



Brühl  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren  
unter Beteiligung

1. Fachklinik S.-S. für Herz-, Kreislauf und Bewegungssystem GmbH & Co. KG, vertreten durch den Geschäftsführer E. T., Auf der S. 2, F.,

**- Antragstellerin und Beschwerdeführerin -**

2. Medizinische Q.- und Servicegesellschaft mbH L., vertreten durch den Geschäftsführer E. T., Auf der S. 2, F.,

**- Antragstellerin und Beschwerdeführerin -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Peters u. a.,  
Burggrafenstr. 5, 40545 Düsseldorf,

3. Betriebsrat der Fachklinik S.-S. für Herz-, Kreislauf und Bewegungssystem GmbH & Co. KG, vertreten durch den Vorsitzenden I.-Q. H., Auf der S. 2, F.,

**- Antragsgegner und Beschwerdegegner -**

**Verfahrensbevollmächtigter:** Rechtsanwalt Q. Ludwig,  
Kortumstraße 46, 45130 Essen,

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Anhörung vom 23.05.2012  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Göttling als Vorsit-  
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Gerlach und den ehrenamtlichen  
Richter Krüll

**b e s c h l o s s e n :**

1. **Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 30.11.11 - 4 BV 62/11 - abgeändert:**

**Es wird festgestellt, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom 25.07.2011 unwirksam ist.**

- 2. Die Rechtsbeschwerde wird für den Betriebsrat zugelassen.**

### **G r ü n d e :**

#### **I.**

Die Beteiligten streiten über die Rechtswirksamkeit eines Einigungsstellenanspruchs.

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) betreibt eine Rehabilitationsklinik in F. und gehört zur N.-Gruppe. Antragsgegner ist der bei ihr gebildete Betriebsrat.

Nachdem es der Betriebsrat im Jahre 2010 abgelehnt hatte, eine im Konzern bestehende Konzernbetriebsvereinbarung „Mitarbeitergespräche“ auch für den Betrieb der Arbeitgeberin in F. zu übernehmen, kam es im Jahre 2011 zu Verhandlungen über eine eigene Betriebsvereinbarung. Diese sollte auf Wunsch der Arbeitgeberin auch das Thema „Personalbeurteilung“ umfassen. Die Verhandlungen scheiterten.

Auf Antrag der Arbeitgeberin setzte das Arbeitsgericht Essen mit Beschluss vom 18.04.2011 - 1 BV 27/11 - den Richter am Arbeitsgericht Oberhausen, Herrn Dr. Clemens, als Vorsitzender einer Einigungsstelle „Jahresmitarbeitergespräche und Personalbeurteilung“ ein.

Die Einigungsstelle tagte erstmalig am 27.06.2011, ohne dass es zu einer abschließenden Verständigung kam. Der Vorsitzende der Einigungsstelle sagte zu, einen Entwurf einer Betriebsvereinbarung zu erarbeiten; sodann vertagte sich die Einigungsstelle auf den 25.07.2011 (Bl. 46 d. A.).

Unter dem 07.07.2011 übersandte der Einigungsstellenvorsitzende den Betriebspartnern den Entwurf einer Betriebsvereinbarung. In der Begründung zu dem Entwurf heißt es u. a.:

- „a) Ich halte es für die Durchführung eines wie auch immer gearteten Beurteilungsverfahrens für wichtig, dass im Vorfeld zu einer Beurteilung eine Stellenbeschreibung oder dergleichen existiert, wie es auch in der Literatur zu diesem Thema gefordert wird:

„Zur Bewertung des Arbeitsergebnisses und des Arbeitsverhaltens wird regelmäßig der IST-Zustand mit einer SOLL-Vorgabe verglichen. Die konkreten Anforderungen der Stelle (SOLL-Vorgabe) werden bestimmt beispielsweise durch Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofil, gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer erarbeiteten Zielen, Führungsrichtlinien etc.“ (Jedzig, DB 1991, 753 [754]).

- b) Mir ist derzeit nicht klar, auf welche alternative Weise die mit der Schaffung von Beurteilungsgrundsätzen verfolgte Verobjektierung der Leistung oder des Verhaltens des Arbeitnehmers ohne eine solche SOLL-Vorgabe in Form einer Stellenbeschreibung oder eines Arbeitsplatzprofils erreicht werden könnte. Dies wird in der Literatur auch so gesehen:

„Eine sachgemäße Beurteilung der Leistungen seiner Arbeitnehmer ist dem Arbeitsgericht nicht verwehrt. Sie setzt jedoch voraus, dass für die Arbeitsplätze Arbeitsplatzbeschreibungen (Stellenbeschreibungen) vorhanden sind, aus denen sich Rechte und Pflichten der Arbeitsaufgabe ergeben“ (Fitting, § 94 BetrVG Rn. 31).

- c) Sollte die Arbeitgeberseite diese beiden Punkte anders sehen, so möchte ich darum bitten, der Einigungsstelle zu erläutern, wie alternativ (also ohne Stellenbeschreibung) sichergestellt werden kann, dass die jeweiligen Vorgesetzten nicht völlig unterschiedliche Erwartungshaltungen haben und aufgrund welcher Umstände die jeweiligen Mitarbeiter wissen, was jeweils von ihnen erwartet wird.“

Die Arbeitgeberin reagierte mit Schreiben ihrer Klinikdirektorin X., die auch Beisitzerin der Einigungsstelle war, und wies mit einem Schreiben vom 19.07.2011 auf Folgendes hin:

„Stellenbeschreibungen sind für Personalbeurteilungen in keiner Weise notwendig. Moderne Unternehmen verzichten mehr und mehr auf Stellenbeschreibungen. In der deutschen Wirtschaft und auch der Gesundheitsbranche liegt die Quote von Unternehmen mit Stellenbeschreibungen deutlich unter 40 Prozent. Diese sind überwiegend bei Großunternehmen zu finden. Die N. G. ist kein Großunternehmen.

Zugleich verweisen wir auf die Besonderheiten des Krankenhausbetriebes. Zum einen unterliegen die stationäre Krankenversorgung und insbesondere Kliniken privater Trägerschaft laufenden Veränderungen und einer hohen Dynamik. Im Rahmen von dynamischen Prozessen unterliegen dementsprechend gerade „Stellen“ und „Stellenbeschreibungen“ massiven Änderungen. Dies ist nicht vergleichbar z. B. mit Mitarbeitern, die in der Industrie „am Band“ jeden Tag die gleichen fünf Handgriffe tätigen.

Zum anderen ergibt sich eine „Stellenbeschreibung“ aus der Tätigkeit. So pflegt z. B. der Krankenpfleger den kranken Patienten - unerheblich, auf welcher Station er gerade eingesetzt ist. Durch das Berufsbild und die Berufsbeschreibung ist die Stelle definiert.

Stellenbeschreibungen sind nicht entscheidend oder eine Voraussetzung für eine PB, da die „Qualitätsmerkmale“ der Arbeit bzw. der Leistung auch in einer Stellenbeschreibung nicht festgehalten werden. Bewertungen wie bspw. „der Mitarbeiter verhält sich höflich und zuvorkommend - trifft zu“, „erledigt Aufgaben zeitgerecht - trifft eher nicht zu“ oder „erledigt Aufgaben in erforderlicher Qualität - trifft völlig zu“ stehen nicht in einem Zusammenhang mit einer Stellenbeschreibung.“

In der abschließenden Sitzung der Einigungsstelle am 25.07.2011 verkündete der Vorsitzende, nachdem Einigungsbemühungen endgültig gescheitert waren, einen Spruch, der eine Betriebsvereinbarung „Mitarbeitergespräche und Personalbeurteilung“ zum Inhalt hatte. In der danach geltenden Betriebsvereinbarung heißt es, soweit für den vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung, u. a. wie folgt:

#### **„§ 4 Die Personalbeurteilung**

- (1) Die Beurteilung dient der systematischen Einschätzung von Mitarbeitern durch ihren Vorgesetzten im Hinblick auf Leistung, Verhalten und Persönlichkeit. Der Inhalt des Beurteilungsverfahrens ergibt sich aus dem „Beurteilungsbogen“.
- (2) Das Beurteilungsverfahren findet im Abstand von jeweils zwei Jahren auf der Basis einer vom Arbeitgeber angefertigten und dem Mitarbeiter vorliegenden Stellenbeschreibung statt. Es ist vom Mitarbeitergespräch (§ 3) inhaltlich und zeitlich zu trennen. Das Beurteilungsverfahren ist zeitlich so zu legen, dass es spätestens vier Monate vor dem nächsten Mitarbeitergespräch abgeschlossen ist oder frühestens vier Monate nach dem letzten Mitarbeitergespräch eingeleitet wird.
- (3) Zur Beurteilung des Mitarbeiters wird das Formular „Beurteilungsbogen“ verwendet. Hierzu leitet der Vorgesetzte dem Mitarbeiter den Beurteilungsbogen zu. Mitarbeiter und Vorgesetzter füllen diesen Bogen im Vorfeld des Beurteilungsgespräches aus.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der Sitzung der Einigungsstelle vom 25.07.2011 und des Inhalts der Betriebsvereinbarung vom selben Tag wird im Übrigen auf Bl. 105 - 109 d. A. verwiesen.

Mit ihrem am 03.08.2011 beim Arbeitsgericht Essen anhängig gemachten Antrag hat die Arbeitgeberin die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit des Spruchs vom 25.07.2011 geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Einigungsstelle das ihr eingeräumte Ermessen nicht oder nicht in ausreichendem Maße ausgeübt hätte. So würde die Arbeitgeberin nach § 4 der Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet, Stellenbeschreibungen anzufertigen, obwohl es eine dahingehende, auch noch mitbestimmungspflichtige Pflicht nach den Grundsätzen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht gäbe. Dann aber, so die Arbeitgeberin weiter, könne sie auch nicht im Rahmen von Regelungen über Mitarbeiterbeurteilungen und Personalgesprächen dazu angehalten werden, derartige Stellenbeschreibungen anzufertigen. Die Arbeitgeberin hat darüber

hinaus gemeint, dass die Einigungsstelle die Interessen der Arbeitgeberseite überhaupt nicht beachtet und damit das ihr zustehende Ermessen nicht ausgeübt hätte. So habe die Einigungsstelle gerade nicht zur Kenntnis genommen, dass die Arbeitgeberseite schon im Einigungsstellenverfahren auf die Besonderheiten des Krankenhausbetriebes hingewiesen hätte. So habe sie, die Arbeitgeberin, dazu anschaulich ausgeführt, dass sich die „Stellenbeschreibung“ häufig bereits aus der Berufsbezeichnung und der ausgeübten Tätigkeit selbst ergäbe.

Die Arbeitgeberin hat weiter darauf verwiesen, dass angesichts dieser Umstände eine Stellenbeschreibung nicht erforderlich und darüber hinaus in der deutschen Wirtschaft auch nicht mehr üblich wäre. Schließlich hätte sie auch konkret aufgezeigt, welche Alternativen zur Verfügung stünden, um zu einer sachgerechten Beurteilung der Mitarbeiter zu gelangen. Überdies würde die Pflicht, Stellenbeschreibungen zu fertigen, zu einem unvernünftig hohen Kostenaufwand führen; sie, die Arbeitgeberin, müsste nämlich mindestens ein bis zwei neue Mitarbeiter einstellen, um die von ihr geforderten Stellenbeschreibungen zu formulieren.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

festzustellen, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom 25.07.2011 unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat hat die Rechtsauffassung vertreten, dass die Einigungsstelle ihr Ermessen sachgerecht ausgeübt und nicht überschritten hätte. Außerdem sei es weiterhin üblich in Deutschland, zur Durchführung von Personalbeurteilungen Stellenbeschreibungen anzufertigen. Im Übrigen würde die Arbeitgeberin

durch den Einigungsstellenspruch auch nicht allgemein zur Anfertigung derartiger Stellenbeschreibungen verpflichtet. Die Aufgabe der Einigungsstelle hätte vielmehr darin bestanden, ein Verfahren zur Personalbeurteilung zu entwickeln, das nach Möglichkeit für alle Beteiligten transparent gestaltet sein sollte und auf dessen Basis nachvollziehbare und für Vorgesetzte und Mitarbeiter akzeptable Beurteilungen möglich wären. Unverzichtbare Grundlage einer solchen Beurteilung sei aber dann die möglichst präzise Definition des zu beurteilenden Aufgabengebietes, weshalb auch allgemein und regelmäßig Stellenbeschreibungen als Beurteilungsgrundlage gefordert würden.

Mit Beschluss vom 30.11.2011 hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Essen - 4 BV 62/11 - den Antrag zurückgewiesen. In den Gründen, auf die im Übrigen Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Einigungsstelle hätte bei der Entscheidung vom 25.07.2011 ihr Ermessen nicht überschritten. Der Spruch hielte sich vielmehr im Rahmen des der Einigungsstelle zustehenden Ermessens und berücksichtige die Arbeitgeberinteressen ausreichend, zumal die Arbeitgeberin konkrete Alternativen zur Anfertigung von Stellenbeschreibungen gerade nicht aufgezeigt hätte. Auch die zu erwartenden Kosten wären nicht als unzumutbar hoch einzustufen.

Die Arbeitgeberin hat gegen den ihr am 29.12.2011 zugestellten Beschluss mit einem am 04.01.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 29.02.2012 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Sie wiederholt im Wesentlichen ihren Sachvortrag aus dem ersten Rechtszug und unterstreicht ihre Rechtsauffassung, dass das uneingeschränkte Beharren der Einigungsstelle, Stellenbeschreibungen als Grundlage für die Personalbeurteilung zu schaffen, gesetzeswidrig sei. Jedenfalls wären die im Einigungsstellenverfahren substantiiert vorgetragenen Interessen der Arbeitgeberseite und vor allen Dingen die von ihr konkret gemachten Gegenvorschläge zur Stellenbeschreibung nur unzureichend bzw. gar nicht berücksichtigt worden.

Die Arbeitgeber beantragt,

1. den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 30.11.2011 (Az.: 4 BV 62/11) aufzuheben,
2. festzustellen, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom 25.07.2011 unwirksam ist.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er verteidigt den arbeitsgerichtlichen Beschluss und wiederholt ebenfalls im Wesentlichen seinen Sachvortrag aus der ersten Instanz.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gereichten Urkunden und der zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze verwiesen.

## II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie sind an sich statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG), sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 89 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

2. Die Beschwerde ist auch in der Sache begründet.

Der Einigungsstellenspruch vom 25.07.2011 ist rechtsunwirksam, weil die Einigungsstelle mit ihrer Entscheidung und der Verpflichtung der Arbeitgeberin, zur



Grundlage von Personalbeurteilungen Stellenbeschreibungen anzufertigen, ihre Zuständigkeit und Kompetenz überschritten hat.

2.1. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig.

Das erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Die gerichtliche Entscheidung über die Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruches hat nur rechtsfeststellende, aber keine rechtsgestaltende Wirkung. Daher kann nur die Feststellung seiner Unwirksamkeit beantragt werden und nicht die Aufhebung des Einigungsstellenspruchs. Im Übrigen ist das Interesse der Arbeitgeberin, die Rechtswirksamkeit und damit die zwingende Wirkung der mit dem Spruch vom 25.07.2011 geschaffenen Betriebsvereinbarung zu beseitigen, ausreichend, um das nach § 256 ZPO erforderliche Rechtsschutzinteresse zu begründen (vgl. hierzu: BAG 15.05.2001 - 1 ABR 39/00 - AP Nr. 17 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie; BAG 20.07.1999 - 1 ABR 66/98 - AP Nr. 8 zu § 76 BetrVG 1972 Einigungsstelle).

2.2. Der Antrag ist auch begründet.

2.2.1. Der Spruch der Einigungsstelle unterliegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in vollem Umfang der arbeitsgerichtlichen Rechtskontrolle. Hierzu gehört auch die Prüfung, ob sich die Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung im Rahmen der ihr zugewiesenen Kompetenzen und Zuständigkeiten gehalten hat. Hat die Einigungsstelle diesen Rechtsrahmen überschritten und spricht sie dem Betriebsrat mehr Mitbestimmungsrechte zu, als ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz zustehen, ist der entsprechende Einigungsstellenspruch rechtsunwirksam (BAG 15.05.2001 - 1 ABR 39/00 -, a. a. O.; BAG 20.07.1999 - 1 ABR 66/98 -, a. a. O.; vgl. auch: BAG 25.01.2000 - 1 ABR 1/99 - AP Nr. 137 zu § 112 BetrVG 1972).

2.2.2. Hiernach hat die Einigungsstelle mit ihrem Spruch vom 25.07.2011 die ihr zugewiesenen Kompetenzen überschritten, weil sie die Ar-

beitgeberin in § 4 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung vom selben Tag verpflichtet, Stellenbeschreibungen anzufertigen. Hierzu ist sie aber - auch und gerade nach den Rechtsgrundsätzen des Betriebsverfassungsgesetzes - gerade nicht verpflichtet. Darüber hinaus unterfällt die Anfertigung von Stellenbeschreibungen auch nicht dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

2.2.2.1. Ein derartiges Mitbestimmungsrecht ergibt sich zunächst nicht aus § 94 Abs. 2 BetrVG. Die dort angesprochenen allgemeinen Beurteilungsgrundsätze sind Regelungen, die die Bewertung des Verhaltens oder der Leistung eines Arbeitnehmers verobjektivieren und nach einheitlichen Kriterien ausrichten sollen. Es geht damit um die Regelung der Frage, wie der Arbeitnehmer in seiner Leistung oder seinem Verhalten beurteilt werden soll. Mit solchen allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen soll ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung und ein Bewerten nach einheitlichen Maßstäben ermöglicht und so erreicht werden, dass die Beurteilungsergebnisse miteinander vergleichbar sind.

Die in den Funktionsbeschreibungen festgelegten Funktionen der Arbeitnehmer können dabei eine tatsächliche Grundlage für die Leistungsbeurteilung abgeben. Ob sie dazu verwendet werden sollen oder ob eine Beurteilung auf anderen Kriterien aufbauen soll, ist dann zu entscheiden, wenn Beurteilungsgrundsätze vereinbart werden sollen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats schon bei der Erstellung der Funktionsbeschreibung als möglicher Grundlage einer Leistungsbeurteilung gewährt § 94 Abs. 2 BetrVG aber gerade nicht (so ausdrücklich: BAG 14.01.1986 - 1 ABR 82/83 - DB 1986, 1286; vgl. auch: BAG 24.11.1981 - 1 ABR 108/79 - DB 1982, 1116).

Da es auch vorliegend um die Erstellung von Beschreibungen geht, die Grundlage einer späteren Leistungsbeurteilung sein sollen, ist auch für die vorliegende Fallkonstellation davon auszugehen, dass ein (erzwingbares) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anfertigung derartiger Beschreibungen nicht besteht.

2.2.2.2. Ein derartiges Mitbestimmungsrecht folgt auch nicht aus § 95 BetrVG. Soweit in den Funktions- oder Stellenbeschreibungen auch Anforderungsprofile enthalten sein sollten, hat das Bundesarbeitsgericht bereits mehrfach entschieden, dass diese keine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG sind und deshalb deren Erstellung nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt (BAG 14.01.1986 - 1 ABR 82/83 - a. a. O., m. w. N.). Dem schließt sich die erkennende Beschwerdekammer auch für die vorliegende Fallkonstellation an, die keinen Anlass bietet, von der bisher herrschenden Rechtsprechung abzugehen.

2.2.2.3. Besteht hiernach kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Herstellung und/oder Ausgestaltung von Funktions- und Stellenbeschreibungen, so muss dies erst recht dann gelten, wenn es um die Entscheidung des Arbeitgebers geht, ob er überhaupt Stellenbeschreibungen anfertigen will. Auch diese Entscheidung, die letztlich das „Ob“ der Maßnahme betrifft, muss angesichts der oben dargestellten Rechtsprechung mitbestimmungsfrei bleiben. Dann aber ist es dem Betriebsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes verwehrt, den Arbeitgeber zur Herstellung von Stellenbeschreibungen zu verpflichten, so dass eine entsprechende Verpflichtung in der Betriebsvereinbarung vom 25.07.2011 als unzulässig zu qualifizieren ist.

2.2.3. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ist die hier zu beurteilende Situation nicht deshalb anders zu bewerten, weil die Verpflichtung zur Stellenbeschreibung Teil des in der Betriebsvereinbarung vom 25.07.2011 statuierten Personalbeurteilungssystems ist. Auch in diesem Rahmen bleibt nämlich festzustellen, dass die Arbeitgeberin durch die Regelung in § 4 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung vom 25.07.2011 letztlich doch verpflichtet wird, Stellenbeschreibungen anzufertigen. Tut sie dies nämlich nicht, so hat sie sich damit jeder Chance begeben, die Personalbeurteilungen durchzuführen, die eines der Kernstücke der Betriebsvereinbarung vom 25.07.2011 sind.

Letztlich muss es deshalb dabei verbleiben, dass es der Einigungsstelle nicht gestattet ist, im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens und im Rahmen eines dort ergehenden streitigen Spruchs Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu erweitern (vgl. auch hierzu: BAG 15.05.2001 - 1 ABR 39/00 - a. a. O.). Dies wäre allenfalls möglich im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG, die allerdings vorliegend nicht zur Diskussion stehen.

Die erkennende Kammer hat die Rechtsbeschwerde für den Betriebsrat zugelassen, weil sie das Vorliegen einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung bejaht hat, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss kann von dem Betriebsrat

### **RECHTSBESCHWERDE**

eingelegt werden.

Für die Arbeitgeberin ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

### **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat**

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Göttling

Gerlach

Krüll