

**8 TaBV 38/01**

3 BV 7/01 C

(Bamberg)



**LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG**

IM NAMEN DES VOLKES

# **BESCHLUSS**

in dem Beschlussverfahren

**A...**

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: ...

**g e g e n**

**B...**

- Antragsgegnerin u. Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigter: ...

wegen sonstiges

Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch die Vorsitzende RichterIn am Landesarbeitsgericht **B o n f i g t** und die ehrenamtlichen Richter Dürnberg und Adacker auf Grund der mündlichen Anhörung vom 03. Mai 2002

## **für Recht erkannt:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg vom 05.09.2001 - Az.:3 BV 7/01 C - wird zurückgewiesen.

Der Hilfsantrag wird abgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

## **Gründe:**

### I.

Die Antragsgegnerin ist ein Versicherungsunternehmen, das bundesweit tätig ist und in 37 Außenstellen und der Zentrale insgesamt ca. 7.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Antragsteller ist der bei der Antragsgegnerin gebildete Gesamtbetriebsrat.

Im Unternehmen der Antragsgegnerin gibt es seit 1994 ein EDV-System Namens T.... Es handelt sich dabei um ein Zeiterfassungssystem, das auch die Zutrittsberechtigung einzelner Arbeitnehmer überprüft. Das System wird auf einem Zentralrechner der Antragsgegnerin betrieben und ist bezogen auf die Außenstellen der Antragsgegnerin unterschiedlich ausgestaltet. Eingaben und Korrekturen der eingegebenen Daten erfolgen dezentral. In 27 Betrieben der Antragsgegnerin bestehen Betriebsvereinbarungen für den Betrieb des Systems T....

Die Antragsgegnerin beabsichtigt ein unternehmensweites Berichtswesen über die vorhandenen Fehlzeiten in allen Betrieben aufzubauen. Sie plant die unternehmens einheitliche Nutzung des Systems T... zur unternehmensweiten zentralen Erfassung und Verarbeitung von Fehlzeiten. Das System T... soll dabei durch ein sogenanntes Statistikmodul erweitert werden. Die Erfassung und Verarbeitung soll in Coburg nach einheitlichen Kriterien erfolgen. Die administrative Tätigkeit soll zentral durch die Abteilung Informatik in Coburg erfolgen. Aus diesem Grund verlangt die Antragsgegnerin vom Antragsteller einen Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung über die geplante Fehltageerfassung mit Hilfe des Systems T....

Der Antragsteller ist der Meinung, für diese Regelungsmaterie nicht zuständig zu sein, da Einzelbetriebsvereinbarungen bezüglich der Fehlzeiten existieren. Teilweise wird die gewünschte Fehltageerfassung in örtlichen Betriebsvereinbarungen ausdrücklich ausgeschlossen. Teilweise bestehen keine diesbezüglichen Betriebsvereinbarungen. Der Antragsteller meint, eine Regelungszuständigkeit sei vorliegend nicht gegeben, da kein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung bestehe. Die bloße Zweckmäßigkeit einer einheitlichen Regelung reiche nicht aus.

Auf den entsprechenden Antrag, festzustellen, dass der Antragsteller nicht für die Aufstellung einer Betriebsvereinbarung über eine Fehltageerfassung mit Hilfe des Arbeitszeitsystems T... zuständig ist, hat das Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg - mit Beschluss vom 05.09.2001 wie folgt erkannt:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Gegen diesen dem Beschwerdeführer am 07.09.2001 zugestellten Beschluss wurde mit Beschwerdeschrift vom 02.10.2001, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 04.10.2001, Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 26.10.2001, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 29.10.2001, begründet.

In dem Beschwerdeverfahren hält der Beschwerdeführer weiter seine Rechtsansicht aufrecht, dass eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats vorliegend nicht gegeben ist und trägt weiter vor, dass der Antragsteller jedenfalls nicht für die Aufstellung einer Betriebsvereinbarung zuständig ist in solchen Betrieben, in denen eine Betriebsvereinbarung zum Zwecke des Betriebssystems T... rechtliche Wirkung entfaltet und nicht nachwirkt.

Im Beschwerdeverfahren beantragt deshalb der Beschwerdeführer:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichtes Bamberg, Kammer Coburg, vom 05.09.2001, AZ: 3 BV 7/01 C wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass der Antragsteller nicht für die Aufstellung einer Betriebsvereinbarung über eine Fehltagenerfassung mit Hilfe des Arbeitszeitsystems T... zuständig ist.

Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass der Antragsteller nicht für die Aufstellung einer Betriebsvereinbarung über die Fehltagenerfassung mit Hilfe des Arbeitszeitsystems T... in solchen Betrieben zuständig ist, in denen eine Betriebsvereinbarung zum Betrieb des Systems T... rechtliche Wirkung entfaltet und nicht nachwirkt.

Die Beschwerdegegnerin beantragt:

1. Die Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg vom 05.09.2001 - 3 BV 7/01 C - wird zurückgewiesen.
2. Der Hilfsantrag wird abgewiesen.

Die Beschwerdegegnerin trägt vor, vorliegend sollen unternehmensweit die Fehlzeiten nach einheitlichen Kriterien ermittelt und verarbeitet werden mit dem Ziel, eine reelles Bild über die tatsächlichen im Gesamtunternehmen auftretenden Fehlzeiten zu erhalten und betriebsübergreifend Maßnahmen treffen zu können zur Reduzierung von Fehlzeiten. Es sei beabsichtigt im Unternehmen ein durchgängiges Führungsverhalten aller Verantwortlichen bezogen auf Fehlzeiten zu erreichen. Eine betriebsübergreifende Erfassung und Verarbeitung von Fehlzeiten sei auch aus technischen Gründen erforderlich, da beabsichtigt sei, durch zentrale Kostenüberwachung und Festlegung einheitlicher Verhaltensstandards zu reagieren und betriebsübergreifend Änderungen der Arbeitsplatzausstattung bzw. Verbesserungen des Führungs-

verhaltens einzuführen. Es sei der Aufbau eines nach einheitlichen Kriterien erstellten Berichtswesens in allen Betrieben geplant. Das zentral installierte System solle außerdem der Kostenreduzierung dienen.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Beschlusses und insbesondere auf die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze Bezug genommen und von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes im Übrigen abgesehen.

## II.

Die Beschwerde ist zulässig, insbesondere ist das Rechtsschutzbedürfnis für den Feststellungsantrag gegeben, weil der Gesamtbetriebsrat festgestellt wissen will, ob ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht (BAG vom 12.11.1991, AP Nr. 8 zu § 98 BetrVG).

Die Beschwerde hat in der Sache aber keinen Erfolg. Das Erstgericht hat zutreffend festgestellt, dass für die geplante Betriebsvereinbarung über eine Fehltagerefassung und die Erweiterung des Systems T... um ein Statistikmodul der Gesamtbetriebsrat zuständig ist. Diese Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Betriebe, in denen bereits eine Betriebsvereinbarung betreffend das System T... besteht.

Bezüglich der Begründung wird zunächst auf die zutreffenden Gründe des Erstgerichts Bezug genommen und ergänzend insbesondere im Hinblick auf das Vorbringen im Beschwerdeverfahren noch Folgendes vorgetragen:

Die Antragsgegnerin plant die unternehmenseinheitliche Einführung eines Fehlzeitenerfassungssystems. Damit soll ein unternehmensweites und einheitliches Berichtswesen geschaffen werden. Die Fehlzeiten sollen unternehmensweit nach einheitlichen Kriterien ermittelt und verarbeitet werden, dabei sollen unternehmensweit die Organisationseinheiten verglichen werden um hieraus eventuell notwendig werdende, betriebsübergreifende Maßnahmen abzuleiten und unternehmenseinheitliche Instrumentarien zu Reduzierung von Fehlzeiten zu entwickeln. Dies gilt auch für Bereiche der Arbeitsplatzausstattung und Gestaltung. Außerdem soll ein, falls erforderlich, durchgängiges Führungsverhalten aller Verantwortlichen bezogen auf Fehlzeiten erreicht werden. Zu diesem Zweck soll das bestehende T... System aufgestockt und durch ein Statistikmodul erweitert werden, d.h. es soll ein zentral installiertes System die Erfassung und Verarbeitung vornehmen. Durch diese zentrale Verarbeitung soll auch eine Kostenersparnis erreicht werden. Zentral wären in Zukunft lediglich ca. 3 Mann-Tage pro Monat erforderlich, dezentral keine Stunden. Nach den bisherigen Fehlzeitenermittlungen dagegen sind Aufwendungen zentral monatlich 1 Mann-Monat und dezentral 1 Mann-Tag pro Monat und Außenstelle erforderlich.

Die Einführung dieses erweiterten Systems betrifft damit alle Betriebe und kann deshalb nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb der einzelnen Betriebe geregelt werden.

Nach § 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 von Arbeitnehmern zu überwachen. Um eine solche technische Einrichtung handelt es sich bei der vorliegenden Fehlzeitenerfassung, die, was zwischen den Beteiligten auch unstreitig ist, auch dazu dient, das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen.

Das Mitbestimmungsrecht steht im Streitfall dem Gesamtbetriebsrat zu, § 50 Abs. 1 BetrVG, nicht den örtlichen Betriebsräten. Gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Letzteres ist nicht nur bei Angelegenheiten anzunehmen, deren Regelung den Einzelbetriebsräten objektiv unmöglich ist. Zuständig ist der Gesamtbetriebsrat auch dann, wenn ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung besteht, wobei auf die Verhältnisse des einzelnen Unternehmens oder der konkreten Betriebe abzustellen ist (BAG, AP Nr. 27 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; BAG, Beschluss vom 11.11.1998 - 7 ABR 47/97). Die bloße Zweckmäßigkeit einer einheitlichen Regelung oder das Koordinierungsinteresse des Arbeitgebers allein genügt jedoch nicht (BAG, AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG, AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972). Auch das Verlangen des Arbeitgebers kann eine einheitliche Regelung nur dann notwendig machen, wenn der Arbeitgeber allein unter diesen Voraussetzungen zu der regelungsbedürftigen Maßnahme bereit ist und somit mitbestimmungsfrei entscheiden kann, z.B. bei Gewährung freiwilliger Zulagen. Dagegen kann der Arbeitgeber nicht schon allein dadurch die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründen, dass er bei einer mitbestimmungspflichtigen Entscheidung eine betriebsübergreifende Regelung verlangt. Die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung ist zwingend (BAG, AP Nr. 29 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung).

Von diesen Grundsätzen ausgehend ist festzustellen, dass vorliegend die Voraussetzungen erfüllt sind, die entgegen der Auffassung des Antragstellers eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründen. Die Regelung betrifft eine überbetriebliche Angelegenheit, da durch die Arbeitgeberin eine unternehmenseinheitliche Einführung und Nutzung des Statistikmoduls zu T..., ein unternehmenseinheitliches System mit zentraler Überwachung und einheitlicher Steuerung der Fehlzeitenüberwachung geschaffen werden soll. Zwar kann vorliegend nicht davon ausgegangen werden, dass es den Einzelbetriebsräten objektiv unmöglich ist, die Angelegenheiten einheitlich zu regeln, aber vorliegend ist jedenfalls die subjektive Unmöglichkeit der Einzelbetriebsräte gegeben, eine einheitliche Regelung vorzunehmen. Dass subjektive Unmöglichkeit ausreichen kann, ist in Rechtsprechung und Literatur allgemein anerkannt. Subjektive Unmöglichkeit besteht nicht nur, wenn der Arbeitgeber als Unternehmer in Mitbestimmungsangelegenheiten eine unternehmenseinheitliche Regelung mitbestimmungsfrei vorgeben kann und vorgibt, sondern auch dann, wenn ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung besteht bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Maßgeblich ist dabei, ob trotz möglicher Parallelvereinbarung durch die Einzelbetriebsräte eine überbetriebliche Regelung zwingend erforderlich ist. Dies ist dann der Fall, wenn eine Regelung auf Betriebsebene nicht sachgerecht erfolgen kann bzw. wenn Einzelbetriebsräte nach den konkreten Umständen in überbetrieblichen Angelegenheiten divergierende Interessen verfolgen, so dass dem Arbeitgeber etwa durch mehrere Einigungsstellen unterschiedliche Regelungen aufgezwungen werden könnten, die mit der vorgegebenen Struktur des Unternehmens in Widerspruch stünden. Gerade vorliegend zeigen die unterschiedlich getroffenen Regelungen in der Vergangenheit auf Betriebsebene, dass die Einzelbetriebsräte unterschiedliche Interessen verfolgen. Dann aber erfordert der Ausgleich divergierender Betriebsratsinteressen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (BAG, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision; BAG, AP Nr. 5 zu § 50 BetrVG 1972).

Vorliegend beabsichtigt die Arbeitgeberin die Einführung einer unternehmensweiten einheitlichen technischen Einrichtung, um damit durch zentrale Erfassung der Fehlzeiten und der Kostenüberwachung eine Kostenoptimierung vorzunehmen und die Möglichkeit einer einheitlichen Steuerung des Berichtswesens zu erhalten. Anhand der Fehlzeitenanalyse soll unternehmenseinheitlich die Möglichkeit der Steuerung geschaffen werden. Ebenso ist die Kostenoptimierung der Fehlzeiterfassung durch ein geändertes Computersystem beabsichtigt. Dieser Zweck, den der Arbeitgeber ausdrücklich in der vorgesehenen Vereinbarung nennt, kann nur durch ein einheitliches zentrales Computersystem - z.B. dem Statistikmodul von T... - erreicht werden. Diese Regelung ist insoweit vergleichbar dem vom Bundesarbeitsgericht am 11.11.1998 - 7 ABR 47/97 - entschiedenen Fall, dem die Einführung einer zentralen Telefonanlage zu Grunde lag. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist deshalb gegeben.

Dies gilt dann aber auch, wenn unterschiedliche betriebliche Regelungen durch eine unternehmenseinheitliche Neuordnung abgelöst werden sollen (Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz Fabricius/Kraft/Wiese/Kreutz Öttinger, 6. Aufl., § 50 Anm. 33; LAG Düsseldorf, LAGE § 50 BetrVG 1972 Nr. 4). Dabei kommt es nicht darauf an, dass das System T... bereits besteht und in den einzelnen Betrieben bisher auch schon, in sehr unterschiedlicher Ausgestaltung, zur Anwendung gekommen ist. Erst durch den Einsatz des neuen Statistikmoduls ist es möglich, dieses System unternehmenseinheitlich zu nutzen. Der Sinn dieser neuen technischen Einrichtung ist es gerade, eine unternehmenseinheitliche Regelung und Ausführung vorzunehmen und eine Kostenersparnis zu erreichen. Dies ist nicht anders zu beurteilen, als wenn ein völlig neues Fehlzeiterfassungssystem eingeführt würde. Mit der Handhabung, wie sie bisher vorgelegen hat, Betriebsvereinbarungen mit den einzelnen Betriebsräten, die gegebenenfalls zu unterschiedlichen Formen bzw. zur gänzlichen Ablehnung der Fehlzeiterfassung kommen, kann vorliegend die Arbeitgeberin den angestrebten Zweck gerade nicht erreichen. Diese Zielsetzung (einheitliche Regelung) war in der Vergangenheit noch nicht beabsichtigt, so dass die einzelnen Betriebe unterschiedliche Regelungen treffen konnten. In der Vergangenheit war deshalb die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates noch nicht gegeben, diese entsteht nunmehr erst dadurch, dass die Antragsgegnerin mit Einführung dieses neuen Statistikmoduls eine technische Einrichtung schaffen will, die eine unternehmenseinheitliche Regelung zwingend erforderlich macht um Kosten zu sparen und um ein einheitliches Berichtswesen zu schaffen und um einheitlich auf Fehlzeiten im Gesamtunternehmen reagieren zu können. Erst durch diese neue Zielsetzung ist die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats eröffnet worden und damit auch ab diesem Zeitpunkt die Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte entfallen. Damit ergibt sich auch zwangsläufig, dass die Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte nunmehr nicht mehr gegeben ist.

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist eine originäre Zuständigkeit, die nunmehr erstmals gegeben ist und sie kann insbesondere nicht davon abhängen, dass in der Vergangenheit örtliche Betriebsvereinbarungen getroffen worden sind, unabhängig davon, ob zu dem damaligen Zeitpunkt die Zuständigkeit der örtlichen Betriebsräte bestanden hat oder nicht. Wird die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats demnach bejaht aufgrund der gesetzlichen Zuständigkeitsabgrenzung, besagt dies gleichzeitig, dass die Einzelbetriebsräte keine Regelungskompetenz in dieser Angelegenheit (mehr) haben. Bestanden in der Vergangenheit wirksame Betriebsvereinbarungen von Einzelbetriebsräten, da damals die Regelungskompetenz der Einzel-

betriebsräte noch bestand - wie vorliegend -, wird dieser Konflikt nicht über die Grundsätze der Tarifkonkurrenz gelöst. Auch kann das Verhältnis Gesamtbetriebsvereinbarung Einzelbetriebsvereinbarung nicht nach dem Günstigkeitsprinzip geregelt werden, vielmehr verliert die Einzelbetriebsvereinbarung mangels Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats ihre Gültigkeit und damit ihre unmittelbare zwingende Wirkung, ohne dass es auf eine Kündigung durch einen Betriebspartner ankäme (so auch Richardi, BetrVG, 8. Aufl., § 50 Anm. 71). Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats erstreckt sich damit dann auf alle Betriebe des Unternehmens, auch auf Betriebe ohne Betriebsrat (§ 50 Abs. 1 BetrVG n.F.) und auch auf Betriebe, in denen der bisher befugte Einzelbetriebsrat seine Befugnis verliert.

Nach alledem hat das Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg - zu Recht den Antrag zurückgewiesen. Die Beschwerde gegen diese Entscheidung ist unbegründet. Der Hilfsantrag des Antragstellers ist aus den oben genannten Gründen ebenfalls zurückzuweisen.

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde bestand kein Anlass, da die Entscheidung keine grundsätzliche Bedeutung hat. Auf § 92 a ArbGG wird verwiesen.

**Bonfigt**, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht

**Dürnberger**, Ehrenamtlicher Richter

**Adacker**, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 03. Mai 2002