrag bedarf der Auslegung. Der Betriebsrat begehrt einen lesen- 9
den Zugriff auf die Leistungsdaten derjenigen Arbeitnehmer, auf die der TV 64 Anwendung findet, um die Durchführung des TV 64 überwachen zu können. Der Zugriff soll ihm jederzeit möglich sein, denn weder der Antrag noch die Antragsbegründung enthalten eine zeitliche Begrenzung. Der vom Betriebsrat geforderte lesende Zugriff ist dabei auf alle EDV-Systeme gerichtet, die Leistungsdaten der Arbeitnehmer enthalten. Der verlangte Zugriff bezieht sich nach seinem Vorbringen allerdings nicht auf die im IT-System neben den Leistungsdaten vorhandenen Kundendaten, die der Arbeitgeber nach Auffassung des Betriebsrats ohne Weiteres von den Leistungsdaten der Arbeitnehmer trennen kann.

- II. Der Antrag ist unzulässig. Er genügt nicht den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 10
1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss ein Antrag auch im Beschlussverfahren so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann. Im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung muss für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennbar sein, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (*BAG 12. August 2009 - 7 ABR 15/08 - Rn. 12, AP BetrVG 1972 § 34 Nr. 2 = EzA BetrVG 2001 § 34 Nr. 1*). 11
2. Diesen Anforderungen wird der Antrag des Betriebsrats nicht gerecht. 12
- a) Nach den Ausführungen des Betriebsrats wird von der Arbeitgeberin elektronisch erfasst, durch welches geographische Gebiet welche Kunden oder welche Gruppe von Kunden, welche spezielle Branche oder welche bestimmten Produkte oder, wenn zutreffend, durch welche Kombination daraus der Arbeitsbereich des einzelnen Mitarbeiters zum Zeitpunkt des Abschlusses der Zielvereinbarung von der Arbeitgeberin bestimmt wurde. Des Weiteren wird elektronisch festgehalten, aufgrund welcher erwarteten Umsätze der zugewiesenen Gebiete, Kunden, Branchen oder Produkte, oder, sofern die Ziele nicht in Euro bestimmt wurden, aufgrund welcher anderer Annahmen in Bezug auf die einzelnen zugewiesenen Gebiete, Kunden, Branchen oder Produkte die Vereinbarung der einzelnen Ziele erfolgte. Hieraus ergibt sich nicht mit der gebotenen Klarheit, welche konkreten der hierbei erfassten Daten „unmittelbare Leistungsdaten gem. § 15 TV 64“ sein sollen. Es ist auch nicht aufgrund äußerer Umstände feststellbar, auf welche Daten aus dem vom Betriebsrat beschriebenen Datenbestand die Arbeitgeberin ihm den lesenden Zugriff gewähren soll. Zwischen den Beteiligten besteht schließlich kein übereinstimmendes Verständnis vom Begriff der „unmittelbaren Leistungsdaten gem. § 15 TV 64“. 13

b) Der Betriebsrat hat des Weiteren in der Anhörung vor dem Senat auch nicht erläutern können, wie sich die von ihm begehrten Leistungsdaten von den damit verknüpften Kundendaten, auf die er nicht zugreifen möchte, inhaltlich abgrenzen lassen. Es besteht auch keine inhaltliche Übereinstimmung über die Merkmale des Begriffs „Kundendaten“. Im Falle einer antragsgemäßen Entscheidung wäre damit für die Arbeitgeberin nicht hinreichend deutlich, welche Pflichten sie aus der gerichtlichen Entscheidung gegenüber dem Betriebsrat zu erfüllen hat. Nachdem die Arbeitgeberin dem Betriebsrat in der Vergangenheit bereits Daten zur Verfügung gestellt hat, hätte dieser durchaus näher darlegen können, auf welche konkreten weiteren Daten sich sein Verlangen bezieht. Nur dann könnte beurteilt werden, ob der begehrte Zugriff von den von ihm herangezogen Rechtsgrundlagen überhaupt erfasst wird.

14

Schmidt

Koch

Linck

Rath

Hayen