

Aktenzeichen: 1 ABR 4/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 14. November 2006
- 1 ABR 4/06 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Beschluß vom 14. April 2005
- 4 BV 2/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 20. Oktober 2005
- 11 TaBV 22/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei elektronischem Datenverarbeitungssystem

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 6, § 50 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung eines elektronischen Datenverarbeitungssystems, das zur Verhaltens- und Leistungskontrolle bestimmt ist, obliegt gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat, wenn das System betriebsübergreifend eingeführt werden soll und eine unterschiedliche Ausgestaltung in den einzelnen Betrieben mit der einheitlichen Funktion des Systems nicht vereinbar wäre.

2. Die nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründete originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zur Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit ist nicht auf eine Rahmenkompetenz beschränkt. Eine einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit kann nicht aufgespalten werden in Teile, die in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fallen, und solche, für welche die örtlichen Betriebsräte zuständig sind.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 4/06
11 TaBV 22/05
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. November 2006

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

5.

6.

7.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 14. November 2006 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Spiegelhalter und Dr. Klebe beschlossen:

Die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats des Betriebs Flughafen K und des Betriebsrats des Betriebs D gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Oktober 2005 - 11 TaBV 22/05 - werden zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten im Wesentlichen darüber, ob eine zwischen der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat geschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung über

1



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Einführung und Anwendung eines elektronischen Datenverarbeitungssystems Wirkung für die Betriebe der Arbeitgeberin in K (Betrieb Flughafen K) und in D entfaltet. Hierbei ist zwischen den Beteiligten insbesondere streitig, ob der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung zuständig war, ob er sich seines Mitbestimmungsrechts in unzulässiger Weise begeben hat und ob für die örtlichen Betriebsräte noch ein Mitbestimmungsrecht bei der Anwendung des elektronischen Datenverarbeitungssystems verblieben ist.

Die Arbeitgeberin befasst sich weltweit mit der Paketzustellung. Sie beschäftigt in ihren Betrieben in der Bundesrepublik mehr als 15.000 Arbeitnehmer. Für diese ist der zu 3) beteiligte Gesamtbetriebsrat errichtet.

Die zolltechnische Bearbeitung aller Importsendungen führt die Arbeitgeberin in den Betrieben Flughafen K und D durch. Im Betrieb Flughafen K wird die gesamte Luftfracht, im Betrieb D die per Lkw aus der Schweiz importierte Fracht bearbeitet. Mit der zolltechnischen Behandlung sind im Betrieb Flughafen K etwa 250, im Betrieb D maximal 13 Arbeitnehmer befasst. Die beiden Betriebe beziehen die für die Importverzollung erforderlichen Daten aus einem sog. Mainframe. Dabei handelt es sich um ein zentrales Datenverarbeitungssystem der Arbeitgeberin in den Vereinigten Staaten von Amerika, in welches die weltweit von Versendern und Exportabteilungen erzeugten Daten eingespeist werden. Im Betrieb D wurden in der Vergangenheit Daten auch auf der Basis von Rechnungen verarbeitet, die aus der Schweiz per Telefax übermittelt wurden. Die Daten der in die Bundesrepublik importierten Sendungen werden sowohl für die zolltechnische Abwicklung als auch für die Rechnungsstellung benötigt, die von der „Accounting“-Abteilung im Betrieb Flughafen K vorgenommen wird. Im Betrieb Flughafen K werden ferner die gesamten Reklamationen von Importsendungen einschließlich derjenigen des Betriebs D bearbeitet. Zur Vorbereitung von Steuerbescheiden werden die Daten an das System ZABIS übermittelt. Dieses ist das Schnittstellenprogramm zum deutschen Zollsystem ATLAS.

Zur Bearbeitung dieser Vorgänge waren in der Vergangenheit im Betrieb Flughafen K über 20 Systeme mit mehr als 300 Eingabemasken im Einsatz. Im Betrieb D wurden die aus dem Mainframe und aus der Schweiz bezogenen Daten in ein eigenes System eingegeben. Eine unmittelbare Vernetzung zwischen den Rechnern im Betrieb Flughafen K und denjenigen im Betrieb D gibt es nicht. Die Übermittlung erforderlicher Daten von D nach K zum Zwecke der Rechnungsstellung oder der Bearbei-



tung von Reklamationen erfolgte in der Vergangenheit entweder über den Mainframe oder per Telefon oder E-Mail.

Sowohl die weitgehend manuelle Datenverarbeitung im Betrieb D als auch die über die mehr als 20 verschiedenen Systeme ablaufende Datenverarbeitung im Betrieb Flughafen K erwiesen sich als fehlerhaft und wenig effizient. Daher beschloss die Arbeitgeberin im Jahr 2004, ein System zur Vereinheitlichung der Datenverarbeitung bei der Bearbeitung von Importsendungen, das „Brokerage System Redesign“ (BSR), einzuführen. Dieses soll wie ein „Data Warehouse“ funktionieren, die vorhandenen Systeme miteinander verbinden und eine einheitliche Eingabemaske aufweisen. Es ermöglicht den einheitlichen In- und Output der Daten in das bzw. aus dem Mainframe. Das BSR besteht aus drei Modulen. Modul A ist das eigentliche Steuerungsmodul, welches die Daten aus dem Mainframe und anderen Quellen generiert und verwaltet. Das Modul B soll als Basis für die Rechnungsstellung dienen und die Zolldeklarationen ausführen. Hierzu hält es alle Funktionen für die 27 verschiedenen Abfertigungsarten des Zollverfahrens bereit, die entsprechend den lokalen Bedürfnissen genutzt werden können. Das Modul C stellt Informationen wie die Registrierung von Kundenanrufen zusammen und dient der Nacharbeit bei Reklamationen.

5

Am 28. Juli 2004 schloss die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Einführung und Anwendung des „Brokerage System Redesign“ (BSR) (GBV). Darin heißt es ua.:

6

„§ 1 Zweckbestimmung

Das BSR wird verwendet, um die zolltechnische Bearbeitung von Importsendungen zu unterstützen.

Dieses umfasst:

- a) das Herunterladen von Sendungsdaten aus UPS-Mainframe-Systemen,
- b) die automatische oder manuelle Verarbeitung von Shipment-Daten,
- c) die Herbeiführung einer zolltechnischen Abfertigung,
- d) die Anzeige von vordefinierten Abfertigungsdaten zur Kontrolle durch den Zoll,
- e) das Senden und Empfangen von zollrechtlich erforderlichen Daten an das bzw. vom Zollsystem ATLAS ^[2],
- f) die Dokumentation, Bearbeitung und Beantwortung von Anfragen durch in- und externe Kunden.

Grundsätzlich ist die Aufnahme von Arbeitsleistungen auf individueller Ebene zur Evaluation von Trainings- und Weiterqualifi-



zierungsmaßnahmen möglich.

Eine darüber hinausgehende Verhaltens- und Leistungskontrolle der Mitarbeiter ist mit der innerbetrieblichen Einführung und Anwendung des BSR weder beabsichtigt noch bezweckt.

...

§ 4 Zugriffsberechtigung

...

4.4 Speichernde Stelle

Das System ist in einer Client/Server-Struktur aufgebaut, wobei die Verbindungen zu den Servern innerhalb der Betriebsstätten K in einem LAN bestehen.

Grundsätzlich können nur solche PCs das lokale Brokerage-System nutzen, die Bestandteil des LANs Spich bzw. Spich/CGN sind oder über das WAN ^[9] (z.B. von anderen Standorten wie S) in das lokale Netzwerk eingebunden werden.

Eine endgültige Löschung der Daten richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Die personenbezogenen Daten müssen spätestens dann gelöscht werden, wenn ihre Speicherung nicht mehr für den Zweck der Verarbeitung erforderlich ist und ihre Aufbewahrung auch nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht mehr verlangt wird.

§ 5 Reporting

...

In keinem der Module werden personenbezogene Daten angezeigt, die Rückschlüsse auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter zulassen. ...

Neben der reinen Monitoring Funktion wird zukünftig auch ein Reportwesen erstellt, welches nach zwei Schwerpunkten gegliedert ist:

1. Operationsberichte
2. Berichtswesen (Training/Quality/Customs Compliance)

Sobald die einzelnen Elemente des Reportwesens zur Verfügung stehen, sind diese mit dem Gesamtbetriebsrat zu beraten und nach Einigung zu vereinbaren sowie der Gesamtbetriebsvereinbarung beizufügen.

...

§ 7 Qualitätssicherung

Zu Schulungs- und Quality-Management Zwecken sowie zur Sicherstellung der Einhaltung der zollrechtlichen Vorschriften



(Customs Compliance) erhalten definierte Funktionen (Trainingsgruppe, Quality-Management-Gruppe, Customs Affairs) das Recht und die Möglichkeit, die aus dem System ersichtlichen Eingaben und Bearbeitungsschritte der Mitarbeiter zu analysieren.

Diese Analyse erfolgt ausschließlich zu folgenden Zwecken:

- Zur Sicherstellung und Verbesserung der Brokerage-Operation sowie zur Einführung der durch behördliche Auflagen und Bewilligungen vorgeschriebenen Verpflichtungen.
- Zur Sicherstellung der notwendigen Qualifikation aller Mitarbeiter durch z.B. gezielte Trainings- und Schulungsmaßnahmen, individuelle Beratung und Betreuung.
- Zum Schutz der Mitarbeiter vor rechtlichen Konsequenzen im Falle fehlerhaft erstellter Zollanmeldungen etc., sofern z.B. Kundenangaben zum Auftreten von Fehlern geführt haben oder andere im UPS-System vorliegende Fehlinformationen ursächlich für eine Falschabfertigung waren.“

Der für den Betrieb Flughafen K errichtete Betriebsrat hat in dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, dem Gesamtbetriebsrat habe hinsichtlich der Einführung des BSR kein Mitbestimmungsrecht zugestanden. Es liege weder eine Angelegenheit vor, die mehrere Betriebe betreffe, noch sei eine betriebsübergreifende Regelung erforderlich. Da die erforderlichen Daten von den Betrieben Flughafen K und D ohnehin vom Mainframe in den USA bezogen würden, sei die einheitliche Einführung des BSR nicht notwendig. Zumindest die Regelungen, welche die Überwachung des Verhaltens und der Leistungen der Arbeitnehmer beträfen, hätten gesondert für die einzelnen Betriebe geregelt und daher mit den örtlichen Betriebsräten verhandelt und vereinbart werden können.

7

Der Betriebsrat des Betriebs Flughafen K hat zuletzt beantragt

8

festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Einführung und Anwendung des Brokerage System Redesign vom 28. Juli 2004 nicht mit Wirkung für den Betrieb Flughafen K abgeschlossen worden und sie insoweit nicht rechtswirksam ist;

hilfsweise,

festzustellen, dass § 1 Sätze 3 und 4 sowie § 7 der Gesamtbetriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Einführung und Anwendung des Brokerage System Redesign vom 28. Juli 2004 nicht mit Wirkung für den Betrieb Flughafen K abgeschlossen worden und sie insoweit nicht rechtswirksam sind;

weiter hilfsweise,



festzustellen, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht, was die Aufnahme von Arbeitsleistungen auf individueller Ebene zur Evaluation von Trainings- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen (§ 1 Sätze 3 und 4 der Gesamtbetriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Einführung und Anwendung des Brokerage System Redesign vom 28. Juli 2004) und die Qualitätssicherung (§ 7 Gesamtbetriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Einführung und Anwendung des Brokerage System Redesign vom 28. Juli 2004) anbelangt.

Der vom Arbeitsgericht erstinstanzlich beteiligte Betriebsrat D hat sich der Auffassung des Betriebsrats Flughafen K angeschlossen. 9

Er hat beantragt 10

festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Einführung und Anwendung des Brokerage System Redesign (BSR) vom 28. Juli 2004 nicht mit Wirkung für den Betrieb in D abgeschlossen worden ist und insoweit nicht rechtswirksam ist.

Die vom Arbeitsgericht - im Hinblick auf die von der Arbeitgeberin zunächst abgegebene Stellungnahme, das BSR solle möglicherweise auch in den Betrieben B, H und He eingeführt werden - ebenfalls am Verfahren beteiligten Betriebsräte der Betriebe B, H und He haben keine Anträge gestellt. 11

Die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat haben beantragt, die Anträge der Betriebsräte Flughafen K und D zurückzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, der Gesamtbetriebsrat sei für den Abschluss der GBV zuständig gewesen, da es um die einheitliche Einführung des BSR in jedenfalls zwei Betrieben gegangen sei. Dort müssten die für die Bearbeitung von Importsendungen erforderlichen Daten betriebsübergreifend in einer einheitlichen IT-Umgebung mit einheitlichen Eingabemasken und Benutzeroberflächen erfasst und bearbeitet werden. Dazu müsse das BSR gleich ausgestaltet sein. Nur dann werde vermieden, dass erneut Parallelsysteme mit dem Erfordernis zusätzlicher Schnittstellen und einer entsprechend niedrigeren Effizienz und weiteren Fehlerquellen entstehen. 12

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Betriebsräte Flughafen K und D abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen eingelegten Beschwerden der beiden Betriebsräte zurückgewiesen. Mit den vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerden verfolgen die Betriebsräte ihre Anträge weiter. Arbeitgeberin und 13



Gesamtbetriebsrat beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerden. Die Betriebsräte der Betriebe B, H und He haben erneut keinen Antrag gestellt.

- B. Die Rechtsbeschwerden der Betriebsräte Flughafen K und D sind unbegründet. Die GBV entfaltet Wirkung für die Betriebe Flughafen K und D. 14
- I. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats Flughafen K hat in der Sache keinen Erfolg. 15
1. Der Hauptantrag ist zulässig, aber unbegründet. 16
- a) Der Antrag ist zulässig. Er ist auf die Feststellung der Unanwendbarkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung im Betrieb K gerichtet. Eine derartige auf die „relative Unwirksamkeit“ einer Gesamtbetriebsvereinbarung in einem bestimmten Betrieb beschränkte Feststellung ist möglich (*vgl. BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - BAGE 109, 71, zu B I 1 der Gründe*). Der Antrag ist hinreichend bestimmt. Der Betriebsrat Flughafen K ist antragsbefugt und besitzt das erforderliche rechtliche Interesse an der begehrten alsbaldigen Feststellung. 17
- b) Beteiligte am Verfahren über den Hauptantrag des Betriebsrats Flughafen K sind gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG neben dem antragstellenden Betriebsrat Flughafen K die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat. Der Gesamtbetriebsrat ist durch eine Entscheidung über die von ihm geschlossene GBV in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen. In ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Position nicht betroffen sind dagegen die Betriebsräte D, B, H und He (*vgl. dazu auch BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - BAGE 109, 71, zu B I 4 der Gründe*). Deren Beteiligung in den Vorinstanzen war jedoch unschädlich. Sie haben hinsichtlich der Anträge des Betriebsrats Flughafen K keine eigenen Anträge gestellt. Die angefochtene Entscheidung beruht ersichtlich auch nicht auf ihrer Beteiligung. 18
- c) Der Antrag ist unbegründet. Die GBV ist von der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat mit Wirkung für den Betrieb Flughafen K abgeschlossen worden. Der Gesamtbetriebsrat war hierfür originär zuständig. Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat durften sich nicht auf eine Rahmenbetriebsvereinbarung beschränken. Sonstige Unwirksamkeitsgründe liegen nicht vor. Der Gesamtbetriebsrat hat sich des ihm nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zustehenden Mitbestimmungsrechts nicht in unzulässiger 19



Weise begeben. Die GBV verstößt weder ganz noch teilweise gegen höherrangiges Recht.

- aa) Die GBV beansprucht Geltung für die Betriebe Flughafen K und D. Allerdings regelt sie dies nicht ausdrücklich. Der betriebliche Geltungsbereich ergibt sich aber durch Auslegung mittelbar aus dem gegenständlichen Geltungsbereich und einzelnen Bestimmungen der GBV einschließlich der Anlagen. Nach § 1 GBV soll das BSR dazu verwendet werden, die „zolltechnische Bearbeitung von Importsendungen zu unterstützen“. Demnach soll die GBV für die Betriebe gelten, in denen - jedenfalls bei Abschluss der GBV - eine zolltechnische Bearbeitung von Importsendungen stattfand. Dies waren die Betriebe Flughafen K und D. Der Flughafen K ist ferner in mehreren Bestimmungen der GBV ausdrücklich genannt (vgl. insb. § 4.2 Satz 1, § 4.4 GBV). Auch der Betrieb D findet in der GBV Erwähnung. So ist in § 4.4 Satz 3 GBV von solchen PCs die Rede, die „über das WAN (z.B. von anderen Standorten wie S) in das lokale Netzwerk eingebunden werden“. In der graphischen Anlage 1 zur GBV ist S ebenfalls genannt und durch einen Doppelpfeil mit „BSR“ verbunden. Dabei steht „S“ ersichtlich für den Betrieb in D. 20
- bb) Der Gesamtbetriebsrat war für den Abschluss der GBV mit dem von ihr beanspruchten Geltungsbereich zuständig. 21
- (1) Für die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist grundsätzlich der von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählte Betriebsrat zuständig. Dem Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Dieses Erfordernis kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- und Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitsgesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zu begründen. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe (vgl. BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - BAGE 109, 71, zu B II 1 a aa 22



der Gründe mwN). Anders als im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung kann der Arbeitgeber in Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht dadurch begründen, dass er eine betriebsübergreifende Regelung verlangt. Ebenso wenig können Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat die Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte abbedingen. Die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung ist in Angelegenheiten, die in vollem Umfang der Mitbestimmung unterliegen, zwingend (BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - aaO, zu B II 1 b aa der Gründe mwN).

- (2) Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. Die Rechtsbeschwerde hat Rechtsfehler bei der Anwendung dieser Grundsätze nicht dargetan. Die wiederholte, rechtsbeschwerderechtlich nicht ausgeführte Rüge des Betriebsrats Flughafen K, das Landesarbeitsgericht sei - bei der tatsächlichen Beurteilung - einem Irrtum unterlegen, genügt nicht. 23
- (a) Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, betrifft die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit mehr als einen Betrieb der Arbeitgeberin. Durch die GBV soll die Einführung und Anwendung des BSR in den Betrieben Flughafen K und D geregelt werden. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts spricht auch nichts für die Annahme, Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat hätten - etwa um die Zuständigkeit des Betriebsrats Flughafen K zu umgehen und diejenige des Gesamtbetriebsrats zu konstruieren - den Betrieb D nur zum Schein in die GBV einbezogen, obwohl bei Abschluss der GBV in Wirklichkeit die Einführung des BSR im Betrieb D gar nicht beabsichtigt gewesen sei. 24
- (b) Die Einführung und Anwendung des BSR bedurfte, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat, einer betriebsübergreifenden Regelung. 25
- (aa) Allein das Verlangen der Arbeitgeberin nach einer betriebsübergreifenden Regelung vermochte allerdings die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht zu begründen. Die Einführung und Anwendung des BSR betrifft keine Angelegenheit der freiwilligen, sondern eine solche der nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwingenden Mitbestimmung. 26
- Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Ein datenverarbei- 27



tendes System ist zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer bestimmt, wenn es individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erhebt und aufzeichnet, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die erfassten und festgehaltenen Verhaltens- oder Leistungsdaten auch auswerten oder zu Reaktionen auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen verwenden will. Überwachung in diesem Sinne ist sowohl das Sammeln von Informationen als auch das Auswerten bereits vorliegender Informationen (*BAG 14. September 1984 - 1 ABR 23/82 - BAGE 46, 367, zu B IV 1 und B V 2 der Gründe*).

Das Datenverarbeitungssystem BSR ist eine solche technische Einrichtung. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten auch kein Streit. Nach § 1 Satz 3 GBV ist durch das BSR die Aufnahme von Arbeitsleistungen auf individueller Ebene zur Evaluation von Trainings- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen grundsätzlich möglich. Nach § 7 GBV „erhalten definierte Funktionen (Trainingsgruppe, Quality Management-Gruppe, Customs Affairs) das Recht und die Möglichkeit, die aus dem System ersichtlichen Eingaben und Bearbeitungsschritte der Mitarbeiter zu analysieren“. Damit erhebt und speichert das BSR individualisierte und individualisierbare Daten über das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer und ermöglicht grundsätzlich deren Auswertung zur Qualitätssicherung.

(bb) Die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Einführung und Anwendung des BSR erfordert technisch notwendig eine betriebsübergreifende Regelung.

Eine technische Notwendigkeit zu einer betriebsübergreifenden Regelung kann ua. dann bestehen, wenn im Wege der elektronischen Datenverarbeitung in mehreren Betrieben Daten erhoben und verarbeitet werden, die auch zur Weiterverwendung in anderen Betrieben bestimmt sind (*vgl. zur unternehmenseinheitlichen Einführung eines computergesteuerten Technikerberichtssystems BAG 14. September 1984 - 1 ABR 23/82 - BAGE 46, 367, zu B II der Gründe*). In einem solchen Fall kann es aus arbeitstechnischen Gründen erforderlich sein, in den Betrieben auf den dortigen Rechnern dieselbe Software zu implementieren. Die Verwendung derselben Programme, Eingabemasken und Formate sorgt in solchen Fällen dafür, dass die in den Betrieben erhobenen und verarbeiteten Daten exportiert und importiert und sodann in anderen Betrieben ohne zusätzlichen technischen Aufwand genutzt werden können. Dies gilt auch dann, wenn die Betriebe nicht unmittelbar miteinander vernetzt sind, sondern der Datentransfer über einen gemeinsamen Server stattfindet. In einem solchen Fall ist eine unterschiedliche Ausgestaltung des elektronischen Datenverarbeitungssystems in



den einzelnen Betrieben mit dessen einheitlicher Funktion nicht vereinbar (*vgl. zur Einführung einer unternehmenseinheitlichen Telefonanlage BAG 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - BAGE 80, 366, zu B I 2 b der Gründe sowie 11. November 1998 - 7 ABR 47/97 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 19 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 17, zu B I 4 der Gründe; vgl. ferner zur Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats beim Austausch von Mitarbeiterdaten zwischen Konzernunternehmen 20. Dezember 1995 - 7 ABR 8/95 - BAGE 82, 36, zu B III 1 a der Gründe*).

Hier beabsichtigte die Arbeitgeberin mit dem BSR die Einführung eines einheitlichen Datenverarbeitungssystems für die Importbearbeitung in den Betrieben Flughafen K und D. Durch den auf diese Weise möglichen einheitlichen Input der für die Importverzollung relevanten Daten aus dem Mainframe und den einheitlichen Output dieser Daten in den Mainframe und das Zollsystem soll die Effizienz erhöht und sollen Fehlerquellen reduziert werden. Zu diesem Zweck soll insbesondere auch ein betriebsübergreifender Datenaustausch zwischen den Betrieben D und Flughafen K ermöglicht werden. Dieser Zweck lässt sich nur durch eine betriebsübergreifende einheitliche Regelung erreichen. Nur durch die Verwendung eines einheitlichen Programms, einheitlicher Formate und einheitlicher Eingabemasken, in welche die für die zolltechnische Bearbeitung erforderlichen Daten eingetragen werden, ist dafür gesorgt, dass die Daten nicht nur in einem Betrieb verwandt, sondern von dort exportiert, in einen anderen Betrieb importiert und dort ohne zusätzlichen technischen Aufwand genutzt werden können. Dies gilt entgegen der Auffassung des Betriebsrats Flughafen K auch dann, wenn die Daten nicht unmittelbar zwischen den Betrieben Flughafen K und D ausgetauscht werden, sondern der Datentransfer über das Mainframe in den USA stattfindet.

31

cc) Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat durften sich nicht auf eine Rahmenbetriebsvereinbarung beschränken, die lediglich die Einführung des BSR als solche, nicht aber dessen nähere Ausgestaltung regelt.

32

(1) Die nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründete originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zur Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit ist nicht auf eine Rahmenkompetenz beschränkt. Ihre Reichweite ergibt sich vielmehr aus dem konkreten Mitbestimmungstatbestand. Fällt eine bestimmte „Angelegenheit“ iSv. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, so kann und muss er diese gemeinsam mit dem Arbeitgeber regeln. Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber müssen sich in einem solchen Fall nicht auf die Aufstellung von Rahmenvor-

33



schriften beschränken, die Raum für ausgestaltende Regelungen durch die örtlichen Betriebsräte lassen (*so im Ergebnis auch BAG 11. November 1998 - 7 ABR 47/97 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 19 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 17, zu B I 4 d der Gründe; ausdrücklich offen gelassen dagegen in BAG 31. Januar 1989 - 1 ABR 60/87 - AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 12 = EzA ArbGG 1979 § 81 Nr. 14, zu B II 5 b der Gründe*).

(a) Im Bereich der zwingenden Mitbestimmung gilt für das Verhältnis der betriebsverfassungsrechtlichen Organe der Grundsatz der Zuständigkeitstrennung. Hier sind ausschließlich entweder die einzelnen Betriebsräte oder der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat zuständig. Die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung ist zwingend und unabdingbar (*BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - BAGE 109, 71, zu B II 1 b aa der Gründe mwN; 21. Januar 2003 - 3 ABR 26/02 - EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 2, zu B I 3 der Gründe; Fitting 23. Aufl. § 50 Rn. 10; Kreutz GK-BetrVG 8. Aufl. § 50 Rn. 18; Richardi/Annuß BetrVG 10. Aufl. § 50 Rn. 46; WP/Roloff BetrVG 3. Aufl. § 50 Rn. 1; aA DKK-Trittin BetrVG 10. Aufl. § 50 Rn. 12*).

34

(b) Eine Beschränkung der originären Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auf eine bloße Rahmenkompetenz ist mit dem Grundsatz der Zuständigkeitstrennung nicht vereinbar (*vgl. Kreutz GK-BetrVG § 50 Rn. 17 f., vgl. aber auch Rn. 38; aA die bislang überwiegende Meinung im Schrifttum, vgl. insb. DKK-Trittin § 50 Rn. 15; ErfK/Eisenmann 6. Aufl. § 50 BetrVG Rn. 2; Fitting § 50 Rn. 28; HSWG-Glock BetrVG 6. Aufl. § 50 Rn. 16; Richardi/Annuß § 50 Rn. 47; WP/Roloff § 50 Rn. 7*). Sofern der Gesamtbetriebsrat für die Behandlung einer Angelegenheit iSv. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG originär zuständig ist, hat er diese Angelegenheit insgesamt mit dem Arbeitgeber zu regeln. Allerdings wird es bei betriebsübergreifenden Angelegenheiten häufig Detailfragen geben, die für mehrere Betriebe unterschiedlich geregelt werden könnten. Gleichwohl kann in derartigen Fällen eine einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nicht nach Regelungsinhalten aufgespalten werden in Teile, die in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fallen und solche, für die die örtlichen Betriebsräte zuständig sind. Gerechtfertigt und geboten ist eine Differenzierung der Zuständigkeiten nur dann, wenn es sich um unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände handelt (*vgl. zur unterschiedlichen betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit für Interessenausgleich und Sozialplan zuletzt BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 15/05 - ZIP 2006, 1596, zu B III der Gründe*). Innerhalb eines Mitbestimmungstatbestands ist dagegen eine Aufspaltung der Zuständigkeiten auf mehrere betriebsverfassungsrechtliche Organe nicht möglich. Sie wäre mit den Erfordernissen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nicht

35



vereinbar. Insbesondere wäre innerhalb eines Mitbestimmungstatbestands häufig eine Abgrenzung der Regelungen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten kaum zuverlässig möglich. Auch stehen bei der Regelung einer mitbestimmten Angelegenheit die Detailregelungen regelmäßig in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis und sind in einer Weise verzahnt, die eine gleichzeitige Regelung der betriebsübergreifenden allgemeinen und der auf einzelne Betriebe bezogenen Detailfragen erforderlich macht. Selbst wenn der Gesamtbetriebsrat mit dem Arbeitgeber im Bereich seiner originären Zuständigkeit noch keine abschließende Regelung getroffen hat, verbleibt die Regelungskompetenz bei ihm. Er kann diese grundsätzlich auch nicht auf die örtlichen Betriebsräte delegieren (*BAG 21. Januar 2003 - 3 ABR 26/02 - EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 2, zu B I 3 der Gründe*). Dabei konnte vorliegend dahinstehen, ob Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber befugt sind, eine mitbestimmte Angelegenheit zwar zu regeln, zugleich aber - zumindest in dem Umfang, in dem auch eine Übertragung der Entscheidung auf den Arbeitgeber zulässig wäre - im Wege einer Öffnungsklausel eine freiwillige Regelung durch Arbeitgeber und örtliche Betriebsräte zu ermöglichen.

(2) Im Streitfall hatten die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat die Einführung und Anwendung des BSR insgesamt in einer GBV zu vereinbaren. Bei dem zu regelnden Gegenstand handelt es sich um eine Angelegenheit iSv. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Die Regelungen über die Einführung des BSR und über seine nähere Ausgestaltung fallen alle unter den einheitlichen Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Dies gilt auch hinsichtlich der Frage, ob, in welchem Umfang und wie die bei Anwendung des BSR sich ergebenden Daten und Informationen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Arbeitnehmer verwendet werden (dürfen).

dd) Der Gesamtbetriebsrat hat sich entgegen der Auffassung des Betriebsrats Flughafen K in der GBV seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht in unzulässiger Weise begeben.

(1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf ein Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nicht in der Weise ausüben, dass er dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet. Zwar können dem Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung bestimmte Entscheidungsspielräume in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eingeräumt werden. Der Betriebsrat kann aber über sein Mitbestimmungsrecht im Interesse der Arbeitnehmer nicht in der Weise verfügen, dass er in der Substanz auf die ihm gesetzlich



obliegende Mitbestimmung verzichtet (26. April 2005 - 1 AZR 76/04 - AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 12 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen, zu I 2 a der Gründe mwN).

(2) Ein substantieller Verzicht des Gesamtbetriebsrats auf die ihm nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG obliegende Mitbestimmung liegt nicht vor. Allerdings eröffnet § 1 Satz 3 GBV der Arbeitgeberin grundsätzlich mittels des BSR die Möglichkeit der „Aufnahme von Arbeitsleistungen auf individueller Ebene zur Evaluation von Trainings- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen“. Nach § 1 Satz 4 GBV ist aber eine darüber hinausgehende Verhaltens- und Leistungskontrolle weder bezweckt noch beabsichtigt. Damit ist nach der GBV der Arbeitgeberin eine Verhaltens- und Leistungskontrolle nur in engen Grenzen eröffnet. Dies macht auch § 7 GBV deutlich. Danach erhalten bestimmte Personengruppen die „Möglichkeit, die aus dem System ersichtlichen Eingaben und Bearbeitungsschritte der Mitarbeiter zu analysieren“. Auch hier geht es nicht um eine generelle Leistungskontrolle der Mitarbeiter. Vielmehr erfolgt die Analyse ausschließlich zu den in § 7 GBV genannten Zwecken. Soweit darunter auch die „Sicherstellung der notwendigen Qualifikation aller Mitarbeiter durch zB: gezielte Trainings- und Schulungsmaßnahmen, individuelle Beratung und Betreuung“ fällt, ist dieser Teil erkennbar auf den Umgang der Mitarbeiter mit dem neuen BSR-System bezogen und keine generelle Ermächtigung der Arbeitgeberin zur Verhaltens- und Leistungskontrolle. Auch der Kreis der Mitarbeiter, die zum Zwecke der Sicherstellung der notwendigen Qualifikation der Mitarbeiter und zur Evaluation von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen auf das System zugreifen dürfen, ist in § 7 GBV sehr beschränkt. Nach dem nicht substantiiert bestrittenen Vorbringen der Arbeitgeberin erfasst der in § 7 GBV beschriebene Personenkreis lediglich sechs Mitarbeiter. Im Übrigen werden, wie sich aus § 5 GBV ergibt, „in keinem der Module ... personenbezogene Daten angezeigt, die Rückschlüsse auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter zulassen“. Schließlich sieht § 4.4 Abs. 5 Satz 2 GBV vor, dass „die personenbezogenen ... spätestens dann gelöscht werden, wenn ihre Speicherung nicht mehr für den Zweck der Verarbeitung erforderlich ist und ihre Aufbewahrung auch nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht mehr verlangt wird“. Weitergehende Regelungen darüber, wann, wie oft und aus welchen Anlässen die Auswertung der Verhaltens- bzw. Leistungsdaten der Arbeitnehmer zur Qualitätssicherung zulässig seien, enthält die GBV zwar nicht. Auch ist eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei der Analyse nicht vorgesehen. Dies rechtfertigt aber nicht den Schluss, der Gesamtbetriebsrat habe in unzulässiger Weise zu Gunsten der Arbeitge-

39

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



berin in der Substanz auf sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verzichtet.

ee) Die GBV verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Es ist nicht ersichtlich, dass Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeberin ihre sich aus § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ergebende Pflicht zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte der Arbeitnehmer verletzt hätten (*vgl. dazu etwa BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 d der Gründe*). Insbesondere ist nicht erkennbar, dass bei den die mit der BSR und der GBV eröffneten Möglichkeiten der Verhaltens- und Leistungskontrolle der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt wäre. 40

2. Der erste Hilfsantrag des Betriebsrats Flughafen K ist ebenfalls zulässig, aber unbegründet. 41

a) Der Antrag ist zulässig. Gegenstand dieses Antrags ist die auf den Betrieb Flughafen K bezogene (relative) Teilunwirksamkeit der GBV hinsichtlich ihrer Regelungen in § 1 Sätze 3 und 4 sowie in § 7. Der Antrag ist insoweit hinreichend bestimmt. Der Betriebsrat Flughafen K ist antragsbefugt. Er besitzt das erforderliche rechtliche Interesse an der begehrten Feststellung. Dieses entfällt nicht etwa deshalb, weil die streitgegenständlichen Bestimmungen Teil der GBV sind, deren (relative) Unwirksamkeit bereits den Gegenstand des Hauptantrags bildet. Der Betriebsrat Flughafen K trägt mit dem Antrag dem Umstand Rechnung, dass die Abweisung des Hauptantrags nicht notwendig eine Entscheidung über die Wirksamkeit der Regelungen in § 1 Sätze 3 und 4 und § 7 GBV voraussetzt, sondern auch mit der Begründung erfolgen könnte, die vollständige oder teilweise Unwirksamkeit dieser Einzelbestimmungen könne dahinstehen, da sie jedenfalls nicht zur Unwirksamkeit der gesamten GBV führe. 42

b) Der Antrag ist unbegründet. Die in § 1 Sätze 3 und 4 und in § 7 GBV getroffenen Regelungen sind - wie bereits ausgeführt - wirksam. Der Gesamtbetriebsrat war für den Abschluss dieser Regelungen zuständig. Er hat sich seines Mitbestimmungsrechts durch diese Bestimmungen nicht in unzulässiger Weise begeben. Die Regelungen verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht. 43

3. Der zweite Hilfsantrag des Betriebsrats Flughafen K ist ebenfalls zulässig, aber unbegründet. 44



- a) Der Antrag ist zulässig. Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Betriebsrat Flughafen K begehrt damit die Feststellung eines nach seiner Auffassung durch die GBV noch nicht verbrauchten Mitbestimmungsrechts bei einer Regelung darüber, wer, wann, bei wem, unter welchen Voraussetzungen Verhaltens- und Leistungskontrollen zur Evaluation von Trainings- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen vornehmen darf. An der Klärung dieser Frage hat er ein berechtigtes Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. 45
- b) Der Antrag ist ebenfalls unbegründet. Dem Betriebsrat Flughafen K steht das beanspruchte Mitbestimmungsrecht nicht zu. Selbst wenn die Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung des BSR durch die GBV noch nicht vollständig verbraucht und - insbesondere im Hinblick auf einzelne Elemente des Reportwesens gemäß § 5 GBV - noch ein Regelungsbedarf bestehen sollte, so stünde die Mitbestimmung jedenfalls solange nicht dem Betriebsrat Flughafen K, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu, wie sich die tatsächlichen Verhältnisse nicht ändern und es sich weiterhin um einen überbetrieblichen, notwendig einheitlich zu regelnden Gegenstand handelt. 46
- II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats D ist ebenfalls zulässig, aber unbegründet. 47
1. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Allerdings genügt die Rechtsbeschwerdebegründung für sich genommen nicht den Erfordernissen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Die Bezugnahme auf die Rechtsbeschwerdebegründung des Betriebsrats Flughafen K ist aber unter Berücksichtigung der Gründe der angefochtenen Entscheidung ausnahmsweise ausreichend. 48
- a) Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss eine Rechtsbeschwerdebegründung nicht nur angeben, inwieweit die Abänderung des angefochtenen Beschlusses beantragt wird, sondern auch, welche Bestimmungen verletzt sein sollen und worin die Verletzung bestehen soll. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die Begründung des Beschwerdegerichts für unrichtig hält. Er darf sich nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen (*BAG 11. Februar 2004 - 7 ABR 33/03 - AP ArbGG 1979 § 94 Nr. 3 = EzA ArbGG 1979 § 94 Nr. 4, zu II 1 der Gründe mwN*). Die Bezugnahme auf einen anderen Schriftsatz kann allerdings ausreichen, wenn dieser Schriftsatz den Anforderungen an 49



eine Rechtsbeschwerdebegründung genügt. Dies ist nur der Fall, wenn sich dieser Schriftsatz mit den Gründen der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzt.

- b) Die Rechtsbeschwerdebegründung des Betriebsrats D genügt den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG für sich genommen nicht. Sie wiederholt zunächst nur in zwei Sätzen Sachvortrag aus den Vorinstanzen. Sodann nimmt sie ohne jegliche Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Beschlusses Bezug auf die Ausführungen in den Vorinstanzen. Gleichwohl ist die Rechtsbeschwerdebegründung deshalb ausreichend, weil sie „vollinhaltlich“ auf die Rechtsbeschwerdebegründung des Betriebsrats Flughafen K Bezug nimmt. Diese enthält eine ausreichende Auseinandersetzung mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts. Allerdings sind der vom Betriebsrat D ausschließlich und der vom Betriebsrat Flughafen K als Hauptantrag verfolgte Antrag nicht identisch. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch insoweit in den Gründen seiner Entscheidung nicht unterschieden, sondern die Anträge mit identischer Begründung abgewiesen. Daher genügt die Bezugnahme auf die Rechtsbeschwerdebegründung des Betriebsrats Flughafen K. 50
2. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats D ist unbegründet. Der vom Betriebsrat D gestellte Antrag ist zwar zulässig, aber unbegründet. 51
- a) Der Antrag ist zulässig. Er ist auf die „relative Unwirksamkeit“ der GBV im Betrieb D gerichtet. Mit diesem Inhalt ist er hinreichend bestimmt. Der Betriebsrat D ist antragsbefugt und besitzt das erforderliche rechtliche Interesse an der begehrten alsbaldigen Feststellung. 52
- b) Der Antrag ist unbegründet. Die GBV beansprucht, wie ausgeführt, Geltung auch für den Betrieb D. Der Gesamtbetriebsrat war für ihren Abschluss zuständig. Er hat auf die ihm obliegende Mitbestimmung nicht in unzulässiger Weise verzichtet. Die GBV verstößt weder ganz noch teilweise gegen höherrangiges Recht. 53

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Spiegelhalter

Klebe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

