

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 45/11  
1 TaBV 55/09  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
25. September 2012

## **BESCHLUSS**

Klapp, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Konzernarbeitgeberin und Beschwerdeführerin,

3. - 43. weitere Beteiligte

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 25. September 2012 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Platow und Dr. Benrath für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Konzernbetriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. Mai 2011 - 1 TaBV 55/09 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde der V GmbH & Co. KG gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hannover vom 20. Mai 2009 - 5 BV 1/09 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass dessen Tenor lautet:

Der Konzernbetriebsrat ist für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Nutzung des IT-Systems SAP ERP zuständig.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

- A. Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats. 1
- Die Arbeitgeberin ist die Konzernobergesellschaft einer Verlagsgruppe. 2
- Antragsteller ist der dort errichtete Konzernbetriebsrat.
- Die Personalverwaltung wurde für die Mehrzahl der Konzernunternehmen ursprünglich von der Arbeitgeberin auf der Basis von Geschäftsbesorgungsverträgen durchgeführt. Das dafür eingesetzte Datenverarbeitungssystem SAP ERP ermöglicht die Personalabrechnung und Personalbetreuung sowie das Personalcontrolling. Die Arbeitgeberin und der bei ihr gebildete Betriebsrat schlossen im Juni 2000 eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz der zu diesem Zeitpunkt genutzten Systemversion ab. Seit dem Jahr 2010 wird die Personalverwaltung von einem konzernangehörigen Tochterunternehmen wahrgenommen. 3

Die Nutzung des Systems SAP ERP erfolgt im sog. „Einmandantenmodell“. Danach haben grundsätzlich nur Mitarbeiter der jeweils personalverwaltenden Gesellschaft eine Zugriffsmöglichkeit auf die erhobenen Personaldaten. Das System verfügt über technische Schnittstellen, die zentral bestimmte Aufgaben übernehmen können. Zu diesen gehören etwa das Einlesen von Stundenkonten, der elektronische Versand von Entgelt- und Zeitrachweisen, Meldungen an Sozialversicherungsträger und die Finanzverwaltung sowie die Verwaltung der bei der Entgeltabrechnung anfallenden Papierdokumente. Das System kann verschiedene Berichtsaufgaben wie etwa die Dokumentation über Langzeiterkrankungen sowie besondere Urlaubsansprüche durchführen. Die Zugriffe auf die verarbeiteten Daten werden durch eine Protokollierungsfunktion einheitlich aufgezeichnet.

4

Der Konzernbetriebsrat und die Arbeitgeberin verständigten sich im Jahr 2008 in einem gerichtlichen Vergleich auf die Errichtung einer Einigungsstelle zur Nutzung der seinerzeit für die Personalverwaltung eingesetzten Systemversion „mySAP HR ERP 2004“. Die Einigungsstelle stellte in einem Spruch vom 15. Dezember 2008 ihre Unzuständigkeit fest. Die von der Arbeitgeberin in Aussicht gestellte zukünftige Nutzung des Personalverwaltungssystems erfordere keine unternehmensübergreifende Regelung unter Beteiligung des Konzernbetriebsrats. Am 25. Februar 2010 bestätigte die wegen der Verlagerung der Personalverwaltung auf eine Konzerntochter auf Anregung des Landesarbeitsgerichts erneut einberufene Einigungsstelle ihre Entscheidung.

5

Der Konzernbetriebsrat hat - sofern für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - zuletzt beantragt

6

festzustellen, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom 15. Dezember 2008 in der Fassung des Beschlusses vom 25. Februar 2010 im Einigungsstellenverfahren über seine Zuständigkeit für die Nutzung des EDV-Systems mySAP HR ERP 2004 zwischen der Konzernarbeitgeberin und ihm unwirksam ist.

- Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. 7
- Das Arbeitsgericht hat dem zuletzt gestellten Antrag des Konzernbetriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Beschwerde der Arbeitgeberin abgewiesen. Dagegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Konzernbetriebsrats, mit der dieser in Bezug auf den zuletzt gestellten Antrag die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung beantragt. Der Senat hat die Betriebsräte der konzernangehörigen Gesellschaften am Verfahren beteiligt, für deren Personalverwaltung das System SAP ERP zum Einsatz kommt. 8
- B. Die Rechtsbeschwerde des Konzernbetriebsrats ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Feststellungsantrag zu Unrecht abgewiesen. 9
- I. Der Antrag ist zulässig. 10
1. Der Antrag bedarf der Auslegung. 11
- a) Nach der ständigen Senatsrechtsprechung sind Anträge im Beschlussverfahren möglichst so auszulegen, dass sie eine erstrebte Sachentscheidung zulassen. Dementsprechend ist ein Antrag, der auf die Feststellung der Unwirksamkeit eines Spruchs einer Einigungsstelle gerichtet ist, mit dem sich diese mit der Begründung, es fehle für den betreffenden Gegenstand an einem Mitbestimmungsrecht, für unzuständig erklärt hat, regelmäßig dahin auszulegen, es möge das Bestehen eines entsprechenden Mitbestimmungsrechts festgestellt werden (*BAG 21. Juli 2009 - 1 ABR 42/08 - Rn. 13, BAGE 131, 225*). Der ausschließlich auf die Frage der Zuständigkeit einer Einigungsstelle beschränkte Feststellungsantrag wäre wegen Fehlens der Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig. Durch einen solchen Zwischenbeschluss der Einigungsstelle wird zwischen den Beteiligten kein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis begründet oder ausgestaltet (*BAG 31. Mai 2005 - 1 ABR 22/04 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 115, 49*). Dies gilt unabhängig davon, ob die Voraussetzungen für das beanspruchte Beteiligungsrecht vorliegen oder

nicht oder - wie vorliegend - über die Zuständigkeit der beteiligten Arbeitnehmersvertretung gestritten wird. Ein Einigungsstellenspruch über die Zuständigkeit oder Unzuständigkeit enthält keine materielle Entscheidung in einer Regelungsfrage iSd. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG. Der unterlegene Beteiligte kann daher allein mit einer auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts gerichteten Feststellung sein Verfahrensziel erreichen.

b) Hiernach ist die Antragstellung des Konzernbetriebsrats trotz ihres anderslautenden Wortlauts dahin zu verstehen, es möge seine Zuständigkeit für die Mitbestimmung bei der Nutzung des Systems SAP ERP in der von der Arbeitgeberin als Konzernobergesellschaft geführten Unternehmensgruppe im Bereich der Personalverwaltung festgestellt werden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts geht es dem Konzernbetriebsrat nicht um die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs über die künftige Gestaltung des seit dem Jahr 2004 im Konzernverbund genutzten Datenverarbeitungssystems. Ein solches Antragsverständnis wird dem Begehren des Konzernbetriebsrats nicht gerecht. Aus dessen Sicht nutzt die Arbeitgeberin das Personalverwaltungssystem zumindest seit dem Jahr 2008 unter Missachtung der nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gebotenen Beteiligung. Zwar hat die Arbeitgeberin im Jahr 2000 mit dem bei ihr als Konzernobergesellschaft errichteten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz eines Personalverwaltungssystems abgeschlossen. Die Funktionen des seinerzeit verwendeten Systems sind seither jedoch erheblich erweitert worden. Dass die Arbeitgeberin für die jeweils erfolgten Nutzungsänderungen das nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderliche Beteiligungsverfahren mit der jeweils zuständigen Arbeitnehmersvertretung durchgeführt hat, wird von der Arbeitgeberin selbst nicht geltend gemacht. Verfahrensgegenstand des vom Konzernbetriebsrat eingeleiteten Einigungsstellenverfahrens war dementsprechend die Nutzung des seinerzeit im Konzern eingesetzten Personalverwaltungssystems. Sowohl in der Einigungsstelle als auch im vorliegenden Beschlussverfahren hat der Konzernbetriebsrat stets seine Zuständigkeit für die Mitbestimmung bei der gegenwärtigen Nutzung und

13

Ausgestaltung des Systems SAP ERP reklamiert. Folgerichtig hat auch das Arbeitsgericht angenommen, dem Konzernbetriebsrat gehe es um seine Beteiligung an der gegenwärtigen Handhabung des Personalverwaltungssystems.

Die demgegenüber vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Antrags, wonach Streitgegenstand die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs zur zukünftigen Gestaltung des Einsatz von mySAP HR ERP 2004 ist, erweist sich danach als unzutreffend. Ein solches Antragsverständnis durfte das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung schon deshalb nicht zugrunde legen, weil der Konzernbetriebsrat der Auslegung seines Antrags durch das Arbeitsgericht nicht widersprochen hatte und im Beschwerdeverfahren keine Anhaltspunkte für eine geänderte Antragsauslegung vorlagen. Zudem fehlt es an einem den Anforderungen des § 139 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 ZPO genügenden Hinweis des Beschwerdegerichts für sein anderslautendes Antragsverständnis. Das Landesarbeitsgericht hat zudem nicht ausreichend bedacht, dass der von ihm zugrunde gelegte Antrag mangels eines feststellungsfähigen Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig wäre und daher den seit dem Jahr 2008 bestehenden Streit über die Beteiligungsrechte des Konzernbetriebsrats bei dem Einsatz des Systems SAP ERP nicht beenden könnte. Gegen die Antragsauslegung des Beschwerdegerichts spricht schließlich, dass die Arbeitgeberin weder in der Einigungsstelle noch in den Vorinstanzen einlassungsfähigen Vortrag zur zukünftigen Ausgestaltung des Personalinformationssystems gehalten hat. Vielmehr erfasst ein auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gestütztes Beteiligungsverlangen bei einem bereits eingeführten Personalverwaltungssystem regelmäßig nur dessen Anwendung. Diese besteht im Einsatz der technischen Einrichtung und damit im eigentlichen Überwachungsvorgang (vgl. *Wiese GK-BetrVG 9. Aufl. § 87 Rn. 569*).

14

c) Dem vorstehenden Antragsverständnis steht nicht entgegen, dass der Konzernbetriebsrat in der Beschwerdeinstanz einen auf Feststellung seines Mitbestimmungsrechts gerichteten Antrag angekündigt, diesen aber in der

15

Anhörung vom 27. April 2010 nicht gestellt hat. Hierdurch erhält sein Antragsbegehren keinen derart eindeutigen Inhalt, der die vorgenommene Auslegung hindern würde. Der aufrechterhaltene Feststellungsantrag und das zu seiner Begründung gehaltene tatsächliche Vorbringen verdeutlichen, dass es dem Konzernbetriebsrat stets um die Klärung seiner Zuständigkeit für das im Konzern bereits eingesetzte Personalverwaltungssystem SAP ERP geht.

2. In dieser Auslegung genügt der Antrag den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit einer Sachentscheidung über das so verstandene Begehren wird hinreichend klar, inwieweit dem Konzernbetriebsrat das streitige Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht. 16

3. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien und kann nach der ständigen Senatsrechtsprechung Gegenstand eines Feststellungsbegehrens iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sein (*BAG 17. Januar 2012 - 1 ABR 45/10 - Rn. 16 f., AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 41 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 7*). 17

4. Die Vorinstanzen haben es rechtsfehlerhaft unterlassen, die im Konzernverbund der Arbeitgeberin errichteten Betriebsräte als Verfahrensbeteiligte anzuhören (§ 83 Abs. 3 ArbGG). Die vom Konzernbetriebsrat begehrte Entscheidung kann auch deren betriebsverfassungsrechtliche Stellung betreffen. Wird dem Antrag des Konzernbetriebsrats entsprochen, steht fest, dass nur dieser und nicht die in den konzernangehörigen Unternehmen errichteten Betriebsräte für die Ausübung der Mitbestimmung für die Einführung und Anwendung des Systems SAP ERP zuständig ist (*vgl. BAG 19. Juni 2012 - 1 ABR 19/11 - Rn. 12, NZA 2012, 1237*). Einer darauf gestützten Zurückweisung bedarf es indes nicht. Der Senat hat die unterbliebene Beteiligung nachgeholt und den betroffenen Betriebsräten Gelegenheit gegeben, sich zum Antrag des Konzernbetriebsrats zu äußern. 18

- II. Der Antrag ist begründet. Dem Konzernbetriebsrat steht das Beteiligungsrecht bei der Nutzung des streitgegenständlichen Personalverwaltungssystems zu. 19
1. Die Nutzung des Systems SAP ERP im Personalwesen unterliegt dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. 20
- a) Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat ua. mitzubestimmen bei der 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 14. November 2006 - 1 ABR 4/06 - Rn. 27, BAGE 120, 146*). 21
- b) Das im Konzern eingesetzte System SAP ERP ist eine solche technische Einrichtung. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten auch kein Streit. Das System dient dem Sammeln von Informationen und dem Auswerten bereits vorliegender Daten der Arbeitnehmer. Es erhebt selbst individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten und zeichnet sie auf. Außerdem ermöglicht das System die Verknüpfung und Auswertung der erhobenen Daten. 22
2. Für die Nutzung des Systems SAP ERP ist der Konzernbetriebsrat nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG zuständig. 23



a) Nach der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes ist für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in erster Linie der von den Arbeitnehmern unmittelbar durch Wahl legitimierte Betriebsrat zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaften der einzelnen Betriebe gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen. Diese Aufgabe weisen § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat nur für den Fall zu, dass die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder das konzernangehörige Unternehmen beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr auf der betrieblichen Ebene bzw. der des Unternehmens gewahrt werden können. Nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG ist der Konzernbetriebsrat für die Behandlung von Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Diese originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ist nach denselben Kriterien zu bestimmen wie die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (*BAG 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 - Rn. 66, BAGE 127, 146*). Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Unternehmen betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmensübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt (*vgl. BAG 19. Juni 2012 - 1 ABR 19/11 - Rn. 21, NZA 2012, 1237*). Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände im Konzern und in den einzelnen Unternehmen. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer konzerneinheitlichen oder unternehmensübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitssichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Konzernbetriebsrats zu begründen (*BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 454/06 - Rn. 20, BAGE 123, 152*).

24

b) Die Nutzung des Systems SAP ERP betrifft mehrere Unternehmen im Konzern. Die Personalverwaltung erfolgt von der jeweils dafür zuständigen Konzerngesellschaft für die Mehrzahl der konzernangehörigen Unternehmen. 25

c) Ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmensübergreifende Regelung liegt vor. Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats folgt aus technischen Gründen. Der Einsatz des Personalverwaltungssystems kann wegen der bestehenden zentralen Nutzungs- und Überwachungsmöglichkeit weder durch die in den Konzernunternehmen errichteten Betriebsräte noch durch den Betriebsrat des personalverwaltenden Betriebs geregelt werden. Da in den betroffenen Konzernunternehmen zudem kein Gesamtbetriebsrat, sondern jeweils nur ein Betriebsrat besteht, kommt es nach § 54 Abs. 2 BetrVG auf deren Nichtregelnkönnen an. 26

Das System SAP ERP wird im Konzern der Arbeitgeberin von der jeweils personalverwaltenden Konzerngesellschaft im Einmandantenmodell genutzt. Die verarbeiteten Daten können aufgrund einheitlicher Formate miteinander verknüpft, exportiert, importiert und für die Konzernunternehmen ohne zusätzlichen technischen Aufwand genutzt werden. Die vorhandenen technischen Schnittstellen sind geeignet, die von einer zentralen Stelle bestimmten Aufgaben zu übernehmen. Hierzu zählen das Einlesen von Stundenkonten, der datenmäßige Versand von Entgelt- oder Zeitrachweisen, die Erstellung der DEÜV-Meldungen sowie der Lohnsteuerbescheinigungen. SAP ERP verfügt über vielfältige Möglichkeiten, Daten unternehmensübergreifend zu verknüpfen. Dies betrifft zB die Erstellung von Übersichten von Langzeiterkrankungen. Das System bietet die Möglichkeit zur einheitlichen Festlegung und Anwendung benutzerdefiniert festgelegter Datenbankfelder. Hierdurch können die von den Arbeitnehmern erhobenen Leistungs- und Verhaltensdaten konzernweit eingegeben, gefiltert und sortiert werden. Schließlich verfügt SAP ERP über eine eigenständige und einheitliche Protokollierungsfunktion (SAL), mit der sämtliche Vorgänge eines Mandanten in einem datentechnischen Protokoll festgehalten werden können. Auch hieraus ergibt sich die zentrale Nutzungs- und Überwachungsmöglichkeit des eingesetzten Personalverwaltungssystems. 27

d) Ob die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats im Hinblick auf die nach § 4 Abs. 1 BDSG notwendige Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der von den Arbeitnehmern erhobenen Daten auch aus anderen rechtlichen Gründen folgt (vgl. dazu BAG 20. Dezember 1995 - 7 ABR 8/95 - zu B III 2 der Gründe, BAGE 82, 36), bedarf keiner Entscheidung.

28

Schmidt

Linck

Koch

Platow

Benrath