

9 TaBV 103/11
31 BV 449/10
(ArbG München)

Verkündet am: 11.12.2012

Janowski
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. M.
C-Straße, C-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. N.
N-Straße, N-Stadt

gegen

2. A.
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer -

3. C.
C-Straße, C-Stadt

- Beteiligter zu 3 und Beschwerdeführer -

- 2 -

4. E.

E-Straße, E-Stadt

- Beteiligter zu 4 und Beschwerdeführer -

5. G.

G-Straße, G-Stadt

- Beteiligter zu 5 und Beschwerdeführer -

6. I.

vertreten durch den Vorsitzenden
I-Straße, I-Stadt

- Beteiligter zu 6 und Beschwerdeführer -

7. K.

K-Straße, K-Stadt

- Beteiligter zu 7 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

zu 2:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

zu 3:

Rechtsanwalt D.
D-Straße, C-Stadt

zu 4:

Rechtsanwälte F.
F-Straße, E-Stadt

zu 5:

Rechtsanwälte H.
H-Straße, H-Stadt

zu 6:

Rechtsanwälte J.
J-Straße, J-Stadt

zu 7:

Rechtsanwälte L.
L-Straße, C-Stadt

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 13. November 2012 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Förschner und die ehrenamtlichen Richter Raum und Lee

für Recht erkannt:

1. Unter Zurückweisung der Beschwerde der Beteiligten zu 2) – 7) hinsichtlich Ziffer 1 des Beschlusses des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2011, Az.: 31 BV 449/10 wird der Beschluss in Ziffer 1 abgeändert:

Es wird festgestellt, dass der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Erhebung und Auswertung und Verwertung der Ergebnisse des Batterieservices aus dem Bezahlterminal und aus dem SAP R3 – System in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats des M. fällt.

2. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) – 7) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2011, Az.: 31 BV 449/10 teilweise abgeändert und zur besseren Verständlichkeit insgesamt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass die Regelungen über die Beschaffung von Batterien, Pflichten im Zusammenhang mit der Abrechnung von Batterien gegenüber dem Mitglied, die etwaige Haftung von Mitarbeitern bei Verlust von Batterien nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen.

Im Übrigen wird der Antrag Ziffer 2 des Arbeitgebers abgewiesen.

3. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2), 6) und 4) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2011, Az.: 31 BV 449/10 in Ziffer 3 teilweise abgeändert und insgesamt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass die unter dem 12.09.2002 zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten zu 2) abgeschlossene Betriebsvereinbarung „Batterieservice“ hinsichtlich der in § 4 enthaltenen Regelungen zu Schulungen und hinsichtlich der

in § 3 enthaltenen Regelungen zum Unfallschutz nachwirkt.

Es wird festgestellt, dass die Regelungsabrede „Batterieservice“ vom 26.03.2002 zwischen dem Beteiligten zu 1)/Beschwerdegegner und dem Beteiligten zu 6)/auch nach der durch den Beteiligten zu 1)/Beschwerdegegner erfolgten Kündigung hinsichtlich der Regelung in § 2 Arbeitssicherheit und § 3 Schulung nachwirkt.

Es wird festgestellt, dass die am 02.09.2002 zwischen den Beteiligten zu 1) und 4) geschlossene „Betriebsvereinbarung Batterieservice“ nach der durch den Beteiligten zu 1) erfolgten Kündigung bezüglich der Regelungen in § 3 Schulung und § 2 Unterbringung im Fahrzeug und Arbeitssicherheit nachwirkt.

Im Übrigen werden die Wideranträge des Beteiligten zu 2), des Beteiligten zu 4), des Beteiligten zu 6) und des Beteiligten zu 7/ zurückgewiesen.

4. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten im Rahmen der Anträge und Wideranträge im Zusammenhang mit der Regelung des sogenannten Batterieservice über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats oder der örtlichen Betriebsräte, den Umfang der zwingenden Mitbestimmung sowie über die Nachwirkung der örtlichen Betriebsvereinbarungen bzw. Regelungsabreden zu diesem Themenkreis.

Der Antragsteller (Arbeitgeber) ist Betreiber einer bundesweiten Straßenwacht durch Pannenhilfefahrzeuge mit Sitz in C-Stadt. Die Beteiligten zu 2 und 4 bis 7 sind die jeweils amtierenden örtlichen Betriebsräte in den fünf Betrieben der Pannenhilferegionen Ost,

Nord, West Mitte und Süd. Der Beteiligte zu 3 ist der amtierende Gesamtbetriebsrat (künftig Gesamtbetriebsrat).

Ab dem Jahr 2001 führte der Arbeitgeber ausgehend von der Region Ost nach und nach in allen Regionen einen sogenannten Batterieservice ein. Hierunter wurden die Dienstleistungen von Arbeitnehmern der Pannenhilfe zusammengefasst, die in ihren Fahrzeugen Neubatterien mitführten, um sie an Mitglieder zu verkaufen, bei denen sich die Panne durch Austausch der Batterie beheben lässt. Im Zusammenhang mit der jeweils regionalen Einführung wurden in allen fünf Regionen jeweils örtliche Betriebsvereinbarungen bzw. Regelungsabreden zum Batterieservice abgeschlossen, in denen Themen wie die Unterbringung der Batterien im Fahrzeug, Arbeitssicherheit, Information und Schulung, Batterielieferung, Abrechnung, Haftung und personenbezogene Auswertungen geregelt waren.

Im Jahr 2009 führte der Arbeitgeber ein unternehmenseinheitliches elektronisches Bezahlungssystem über einen sogenannten Bezahlterminal ein, den die Arbeitnehmer zur Abrechnung beim Verkauf der Batterien nutzten. Hierzu schlossen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat am 15.09.2009 eine Gesamtbetriebsvereinbarung über den Einsatz eines StraßenwachtPC, eines Diagnosegeräts, eines Datenfunkendgeräts zur Dispositionshilfe sowie eines elektronischen Bezahlterminals in der M. Straßenwacht (künftig GBV Bezahlterminal) ab. Zudem gab es eine Gesamtbetriebsvereinbarung über den Einsatz von SAP – R/3 vom 9.2.2009 (künftig GBV SAP) im Zusammenhang mit der Auswertung der Daten u.a. aus dem Batterieservice.

Daten aus dem bundesweit eingesetzten Bezahlterminal werden auf das nur in der Zentrale laufende System SAP-R/3 übertragen.

Der Arbeitgeber beabsichtigt eine Änderung der Anlage 4 zur GBV SAP, die ihm eine Erweiterung der Datenerfassungs- und Auswertungsmöglichkeiten ermöglichen soll. In diesem Zusammenhang kam es zu Auseinandersetzungen über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.

Mit den Schreiben vom 17.12.2009 und 20.04.2010 erklärte sich der Gesamtbetriebsrat

sodann für die gewünschten Regelungen für unzuständig. Er wies dabei auf die bestehenden örtlichen Betriebsvereinbarungen hin. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber alle fünf Betriebsvereinbarungen in den Regionen.

Der Arbeitgeber ist der Auffassung, der Gesamtbetriebsrat sei für die Regelungsmaterie im Zusammenhang mit dem Batterieservice zuständig. Zur Gewährleistung eines bundesweit unternehmenseinheitlichen Standards sei eine unternehmenseinheitliche Regelung erforderlich. Die im Batterieservice anfallenden Daten sollten als unternehmenseinheitliches Steuerungsinstrument sowohl zur Bedarfsplanung, der Mitarbeiterschulung als auch der Qualitätssicherung gegenüber dem Kunden verwendet werden. Dies sei nur möglich bei Nutzung eines einheitlichen Bezahlterminals, einheitlicher Datenerhebung nach einer unternehmenseinheitlich standardisierten Matrix und einheitlicher Weiterverarbeitung in SAP in der Zentrale. Es läge ein Fall vor, bei dem Daten in unterschiedlichen Betrieben erhoben und verarbeitet würden. Daraus ergebe sich technisch die Notwendigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung. Durch einheitliche Vorgaben sollen Daten möglichst einfach in das andere System importiert und exportiert werden. Zugleich solle durch die Zentralisierung die Fehleranfälligkeit reduziert und die Vergleichbarkeit der erhobenen Daten gewährleistet werden. Zudem seien die Daten Grundlage einer bundeseinheitlichen Prämierung.

Hinsichtlich des Antrags zu 2 ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass es sich bei den hier genannten Regelungsgegenständen nur um Arbeitsanweisungen handle, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterlägen, oder eine abschließende gesetzliche Regelung bestehe, die dem Mitbestimmungsrecht entgegenstehe.

Der Arbeitgeber hat beantragt:

1. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Erhebung und Auswertung und Verwertung der Ergebnisse des Batterieservices fällt in die Kompetenz des C. .
2. Die Regelungen über
 - die Unterbringung der Batterien im Pannenhilfefahrzeug,
 - notwendige Sicherheitsmaßnahmen bei dem Transport von Batterien,
 - die Beschaffung von Batterien,

- Pflichten im Zusammenhang mit der Abrechnung der Batterien gegenüber dem Mitglied,
- die etwaige Haftung von Mitarbeitern bei Verlust von Batterien, unterliegen nicht der zwingenden Mitbestimmung, mit der Maßgabe, dass die freiwillige Mitbestimmung gegenüber dem GBR durchzuführen ist.

Der Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat West haben beantragt:

Antragsabweisung.

Der Betriebsrat Ost hat beantragt:

1. die Anträge zurückzuweisen,
2. festzustellen, dass der Beteiligte zu 2. als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Batterieservice, namentlich für Regelungen über die Unterbringung der zu verkaufenden Ersatzbatterien in den Fahrzeugen der Straßenwachtfahrer und die dabei zu beachtenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit, über Information und Schulung der Straßenwachtfahrer für den Bereich Batterieverkauf, für Regelungen über die Batterielieferungen und Abholung der Batterien durch die Straßenwachtfahrer, über die Modalitäten der Abrechnung der verkauften Batterien, über Fragen der Haftungsbegrenzung für Straßenwachtfahrer im Batterieservice, über Fragen der Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem durch die Straßenwachtfahrer erbrachten Batterieservice, über die Abholung der neuen und Abgabe der alten Batterien während der Arbeitszeit, über die Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeugs, über Zeit, Turnus und Ort der Inventuren und zu Fragen der disziplinarischen Maßnahmen in Bezug auf die Tätigkeit der Straßenwachtfahrer im Rahmen des Batterieservices;

3. festzustellen, dass die am 12.09.2002 zwischen den Beteiligten zu 1. und 2. geschlossene „Betriebsvereinbarung Batterieservice“ nach der durch den Beteiligten zu 1. erfolgten Kündigung nachwirkt.

Der Betriebsrat Nord hat beantragt:

1. die Anträge zurückzuweisen,
2. festzustellen, dass der Beteiligte zu 4. als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Batterieservice, namentlich für Regelungen über die Unterbringung der zu verkaufenden Ersatzbatterien in den Fahrzeugen der Straßenwachtfahrer und die dabei zu beachtenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit, über Information und Schulung der Straßenwachtfahrer für den Bereich Batterieverkauf, für Regelungen über die Batterielieferungen und Abholung der Batterien durch die Straßenwachtfahrer, über die Modalitäten der Abrechnung der verkauften Batterien, über Fragen der Haftungsbegrenzung für Straßenwachtfahrer im Batterieservice, über Fragen der Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem durch die Straßenwachtfahrer erbrachten Batterieservice, über die Abholung der neuen und Abgabe der alten Batterien während der Arbeitszeit, über die Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeugs, über Zeit, Turnus und Ort der Inventuren und zu Fragen der disziplinarischen Maßnahmen in Bezug auf die Tätigkeit der Straßenwachtfahrer im Rahmen des Batterieservices;
3. festzustellen, dass die am 02.09.2002 zwischen den Beteiligten zu 1. und 4. geschlossene „Betriebsvereinbarung Batterieservice“ nach der durch den Beteiligten zu 1. erfolgten Kündigung nachwirkt.

Der Betriebsrat Mitte hat beantragt:

1. die Anträge zurückzuweisen,

2. festzustellen, dass der Beteiligte zu 6. als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Batterieservice, namentlich für Regelungen über die Unterbringung der zu verkaufenden Ersatzbatterien in den Fahrzeugen der Straßenwachtfahrer und die dabei zu beachtenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit, über Information und Schulung der Straßenwachtfahrer für den Bereich Batterieverkauf, für Regelungen über die Batterielieferungen und Abholung der Batterien durch die Straßenwachtfahrer, über die Modalitäten der Abrechnung der verkauften Batterien, über Fragen der Haftungsbegrenzung für Straßenwachtfahrer im Batterieservice, über Fragen der Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem durch die Straßenwachtfahrer erbrachten Batterieservice, über die Abholung der neuen und Abgabe der alten Batterien während der Arbeitszeit, über die Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeugs, über Zeit, Turnus und Ort der Inventuren und zu Fragen der disziplinarischen Maßnahmen in Bezug auf die Tätigkeit der Straßenwachtfahrer im Rahmen des Batterieservices;
3. festzustellen, dass die Regelungsabrede „Batterieservice“ vom 26.03.2002 zwischen den Beteiligten zu 1. und 6. auch nach der durch den Beteiligten zu 1 erfolgten Kündigung nachwirkt.

Der Betriebsrat Süd hat beantragt:

1. die Anträge zurückzuweisen,
2. festzustellen, dass der Beteiligte zu 7. als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Batterieservice, namentlich für Regelungen über die Unterbringung der zu verkaufenden Ersatzbatterien in den Fahrzeugen der Straßenwachtfahrer und die dabei zu beachtenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit, über Information und Schulung der Straßenwachtfahrer für den Bereich Batterieverkauf, für Regelungen über die Batterielieferungen und Abholung der Batterien durch die Straßenwachtfahrer, über die Modalitäten der Abrechnung der verkauften Batterien, über Fragen der

Haftungsbegrenzung für Straßenwachtfahrer im Batterieservice, über Fragen der Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem durch die Straßenwachtfahrer erbrachten Batterieservice, über die Abholung der neuen und Abgabe der alten Batterien während der Arbeitszeit, über die Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeugs, über Zeit, Turnus und Ort der Inventuren und zu Fragen der disziplinarischen Maßnahmen in Bezug auf die Tätigkeit der Straßenwachtfahrer im Rahmen des Batterieservices.

Insbesondere der Betriebsrat Ost hat ausgeführt, dass gerade die bisherige Praxis, in der der Batterieservice in örtlichen Vereinbarungen geregelt sei, gegen ein Einheitlichkeitserfordernis spreche. Bereits heute sei eine zentrale Auswertung nach Übermittlung der Daten durch die örtlichen Betriebe, und bundeseinheitliche Prämien möglich. Die einheitliche Regelung folge auch nicht aus einer technischen Notwendigkeit. Die hierfür erforderliche Voraussetzung, dass die unterschiedliche Ausgestaltung der EDV-Systeme mit einer einheitlichen Funktion des Systems unvereinbar sei, sei nicht erfüllt. Vielmehr entspringe der Wunsch nach einer einheitlichen Regelung nur Zweckmäßigkeitserwägungen. Hinsichtlich der übrigen Regelungsgegenstände im Bereich des Batterieservice (Unterbringung, Beschaffung, Abrechnung, persönliche Haftung) seien die Mitbestimmungstatbestände nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 6 und 7 sowie 98 Abs.1 BetrVG erfüllt. Für diese Regelungen seien zwingend die örtlichen Betriebsräte zuständig. Zudem ergebe sich daraus auch die Nachwirkung der örtlichen Betriebsvereinbarungen, sowie aus dem Gesichtspunkt, dass die Regelungskomplexe im Bereich des Batterieservice untrennbar miteinander verbunden seien.

Unter anderem: Der Gesamtbetriebsrat rügt darüber hinaus, dass die Anträge des Arbeitgebers global und unbestimmt seien. Zudem bilde der Schutz der Mitarbeiter vor personellen Maßnahmen den Kern der örtlichen Mitbestimmung. Ferner liefere nur eine Erhebung vor Ort richtige Ergebnisse. Wegen Tausch bei Defekten am eigenen Pannenfahrzeug und der Zurverfügungstellung von Fahrzeugen von im Urlaub befindlichen Kollegen, würde eine bundesweite Fehlbestandserhebung auch falsche Ergebnisse liefern.

Der Betriebsrat Nord hat die Auffassung vertreten, dass nicht klar sei, inwieweit für das Ziel des Arbeitgebers, für eine unternehmenseinheitliche Auswertung, einheitliche Regelungen vor Ort Voraussetzung seien. Bereits aktuell sei eine unternehmenseinheitliche Auswertung möglich und werde problemlos praktiziert. Ferner habe der Betriebsrat auch bei der Festlegung des Verwendungszwecks von erhobenen Daten mitzubestimmen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten vor dem Arbeitsgericht wird auf die Schriftsätze vom 05.08.2010 (Bl. 14 – 37 d. A.), 23.09.2010 (Bl. 81 – 89 d.A.), 23.02.2011 (Bl. 248 – 270 d. A.), 23.03.2011 (Bl. 295 – 312 d. A.), 04.05.2011 (Bl. 326 – 332 d. A.), 24.05.2011 (Bl. 349 – 357 d. A.), 24.05.2011 (Bl. 364 – 366 d. A.), 24.05.2011 (Bl. 372 – 375 d. A.), 26.05.2011 (Bl. 384 – 388 d. A.), 15.06.2011 (Bl. 419 – 422 d. A.), 13.10.2011 (Bl. 448 – 462 d. A.) und vom 19.10.2011 (Bl. 463 – 474 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Arbeitgebers weitgehend stattgegeben, die Anträge im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass sich hinsichtlich des Antrages 1) des Arbeitgebers, die Zuständigkeitsverteilung nach § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG richte, da die Regelung über die Erhebung, Auswertung und Verwertung der Daten unter den Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG falle. Der Gesamtbetriebsrat sei hier zuständig, da die Angelegenheit mehrere Betriebe betreffe und das objektiv zwingende Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung bestehe. Für die vom Arbeitgeber angestrebte unternehmenseinheitliche und betriebsübergreifende Datenverarbeitung sei es erforderlich, dass er über die Betriebsgrenzen hinweg eine einheitliche Grundlage für Art und Umfang der Datenverarbeitung und Weiterverarbeitung schaffe. Denn Ziel des unternehmerischen Konzepts sei es, die Einheitlichkeit bei der Datenerhebung und die Vergleichbarkeit der regionalen Ergebnisse sicherzustellen. Es sei nicht möglich, dass Regelungsziel durch eine Vielzahl an Einzelvereinbarungen zu erreichen. Auch vom Schutzzweck her betrachtet sei dieses Ergebnis sachgerecht. Da etwa die Leistung der Arbeitnehmer unternehmensweit verglichen werden könnte, so könne auch nur auf betriebsübergreifender Ebene ein hinreichender Schutz sichergestellt werden.

Die Betriebsräte könnten sich auch nicht darauf berufen, dass der Batterieservice auch derzeit funktioniere. Denn aktuell gebe es ja gerade im Bereich SAP und Bezahlterminal geltende Gesamtbetriebsvereinbarungen, die insoweit für einheitliche Standards sorgten.

Hinsichtlich des Antrages 2) könne der Arbeitgeber die Zuständigkeitsverteilung selbst festlegen, da es sich um mitbestimmungsfreie Regelungsbereiche handele.

Für die Bereiche Unterbringung, Sicherheitsmaßnahmen, Beschaffung, Abrechnung und Haftung scheidet ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aus, weil es sich hierbei nicht um Regelungen handele, die die Ordnung oder das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Es handele sich vielmehr um eine Konkretisierung der Arbeitspflicht und damit um mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten.

Im Bereich Sicherheitsmaßnahmen scheidet das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG deshalb aus, da nicht ersichtlich sei, dass es für den fraglichen Bereich gesetzliche Vorschriften gebe, die den Betriebspartnern noch einen hinreichenden Rahmen zur Ausgestaltung überlassen. Nach dem Vortrag des Arbeitgebers sei dieser Bereich abschließend geregelt. Dem seien die übrigen Beteiligten nicht erheblich entgegengetreten.

Die Wideranträge seien teilweise unzulässig, soweit die Betriebsräte beantragen festzustellen, dass die örtlichen Betriebsräte zuständig sind für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Fragen der Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem durch die Straßenwachtfahrer erbrachten Batterieservice, oder über die Unterbringung der Batterien im Fahrzeug, die zu beachtenden Vorschriften der Arbeitssicherheit, die Batterielieferung und Abholung, die Modalitäten der Abrechnung sowie bei Fragen der Haftungsbegrenzung seien die Anträge bereits unzulässig, da sich die Wideranträge hier im genauen Gegenteil des vom Antragsteller erstrebten Antragsziel erschöpften.

Soweit die Betriebsräte Ost, Nord, Mitte und Süd festgestellt haben wollten, dass sie als örtliche Betriebsräte jeweils für ihren Betrieb für den Abschluss von Betriebsvereinbarun-

gen über die Information und Schulung der Straßenwachtfahrer für den Bereich Batterieverkauf zuständig seien, handele es sich um einen Globalantrag. Dieser sei unbegründet, da es nicht ausgeschlossen sei, dass es Konstellationen gebe, in denen der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

Auch hinsichtlich der Feststellung, dass der örtliche Betriebsrat für Fragen in der Abholung und Abgabe der Batterie während der Arbeitszeit, der Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeugs, Zeit, Turnus und Ort der Inventuren und Fragen der disziplinarischen Maßnahmen zuständig sei, sei unbegründet. Es bestünde kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 BetrVG.

Auch die Anträge bezüglich der Nachwirkung der örtlichen Betriebsvereinbarungen bzw. Regelungsabreden seien unbegründet. Da die Regelungen Bestimmungen zu nicht mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten enthielten, die nach § 77 Abs. 6 BetrVG nicht nachwirken und die Beteiligten auf Nachfrage nur eine Feststellung bezüglich der Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede als Ganzes wünschten, sei im Tenor des Beschlusses eine Nachwirkung nicht festzustellen gewesen.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 11 – 26 (Bl. 522 – 537 d. A.) verwiesen.

Gegen diesen Beschluss vom 10.11.2011, den Beteiligten zugestellt am 17.11.2011, legten die Beteiligten zu 2 – 7 Beschwerde ein. Die Beschwerden wurden innerhalb der zum Teil verlängerten Beschwerdebegründungsfrist begründet.

Der Beteiligte zu 2 führt aus, dass für die Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG konkret darzulegen sei, warum die betriebsübergreifende Regelung technisch zwingend erforderlich sei. Der Wunsch nach einer geringeren Fehleranfälligkeit, Transparenz und Reduzierung der Manipulationsmöglichkeiten seien reine Zweckmäßigkeitserwägungen. Die technische Ausgestaltung sei durch die vorhandenen GBV's bereits übergreifend geregelt. Die Frage der Datenerfassung und der zulässigen Datenkategorien sei von der technischen

Ausgestaltung zu trennen. Eine zentrale Auswertung sei auch möglich, wenn mehrere Betriebsräte die Datenerhebung regeln. Auch bisher sei eine zentrale Auswertung möglich.

Hinsichtlich des Antrages zu 2 habe das Arbeitsgericht zu Unrecht den Antrag mit der Begründung abgelehnt, es seien Fallkonstellationen denkbar, bei denen der GBR für Schulungen zuständig sei. Es sei nicht ersichtlich, um welche Fallkonstellationen es sich hierbei handle. Beim Bereich Arbeitssicherheit bestehe ein Mitbestimmungsrecht, da eine Ausgestaltung und Erhöhung des Sicherheitsniveaus möglich sei.

Die örtliche Betriebsvereinbarung wirke nach, da die Regelungen bezüglich Schulung und Arbeitssicherheit auf ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zurückgingen. Die ebenfalls der zwingenden Mitbestimmung unterliegende Regelung zur Datenerhebung wäre ohne die Regelung zum Haftungsausschluss nicht abgeschlossen worden, so dass auch diese Regelung von der Nachwirkung erfasst sein müsse.

Der Gesamtbetriebsrat rügt, dass das Arbeitsgericht nicht ausführe, warum die Nutzung des Systems nicht auch möglich wäre, wenn die Daten unterschiedlich erhoben würden. Es werde bestritten, dass das System nur funktioniere, wenn alle Regionen exakt die gleichen Daten erheben.

Ein Mitbestimmungsrecht bestehe hinsichtlich der Unterbringung der Batterien im Fahrzeug, da es sich hier um eine Regelung der Ordnung am Arbeitsplatz und somit um einen Sachverhalt, der dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfalle, handle. Die Regelung der Beschaffung der Batterien entspreche einem Wettbewerbsverbot, das wiederum nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei.

Der Beteiligte zu 6, der Betriebsrat Mitte rügt, dass die Gründe, die das Arbeitsgericht für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats anführe, reine Zweckmäßigkeitserwägungen und keine technischen oder rechtlichen Notwendigkeiten seien. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen Regelung könne die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht begründen.

Hinsichtlich der Zuständigkeit der örtlichen Betriebsräte für Regelungen zum Thema Schulungen sei kein Fall ersichtlich, bei dem sich eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ergebe und der die Abweisung des Antrags rechtfertige. Beim Bestimmungsrecht hinsichtlich des Themas Arbeitssicherheit habe das Arbeitsgericht seiner Untersuchungsverpflichtung nicht genügt.

Der Beteiligte zu 7, der Betriebsrat Süd führt aus, dass die Zuständigkeit schon deshalb beim örtlichen Betriebsrat liege, weil die Regelungsabrede vom 23.09.2003 nicht wirksam gekündigt worden sei. Auch müsse die Zuständigkeit beim örtlichen Betriebsrat liegen, da die Daten örtlich erhoben werden, die Batterien örtlich gelagert werden und kein tatsächlicher Grund für eine zentrale Erhebung gegeben sei. Für die Regelung bezüglich Schulungen sei der örtliche Betriebsrat zuständig, da diese hausintern durchgeführt werden. Darüber hinaus handele es sich beim Antrag des Arbeitgebers um einen unzulässigen Globalantrag.

Der Beteiligte zu 4, der Betriebsrat Nord macht geltend, dass die vom Arbeitgeber allein vorgetragenen Zweckmäßigkeitserwägungen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nicht rechtfertigen können. Das System funktioniere auch derzeit. Eine einheitliche Datenmaske sei über die Gesamtbetriebsvereinbarungen gewährleistet. Hinsichtlich der Unterbringungen der Batterien im Fahrzeug und der Sicherheitsmaßnahmen beim Transport sowie hinsichtlich der Beschaffung der Batterien bestehe ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Die Regelung ADR lasse Handlungsspielräume zu.

Die örtliche Gesamtbetriebsvereinbarung habe insgesamt Nachwirkung, da sie zum Teil Regelungen bezüglich zwingender Mitbestimmungsrechte enthalte und als „geschnürtes Gesamtpaket“ insgesamt Nachwirkung haben müsse.

Der Beteiligte zu 5, der Betriebsrat West rügt, dass das Arbeitsgericht die Darlegungs- und Beweislast verkenne. Der Arbeitgeber berufe sich auf eine technische Notwendigkeit, lege diese aber nicht dar. Es sei nicht ersichtlich, warum eine Regelung der Erhebung der Daten durch die örtlichen Betriebsvereinbarungen nicht möglich sei. Die Vergangenheit zeige, dass dies geregelt werden könne. Das Lagern, Abholen und Verwalten der Batte-

rien habe erheblichen regionalen Bezug. Die Daten seien regionalen Schwankungen unterworfen.

Hinsichtlich des Antrages 2 habe das Arbeitsgericht eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit unzulässig aufgespalten. Bei allen angesprochenen Regelungsgegenständen handele es sich um eine Annexregelung zum Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Der Beteiligte zu 2 beantragt:

1. Unter Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2011 zu dem Az.: 31 BV 449/10 die Anträge des Beteiligten zu 1 zurückzuweisen.
2. Festzustellen, dass der Beteiligte zu 2 als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen über Schulungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit dem sogenannten Batterieservice durchzuführen sind und für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen über im Zusammenhang mit dem Batterieservice einzuhaltende Regelungen der Arbeitssicherheit.
3. Festzustellen, dass die unter dem 12.09.2002 zwischen dem Beteiligten zu 1 und zu 2 geschlossene „Betriebsvereinbarung Batterieservice“ hinsichtlich der in § 4 enthaltenen Regelungen zu Schulungen, hinsichtlich der in § 7 enthaltenen Regelungen zur Haftung von Straßenwachtfahrern, hinsichtlich der in § 8 enthaltenen Regelungen zur personenbezogenen Auswertung von Daten und hinsichtlich der in § 3 enthaltenen Regelungen zum Unfallschutz nachwirkt.

Der Beteiligte zu 3 beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München, Az.: 31 BV 449/10, vom 10.11.2011 wird abgeändert.

2. Die Anträge des Beteiligten zu 1 werden zurückgewiesen.

Der Beteiligte zu 4 beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2011, Az.: 31 BV 449/10 wird abgeändert.
2. Der Antrag des Beteiligten zu 1 wird zurückgewiesen.
3. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 4 als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Batterieservice, namentlich für Regelungen über die Unterbringung der zu verkaufenden Ersatzbatterien in den Fahrzeugen der Straßenwachtfahrer und die dabei zu beachtenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit, über Information und Schulung der Straßenwachtfahrer für den Bereich Batterieverkauf, für die Regelungen über die Batterielieferung und Abholung der Batterien durch die Straßenwachtfahrer, über die Modalitäten der Abrechnung der verkauften Batterien, über Fragen der Haftungsbegrenzung für Straßenwachtfahrer im Batterieservice, über Fragen der Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem durch die Straßenwachtfahrer erbrachten Batterieservice, über die Abholung der neuen und der alten Batterien während der Arbeitszeit, über die Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeuges, über Zeit, Turnus und Ort der Inventuren und zu Fragen der disziplinarischen Maßnahmen in Bezug auf die Tätigkeit der Straßenwachtfahrer im Rahmen des Batterieservices.
4. Es wird festgestellt, dass die am 02.09.2002 zwischen den Beteiligten zu 1 und 4 geschlossene „Betriebsvereinbarung Batterieservice“ nach der durch den Beteiligten zu 1 erfolgten Kündigung nachwirkt.

Der Beteiligte zu 5 beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2011, Az.: 31 BV 449/10 wird abgeändert sowie
2. der Antrag des Beteiligten zu 1/Beschwerdegegner wird zurückgewiesen.
3. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 4 als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Batterieservice, namentlich für Regelungen über die Unterbringung der zu verkaufenden Ersatzbatterien in den Fahrzeugen der Straßenwachtfahrer und die dabei zu beachtenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit, über Information und Schulung der Straßenwachtfahrer für den Bereich Batterieverkauf, für die Regelungen über die Batterielieferung und Abholung der Batterien durch die Straßenwachtfahrer, über die Modalitäten der Abrechnung der verkauften Batterien, über Fragen der Haftungsbegrenzung für Straßenwachtfahrer im Batterieservice, über Fragen der Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem durch die Straßenwachtfahrer erbrachten Batterieservice, über die Abholung der neuen und der alten Batterien während der Arbeitszeit, über die Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeuges, über Zeit, Turnus und Ort der Inventuren und zu Fragen der disziplinarischen Maßnahmen in Bezug auf die Tätigkeit der Straßenwachtfahrer im Rahmen des Batterieservices.
4. Es wird festgestellt, dass die Regelungsabrede „Batterieservice“ vom 26.03.2002 zwischen den Beteiligten zu 1/Beschwerdegegner und dem Beteiligten zu 6/Beschwerdeführer auch nach der durch den Beteiligten zu 1/Beschwerdegegner erfolgten Kündigung nachwirkt.

Der Beteiligte zu 7 beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2011, Az.: 31 BV 449/10 wird abgeändert.

2. Der Antrag des Beteiligten zu 1 und Beschwerdegegners wird zurückgewiesen.

3. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 4 als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Batterieservice, namentlich für Regelungen über die Unterbringung der zu verkaufenden Ersatzbatterien in den Fahrzeugen der Straßenwachtfahrer und die dabei zu beachtenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit, über Information, Schulung und arbeitsschutzrechtliche Unterweisung der Straßenwachtfahrer für den Bereich Batterieverkauf, für die Regelungen über die Batterielieferung und Abholung der Batterien durch die Straßenwachtfahrer, über die Modalitäten der Abrechnung der verkauften Batterien, über Fragen der Haftungsbegrenzung für Straßenwachtfahrer im Batterieservice, über Fragen der Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem durch die Straßenwachtfahrer erbrachten Batterieservice, über die Abholung der neuen und der alten Batterien während der Arbeitszeit, über die Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeuges, über Zeit, Turnus und Ort der Inventuren und zu Fragen der disziplinarischen Maßnahmen in Bezug auf die Tätigkeit der Straßenwachtfahrer im Rahmen des Batterieservices.

Der Antragsteller beantragt:

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 10.11.2011, 31 BV 449/10 wird zurückgewiesen, mit der Maßgabe, dass der Antrag Ziffer 1 konkretisiert wird: Es wird festgestellt, dass der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Erhebung und Auswertung und Verwertung der Ergebnisse des Batterieservices aus den Bezahlterminals und dem SAP R3-System in die Zuständigkeit des C. fällt.

Der Arbeitgeber verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und führt aus, dass für eine unternehmenseinheitliche Steuerung und eine einheitliche Bewertung für das Prämiensystem eine einheitliche Hardware und eine einheitliche Datenerhebung erforderlich sei. Eine Transparenz und Vergleichbarkeit der Daten sei nur gegeben, wenn nach einheitlichen Standards und einheitlichen Methoden ausgewertet werde. Dies sei nicht gegeben, wenn in den einzelnen Betrieben unterschiedliche Regelungen getroffen werden. Soweit bislang Auswertungen gemacht worden seien, sei dies nur möglich gewesen, weil

in der Anlage 4 zur GBV SAP eine einheitliche Regelung enthalten sei. Hinsichtlich der Regelungen zum Thema Prämierung, Haftung und disziplinarische Ahndung sei eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ebenfalls gegeben, da es sich hier um eine Annexkompetenz zum Thema Datenerhebung handele. Einen Grund für eine unterschiedliche Behandlung gebe es nicht. Da es hinsichtlich der Themen „Unterbringung der Batterie im Fahrzeug, Sicherheitsmaßnahmen beim Transport, Beschaffung der Batterien, Abrechnung und Haftung“ kein zwingendes Mitbestimmungsrecht gebe, hätten die örtlichen Betriebsvereinbarungen auch keine Nachwirkung. Bei den Regelungen zu Beschaffung der Batterien und Abrechnung handele es sich lediglich um eine Konkretisierung des Direktionsrechts. Hinsichtlich des Themas „Arbeitssicherheit“ bestehe kein zu regelnder Gestaltungsspielraum, da durch die ADR Ziffer 598 eine abschließende Regelung gegeben sei. Eine Erhöhung des Sicherheitsstandards sei nicht Inhalt der örtlichen Betriebsvereinbarungen. Soweit mit den Wideranträgen Globalanträge bezüglich pauschaler Kompetenzzuweisungen gestellt seien, seien diese unbegründet. Soweit die Anträge weitgehend komplementäre Feststellungen begeherten, seien sie unzulässig.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 16.01.2012 (Bl. 650 – 670 d. A.), 17.01.2012 (Bl. 688 – 704 d. A.), 13.02.2012 (Bl. 719 – 722 d. A.), 16.02.2012 (Bl. 731 – 737 d. A.), 17.02.2012 (Bl. 747 – 756 d. A.), 17.02.2012 (Bl. 757 – 761 d. A.) und vom 30.04.2012 (Bl. 794 – 810 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

II.

Gegen die Zulässigkeit der Beschwerden bestehen keine Bedenken. Sie sind nach §§ 87, 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 89 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

Die Beschwerden sind jedoch nur zum Teil begründet.

1. Die Zuständigkeit für eine Regelung über die Erhebung, Auswertung und Verwertung der Ergebnisse des Batterieservices aus dem Bezahlterminal und aus SAP R/3 fällt in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.

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 andern 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. 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, 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, Rn. 22)

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 datenverarbeitendes 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, a.a.O., Rn. 27).

Die Systeme Bezahlterminal und SAP 3/R sind solche technische Einrichtungen. Sie erfassen individualisierte Leistungsdaten und können diese auswerten. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten auch kein Streit.

1.1. Die Einführung dieser Systeme erforderte 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. 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. In einem solchen Fall ist eine unterschiedliche Ausgestaltung des elektronischen Datenverarbeitungssystems in den einzelnen Betrieben mit dessen einheitlicher Funktion nicht vereinbar. (vgl. BAG, a.a.O., Rn. 30)

Auch im vorliegenden Fall wäre eine unterschiedliche Ausgestaltung des elektronischen Datenverarbeitungssystems in den einzelnen Betrieben mit dessen einheitlicher Funktion nicht vereinbar gewesen. Die Einführung des Bezahlterminals sollte eine unternehmenseinheitliche Möglichkeit des bargeldlosen Bezahls und Abrechnens bezüglich der Dienstleistungen der Straßenwachtfahrer schaffen. Diese Funktion kann nur gewährleistet werden, wenn die Daten aus der Region an die Zentrale, einen anderen Betrieb des Arbeitgebers, weitergeleitet werden. Die Abwicklung des Bezahlvorgangs mit Hilfe des Bezahlterminals erfolgt unstreitig nicht in den Regionen durch die einzelnen Einsatzbetriebe der Straßenwachtfahrer. Die Abrechnung erfolgt mit Hilfe der in der Region erhobenen Daten zent-

ral. Dies setzt eine Übermittlung der in der Region gewonnenen Daten an die Zentrale und den zentralen Dienstleister voraus.

- 1.2. Dass die Einführung und Anwendung des Bezahlterminals und dessen Verknüpfung mit dem System SAP R/3 nur überbetrieblich geregelt werden konnte, ergibt sich aber auch daraus, dass die das Mitbestimmungsrecht auslösenden technischen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten sich vorliegend vor allem aus der Verknüpfung des in der Region eingesetzten Bezahlterminals mit dem nur in der Zentrale eingesetzten System SAP R/3 ergeben. Das Mitbestimmungsrecht wird nicht ausgelöst durch technische Kontrollmöglichkeiten im jeweiligen Betrieb, sondern durch technische Kontrollmöglichkeiten, die durch eine Verknüpfung der in der Region gewonnenen Daten aus dem Bezahlterminal mit den Auswertungsmöglichkeiten des Systems SAP R/3 in der Zentrale entstehen. Diese nur durch die überbetriebliche Nutzung der Daten entstehende technische Kontrollmöglichkeit bedarf auch einer überbetrieblichen Regelung in einer Betriebsvereinbarung.
- 1.3. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die Regelung der Einführung und Anwendung der Systeme Bezahlterminal und SAP R/3 als solches wurde auch von keinem der Beteiligten substantiiert in Frage gestellt.
- 1.4. Auch für die hier streitgegenständlichen Aspekte der Anwendung dieser Systeme ist eine betriebsübergreifende Regelung durch den Gesamtbetriebsrat erforderlich. Für die Anwendung einzelner Auswertungsmöglichkeiten der Systeme kann nichts anderes gelten, als für deren Einführung. Für die Regelung der Einführung und Anwendung besteht ein einheitliches Mitbestimmungsrecht. Eine Regelung der Einführung ohne Regelung, wie das einzuführende System angewendet werden kann und darf, wäre sinnlos. Deshalb wurden in den Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Bezahlterminal und zu SAP R/3 auch die Fragen der Anwendung, insbesondere auch die Frage der Zulässigkeit der Auswertung der verknüpften Daten geregelt (vgl. Anlage 4 der Gesamtbetriebsvereinbarung SAP R/3 und An-

lage 7 der Gesamtbetriebsvereinbarung Bezahlterminal).

Die vom Arbeitgeber gewünschte Neuregelung der Bestimmungen in der Anlage 4 zur Gesamtbetriebsvereinbarung SAP R/3 ist nichts anderes als eine Neuregelung eines Teilaspekts der Anwendung der verknüpften Systeme SAP R/3 und Bezahlterminal. Da die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG für die Einführung und Anwendung der Systeme Bezahlterminal und SAP R/3 eine Aufgabe des Gesamtbetriebsrats ist (s.o.), fällt auch die Änderung eines Teils der Anwendungsregelungen oder deren Ergänzung in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Eine Aufteilung der Zuständigkeiten für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts bezüglich eines einheitlichen Regelungsgegenstandes kommt nicht in Betracht, selbst wenn einzelne Aspekte der Anwendung in der Region durchaus sinnvoll geregelt werden könnten.

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. Sofern der Gesamtbetriebsrat für die Behandlung einer Angelegenheit i.S.v. § 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. 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 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, a.a.O., Rn. 35)

2. Die Beschwerden sind begründet, soweit sich die Beschwerdeführer hinsichtlich der Ziffer 2 des Arbeitgeberantrags gegen die Feststellung wenden, dass hinsichtlich der Unterbringung der Batterien im Fahrzeug und der notwendigen Sicherheitsmaßnahmen beim Transport der Batterien kein Mitbestimmungsrecht besteht. Im Übrigen sind die Beschwerden hinsichtlich des Antrags Ziffer 2 des Arbeitgebers zurückzuweisen.

- 2.1. Hinsichtlich der Regelungen über die Unterbringung der Batterien im Pannenhilfefahrzeug und über den Transport derselben besteht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

- 2.1.1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. (BAG, 08.06.2004 – 1 ABR 13/03, Rn. 41)
Als ausfüllungsfähige und –bedürftige Rahmenvorschriften kommen auch Generalklauseln in Betracht, wie z.B. § 2 Abs. 1 S. 1 BGV A1 (früher: VBG 1), der bestimmt, dass der Unternehmer die erforderlichen Maßnahmen zur

Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen hat. (vgl. BAG, 16.06.1998 – 1 ABR 68/97, Rn. 20) Eine weitere Generalklausel in diesem Sinne ist § 3 Abs. 1 ArbSchG (Richardi, BetrVG, § 87, Rn. 554).

Da eine in einem Fahrzeug transportierte Batterie im Falle eines Verkehrsunfalls für den Fahrer des Fahrzeugs eine erhebliche Gesundheitsgefährdung darstellen kann, verpflichten diese Generalklauseln den Arbeitgeber vorliegend, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen. Da die Regelungen konkrete Maßnahmen nicht vorschreiben, besteht hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen ein von den Betriebspartnern gemeinsam zu gestaltender Handlungsspielraum.

- 2.1.2. Dem Mitbestimmungsrecht steht nicht der Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG entgegen. Eine das Mitbestimmungsrecht ausschließende abschließende normative Regelung ist nicht ersichtlich.

Eine abschließende Regelung über die Unterbringung der Batterien im Fahrzeug und über Sicherheitsmaßnahmen beim Transport der Batterien findet sich insbesondere nicht im Gesetz zu dem Europäischen Übereinkommen vom 30. September 1957 über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße (ADR). Selbst wenn man unterstellt, bei dieser Regelung über den internationalen Transport von Gefahrgütern handelt es sich um eine Regelung, die eine abschließende Regelung des Arbeitsschutzes enthalten könnte, kommt diese Regelung vorliegend nicht zur Anwendung, da nach der Anlage A, Kapitel 3.3, Ziffer 598 eine Batterie bei Beachtung der hier vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsanweisung gerade kein Gefahrgut im Sinne dieser Regelung ist. Darüber hinaus konnten abschließende Regelungen über Transport und Unterbringung der Batterien in der Vorschrift auch nicht gefunden werden.

- 2.2. Es besteht kein zwingendes Mitbestimmungsrecht bezüglich der Regelung der Beschaffung der Batterien.

2.2.1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Es beruht darauf, dass die Beschäftigten ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und deshalb dessen Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt den Arbeitgeber dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Solche Maßnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Dies soll gewährleisten, dass die Beschäftigten gleichberechtigt in die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens einbezogen werden. Dazu schränkt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die auf die betriebliche Ordnung bezogene Regelungsmacht des Arbeitgebers ein. Es ermöglicht dem Betriebsrat zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer eine Einflussnahme auf die Anordnungen des Arbeitgebers, die sich auf die Belegschaft oder Teile von ihr konkret nachteilig auswirken können.

Seinem Wortlaut nach unterwirft § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG jedes Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb der Mitbestimmung. Das würde auch die Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistung selbst erfassen. Nach der Rechtsprechung des BAG besteht aber kein Beteiligungsrecht, soweit die Regeln und Weisungen das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer betreffen. Dieses ist berührt, wenn der Arbeitgeber näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Danach unterliegen nur solche Weisungen nicht der Mitbestimmung, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird. Hingegen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen bei Maßnahmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Dies sind Anordnungen, die dazu dienen, das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer zu koordinieren. Hierzu zählen sowohl verbindliche Verhaltensregeln als auch Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung betreffen und betreffen, ohne Normen für das Arbeitsverhalten zum Inhalt zu haben. Ausrei-

chend ist es, wenn eine solche Maßnahme darauf gerichtet ist, die vorgegebene Ordnung des Betriebes zu gewährleisten und aufrechtzuerhalten. (BAG, 07.02.2012 – 1 ABR 63/10, Rn. 16 f.)

Eine Regelung zur Frage der Beschaffung der Batterien ist eine Konkretisierung der Arbeitsaufgabe und somit eine mitbestimmungsfreie Regelung des Arbeitsverhaltens.

2.2.2. Ein Mitbestimmungsrecht ergibt sich auch nicht, wenn die Regelung der Frage der Beschaffung der Batterien ein Verbot des Handelns mit selbst beschafften Batterien auf eigene Rechnung umfassen soll. Da eine derartige Wettbewerbstätigkeit durch § 60 HBG abschließend verboten ist, steht insoweit bereits der Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG einem Mitbestimmungsrecht entgegen.

2.3. Es besteht kein zwingendes Mitbestimmungsrecht bezüglich der Regelungen über die Abrechnung der Batterien gegenüber dem Mitglied.

Die Abrechnung der verkauften Batterien gegenüber dem Mitglied gehört zu den Arbeitsaufgaben der Straßenwachtfahrer. Eine Regelung, welche die Art und Weise der Wahrnehmung dieser Aufgabe konkretisiert, ist eine Regelung des Arbeitsverhaltens und somit nicht mitbestimmungspflichtig (s.o.).

2.4. Eine Regelung über eine etwaige Haftung des Straßenwachtfahrers bei Verlust der Batterien ist nicht mitbestimmungspflichtig.

Die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Straßenwachtfahrer bei Verlust einer Batterie haftet, ist eine Frage der Anwendung des Schadensersatzrechts im Einzelfall. Einer Regelung zur Verschärfung dieser Haftung steht bereits der Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG entgegen, da die Regeln der Arbeitnehmerhaftung nicht zuungunsten der Arbeitnehmer verändert werden können. Eine Regelung zur Verringerung der Haftung der Arbeitnehmer dient nicht dazu,

das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb zu regeln, sondern dazu, den individuellen Arbeitnehmer im Einzelfall von einer Schadensersatzpflicht zu entlasten, d.h. von den finanziellen Folgen einer Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Das ist keine mitbestimmungspflichtige Regelung zur Gestaltung des Ordnungsverhaltens im Betrieb. Auch unter keinem anderen Gesichtspunkt ist hier ein Mitbestimmungsrecht denkbar.

3. Die Wideranträge des Beteiligten zu 2), des Betriebsrats Ost sind nur zum Teil zulässig und begründet.

3.1. Der Antrag auf Feststellung, dass dem örtlichen Betriebsrat verschiedene Mitbestimmungsrechte zustehen, ist z.T. unzulässig und z.T. unbegründet.

3.1.1. Der Antrag auf Feststellung, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für eine Betriebsvereinbarung über Schulungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Batterieservice durchzuführen sind, ist mangels Feststellungsinteresse unzulässig. Die Anträge hinsichtlich der weiteren Mitbestimmungsrechte sind zulässig.

3.1.1.1. Dem Antrag auf Feststellung der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für Schulungsmaßnahmen fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. (BAG, 09.11.2010 – 1 ABR 76/09, Rn. 18)

Die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für Schulungen im Zusammenhang mit dem Batterieservice wird vom Arbeitgeber nicht bestritten. Ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen Feststellung dieser unbe-

strittenen Zuständigkeit ist deshalb nicht ersichtlich.

3.1.1.2. Für die weiteren vom Antrag umfassten Regelungsgegenstände ist das Feststellungsinteresse gegeben. Selbst soweit sich der Antrag auf dieselben Regelungsgegenstände bezieht wie der Arbeitgeberantrag in Ziffer 2, ist ein Feststellungsinteresse gegeben, da jedenfalls im Beschwerdeverfahren der Antrag inhaltlich über einen „gespiegelten“ Arbeitgeberantrag hinausgeht, da auch die Feststellung der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats begehrt wird, hinsichtlich derer im arbeitsgerichtlichen Beschluss keine Feststellung getroffen wurde.

3.1.2. Der Antrag auf Feststellung, dass für Regelungen der Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Batterieservice der örtliche Betriebsrat zuständig ist, ist unbegründet.

Der Antrag ist in dieser Form ein Globalantrag, da er sich auf eine unbestimmte Vielzahl von Regelungen zum Thema Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Batterieservice bezieht. Ein solcher Globalantrag ist schon dann unbegründet, wenn auch nur ein Fall der Anordnung der konkret bezeichneten Maßnahme denkbar ist, in dem ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht (vgl. Hauck/Helml, BetrVG, 3. Aufl. § 81, Rn. 4) bzw. hier nicht dem örtlichen Betriebsrat zusteht.

Zum Thema Arbeitssicherheit sind zwar Mitbestimmungsrechte für den örtlichen Betriebsrat gegeben. So ist z.B. trotz unternehmensweit einheitlich gestaltetem Arbeitsplatz der örtliche Betriebsrat zuständig für die Unterweisung nach § 12 ArbSchG und die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG (BAG, 08.06.2004 – 1 ABR 4/03, Rn. 26, 28, 33). Es gibt hier aber durchaus Fallkonstellationen, in denen der Gesamtbetriebsrat zuständig ist, z.B. wenn unternehmensweit einheitliche Sicherheitsstandards für Arbeitsplätze außerhalb der betrieblichen Organisation geschaffen werden sollen (vgl. BAG, 16.06.1998 – 1 ABR 68/97, Rn. 30 ff.). Aus diesem Grund ist der Globalan-

trag insgesamt zurückzuweisen.

- 3.2. Der Antrag des Betriebsrats Ost bezüglich der Feststellung der Nachwirkung für einzelne Regelungen der Betriebsvereinbarung vom 12.09.2002 ist teilweise begründet.

Gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG gelten nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung deren Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Dies betrifft die Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung. Betriebsvereinbarungen über Gegenstände, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, entfalten kraft Gesetzes keine Nachwirkung. Betriebsvereinbarungen mit teils erzwingbaren, teils freiwilligen Regelungen wirken grundsätzlich nur hinsichtlich der Gegenstände nach, die der zwingenden Mitbestimmung unterfallen. Dies setzt allerdings voraus, dass sich die Betriebsvereinbarung sinnvoll in einen nachwirkenden und einen nachwirkungslosen Teil aufspalten lässt. Andernfalls entfaltet zur Sicherung der Mitbestimmung die gesamte Betriebsvereinbarung Nachwirkung (vgl. BAG, 05.10.2010 1 ABR 20/09, Rn. 18).

Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführer sieht § 77 Abs. 6 BetrVG keine Nachwirkung kraft Gesetzes vor für freiwillige Regelungen, die in die Betriebsvereinbarung wegen eines gegenseitigen Nachgebens im Rahmen der Verhandlungen über einen Gegenstand zwingender Mitbestimmung aufgenommen worden sind. Dem durchaus nachvollziehbaren Interesse an der einheitlichen Nachwirkung eines einheitlichen Verhandlungsergebnisses muss durch eine entsprechende Regelung in der Betriebsvereinbarung selbst Rechnung getragen werden. Eine solche ist hier nicht gegeben.

- 3.2.1. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze besteht vorliegend eine Nachwirkung hinsichtlich der Regelung in „§ 4 Information und Schulungen“ der Betriebsvereinbarung.

Hinsichtlich der Schulung der Mitarbeiter besteht insoweit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats nach § 98 BetrVG, das zur Nachwirkung der Regelung führt.

3.2.2. Eine Nachwirkung besteht nicht hinsichtlich der Regelung in „§ 7 Haftung“.

Die Regelung der Haftung in der Betriebsvereinbarung ist eine freiwillige Regelung, da diesbezüglich ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nicht besteht (s.o.). Es besteht deshalb keine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG.

Die fortgeltenden Regelungen der Betriebsvereinbarung können von der Regelung in § 7 der Betriebsvereinbarung ohne weiteres getrennt werden, da es sich um inhaltlich unabhängig nebeneinander stehende Regelungen handelt, so dass sich auch unter diesem Gesichtspunkt keine Nachwirkung ergibt.

3.2.3. Die Betriebsvereinbarung hat keine Nachwirkung hinsichtlich der Regelung in „§ 8 Personenbezogene Auswertungen“

3.2.3.1. Eine Nachwirkung besteht nicht hinsichtlich der Regelung zur „Exel – Datei“, da insoweit jedenfalls kein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats besteht.

Es kann dahinstehen, ob die „einfache Exel-Datei“ eine eigenständige Kontrollwirkung hat, und die Eingabe und Wertung der Daten durch diese das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslöst. Da es sich vorliegend um die Auswertung von Daten handelt, die nach dem unstreitigen Vortrag in der Anhörung auch bei Barkäufen durch das Bezahlterminal gewonnen werden, steht das Mitbestimmungsrecht jedenfalls nicht dem örtlichen Betriebsrat sondern dem Gesamtbetriebsrat zu. Wie bereits ausgeführt (s.o.) steht das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich

Einführung und Anwendung der Systeme Bezahlterminal und SAP R/3 einheitlich dem Gesamtbetriebsrat zu. Eine Abspaltung der Zuständigkeit für bestimmte Formen der Anwendung oder Auswertung auf den örtlichen Betriebsrat kommt nicht in Betracht. Die Regelung der Nutzung der im Bezahlterminal erfassten Daten durch händische Eingabe dieser Daten in eine Excel – Tabelle ist aber nichts anderes als eine Regelung eines Teils der Anwendung des Bezahlterminals, weil geregelt wird, wie und wozu die dort erfassten Daten verwendet werden dürfen. Die Tatsache, dass die hier getroffene Regelung der Nutzung der Daten aus dem Bezahlterminal eine für den Arbeitgeber wenig komfortable ist, ändert nichts daran, dass es sich um eine Regelung der Datennutzung des Bezahlterminals handelt, die einheitlich in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fällt.

3.2.3.2. Eine Nachwirkung besteht nicht hinsichtlich des ebenfalls in § 8 der Betriebsvereinbarung vereinbarten Leserechts bezüglich des Dienstplanverwaltungsprogramms.

Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG setzt eine eigenständige Kontrollwirkung der technischen Einrichtung voraus. Dass sich aus der Einräumung eines reinen Leserechts eine solche ergeben könnte, ist nicht ersichtlich.

3.2.4. Eine Nachwirkung besteht hinsichtlich der Regelung „§ 3 Unterbringung im Fahrzeug und Arbeitssicherheit“.

Dem örtlichen Betriebsrat stehen im Bereich der Arbeitssicherheit Mitbestimmungsrechte zu (s.o.). Die Frage, wo im Fahrzeug die Batterie aufzubewahren ist, ist mitbestimmungspflichtig, da es sich um eine Regelung zur Ausfüllung der Generalklausel des § 3 Abs. 1 ArbSchG handelt (s.o.). Für eine zwingend unternehmenseinheitliche, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründende Regelung kann hier im Einzelfall eine Notwendigkeit be-

stehen (s.o.). Dies ist aber nicht in jedem Fall erforderlich. Allein die derzeit beim Arbeitgeber bestehende tatsächliche Übung, die Fahrzeuge unternehmensweit einheitlich auszustatten, steht dem Mitbestimmungsrecht für die hier in § 3 der Betriebsvereinbarung getroffene Regelung nicht entgegen. Auch hinsichtlich der sonstigen Regelungen, soweit sie einen Regelungsgehalt haben und nicht nur Selbstverständlichkeiten wiederholen, besteht ein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 1 ArbSchG, so dass die Regelung nach § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirkt.

4. Die Wideranträge des Beteiligten zu 6), des Betriebsrats Mitte sind nur zum Teil begründet.

4.1. Die Wideranträge bezüglich der Feststellung der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für verschiedene Mitbestimmungsrechte sind z.T. unzulässig und zum Teil unbegründet.

4.1.1. Der Antrag auf Feststellung, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für eine Betriebsvereinbarung über Schulungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Batterieservice durchzuführen sind, ist mangels Feststellungsinteresse unzulässig. Die Anträge hinsichtlich der weiteren Mitbestimmungsrechte sind zulässig.

4.1.1.1. Dem Antrag auf Feststellung der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für Schulungsmaßnahmen fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. (BAG, 09.11.2010 – 1 ABR 76/09, Rn. 18)

Die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für Schulungen im Zusammenhang mit dem Batterieservice wird vom Arbeitgeber nicht bestritten. Ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen Feststellung dieser unbestrittenen Zuständigkeit ist deshalb nicht ersichtlich.

4.1.1.2. Für die weiteren vom Antrag umfassten Regelungsgegenstände ist das Feststellungsinteresse gegeben. Selbst soweit sich der Antrag auf dieselben Regelungsgegenstände bezieht wie der Arbeitgeberantrag in Ziffer 2, ist ein Feststellungsinteresse gegeben, da jedenfalls im Beschwerdeverfahren der Antrag inhaltlich über einen „gespiegelten“ Arbeitgeberantrag hinausgeht, da auch die Feststellung der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats begehrt wird, hinsichtlich derer im arbeitsgerichtlichen Beschluss keine Feststellung getroffen wurde.

4.1.2. Die zulässigen Anträge auf Feststellung der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für bestimmte Regelungen sind unbegründet.

4.1.2.1. Soweit der Betriebsrat Mitte zunächst ganz allgemein die Feststellung begehrt, dass er als örtlicher Betriebsrat zuständig ist für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Batterieservice, so ist dieser Antrag unbegründet.

Es handelt sich insoweit um einen Globalantrag, der Regelungen zu jedwedem Thema im Geschäftsfeld Batterieservice umfasst. Hier gibt es eine Vielzahl von Konstellationen, in denen ein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats nicht gegeben ist, z.B. im Bereich der Einführung und Anwendung der Systeme Bezahlterminal und SAP R/3 (s.o.). Der Antrag ist deshalb unbegründet.

4.1.2.2. Der Antrag auf Feststellung, dass für Regelungen über die Unterbringung der Batterien in den Fahrzeugen und die dabei zu beachtenden Sicherheitsvorschriften der örtliche Betriebsrat zuständig ist, ist unbegründet.

Der Antrag ist in dieser Form ein Globalantrag, da er sich auf eine unbestimmte Vielzahl von Regelungen zum Thema Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit dem Batterieservice bezieht. Ein solcher Globalantrag ist schon dann unbegründet, wenn auch nur ein Fall der Anordnung der konkret bezeichneten Maßnahme denkbar ist, in dem ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht (vgl. Hauck/Helml, BetrVG, 3. Aufl. § 81, Rn. 4,) bzw. hier nicht dem örtlichen Betriebsrat zusteht.

Zum Thema Arbeitssicherheit sind zwar Mitbestimmungsrechte für den örtlichen Betriebsrat gegeben. So ist z.B. trotz unternehmensweit einheitlich gestaltetem Arbeitsplatz der örtliche Betriebsrat zuständig für Unterweisung nach § 12 ArbSchG und die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG (BAG, 08.06.2004 – 1 ABR 4/03, Rn. 26, 28, 33). Es gibt hier aber durchaus Fallkonstellationen, in denen der Gesamtbetriebsrat zuständig ist, z.B. wenn unternehmensweit einheitliche Sicherheitsstandards für Arbeitsplätze außerhalb der betrieblichen Organisation geschaffen werden sollen (vgl. BAG, 16.06.1998 – 1 ABR 68/97, Rn. 30 ff.). Aus diesem Grund ist der Globalantrag insgesamt zurückzuweisen.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Regelung der bei der Unterbringung der Batterien zu beachtenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit bereits nach dem Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen ist.

4.1.2.3. Der Antrag ist unbegründet, soweit die Feststellung begehrt wird, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für Regelungen über die Batterielieferungen und Abholung der Batterien durch die Straßenwachtfah-

rer.

Wie bereits ausgeführt (s.o.), besteht hinsichtlich dieser Fragen überhaupt kein Mitbestimmungsrecht, da es sich um reine Arbeitsanweisungen handelt. Es kann deshalb auch kein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats bestehen.

- 4.1.2.4. Der Antrag ist unbegründet, soweit die Feststellung begehrt wird, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für Regelungen über die Abrechnung der verkauften Batterien.

Wie bereits ausgeführt (s.o.), besteht hinsichtlich dieser Frage überhaupt kein Mitbestimmungsrecht, da es sich um reine Arbeitsanweisungen handelt. Es kann deshalb auch kein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats bestehen.

- 4.1.2.5. Der Antrag ist unbegründet, soweit die Feststellung begehrt wird, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für Regelungen über eine Haftungsbegrenzung.

Wie bereits ausgeführt (s.o.), besteht hinsichtlich dieser Frage überhaupt kein Mitbestimmungsrecht, da es sich um Frage der Anwendung des Schadensersatzrechts im Einzelfall handelt. Es kann deshalb auch kein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats bestehen.

- 4.1.2.6. Der Antrag ist unbegründet, soweit die Feststellung begehrt wird, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für Regelungen über Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem von den Straßenwachtfahrern erbrachten Batterieservice.

Auch wenn man den Antrag wie vom Beteiligten zu 6), dem Betriebsrat

Mitte gewünscht, dahin auslegt, dass er sich nur auf Sachverhalte bezieht, die ein Mitbestimmungsrecht auslösen können, d.h. nur auf die EDV - gestützte Erstellung und Auswertung der Daten, ist er unbegründet. Der Antrag erfasst auch Konstellationen, in denen dem örtlichen Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zusteht, z.B. die Erstellung und Auswertung von personenbezogenen Daten durch die Systeme Bezahlterminal und SAP R/3. Hier steht die Zuständigkeit, wie bereits ausgeführt (s.o.), dem Gesamtbetriebsrat zu, so dass der Globalantrag insgesamt abzuweisen war.

- 4.1.2.7. Der Antrag ist unbegründet, soweit die Feststellung begehrt wird, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für Regelungen über Abholung und Abgabe der Batterien während der Arbeitszeit.

In dieser Frage besteht überhaupt kein Mitbestimmungsrecht, da es sich um reine Arbeitsanweisungen handelt. Es kann deshalb auch kein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats bestehen. Soweit es bei der Regelung auch darum gehen sollte, klarzustellen, dass das Abholen und die Abgabe der Batterien Teil der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung ist und die dafür aufgewendete Zeit deshalb zu vergütende Arbeitszeit, besteht insoweit auch kein Mitbestimmungsrecht, da sich dies bereits aus § 611 BGB ergibt.

- 4.1.2.8. Der Antrag ist unbegründet, soweit die Feststellung begehrt wird, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für Regelungen über die Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeugs.

Es ist zwar nicht ausgeschlossen, dass es bei der Frage der Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeugs im Einzelfall z.B. aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht geben kann. Es sind aber vielfältige Regelungen und Anweisungen im Zusammenhang mit der Unterbringung der Batterien außerhalb des Fahrzeugs denkbar, die rei-

ne Arbeitsanweisungen sind, z.B. in welchem Raum eines Gebäudes die Batterien zu lagern sind, die als reine, nicht arbeitssicherheitsrelevante Regelungen kein Mitbestimmungsrecht auslösen. Der Globalantrag ist deshalb insgesamt abzuweisen.

- 4.1.2.9. Der Antrag ist unbegründet, soweit die Feststellung begehrt wird, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für Regelungen über Zeit, Ort und Turnus der Inventuren.

Die Frage, wann, wie oft und wo der Arbeitgeber eine Inventur durchführt, ist in dieser Allgemeinheit unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt mitbestimmungspflichtig. Die beschwerdeführenden Beteiligten selbst legen hierzu auch nichts Nachvollziehbares dar.

- 4.1.2.10. Der Antrag ist unbegründet, soweit die Feststellung begehrt wird, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für Regelungen über disziplinarische Maßnahmen in Bezug auf die Tätigkeit der Straßenwachtfahrer.

Der Antrag ist unbegründet, da er auch die Feststellung umfasst, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist, für Regelungen über die Anwendung des KSchG im Einzelfall. Hierfür ist unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Mitbestimmungsrecht zu erkennen. Die Mitwirkung des Betriebsrats im Bereich der Kündigung hat der Gesetzgeber auf die Anhörung nach §§ 102, 103 BetrVG beschränkt.

- 4.2. Der Widerantrag des Betriebsrats Mitte hinsichtlich der Feststellung der Nachwirkung der Regelungsabrede vom 26.03.2002 ist nur hinsichtlich der Regelungsgegenstände Schulung und Arbeitssicherheit begründet.

- 4.2.1. Hinsichtlich der Themen Arbeitssicherheit und Schulung besteht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats (s.o). Insoweit hat

die Regelungsabrede Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG.

4.2.2. Hinsichtlich der Regelungen zu Batterielieferung (§ 4), Abrechnung (§ 5) und Haftung (§ 6) ist ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nicht gegeben (s.o.), so dass eine Nachwirkung ausgeschlossen ist, da die Regelungen ohne weiteres getrennt von den nachwirkenden Regelungen betrachtet werden können.

5. Die Wideranträge des Beteiligten zu 7), des Betriebsrats Süd, sind zum Teil unzulässig, z.T. unbegründet.

5.1. Der Antrag auf Feststellung, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist für eine Regelung der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung ist mangels Feststellungsinteresse unzulässig.

Dem Antrag auf Feststellung der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für die arbeitsschutzrechtliche Unterweisung fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. (BAG, 09.11.2010 – 1 ABR 76/09, Rn. 18)

Die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für die arbeitsschutzrechtliche Unterweisung wird vom Arbeitgeber nicht bestritten. Ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen Feststellung dieser unbestrittenen Zuständigkeit ist deshalb nicht ersichtlich.

5.2. Hinsichtlich der Unzulässigkeit und Unbegründetheit der weiteren Anträge des Betriebsrats Süd bezüglich der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für die

Regelung einzelner Gegenstände wird vollumfänglich auf die Ausführungen zu den diesbezüglichen, wortgleichen Anträgen des Beteiligten zu 6), des Betriebsrats Mitte unter Ziffer 4.1. – 2.1.2.10 verwiesen.

6. Die Wideranträge des Beteiligten zu 4), des Betriebsrats Nord, sind überwiegend unbegründet.

6.1. Hinsichtlich der Unzulässigkeit und Unbegründetheit der Anträge des Betriebsrats Nord bezüglich der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für die Regelung einzelner Gegenstände wird vollumfänglich auf die Ausführungen zu den diesbezüglichen, wortgleichen Anträgen des Beteiligten zu 6), des Betriebsrats Mitte unter Ziffer 4.1. – 2.1.2.10 verwiesen.

6.2. Der Antrag des Betriebsrats Nord bezüglich der Feststellung der Nachwirkung der Betriebsvereinbarung Batterieservice vom 02.09.2002 ist nur zum Teil begründet.

6.2.1. Hinsichtlich der Themen Arbeitssicherheit und Schulung besteht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats (s.o). Insoweit hat die Regelungsabrede Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG.

6.2.2. Hinsichtlich der Regelungen zu Batterielieferung, Abrechnung und Haftung ist ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nicht gegeben (s.o.), so dass eine Nachwirkung ausgeschlossen ist, da die Regelungen ohne weiteres getrennt von den nachwirkenden Regelungen betrachtet werden können.

III.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde (§§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG) sind nicht gegeben.

Dr. Förschner

Raum

Lee