

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 TaBV 13/17

2 BV 70 e/15 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 25.04.2018

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2018

beschlossen:

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 10.05.2017 – 2 BV 70 e/15 – teilweise abgeändert.

Soweit der Betriebsrat E. (Beteiligter zu 1) Feststellung begehrt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung vom 25.5.2016 / 9.6.2016 nicht für die Arbeitnehmer des Betriebs E. gilt, wird der Antrag zurückgewiesen.

Im Übrigen wird die Beschwerde der Arbeitgeberin (Beteiligte zu 2) zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

.....

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob zwei Gesamtbetriebsvereinbarungen für den Betrieb der Arbeitgeberin in E. Wirkung entfalten.

Die Arbeitgeberin ist bundesweit auf dem Gebiet der Abfallentsorgung tätig. Zu ihrem Unternehmen gehören 16 Betriebe. In 12 dieser Betriebe sind Betriebsräte errichtet, davon zwei fünfköpfige und zehn dreiköpfige.

Der Beteiligte zu 1. ist der für den E.er Betrieb gewählte fünfköpfige Betriebsrat (Betriebsrat E.).

Der Beteiligte zu 3. ist der in dem Unternehmen gebildete Gesamtbetriebsrat (Gesamtbetriebsrat). Er hat 14 Mitglieder.

Die Arbeitgeberin verfügt über rund 350 Fahrzeuge. Zum Betrieb E. gehören etwa 50 Fahrzeuge. In allen Betrieben, außer in der Verwaltung, werden Fahrer beschäftigt. Ab Ende des Jahres 2013 führte die Arbeitgeberin in sämtlichen Betrieben ein technisches System der Firma S-TEC (System) zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeit der Fahrer und der Routennachverfolgung ein. Das System besteht aus Hardware (i-Button / i-Button-Lesegerät) und Software (GPS Car Control). Im Zuge der Einführung des Systems wurden sämtliche Fahrzeuge, eigene wie geleaste, mit dem System ausgestattet. Das System zeichnet mittels GPS auf, wann sich welches Fahrzeug wo befindet und wer es fährt. Der jeweilige Fahrzeugstandort kann festgestellt werden, ebenso die gefahrene Strecke sowie Stand- und Nutzungszeiten. Die GPS Car Control Funktionen sind im Einzelnen im Anlagenkonvolut AG 5 beschrieben (Bl. 296 f. d. A.). Die Standortdaten des Fahrzeugs werden aufgezeichnet, sobald der Arbeitnehmer seinen so genannten i-Button auf das Sensorfeld des Lesegeräts legt. Wird der i-Button nicht aufgelegt, ertönt während der Fahrt ein lautes Geräusch. Allerdings kann ein Zwischenschalter eingebaut werden, der die Abschaltung des Systems ermöglicht. Die Funktion des i-Buttons ist im Anlagenkonvolut AG 5 beschrieben (Bl. 300 d. A.). Die aufgezeichneten Daten werden auf einem zentralen Server bei der Firma S-TEC erfasst. Auf diesem Server werden die einzelnen Datensätze verwaltet. Je nach

Berechtigung können die Daten vom Server abgerufen werden. Die Rechner der einzelnen Betriebe sind nicht vernetzt.

Am 29.11.2013 unterzeichnete die Arbeitgeberin die mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelte „Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung und -abrechnung und Routennachverfolgung“ (Bl. 4 f. d. A.= GBV alt). Für den Gesamtbetriebsrat unterzeichnete Herr W. die Vereinbarung am 10.1.2014.

Herr W. war Mitglied des B. Betriebsrats. Diesem dreiköpfigen Gremium gehörte jedenfalls von 2013 bis 2015 auch Herr F. an. Sowohl Herr F. als auch Herr W. nahmen spätestens seit April 2013 gemeinsam an den Sitzungen des Gesamtbetriebsrats teil. Herr W. wurde als Gesamtbetriebsratsvorsitzender geführt. Herr F. nahm in diesem Zeitraum laut den Sitzungsprotokollen (Bl. 142 ff.) als Mitglied des Gesamtbetriebsrates an den Gesamtbetriebsratssitzungen teil und stimmte mit ab. Zudem wurde er ausdrücklich als Mitglied des Gesamtbetriebsrats bezeichnet, etwa in der Geschäftsordnung des Gesamtbetriebsrats vom 25.9.2015 (Bl. 94 ff. d. A.). Ein Beschluss, durch den der B. Betriebsrat Herrn F. in den Gesamtbetriebsrat entsandt hat, existiert nicht. Der Gesamtbetriebsrat hat vielmehr Protokolle der Sitzungen des B. Betriebsrats vom 24.4.2009 (Bl. 324 d. A.), 3.3.2015 (Bl. 333 d. A.) und 23.5.2016 (Bl. 337 d. A.) vorgelegt, ausweislich derer Herr W. entsandt worden ist.

Am 9.6.2016 unterzeichneten Herr W. und Herr H. für den Gesamtbetriebsrat die von der Arbeitgeberin am 25.5.2016 unterschriebene (weitere) „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitabrechnung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung“ (Bl. 161 ff. d. A. = GBV neu). Dem lag der Beschluss Nr. 8 des Gesamtbetriebsrats vom 9.6.2016 zugrunde (Bl. 192 f. d. A.). Am selben Tag beschloss der Gesamtbetriebsrat, die streitgegenständliche GBV alt aufzuheben (Beschluss Nr. 9 = Bl. 194). In der Gesamtbetriebsvereinbarung neu heißt es u.a.:

„§ 1 Präambel / Zweckbestimmung

...

- (3) Ziel der Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitabrechnung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung ist es, mit Hilfe der personalisierten Transponder/ I-Button eine bundesweit einheitliche Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitabrechnung zu gewährleisten. Diese wird unabhängig von dem genutzten KFZ und der ausgewiesenen Tour durchgeführt. Die Koordination der Fahrzeugflotte wird verbessert, die optimale Auslastung der KFZ wird gewährleistet und nach Bedarf kann auch der Fahrzeugtausch mit anderen Standorten erfolgen. Der langfristige Ersatz des manuellen Fahrtenbuchs erfolgt ebenfalls durch die rechtssichere Datenerfassung (elektronisches Fahrtenbuch) des EDV-Systems. Die Kontrolle, Optimierung, Verfeinerung und Vereinfachung der individuellen Tourenplanung durch die elektronische Unterstützung bei der Anlage von Standplätzen, der Routenplanung und der visuellen Aufbereitung der Touren wird mit dem eingesetzten System durchgeführt. Den Kunden können die geforderten, belastbaren Nachweise über die Anfahrt der einzelnen Standplätze geliefert werden.

§ 2 Geltungsbereich / Grundsätze

- (1) Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle von der Einführung der Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitabrechnung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung betroffenen Beschäftigten der Firma.
- (2) Diese Gesamtbetriebsvereinbarung regelt die Planung, Änderung und Weiterentwicklung der Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitabrechnung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung.
- (3) Leistungs- und Verhaltenskontrollen mithilfe des eingesetzten EDV-Systems zur Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitabrechnung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung sind unzulässig, es sei denn, der Gesamtbetriebsrat stimmt diesen in begründeten Fällen zu.

§ 3 Dokumentation

- (1) Die für den Betrieb der Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitabrechnung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung eingesetzte Hardware (Button/iButton-Lesegerät), Software (GPS Car Control), die Konfiguration, der Datenfluss und die erforderlichen Schnittstellen sind in den Anlagen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung nachvollziehbar dokumentiert. Die Datenerfassung erfolgt mit einer einheitlichen Hard- und Software. Die Dokumentation aller Daten erfolgt in der Firmenzentrale in Kiel.
- (2) Die Datenerhebung erfolgt zyklisch über Satellitenortung bzw. fahrzeugbezogen über die Sensorik der eingesetzten Systeme. Die Datenerhebung erfolgt anhand des personalisierten Transponders/I-Button der Beschäftigten.

...“

Herr W. legte ausgangs der Sitzung des Gesamtbetriebsrats vom 9.6.2016 seine Betriebsratsämter nieder und übernahm zum 13.6.2016 eine neue Arbeitsaufgabe bei der Arbeitgeberin.

In diesem Verfahren hat der Betriebsrat E. einen Beschluss als Bestandteil des Protokolls seiner Sitzung vom 17.12.2013 (Bl. 25 d. A.) vorgelegt. Danach hat der Betriebsrat E. beschlossen, den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats damit zu beauftragen, die Gesamtbetriebsvereinbarung (alt) zu unterschreiben. Am 25.5.2016 beschloss der Betriebsrat E., eine eventuelle Delegation an den Gesamtbetriebsrat betreffend den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur „Arbeitszeiterfassung und Abrechnung und Routennachverfolgung“ zu widerrufen (Beschluss vom 25.5.2016 = Bl. 157 d. A.).

Der Betriebsrat E. hat die Auffassung vertreten, die beiden streitbefangenen Vereinbarungen seien bereits formell unwirksam. Der Gesamtbetriebsrat sei zudem nicht originär zuständig. Die Notwendigkeit einer betriebsübergreifenden Regelung sei nicht erkennbar. Die einzelnen Betriebe tauschten die Fahrzeuge nicht untereinander aus. Das System könne ohne zentrale Datenerfassung genutzt werden, und zwar ohne Mehraufwand.

Ob am 17.12.2013 eine Betriebsratssitzung stattgefunden hat, auf der ein Delegationsbeschluss gefasst worden ist, könne nicht mehr nachvollzogen werden. Mit dem vorgelegten Beschluss vom 17.12.2013 sei dem Gesamtbetriebsrat aber nicht der Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung übertragen worden. Als Delegationsbeschluss sei er unwirksam, weil der Beschluss nur von zwei Betriebsratsmitgliedern unterschrieben worden ist. Der Betriebsrat E. hat bestritten, dass der Gesamtbetriebsrat die GBV alt als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen hat und dass dem Gesamtbetriebsrat hierbei ein Delegationsbeschluss des E.er Betriebsrats vorgelegen hat. Darüber hinaus sei die GBV alt auch deshalb unwirksam, weil sowohl Herr F. als auch Herr W., beide Mitglieder des B. Betriebsrats, als Gesamtbetriebsratsmitglieder geführt worden seien, obwohl der dreiköpfige B. Betriebsrat nur eines seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden durfte. Im Gremium habe zumindest seit dem Jahr 2013 Herr F. abgestimmt, während Herr W. nur die Verhandlung geleitet habe. Der Betriebsrat E. bestreitet auch, dass Herr W. vom B. Betriebsrat wirksam in den Gesamtbetriebsrat entsandt und dort wirksam zum Vorsitzenden gewählt worden ist.

Der Betriebsrat E. hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung und Abrechnung und Routennachverfolgung vom 29.11.2013/10.1.2014 nicht für die Arbeitnehmer des Betriebs E. gilt,
2. festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung vom 25.5.2016/9.6.2016 unwirksam ist und nicht für die Arbeitnehmer des Betriebs E. gilt.

Die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Gesamtbetriebsrat sei für den Abschluss der Vereinbarungen zuständig gewesen. Das System zur elektronischen

Arbeitszeiterfassung und Routennachverfolgung sei betriebsübergreifend eingeführt worden. Es bedürfe einer unternehmenseinheitlichen Regelung. Eine unterschiedliche Ausgestaltung in den einzelnen Betrieben sei mit der einheitlichen Funktionsweise des Systems unvereinbar. Zudem würden Fahrzeuge zwischen den Betrieben getauscht. Daher müssten alle Fahrzeuge mit dem System ausgestattet sein.

Da die GBV alt jedenfalls durch die GBV neu abgelöst und im Übrigen auch ausdrücklich aufgehoben worden sei, bestehe ein Rechtsschutzinteresse des Betriebsrats an der Feststellung der Unwirksamkeit der GBV alt nicht mehr. Auf die etwaige Unwirksamkeit seines Delegationsbeschlusses könne sich der Betriebsrat E. gegenüber der Arbeitgeberin ohnehin nicht berufen, weil sie von dessen Wirksamkeit habe ausgehen dürfen.

Der Gesamtbetriebsrat hat sich der Auffassung der Arbeitgeberin angeschlossen. Eine einheitliche Regelung der Angelegenheit sei im Hinblick auf das System zwingend notwendig. Die Arbeitgeberin habe sich dazu entschieden, jedes Fahrzeug zeitnah zu erfassen. Wenn ein Fahrzeug in einen Betrieb gehe, der sich an der elektronischen Erfassung nicht beteiligt, entstehe in der Datenerfassung eine Lücke.

Mit Beschluss vom 10.05.2017 hat das Arbeitsgericht nach den Anträgen des Betriebsrats E. erkannt. Die Anträge seien zulässig und begründet. Die GBV neu sei nicht mit Wirkung für den Betrieb E. abgeschlossen worden. Der Gesamtbetriebsrat sei nicht originär zuständig. Die Einführung des Systems betreffe zwar das gesamte Unternehmen. Eine betriebsübergreifende Regelung sei aber nicht notwendig. Es sei nicht ersichtlich, warum eine unterschiedliche Ausgestaltung in den einzelnen Betrieben mit der einheitlichen Funktion des Systems unvereinbar wäre.

Unstreitig könne ein Schalter eingebaut werden, mit dem das System deaktiviert werden kann. Die Fahrzeuge könnten damit unproblematisch zwischen den Betrieben getauscht werden, ohne dass es zu technischen Problemen komme. Je nach betrieblicher Vereinbarung könnten die Arbeitnehmer das System aktivieren oder eben auch nicht.

Auch der Umstand, dass die Arbeitgeberin mittels des Systems die Daten der Fahrzeuge (z.B. Kilometerstand etc.) zeitnah zentral erfassen möchte, erfordere nicht zwingend eine betriebsübergreifende Regelung. Denn in Betrieben, in denen das

System nicht zum Einsatz komme, könnten die erforderlichen Daten auf andere Weise erhoben werden, etwa indem ein Fahrtenbuch geführt werde. Diese Daten müssten dann zwar von der Arbeitgeberin in ihre Datenbank eingepflegt werden, was einen höheren Kosten- und Arbeitsaufwand bedeuten würde. Das begründe aber nicht die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Die bloße Zweckmäßigkeit und das Kosteninteresse des Arbeitgebers reichten nicht aus.

Die GBV alt sei gleichfalls nicht mit Wirkung für den Betrieb E. abgeschlossen worden. Denn der Beschluss des Gesamtbetriebsrats sei jedenfalls formell unwirksam. Herr F., der nie Mitglied des Gesamtbetriebsrats gewesen sei, habe an der Abstimmung teilgenommen. Die Mitwirkung eines Nichtberechtigten an der Beschlussfassung führe zur Unwirksamkeit des Beschlusses, wenn nicht nachweisbar sei, dass seine Mitwirkung offensichtlich keinen Einfluss auf den Beschluss haben konnte. Herr F. sei zu keiner Zeit Mitglied im Gesamtbetriebsrat gewesen. Er habe an Abstimmungen des Gesamtbetriebsrats nicht teilnehmen dürfen, auch nicht an der über die GBV alt.

Gegen den ihr am 6.6.2017 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat die Arbeitgeberin am 21.6.2017 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 6.9.2017 am 6.9.2017 begründet.

Die Arbeitgeberin rügt, das Arbeitsgericht habe die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zu Unrecht verneint. Eine betriebsübergreifende Regelung sei zwingend erforderlich. Die in mehreren Betrieben im Wege elektronischer Datenverarbeitung erhobenen und verarbeiteten Daten würden auch in anderen Betrieben weiterverwendet. Die Einführung unterschiedlicher Soft- und Hardware in den Betrieben würde einen erheblichen Mehraufwand bedeuten. Nur ein einheitliches System mit einheitlichen technischen Schnittstellen ermögliche ein sachgerechtes Management der Fahrzeugflotte, eine optimierte Bündelung von Wartungsintervallen,

eine Touren- und Routenoptimierung sowie eine Optimierung des Kraftstoffverbrauchs. Der Fahrzeugtausch zwischen den Betrieben sei unmöglich, wenn in einzelnen Betrieben die Daten durch Führung eines Fahrtenbuchs erhoben würden. Diese Form der Zeiterfassung sei fehleranfällig. Händisch erfasste Daten müssten in elektronische Daten umgewandelt werden. Ein zeitnaher Zugriff auf die Daten wäre unmöglich. Nach der unternehmerischen Entscheidung soll für jedes Fahrzeug jederzeit festgestellt werden können, welche Laufleistung es hat und wo es sich gerade befindet. Weder die regelmäßig bestehende Möglichkeit der Deaktivierung eines Systems für bestimmte Nutzer noch der Hinweis auf anderweitige Datenerhebung stünden dem zwingenden Erfordernis einer betriebsübergreifenden Regelung entgegen. Die vom Arbeitsgericht angesprochene Deaktivierung des Systems für einzelne Betriebe solle gerade unterbleiben, um Manipulationen - etwa mittels eines Schalters - zu vermeiden. Schließlich spreche auch die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter für eine betriebsübergreifende Regelung.

Die Arbeitgeberin meint, die GBV alt sei nicht wegen der Beteiligung des Herrn F. an der Abstimmung unwirksam. Herr F. habe auf Anweisung des Betriebsratsmitglieds W. seine Hand gehoben. Die Abstimmung müsse nicht höchstpersönlich erfolgen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 10.5.2017 – 2 BV 70e/15 – abzuändern und die Anträge des Beteiligten zu 1) (Betriebsrats) zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat E. verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und bezieht sich auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Ergänzend führt er aus:

Die Frage der Deaktivierung des Systems könne auf betrieblicher Ebene geregelt werden. Zweckmäßigkeitserwägungen änderten daran nichts. Für die innerbetriebliche Gleichbehandlung sei der örtliche Betriebsrat zuständig, nicht der Gesamtbetriebsrat. Da die Betriebe des Unternehmens in räumlich getrennten Regionen angesiedelt seien und die Arbeitnehmer die Arbeit in der Region ihres Betriebs verrichteten, fehle ein zwingender Grund für eine betriebsübergreifende Arbeitszeiterfassung. Das System könne nur Fahrtbeginn und –ende sowie Standzeiten erfassen. Für die Routenoptimierung und die Kraftstoffersparnis würden Daten anderer Betriebe nicht benötigt. Die Kilometerleistung des Fahrzeugs werde dadurch nicht erfasst, sondern nur dessen Bewegungsbild. Wartungsintervalle könnten nicht festgestellt, ein etwaiger Fahrzeugtausch auch ohne das System erfasst werden.

Der Betriebsrat E. bestreitet auch in der Beschwerdeinstanz, dass Herr F. auf Geheiß von Herrn W. abgestimmt hat. Herr F. habe ohne Weisung oder Vorgabe abgestimmt.

Der zu 3) beteiligte Gesamtbetriebsrat hat in der Beschwerdeinstanz keinen Antrag gestellt.

Die Beschwerdekammer hat in der Anhörung vom 25.4.2018 den Zeugen Schmidt vernommen. Wegen des Beweisbeschlusses und der Aussage des Zeugen wird auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen. Im Übrigen wird hinsichtlich der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes auf die Schriftsätze, Anlagen und die Sitzungsniederschrift verwiesen.

II.

1. Die nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, insbesondere frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 89 Abs. 2 ArbGG.

2. Die Beschwerde ist teilweise begründet, im Übrigen unbegründet.

a) Die Anträge des Betriebsrats E. sind zulässig.

Der Betriebsrat E. ist antragsbefugt, denn er macht geltend, er sei in seiner Regelungsbefugnis für die streitgegenständlichen Fragen verletzt. Hierin liegt eine eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition.

Seine Anträge sind hinreichend bestimmt. Mit ihnen will der Betriebsrat E. nicht die Unwirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarungen insgesamt, sondern lediglich deren Unanwendbarkeit auf die Arbeitnehmer des E.er Betriebs, also eine relative Unwirksamkeit, festgestellt wissen. Dies ergibt sich aus der Antragsformulierung iVm. der Klarstellung im Schriftsatz vom 23.8.2016 (Bl. 341 f. d. A.) sowie im Anhörungstermin in der Beschwerdeinstanz. Eine auf die Unanwendbarkeit der Gesamtbetriebsvereinbarungen für den E.er Betrieb beschränkte Feststellung ist möglich und sachgerecht. Die Frage der Geltung lässt sich nicht zwingend nur einheitlich für alle Betriebe der Arbeitgeberin beantworten (vgl. dazu BAG 9.12.2003 – 1 ABR 49/02 – Rn. 24). Denn selbst bei fehlender originärer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für sämtliche Betriebe, können die Vereinbarungen in einzelnen Betrieben anwendbar sein, etwa bei wirksamer Beauftragung iSv. § 50 Abs. 2 BetrVG.

Ausgehend von diesem Antragsverständnis sind gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG neben dem antragstellenden Betriebsrat E. die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat Beteiligte des Verfahrens. Der Gesamtbetriebsrat ist durch eine Entscheidung über die von ihm geschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen. Dagegen waren die Betriebsräte der anderen Betriebe der Arbeitgeberin nicht zu beteiligen, da sie durch das Verfahren nicht in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung berührt sind.

Der Betriebsrat E. hat ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Die Geltung der Gesamtbetriebsvereinbarungen ist ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis. Zwar gehen Arbeitgeberin und

Gesamtbetriebsrat davon aus, dass die GBV neu die GBV alt abgelöst hat, mit der Folge, dass letztere nicht mehr gilt. Es ist aber gerade streitig, ob die GBV neu wirksam zustande gekommen ist und somit überhaupt die GBV alt ablösen konnte.

Dass der Betriebsrat E. seinen Prozessbevollmächtigten wirksam zur Einleitung und Führung des Verfahrens bevollmächtigt hat, bestreiten die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat in der Beschwerdeinstanz nicht mehr. Es kann auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts unter II. 1. des angefochtenen Beschlusses verwiesen werden.

b) Der Betriebsrat E. kann nicht Feststellung verlangen, dass die GBV neu auf die Arbeitnehmer des E.er Betriebs keine Anwendung findet. Dagegen ist festzustellen, dass die GBV alt nicht anwendbar ist.

aa) Der Antrag zu 1 des Betriebsrats E. ist unbegründet. Die GBV neu ist von der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat mit Wirkung für den Betrieb E. abgeschlossen worden.

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zum Abschluss der GBV neu folgt nicht bereits aus § 50 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, denn unstreitig hat der Betriebsrat E. den Gesamtbetriebsrat nicht beauftragt, diese Gesamtbetriebsvereinbarung zu schließen.

Der Gesamtbetriebsrat war aber nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zum Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung zuständig. Sonstige Unwirksamkeitsgründe liegen nicht vor.

(1) Gegenstand des Antrags zu 1 ist die Unwirksamkeit der GBV neu. Die Vereinbarung beansprucht bei sachgerechter Auslegung Geltung für den E.er Betrieb, auch wenn sie ihn nicht ausdrücklich erwähnt. Denn gemäß ihres § 2 Abs. 1 gilt die GBV neu für alle von der Einführung der Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitabrechnung, Routennachverfolgung und Routenoptimierung betroffenen Beschäftigten der Firma. Betroffen sind insbesondere die Fahrer, denn ihre Leistungs- und Verhaltensdaten werden erfasst. Im Betrieb E. sind unstreitig Fahrer beschäftigt.

Entgegen ihrer missverständlichen Überschrift regelt die GBV neu im Kern die Einführung und Anwendung des Systems. Sie befasst sich mit der durch die Hardware und Software möglichen Datenerhebung. Bei der Hard- und Software handelt es sich um eine technische Einrichtung iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Das System ermöglicht es u.a., bezogen auf den einzelnen Fahrer festzustellen, wann er mit seinem Fahrzeug auf welchem Weg gefahren ist. Damit erhebt und speichert das System (auch) individualisierte und individualisierbare Daten über das Verhalten und die Leistung der Fahrer und ermöglicht grundsätzlich deren Auswertung. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten kein Streit.

(2) Für den Abschluss der GBV neu mit diesem Regelungsgegenstand war der Gesamtbetriebsrat zuständig.

(a) 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 die 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 dass zum andern objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls 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 Zweckmäßigkeitgesichtspunkte 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* (BAG 14.11.2006 – 1 ABR 4/06 – Rn. 22; BAG 9.12.2003 – 1 ABR 49/02 – Rn. 31). 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 (ständige Rechtsprechung, etwa BAG 14.11.2006 – 1 ABR 4/06 – Rn. 22). Ist die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zur Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründet, hat er diese Angelegenheit insgesamt mit dem Arbeitgeber zu regeln, auch wenn Detailfragen für mehrere Betriebe unterschiedlich ausgestaltet werden können.

(b) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats gegeben.

(aa) Die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit betrifft mehr als einen Betrieb der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin hat das System unternehmensweit eingeführt. Mit der unternehmensweiten Systemeinführung verfolgt die Arbeitgeberin verschiedene Ziele, die in der Präambel der GBV neu genannt sind. Zum einen soll die Arbeitszeiterfassung und –abrechnung bundesweit einheitlich erfolgen. Zum anderen soll die Fahrzeugflotte koordiniert und eine optimale Auslastung der Fahrzeuge gewährleistet werden, was die Möglichkeit eines Fahrzeugtausches zwischen den Standorten einschließt. Mit Hilfe des Systems soll außerdem die Routen- und Tourenplanung verbessert werden. Schließlich geht es darum, Nachweise für Kunden zu generieren. Inhaltlich befasst sich die GBV neu mit der Einführung und Anwendung der Hardware (i-Button / i-Button-Lesegerät) und Software (GPS Car Control) in allen Betrieben der Arbeitgeberin.

(bb) Die Einführung und Anwendung des Systems bedurfte einer betriebsübergreifenden Regelung. Das Arbeitsgericht hat bei seiner gegenteiligen Würdigung die Einsatzmöglichkeiten des Systems sowie den Umfang der von der Arbeitgeberin geplanten Nutzung verkannt.

Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 14.11.2006 (dort Rn. 30) ausgeführt, dass die technische Notwendigkeit einer

betriebsübergreifenden Regelung u.a. dann bestehen kann, wenn im Wege der elektronischen Datenverarbeitung in mehreren Betrieben Daten erhoben und verarbeitet werden, die auch zur Weiterverwendung in anderen Betrieben bestimmt sind (vgl. schon BAG 14.9.1984 – 1 ABR 23/82 – Rn. 40). In einem solchen Fall kann es aus arbeitstechnischen Gründen erforderlich sein, in den Betrieben auf den dortigen Rechnern dieselbe Software zu implementieren. Die Verwendung derselben Programme, Eingabemasken und Formate sorgt in solchen Fällen dafür, dass die in den Betrieben erhobenen und verarbeiteten Daten exportiert und importiert und sodann in anderen Betrieben ohne zusätzlichen technischen Aufwand genutzt werden können. Dies gilt auch dann, wenn die Betriebe nicht unmittelbar miteinander vernetzt sind, sondern der Datentransfer über einen gemeinsamen Server stattfindet. In einem solchen Fall ist eine unterschiedliche Ausgestaltung des elektronischen Datenverarbeitungssystems in den einzelnen Betrieben mit dessen einheitlicher Funktion nicht vereinbar (vgl. zur Einführung einer unternehmenseinheitlichen Telefonanlage BAG 30.8.1995 – 1 ABR 4/95 – Rn. 27 ff.; BAG 11.11.1998 – 7 ABR 47/97 – Rn. 14).

Auch im vorliegenden Fall hat die Arbeitgeberin ein einheitliches Datenerhebungs- und Verarbeitungssystem in ihren Betrieben eingeführt. Das System dient nicht allein der Erfassung der Arbeitszeit der Fahrer. Eine Regelung dazu, könnte in der Tat auch von den Einzelbetriebsräten getroffen werden, zumal ein Personalaustausch zwischen den Betrieben nicht erfolgt.

Mit dem System soll (auch) die Fahrzeugflotte unternehmensübergreifend koordiniert und für eine optimale Fahrzeugauslastung gesorgt werden. Das System hält entsprechende Funktionen vor, die es erlauben, für alle Fahrzeuge des Unternehmens jederzeit neben ihrem Standort relevante Daten wie Kilometerstand, Betankung, Verbrauch, gefahrene Strecke, Stand- und Nutzungszeiten festzustellen (vgl. GPS Car Controll Funktionen = Bl. 296 d. A.). Auf Grundlage dieser Daten kann der Fahrzeugeinsatz unternehmensweit und zeitnah (um-)geplant und bei Ausfällen oder ähnlichem unmittelbar reagiert werden. Fällt etwa in einem Betrieb ein Fahrzeug aus, kann mit Hilfe der aktuellen Daten zu Standort, Verfügbarkeit und Einsatzbereitschaft eines Ersatzfahrzeugs ggf. ein geeignetes Fahrzeug aus einem anderen Betrieb

herangezogen werden. Die einheitliche Erfassung der Laufleistung der Fahrzeuge ermöglicht es der Arbeitgeberin, Fahrzeuge zwischen den Betrieben zu tauschen, um auf diese Weise die Leasinglaufleistungen auszunutzen und einzuhalten. Dass die Arbeitgeberin diesen Zweck nicht nur vorgeschoben hat, sondern tatsächlich verfolgt und die Möglichkeiten von GPS Car Control insoweit nutzt, steht nach der Vernehmung des Zeugen S. fest. Der Zeuge hat bestätigt, dass bei der Arbeitgeberin Fahrzeuge zwischen den Betrieben getauscht werden, insbesondere wegen ihrer Laufleistung. Er hat dazu erläutert, dass die Verantwortlichen, etwa Betriebsleiter wie er, aus wirtschaftlichen Gründen gehalten sind, die im Leasingvertrag vereinbarte Laufleistung zu beachten. Eine Optimierung finde sowohl auf der Ebene des Betriebs als auch überbetrieblich statt. Es sei also möglich, dass Fahrzeuge eines Betriebs in einen anderen Betrieb wechseln, damit die zulässige Laufleistung optimal ausgenutzt wird. Unstreitig kann die Laufleistung der Fahrzeuge auf verschiedene Weise ermittelt werden. Der Zeuge hat aber bekundet, dass (auch) die mit der Software GPS Car Control gewonnenen Daten zur Laufleistung der Fahrzeuge bei den Überlegungen zum Fahrzeugtausch genutzt werden. Die Aussage des Zeugen ist glaubhaft, denn der Zeuge hat als Betriebsleiter Einblick in das Fahrzeugflotten-Management. Er selbst muss die Laufleistungen der Fahrzeuge kontrollieren und Konsequenzen ziehen. Der Zeuge ist glaubwürdig. Er hat sich sachlich und klar zur Beweisfrage geäußert, ohne sich in Widersprüche zu verwickeln. Nachfragen konnte er schlüssig beantworten. Ein persönliches Interesse des Zeugen am Ausgang des Verfahrens ist nicht erkennbar. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende H. hat im Übrigen die Aussage des Zeugen bestätigt. Er hat zwei aktuelle Fälle genannt, in denen Betriebe Fahrzeuge getauscht haben.

Nur durch die Verwendung eines einheitlichen Programms an allen Standorten ist sichergestellt, dass die mit dem System gewonnenen Daten nicht nur in einem Betrieb zur Verfügung stehen, sondern auch von anderer Stelle, etwa der Verwaltung, abgerufen und dort ohne zusätzlichen technischen Aufwand genutzt werden können. Sind nicht alle Fahrzeuge mit dem System ausgestattet oder ist das System deaktiviert, stehen für diese Fahrzeuge entsprechende Daten nicht zur Verfügung. Sie müssten anderweitig erfasst und später in das System eingepflegt werden. Das aber würde zu Verzögerungen führen und die Gefahr von Ungenauigkeiten oder Übermittlungsfehlern

heraufbeschwören (vgl. dazu BAG 30.8.1995 – 1 ABR 4/95 - Rn. 28). Im Einzelfall könnte nicht zeitnah reagiert werden. Deshalb steht der technisch mögliche Einbau eines Schalters, mit dem das System deaktiviert wird, den verfolgten Einsatzzwecken entgegen.

Auch wenn die einzelnen Betriebe nicht unmittelbar miteinander vernetzt sind, der Datentransfer vielmehr über einen gemeinsamen Server bei der Firma S-TEC erfolgt, ist eine unterschiedliche Ausgestaltung des elektronischen Datenverarbeitungssystems in den einzelnen Betrieben mit dessen einheitlicher Funktion unvereinbar.

(3) Die GBV neu ist wirksam und unter Beachtung von § 77 Abs. 2 BetrVG zustande gekommen. Diese Vorschrift gilt aufgrund der Verweisung in § 51 Abs. 5 BetrVG auch für Vereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat (Fitting, 29. Auflage, § 77 Rn. 2).

Die Gesamtbetriebsvereinbarung kommt wie die Betriebsvereinbarung als privatrechtlicher Vertrag durch inhaltlich übereinstimmende Willenserklärungen zustande. Für die Arbeitgeberin haben die GBV neu am 25.5.2016 zwei Mitglieder der Geschäftsleitung unterschrieben. Für den Gesamtbetriebsrat haben am 9.6.2016 die Herren W. und H. auf derselben Urkunde unterschrieben. Damit ist auch die erforderliche Schriftform gewahrt.

Dem Abschluss der GBV neu lag ein ordnungsgemäßer Beschluss des Gesamtbetriebsrats zugrunde. Nach § 51 Abs. 3 BetrVG werden Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats, soweit nichts Anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Beschlussfähig ist der Gesamtbetriebsrat, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt und die teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Denn der Gesamtbetriebsrat hat ausweislich des Protokolls der Sitzung vom 9.6.2016 mit 12 seiner 14 Stimmen bei zwei Gegenstimmen für den Abschluss der GBV neu gestimmt.

Herr W. hatte als Gesamtbetriebsratsvorsitzender ordnungsgemäß unter Mitteilung der Tagesordnung zu der Sitzung am 9.6.2016 geladen (vgl. Einladung vom 30.5.2016 = Bl. 178 f. d. A.). Punkt 9 der Tagesordnung befasste sich mit dem Abschluss der GBV neu.

Offenbar sind alle Gesamtbetriebsratsmitglieder zu der Sitzung geladen worden. Soweit der Betriebsrat E. das in Abrede stellt, übersieht er, dass nach dem Protokoll der Sitzung alle Betriebe durch die von ihnen entsandten Gesamtbetriebsratsmitglieder vollständig vertreten waren (vgl. Bl. 180 ff. d. A.).

Herr W. war jedenfalls im Mai 2016 und bis zum 9.6.2016 Mitglied des Gesamtbetriebsrats. Ausweislich der Protokolle des B. Betriebsrats vom 3.3.2015 und 23.05.2015 (Bl. 333 ff. d. A.) war er in den Gesamtbetriebsrat entsandt. Herr P. hat am 3.3.2015 zu Recht an der Beschlussfassung über die Entsendung von Herrn W. teilgenommen, denn nach dem Protokoll war er in den Betriebsrat nachgerückt. Dass es zu diesem Umstand im Protokoll heißt „Einstimmig angenommen“ ändert an der Sachlage nichts. Herr W. konnte deshalb vom Gesamtbetriebsrat auch zum Vorsitzenden gewählt werden. Der Gesamtbetriebsrat hat seine Wahl und die des Herrn H. als Stellvertreter im Übrigen am 9.6.2016 mit Beschluss einstimmig bestätigt.

Dass die GBV alt bei Abschluss der GBV neu noch nicht ausdrücklich aufgehoben worden war, führt entgegen der Ansicht des Betriebsrats E. nicht zur Unwirksamkeit der GBV neu. Denn eine Betriebsvereinbarung endet mit dem Inkrafttreten einer neuen Betriebsvereinbarung über denselben Regelungsgegenstand (zum Ablösungsprinzip vgl. BAG 10.8.1994 – 10 ABR 61/93 – Rn. 34).

bb) Dass die GBV alt für die Arbeitnehmer des Betriebs E. nicht (mehr) gilt, hat das Arbeitsgericht auf den Antrag zu 2 des Betriebsrats E. im Ergebnis zu Recht festgestellt. Denn die GBV neu ist – wie eben dargestellt - an die Stelle der GBV alt getreten und hat sie abgelöst.

3. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht ersichtlich.