



Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss

In der Betriebsverfassungssache

Geschäftszeichen:
5 BV 6/20

betreffend

[REDACTED]

Verkündet am
05.06.2020

mit den Beteiligten

[REDACTED]
Justizangestellte
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

1.

[REDACTED]

20354 Hamburg

Prozessbev.:
Rechtsanwälte

[REDACTED]

2. **Betriebsrat der** [REDACTED]

gesetzlich vertreten durch die
Betriebsratsvorsitzende [REDACTED]

[REDACTED]

Prozessbev.:

5 BV 6/20

Rechtsanwälte
Dr. Kluge, Fischer-Lange
Schiffgraben 17
30159 Hannover

beschließt das Arbeitsgericht Hamburg,
auf die mündliche Anhörung vom
durch die Richterin am Arbeitsgericht [REDACTED]

5. Kammer,
5. Juni 2020
als Vorsitzende

1. Der Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] wird zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Gegenstand „Betriebsvereinbarung über das Bewerbermanagementsystem Softgarden“ bestellt.
2. Die Zahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer wird auf zwei festgesetzt.

[REDACTED]

5 BV 6/20

Gründe

A.

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle wegen des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung über die Einführung des Bewerbermanagementsystems Softgarden.

Die Beteiligte zu 1) (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist Konzessionsinhaberin und Betreiberin der [REDACTED] Hamburg. Der Beteiligte zu 2) ist der im Unternehmen gewählte Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat).

Zwischen den Beteiligten laufen seit mehr als einem Jahr Gespräche über die Einführung eines Bewerbermanagementsystems mit der Bezeichnung „Softgarden“. Ziel der Einführung des Systems ist die Verbesserung der Erfassung und Verarbeitung von Bewerberdaten unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Bewerber*innen.

Die Arbeitgeberin hat eine Betriebsvereinbarung über die Nutzung des Bewerbermanagementsystems „Softgarden“ (ASt 1, Bl. 5 ff. d.A.) entworfen und dem Betriebsrat vorgelegt. Der Betriebsrat möchte gemäß § 4 der Betriebsvereinbarung mit den Zugriffsrechten eines sog. Recruiters ausgestattet werden („*Recruiter: Kann zugehörige Jobs und Bewerbungen managen, kein Zugriff auf Einstellungen des Systems und Abrechnungen*“, § 4 BV, Bl. 6 d.A.).

Die Arbeitgeberin sieht kein Erfordernis und keine Veranlassung, dem Betriebsrat diese Rechte zu gewähren.

Die Arbeitgeberin erklärte gegenüber dem Betriebsrat mit E-Mail vom 20.01.2020 (Anlage ASt 2, Bl. 8 d.A.) die Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung für gescheitert.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, im Fall der Ausstattung mit den Rechten eines Recruiters würden dem Betriebsrat nicht nur die bei Einstellungen und

5 BV 6/20

Versetzungen gemäß § 99 BetrVG erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorgelegt, sondern sämtliche Bewerbungsunterlagen, ob erforderlich oder nicht.

Kommentare und Bewertungen des von der Arbeitgeberin eingesetzten Recruitment-Teams, in die der Betriebsrat als Recruiter Einsicht erhalte, seien für die Tätigkeit des Betriebsrats irrelevant; sie dienten lediglich als Erinnerungsstütze der Arbeitgeberin. Dem Betriebsrat stehe weder ein Auswahlrecht hinsichtlich verschiedener Bewerber zu, noch ein allgemeines Zustimmungsverweigerungsrecht hinsichtlich der von der Arbeitgeberin ausgewählten Bewerber. Der Betriebsrat wolle detaillierte Informationen zu Bewerbungsprozessen, insbesondere zu der Durchführung der Bewerbungsgespräche, worauf er keinen Anspruch habe.

Eine Einigung könne zwischen den Beteiligten nicht erzielt werden, daher sei gerichtlich eine Einigungsstelle einzusetzen.

Der als Vorsitzende der Einigungsstelle vorgeschlagene Präsident des Arbeitsgerichts Hamburg, [REDACTED], sei in besonderer Weise für die Leitung der Einigungsstelle geeignet, da er derzeit schon Vorsitzender der zwischen den Beteiligten laufenden Einigungsstelle über die Dienstpläne für die Mitarbeiter der Gruppe C (Rezeption, Portier, Saaldiener, Garderobe) sei und aktuell als Einigungsstellenvorsitzender für die Einigungsstelle über die Dienstpläne für die Mitarbeiter der Gruppe A/B vorgeschlagen wurde.

Mit der am 28.02.2020 beim Arbeitsgericht Hamburg eingegangenen Antragschrift beantragt die Arbeitgeberin,

- 1. Der Präsident des Arbeitsgerichtes Hamburg, Herr [REDACTED], wird zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Gegenstand „Betriebsvereinbarung über das Bewerbermanagementsystem Softgarden“ bestellt.**
- 2. Die Zahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer wird auf zwei festgesetzt.**

5 BV 6/20

Der Betriebsrat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Der Betriebsrat entgegnet, er sei grundsätzlich mit der Errichtung einer Einigungsstelle zu dem im Antrag zu 1) genannten Regelungsgegenstand einverstanden. Es bestünden auch keine Bedenken gegen eine Besetzung der Einigungsstelle mit zwei Beisitzern pro Seite.

Der Betriebsrat sei jedoch mit dem von der Arbeitgeberin vorgeschlagenen Einigungsstellenvorsitzenden ████████ nicht einverstanden. Herr ████████ sei vor kurzem als Vorsitzender einer Einigungsstelle der Beteiligten zum Thema Dienstpläne tätig geworden; das Verfahren habe mit einem Spruch geendet, der durch die Stimme des Herrn ████████ zustande gekommen sei. Der Inhalt des Spruchs entspreche fast vollständig den Wünschen der Arbeitgeberseite, soweit diese spruchfähig gewesen seien. Die Interessen der Arbeitnehmer seien in dem Spruch nach Auffassung des Betriebsrats nicht ausreichend berücksichtigt worden.

B.

Die zulässigen Anträge sind begründet. Die Vorsitzende entscheidet allein (§ 100 Abs. 1 Satz 1 ArbGG), ohne die Beteiligung ehrenamtlicher Richter.

I.

Die Anträge sind zulässig.

1.

Die Arbeitgeberin ist antragsbefugt (§ 81 ArbGG). Sie begehrt die Bildung einer Einigungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 76 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) über einen Sachverhalt im Bereich des freiwilligen Einigungsverfahrens (§ 76 Abs. 6 S. 1 BetrVG).

2.

Die Arbeitgeberin hat auch ein allgemeines Rechtsschutzinteresse.

5 BV 6/20

Das Verfahren nach § 100 ArbGG ist nur bei Vorliegen eines entsprechenden Rechtsschutzinteresses zulässig. Dieses ist gegeben, wenn ein regelungsbedürftiges Sachproblem vorliegt und die Beteiligten sich nicht über dieses der Einigungsstelle angetragene Sachproblem und auch nicht über die Besetzung der Einigungsstelle geeinigt haben (Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 5. Aufl. 2018, § 100, Rz. 19).

Die Beteiligten haben über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung wegen der Einführung des Bewerbermanagementsystems Softgarden verhandelt (§ 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG). In diesem Zeitraum haben sich die Betriebsparteien weder über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, noch über die Besetzung einer Einigungsstelle zu diesem Thema einigen können.

II.

Die Anträge sind begründet.

1.

Die Einigungsstelle ist hinsichtlich der Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung wegen der Einführung des Bewerbermanagementsystems „Softgarden“ nicht offensichtlich unzuständig (§ 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG).

Es handelt sich um eine Einigungsstelle im Bereich des freiwilligen Einigungsverfahrens. Beide Betriebsparteien haben ihr Einverständnis mit dem Tätigwerden der Einigungsstelle erklärt (§ 76 Abs. 6 S. 1 BetrVG).

2.

Gegen die Person des bestellten Vorsitzenden sind Bedenken nicht ersichtlich. Er weist gerichtsbekannt die erforderliche Sach- und Rechtskunde für die Entscheidung der Regelungsstreitigkeit auf und bietet die Gewähr, unparteiisch zu sein (§ 76 Abs. 2 BetrVG). Der bestellte Vorsitzende hat sich bereit erklärt, den Vorsitz der Einigungsstelle zu übernehmen.

5 BV 6/20

Aufgrund der Geschäftsverteilung des Arbeitsgerichts Hamburg ist es ausgeschlossen, dass der bestellte Vorsitzende selbst mit der Überprüfung, Auslegung oder Anwendung eines etwaigen Spruchs der Einigungsstelle befasst wird (§ 100 Abs. 1 Satz 5 ArbGG).

Der Geschäftsverteilungsplan des Arbeitsgerichts Hamburg bestimmt (Ziffer 9.3 GVP 2020):

„In folgenden Fällen ist der/die Vorsitzende nicht zuständig:

- 1. der/die Vorsitzende ist im verfahrenseinleitenden Antrag gemäß § 100 ArbGG als zu bestellender Vorsitzender/zur bestellende Vorsitzende der Einigungsstelle benannt oder hilfsweise benannt;*
- 2. der/die Vorsitzende ist im Verfahren nach § 100 ArbGG rechtskräftig zum Vorsitzenden/zur Vorsitzenden der nämlichen Einigungsstelle bestellt und/oder hat eine Nebentätigkeitsanzeige für den Vorsitz der nämlichen Einigungsstelle gestellt;*
- 3. der/die Vorsitzende war oder ist als Vorsitzende/Vorsitzender einer Einigungsstelle tätig und es wird über den Regelungsgegenstand und/oder Berechtigung zur Anrufung der nämlichen Einigungsstelle oder über deren Entscheidungsbefugnis gestritten;*
- 4. der/die Vorsitzende war oder ist als Vorsitzende/Vorsitzender einer Einigungsstelle tätig und es wird über die Rechtswirksamkeit, Auslegung oder Anwendung der getroffenen Regelung und/oder Maßnahme der nämlichen Einigungsstelle gestritten;*

In den vorgenannten Fällen geht die Sache unter Anrechnung auf den Turnus auf die in der Nummerierung nächste Kammer über. Die Kammer des/der hiernach verhinderten Vorsitzenden wird zusätzlich belastet.“

3.

Die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle ist für jeden der Beteiligten auf jeweils zwei festzusetzen (§ 76 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Dies entspricht einerseits der Bedeutung und dem Umfang der Regelungsstreitigkeit und ist andererseits der Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der durch die Einigungsstelle entstehenden Kosten zumutbar (vgl. GMP/Schlewing, ArbGG, 9. Aufl. 2017, § 100, Rz. 29, 30).

5 BV 6/20

III.

Eine Kostenentscheidung ergeht nicht. Für arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren werden gerichtliche Kosten (Gebühren und Auslagen) nicht erhoben (§ 2 Abs. 2 GKG). Eine gesonderte Entscheidung über die außergerichtlichen Kosten der Beteiligten ist wegen der Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens nicht zu treffen (BAG, Beschluss vom 02. Oktober 2007 – 1 ABR 59/06 –, juris-Rz. 11).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann der Betriebsrat **Beschwerde** an das Landesarbeitsgericht Hamburg einlegen. Für die Arbeitgeberin ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt **zwei Wochen**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdeschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt werde. Mit der Beschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses vorgelegt werden.

Die Beschwerde ist zu begründen. Die Frist für die Begründung der Beschwerde beträgt **zwei Wochen**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdebegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Die Beschwerdeschrift und Beschwerdebegründung müssen **unterschrieben** sein

- a) von einem Rechtsanwalt, der bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- b) von einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Zur Möglichkeit der Einreichung von Schriftsätzen beim Landesarbeitsgericht Hamburg mittels elektronischen Dokuments wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Hamburg vom 28. Januar 2008

5 BV 6/20

(HmbGVBl. I, S. 51) und die Bekanntmachung des Landesarbeitsgerichts Hamburg zum Elektronischen Rechtsverkehr (www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht).

Anschrift und Sitz des Beschwerdegerichts lauten:

Landesarbeitsgericht Hamburg, Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg



Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Beschwerdeschrift, die Beschwerdebegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze 5-fach einzureichen.

Dokument unterschrieben

von: 

Hansestadt Hamburg

am: 11.06.2020 14:53

