

6 TaBVGa 12/10

4 BVGa 7/10

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Verkündet am: 21.12.2010

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

- 1. Betriebsrat der Firma A... S... Bezirk S... 172,**
vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende H... G...

- Antragsteller, Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte Bl..., F..., W...

- 2. Firma A... S...,**
vertreten durch den Inhaber, Herrn A... S...

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte K..., Kn...

erlässt die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht V e t t e r als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Bosch und Buschner

im Namen des Volkes

folgenden

Beschluss:

- I. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) wird der
Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 05.08.2010,
Az. 4 BVGa 7/10, abgeändert.
- II. Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten im Wege einstweiliger Verfügung über die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein bestimmtes Arbeitsvertragsformular nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats zu verwenden.

Der Beteiligte zu 2.), der ein Einzelhandelsunternehmen mit vielen Filialen betreibt, verwendet für den Abschluss von Arbeitsverträgen mit befristet eingestellten Arbeitnehmern neuerdings ein mit „V 42/2 05/10“ bezeichnetes Formular. In diesem Formular finden sich unter anderem die Felder „geb. am ... in“, „Fam.-Stand: verh. – led. – nicht verh.“, „Konfession AN: ...“ und „Staatsangehörigkeit: ...“. Unter Ziff. 5 heißt es: „Die wöchentliche

Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt mindestens 10 Stunden. Die Arbeitszeiteinteilung erfolgt entsprechend den betrieblichen Erfordernissen.“ Ziff. 6 lautet: „Die Tarifverträge für Arbeitnehmer/-innen im Einzelhandel des Bundeslandes, in dem der Beschäftigungsort des/der Arbeitnehmer/in liegt, finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.“ Des genauen Wortlautes des Formulars wegen wird auf die als Anlage zur Antragsschrift vorgelegte Ablichtung Bezug genommen (Anlage A 1, Bl. 17 d.A.).

Der Arbeitgeber hat den örtlichen, gemäß Tarifvertrag für den Bezirk S... gebildeten Betriebsrat bei der Einführung des Formulars nicht beteiligt. Dieser hat den Arbeitgeber, den Beteiligten zu 2.), mit Schreiben vom 29.06.2010 aufgefordert, die Verwendung des Formulars zu unterlassen, solange seine Zustimmung hierzu nicht erfolgt sei. Die Bezirksleiterin hat dem Betriebsrat am 20.07.2010 telefonisch mitgeteilt, dass die Verwendung ab August 2010 erfolge.

Mit seinem am 21.07.2010 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag hat der Betriebsrat, Beteiligter zu 1.), die Unterlassung der Verwendung des Formulars begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, nach § 94 Abs. 2 BetrVG bedürften persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein im Betrieb verwendet werden sollten, der Zustimmung des Betriebsrats. Die Frage nach Familienstand, Konfession und Staatsangehörigkeit stellten einen Verstoß gegen die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dar, zudem handele es sich um persönliche Angaben im Sinne des § 94 Abs. 2 BetrVG. Auch werde durch die Verwendung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG unterlaufen. Letztendlich diene der Arbeitsvertrag dazu, die Arbeitszeit des eingestellten Arbeitnehmers innerhalb eines Korridors von einer Mindestarbeitszeit von 10 Stunden wöchentlich und einem Vollzeitarbeitsverhältnis nach Belieben „herauf und herunter zu fahren“. Damit werde Sinn und Zweck des § 99 Abs. 1 BetrVG torpediert, da der Betriebsrat keine Klarheit habe, wie der Arbeitnehmer künftig eingesetzt werde. Da der Beteiligte zu 2.) das Formular spätestens ab 01.08.2010 verwenden wolle, sei Dringlichkeit für die Untersagung geboten. Es sei anerkannt, dass dem Betriebsrat bei einem Verstoß gegen § 94 Abs. 2 BetrVG aus den zu § 87 BetrVG entwickelten Gründen ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zustehe. Der Betriebsrat habe die Beauftragung des Prozessvertreters zur Durchführung des Gerichtsverfahrens mit Beschluss vom 20.07.2010 beschlossen.

Der Antragsteller hat vor dem Arbeitsgericht zuletzt beantragt:

Dem Antragsgegner wird untersagt, das Arbeitsvertragsformular V 42/2 05/10 (Arbeitsvertrag befristet auf Stundenlohnbasis) im Bezirk S... zum Abschluss von Arbeitsverträgen ohne Zustimmung des Antragstellers bzw. ohne, dass diese Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wurde, zu verwenden. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung kann nach vorheriger Androhung ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,-- Euro festgesetzt werden.

Die Beteiligte zu 2.) hat beantragt:

Der Antrag wird abgewiesen.

Der Beteiligte zu 2.) hat sich im erstinstanzlichen Verfahren jedenfalls nicht schriftsätzlich geäußert.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Beschluss vom 05.08.2010 wie folgt entschieden:

Dem Antragsgegner wird untersagt, das Arbeitsvertragsformular V 42/2 05/10 (Arbeitsvertrag befristet auf Stundenlohnbasis) im Bezirk S... zum Abschluss von Arbeitsverträgen ohne Zustimmung des Antragstellers bzw. ohne, dass diese Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wurde, zu verwenden.
Für jeden Fall der Zuwiderhandlung kann nach vorheriger Androhung ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,-- Euro festgesetzt werden.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, der Arbeitgeber habe mit der Verwendung des genannten Formulars die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 94 Abs. 2 BetrVG verletzt. Dem Betriebsrat stehe ein Anspruch auf Unterlassung dieser Rechtsverletzung zu. Neben dem Anspruch des Betriebsrats nach § 23 Abs. 3 BetrVG bestehe ein allgemeiner Unterlassungsanspruch, der dann eingreifen könne, wenn die Intensität des Eingriffs nach § 23 Abs. 3 BetrVG nicht erreicht sei und der darüber hinaus zur Voraussetzung habe, dass die Frage des vorläufigen Rechtsschutzes im BetrVG nicht anderweitig geregelt sei. Zur Sicherung des Beteiligungsrechts könne eine einstweilige Verfügung ergehen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 2 BetrVG bestehe, wenn in Formularverträgen persönliche Angaben verlangt würden, die

über die Feststellung der reinen Personalien hinausgingen. Nur dadurch werde eine Umgehung des für Personalfragebögen bestehenden Mitbestimmungsrechts verhindert. Das Formular enthalte mit den Angaben über Konfession und Staatsangehörigkeit persönliche Angaben, die über die reinen Personalien hinausgingen und die mithin geeignet seien, ein Mitbestimmungsrecht zu begründen. Auch ein Verfügungsgrund liege vor. Es bestehe die Gefahr, dass die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts vereitelt werde, zumal es sich um kurzfristige, begrenzte Maßnahmen handle. Ohne einstweiligen Rechtsschutz würde der mit der Einräumung des Mitbestimmungsrechts bezweckte Schutz der Arbeitnehmer unwiederbringlich vereitelt. Zwar könnten sich die Arbeitnehmer gegebenenfalls weigern, die Angaben auszufüllen. Es spreche aber die Lebenserfahrung dafür, dass in einem solchen Fall wohl kein Dauerarbeitsverhältnis begründet werde.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist dem Beteiligten zu 2.) ausweislich der Postzustellungsurkunde am 17.09.2010 zugestellt worden.

Mit der am Montag, den 18.10.2010 beim Landesarbeitsgericht eingereichten, gleichzeitig begründeten Beschwerde hat der Beteiligte zu 2.) geltend gemacht, es beständen weder Verfügungsanspruch noch Verfügungsgrund. Ein allgemeiner Unterlassungsanspruch komme neben dem gesetzlichen Anspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG nicht in Betracht. Allgemeine Arbeitsbedingungen, auch in Formularverträgen, unterlägen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Die geforderten Daten würden zur Lohnberechnung und Entgeltauszahlung benötigt, die Angabe der Staatsangehörigkeit für mögliche fehlende Steuerpflichtigkeit, wenn der Arbeitnehmer – es handle sich um Formulare für befristete Verträge – weniger als die Hälfte des Jahres in Deutschland tätig sei. Unabhängig hiervon sei der den Antrag stellende örtliche Betriebsrat für das Mitbestimmungsrecht nicht zuständig. Die Formulare würden bundesweit verwendet. Zuständig sei daher der Gesamtbetriebsrat. Mit diesem habe man im Jahr 2007 ein Einigungsstellenverfahren geführt. Dort habe man sich am 29.11.2007 geeinigt, dass die Angaben „geschieden/verwitwet“, „Konfession Ehegatte“, „Telefon“ und „Kinder unter 18 Jahren“ gestrichen werden sollten. Im übrigen seien die Angaben, wie sie im jetzt vorliegenden Formular verwendet würden, vom Gesamtbetriebsrat gebilligt worden. Ein eventuell bestehendes Mitbestimmungsrecht sei daher durch den Gesamtbetriebsrat ausgeübt. Auch fehle ein Verfügungsgrund. Der Arbeitnehmer sei, soweit Angaben nicht erlaubt seien, nicht gehindert, falsche Angaben zu machen.

Der Beteiligte zu 2.) und Beschwerdeführer stellt im Beschwerdeverfahren folgende Anträge:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 05.08.2010, Aktenzeichen 4 BVGa 7/10, wird abgeändert.
2. Der Antrag wird zurückgewiesen.

Der Antragsteller, Beteiligter zu 1.) und Beschwerdegegner, beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 1.) schließt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichts an. Er ist der Auffassung, das Mitbestimmungsrecht sei auch dann gegeben, wenn die Angaben für den Arbeitgeber wirklich erforderlich, nicht nur nützlich seien. Die Ausführungen des Beteiligten zu 2.) seien zudem nicht zutreffend. Die entsprechenden Angaben würden im Anstellungsvertrag nicht benötigt, weil sie ohnehin in der Lohnsteuerkarte enthalten seien. Es sei falsch, dass hinsichtlich des vorliegenden Formulars eine Regelung mit dem Gesamtbetriebsrat getroffen worden sei. Das vom Beteiligten zu 2.) angeführte Einigungsstellenverfahren sei zu anderen Formularen geführt worden. Das genannte „Recht zur Lüge“ des Arbeitnehmers stehe der Dringlichkeit nicht entgegen.

In der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht hat die Kammer den Beteiligten zu 1.) ausführlich darauf hingewiesen, dass nach § 94 Abs. 2 BetrVG allenfalls die Untersagung einzelner Angaben rechtlich möglich sei, nicht aber die Untersagung der Verwendung eines bestimmten Formulars. Der Antragsteller hat seine Anträge dessen ungeachtet nicht abgeändert. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung von Sachverhalt und Gründen im arbeitsgerichtlichen Beschluss, die Niederschrift über die Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht vom 21.12.2010 (Bl. 109 f. d.A.) und die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht beim Landesarbeitsgericht eingereichte und begründete Beschwerde ist auch begründet. Dem Antragsteller steht der begehrte und vom Arbeitsgericht zugesprochene Anspruch nicht zu.

1. Es kann dahinstehen, ob ein allgemeiner Unterlassungsanspruch, der auch im Wege einstweiliger Verfügung durchgesetzt werden kann, bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 94 Abs. 2 BetrVG besteht. Zweifel bestehen deswegen, weil es beim Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 2 BetrVG in erster Linie um ein Mitbeurteilungsrecht, eine Rechtskontrolle geht, nicht aber um eine echte Gestaltung der Rechtslage durch den Arbeitgeber (vgl. etwa GK-BetrVG/Raab, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 9. Aufl. 2010, § 94 Rn. 40 ff. m.w.N.). Zweck des Mitbestimmungsrechts ist, den Betriebsrat bei der rechtlichen Prüfung zu beteiligen, welche persönlichen Angaben von den Arbeitnehmern im Einstellungsverfahren verlangt werden und welche Angaben deswegen nicht abgefragt werden, weil sie nicht erforderlich sind und weil sie aus diesem Grund nicht vor Vertragsschluss erhoben werden dürfen. Es geht also in erster Linie um Rechtskontrolle, nicht – wie etwa bei der Frage, ob die Arbeitszeit von Mitarbeitern verändert werden soll – um Ausübung von Mitgestaltung. Letztlich kann das Bestehen eines allgemeinen Unterlassungsanspruches aber offenbleiben. Dem antragstellenden Betriebsrat steht der begehrte Anspruch aus anderen Gründen nicht zu.
2. Der Antrag ist – unabhängig vom Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes – zu weit gefasst.
 - a. Zwar besteht nach § 94 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für Personalfragebögen als solches. Aus diesem Grund liegt es nahe, dass die Verwendung solcher Fragebögen durch den Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats insgesamt unzulässig ist und gegebenenfalls untersagt werden kann. Für Formularverträge gilt dies nach § 94 Abs. 2 BetrVG entsprechend, allerdings schon nach dem Gesetzeswortlaut nicht um Arbeitsvertragsformulare als solches, sondern um „persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen“. Auf diese „persönlichen Angaben“ beschränkt sich die Mitbestimmung des Betriebsrats. Schon der Gesetzeswortlaut zeigt: Sieht der Arbeitgeber in den Formularen solche persönlichen Angaben vor, bedürfen nur diese der Mitbestimmung, nicht aber die

übrigen Angaben und das Formular als solches. Dementsprechend kann nur die Aufnahme dieser persönlichen Angaben als betriebsverfassungswidrig angesehen werden. Hieraus folgt zwingend, dass der Betriebsrat auch nur gegen die Aufnahme oder Verwendung solcher persönlicher Angaben in den Formularen bei Gericht vorgehen kann, nicht aber gegen die Verwendung des Formulars als solches.

- b. Anders als Personalfragebögen, deren Zweck es ist, Daten von Arbeitnehmern abzufragen, stellen persönliche Angaben nur einen Teil der typischerweise in Arbeitsverträgen enthaltenen Punkte dar; zentraler Teil des Arbeitsvertrages sind demgegenüber vertragliche Abmachungen über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Solche Abmachungen, die nichts mit persönlichen Angaben zu tun haben und die – soweit die Hauptleistungspflichten betroffen sind – zum Teil zwingend notwendig als Inhalt des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden müssen, unterliegen weitgehend nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. etwa Klebe in Däubler u.a., BetrVG, 12. Aufl. 2010, § 94 Rn. 27). Mit dem vorliegenden Antrag in der vom Antragsteller gewählten Fassung soll die Verwendung des Formulars insgesamt, also auch in solchen Punkten untersagt werden. Hierauf beruft sich der antragstellende Betriebsrat auch ausdrücklich, wenn er – wohl zu Recht – die Vertragsbedingung mit der Formulierung „mindestens zehn Wochenstunden“ als unzureichend rügt. Auch wenn diese Bestimmung in der vorliegenden Form, in der die Regelarbeitszeit tatsächlich nicht ausreichend bestimmt wird, den Anforderungen an die Festlegung der Regelarbeitszeit nicht genügt: Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht insoweit trotzdem nicht. Eine Untersagung der Verwendung dieser Klausel wegen Mitbestimmungswidrigkeit kommt daher insoweit auch nicht in Betracht.
- c. Der vorliegende Antrag ist nach alldem zu weit gefasst. Die Kammer hat den antragstellenden Betriebsrat ausführlich hierauf hingewiesen, ohne dass er diesen Antrag geändert hätte. Es kann dahinstehen, ob eine solche Änderung in der Beschwerdeinstanz noch zulässig gewesen wäre oder nicht. Der Antrag ist schon aus diesem Grund als „zu global“, als zu weitgehender „Globalantrag“ insgesamt unbegründet und daher abzuweisen (ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt etwa BAG vom 20.04.2010, 1 ABR 78/08, Rn. 14, zitiert nach juris).
- d. Die Richtigkeit dieser Überlegungen zeigt sich auch an folgendem: Der Antrag des Betriebsrats beschränkt sich auf die Verwendung eines bestimmt bezeichneten Formulars. Dem Arbeitgeber wäre es selbst bei einem Obsiegen des Betriebsrats

ohne weiteres möglich, die Bezeichnung dieses Formulars und vielleicht eine einzige Bestimmung hieraus zu verändern und dann dieses geänderte Formular einzusetzen, ohne dass er gegen die Vorgaben einer solchen Unterlassungsverpflichtung verstoßen würde. Der Betriebsrat hätte also letztlich nicht viel gewonnen.

Wenn dagegen ein Titel auf Unterlassen bestimmter persönlicher Angaben erlangt wäre, würde dieser unabhängig vom jeweils verwendeten Formular gelten. Dem Rechtsschutzziel des Betriebsrats wäre also weit nachhaltiger durch die im Gesetz angelegte und von der Kammer verlangte Beschränkung auf die Unterlassung bestimmter persönlicher Angaben Genüge getan.

3. Kein Untersagungsanspruch kann sich aus der vom Betriebsrat als zentrales Argument aufgeführten Besorgnis ergeben, bei Verwendung eines solchen Arbeitsvertragsformulars könne er im Rahmen des Einstellungsverfahrens nach § 99 BetrVG nicht ersehen, mit welcher Stundenzahl die Mitarbeiter tatsächlich eingesetzt würden. Zum einen besteht im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG ohnehin kein Anspruch des Betriebsrats auf Aushändigung der Arbeitsverträge oder auf Einsichtnahme in die Arbeitsverträge. Dies erscheint schon deswegen als zwingend, weil die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG schon vor Abschluss der Arbeitsverträge erfolgen soll (vgl. zuletzt BAG vom 09.12.2008, 1 ABR 74/07, zitiert nach juris, Rn. 24). Zudem sind im Katalog der Unterrichtungspflichten nach § 99 Abs. 1 BetrVG die Arbeitsverträge nicht enthalten (BAG vom 18.10.1988, 1 ABR 33/87; BAG vom 03.10.1989, 1 ABR 73/88, jeweils zitiert nach juris). Zum anderen hat der Arbeitgeber den Betriebsrat im Rahmen des Einstellungsverfahrens über die vorgesehene Einsatzzeit im Betrieb zu unterrichten. Macht er dies nicht oder nur unvollständig, dann ist die Unterrichtung unvollständig, die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG beginnt nicht zu laufen. Der Betriebsrat kann, sollte sich die Maßnahme wegen Zeitablaufs erledigt haben, ein derartiges, sich wiederholendes Verhalten des Arbeitgebers im Rahmen eines abstrakten Feststellungsantrags klären und gegebenenfalls über § 23 Abs. 3 BetrVG untersagen – bzw. den Arbeitgeber zu einer solchen Angabe verpflichten – lassen.
4. Zu Recht rügt der Beteiligte zu 2.), dass eine Zuständigkeit des antragstellenden örtlichen Betriebsrats zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts nicht besteht. Der Beteiligte zu 2.) hat unwidersprochen vorgetragen, dass er die jeweiligen Formulare betriebsübergreifend im gesamten Unternehmen verwenden will und verwendet. Es entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass sich die Zustän-

digkeit des Gesamtbetriebsrats auch aus der „subjektiven Unmöglichkeit“ einzelbetrieblicher Regelungen ergeben kann (vgl. z.B. BAG vom 10.10.2006, 1 ABR 59/05, zitiert nach juris). Dies ist außerhalb des Bereichs erzwingbarer Mitbestimmung immer dann der Fall, wenn der Arbeitgeber frei entscheiden kann, ob er Leistungen gewährt, ob er Maßnahmen unternehmensweit oder nur auf einzelne Betriebe bezogen einführt. Dies gilt außerhalb des Bereichs der freiwilligen Leistungen auch bei anderen Gegenständen, die nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (BAG vom 09.12.2003, 1 ABR 49/02, Rn. 37, ebenfalls zitiert nach juris). Will der Arbeitgeber also etwa Beurteilungsgrundsätze nur unternehmensweit einführen, ergibt sich schon daraus das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats (so zutreffend LAG Düsseldorf vom 03.06.2009, 9 TaBV 347/08, zitiert nach juris). Dasselbe gilt für Anforderungsprofile (BAG vom 31.05.1983, 1 ABR 6/80, Rn. 13). Vorliegend ist zudem zu beachten, dass das Vertragsformular noch keine Zuordnung des einzustellenden Arbeitnehmers zu einer bestimmten Filiale enthält. Es braucht im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch nicht einmal klar zu sein, in welcher Filiale oder in welchem Betriebsratsbezirk der betreffende Arbeitnehmer zum Einsatz kommen soll. Die Verträge werden nach den Angaben der Beteiligten von der Zentrale geschlossen, nicht im Bereich des örtlichen Betriebsrats. Aufgrund der fehlenden Zuständigkeit der gegenüber dem – durch Tarifvertrag gebildeten – Bezirksbetriebsrats „vor Ort“ vorhandenen Arbeitgebervertreter ist auch der Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes nicht auf den Zuständigkeitsbereich des örtlichen Betriebsrats bezogen. All dies rechtfertigt es, von der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auszugehen (so auch Richardi/Thüsing, BetrVG, 12. Aufl. 2010, § 50 Rn. 33). Im Hinblick auf die Gleichartigkeit der Betriebe und die unternehmenseinheitlich durchgeführte Personalpolitik erscheinen unterschiedliche Regelungen über persönliche Angaben in Formularverträgen einzelner Betriebsratsbezirke sachlich nicht vertretbar (Trittin in Däubler u.a., BetrVG, 12. Aufl. 2010, § 50 Rn. 120; Fitting u.a., BetrVG, 25. Aufl. 2010, § 50 Rn. 52).

5. Es kann dahinstehen, ob der örtliche Betriebsrat die Unterlassung von Maßnahmen verlangen kann, für deren Mitbestimmung nicht er selbst, sondern der Gesamtbetriebsrat zuständig ist (verneinend etwa LAG Hamm vom 21.05.2008, 10 TaBVGa 5/08; LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 04.12.2004, 2 TaBV 19/04; ArbG Nürnberg vom 30.06.2003, 14 BVGa 22/03, jeweils zitiert nach juris). Nach dem unbestrittenen Vorbringen des Beteiligten zu 2.) hat der Gesamtbetriebsrat sein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der genannten persönlichen Angaben nämlich ausgeübt. Er hat – wenn auch bezogen auf andere Formulare – der Aufnahme derjenigen Angaben, die der Be-

teiligte zu 2.) nunmehr in das als V 42/2 5/10 bezeichnete Formular übernommen hat, in bestimmte Arbeitsvertragsformulare ausdrücklich zugestimmt. Nachdem das Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 2 Alt. 1 BetrVG sich unabhängig vom verwendeten Formular darauf bezieht, welche Angaben in Formularen verwendet werden dürfen und welche nicht, ist das Mitbestimmungsrecht durch den Gesamtbetriebsrats ausgeübt. Er hat die vorliegend beanstandeten Formulierungen genehmigt. Ein betriebsverfassungswidriger Zustand ist nicht gegeben. Ein Unterlassungsanspruch des örtlichen Bezirksbetriebsrats besteht daher auch aus diesem Grund nicht.

6. Nach alldem ist kein Verfügungsanspruch gegeben. Auf die Frage, ob auch ein Verfügungsgrund gegeben ist, kommt es nicht mehr an. Die Beschwerde ist begründet; der Antrag ist abzuweisen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 92 Abs. 1 S. 3 ArbGG).

Vetter
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Bosch
Ehrenamtlicher
Richter

Buschner
Ehrenamtlicher
Richter