

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 8. März 2022
- 1 ABR 20/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:080322.B.1ABR20.21.0

I. Arbeitsgericht Bonn

Beschluss vom 20. Mai 2020
- 2 BV 94/19 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 21. Mai 2021
- 9 TaBV 28/20 -

Entscheidungsstichworte:

Technische Überwachungseinrichtung - Gesamtbetriebsrat

Leitsatz:

Die unternehmenseinheitliche Nutzung von Microsoft Office 365 mit der Möglichkeit einer zentralen Kontrolle von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer erfordert aus zwingenden technischen Gründen eine betriebsübergreifende Regelung, für die der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu BAG 8. März 2022 - 1 ABR 19/21 -

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 20/21
9 TaBV 28/20
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. März 2022

BESCHLUSS

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 8. März 2022 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie die ehrenamtliche Richterin Wankel und den ehrenamtlichen Richter Merkel für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des zu 1. beteiligten Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. Mai 2021 - 9 TaBV 28/20 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung des Softwarepakets Office 365 (jetzt Microsoft 365). 1

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin unterhält mehrere Betriebe, darunter ein als „Kombi-VZ“ bezeichnetes Verteilzentrum in W mit etwa 2.000 Arbeitnehmern. Der Antragsteller ist der für diesen Betrieb gebildete Betriebsrat. Die Beteiligten zu 5. bis 12. sind die in den übrigen Betrieben der Arbeitgeberin gewählten Betriebsräte. Der Beteiligte zu 4. ist der im Unternehmen errichtete Gesamtbetriebsrat. 2

Die Arbeitgeberin beabsichtigt, das Softwarepaket Office 365 von Microsoft in allen Betrieben ihres Unternehmens zu nutzen. Das Produkt besteht aus den Desktop-Anwendungen Office 365 ProPlus (jetzt Microsoft 365 Apps) und den Diensten Teams, Yammer, Sway, Planner, Stream, Flow (jetzt Power Automate), Forms, Power Apps und To Do. Die Nutzung der Software soll in Form einer „1-Tenant-Lösung“ erfolgen. Dabei wird das gesamte Unternehmen bezogen auf die elektronische Datenverarbeitung als ein einheitlicher Mandant (Tenant) mit einer zentralen Administration geführt. Die bei der Nutzung der Software erstellten und erhobenen Daten werden in einer einheitlichen Cloud gespeichert. 3

Der Gesamtbetriebsrat stimmte dem unternehmensweiten Einsatz des Softwarepakets im April 2019 zu. 4

Bis Ende Juni 2020 waren im Verteilzentrum in W - neben den Arbeitnehmern der Arbeitgeberin - auch zwei Teams der d GmbH mit insgesamt zwanzig Arbeitnehmern tätig. Die d GmbH entwickelt und betreut die Informationstechnologie im Konzern. Am 22. Juni 2020 schlossen die Arbeitgeberin und die d GmbH eine Vereinbarung, mit der sie die gemeinsame Betriebsführung für das Verteilzentrum mit sofortiger Wirkung beendeten. Ende Juni 2020 zogen die Arbeitnehmer der d GmbH in ein anderes Betriebsgebäude um. 5

Der antragstellende Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er habe bei der Einführung und Anwendung des Softwarepakets - zumindest aber von Teilen desselben - mitzubestimmen. Für eine unternehmensweit einheitliche Regelung bestehe keine zwingende technische Notwendigkeit. Die zentralen Administrationsrechte könnten - jedenfalls für einige Module - auf betrieblicher Ebene geregelt und die Anwendung in den einzelnen Betrieben unterschiedlich ausgestaltet werden. Zudem bestehe die Möglichkeit, einzelne Module unabhängig von der Cloud zu nutzen. Jedenfalls sei der Gesamtbetriebsrat nicht zuständig, weil in ihn Arbeitnehmer entsandt seien, die nicht dem Unternehmen der Arbeitgeberin angehörten. 6

Der zu 1. beteiligte Betriebsrat hat zuletzt sinngemäß beantragt festzustellen, dass er für die Einführung von Microsoft Office 365 am Standort W zuständig ist;
hilfsweise
festzustellen, dass er für die Einführung von Microsoft Office 365 im Hinblick auf die Module Teams, Office 365 ProPlus, To Do, Stream, Yammer, Sway und Planner zuständig ist;
hilfsweise
festzustellen, dass der Gesamtbetriebsrat der d GmbH + Co. KG für die Einführung von Microsoft Office 365 unzuständig ist. 7

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 8

Das Arbeitsgericht hat den - zunächst allein anhängigen, sprachlich anders gefassten - Hauptantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des antragstellenden Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der antragstellende Betriebsrat sein Begehren weiter. 9

B. Die Rechtsbeschwerde des antragstellenden Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet. 10

- I. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist der Betriebsrat rechtsbeschwerdebefugt. 11
1. Die Zulässigkeit eines Rechtsmittels setzt voraus, dass der Rechtsmittelführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist und mit seinem Rechtsmittel gerade die Beseitigung dieser Beschwerde begehrt. Die Rechtsmittelbefugnis im Beschlussverfahren folgt der Beteiligungsbefugnis. Daher ist rechtsbeschwerdebefugt nur derjenige, der nach § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren beteiligt ist. In einem Beschlussverfahren kann nach § 83 Abs. 3 ArbGG nur eine Person, Vereinigung oder Stelle zu hören sein, die nach § 10 ArbGG partei- und damit beteiligtenfähig ist (*vgl. etwa BAG 19. Dezember 2018 - 7 ABR 79/16 - Rn. 16 f. mwN*). 12
2. Der antragstellende Betriebsrat ist beteiligtenfähig. 13
- a) Der Senat kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen allerdings nicht beurteilen, ob die Arbeitgeberin und die d GmbH das Verteilzentrum in W bis Ende Juni 2020 als gemeinsamen Betrieb iSd. § 1 Abs. 2 BetrVG geführt haben. 14
- aa) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen besteht, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dazu müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden. Das verlangt nach einem arbeitgeberübergreifenden Betriebsmittel- und Personaleinsatz, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist. Der bloße Abschluss einer Führungsvereinbarung genügt nicht (*BAG 20. Februar 2018 - 1 ABR 53/16 - Rn. 11 mwN*). 15
- bb) Der Inhalt der von der Arbeitgeberin und der d GmbH geschlossenen Vereinbarung vom 22. Juni 2020 spricht zwar dafür, dass sie bis Juni 2020 die 16

Arbeitgeberfunktionen in den sozialen und personellen Angelegenheiten institutionell einheitlich ausgeübt haben. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, stünde auch der Unternehmenszweck der d GmbH, Informationstechnologie für den Konzern zu entwickeln und zu betreuen, der Annahme eines gemeinschaftlichen Betriebs nicht entgegen. Da den zwei Teams, die im Verteilzentrum eingesetzt waren, zumindest auch die Aufgabe oblag, dessen IT-Support sicherzustellen, hätten auch die Arbeitnehmer der d GmbH zur Erfüllung des arbeitstechnischen Zwecks dieses Betriebs beitragen können. Es fehlen aber jegliche tatsächlichen Feststellungen, ob und inwieweit im Verteilzentrum ein gemeinsamer Einsatz von Betriebsmitteln beider Unternehmen und ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz erfolgte.

b) Die Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats ist jedoch unabhängig davon gegeben, ob das Verteilzentrum tatsächlich bis Ende Juni 2020 ein Gemeinschaftsbetrieb der Arbeitgeberin und der d GmbH war. 17

aa) Sollte es sich um einen gemeinsamen Betrieb beider Unternehmen gehandelt haben, hätte die Auflösung ihrer Betriebsführungsgemeinschaft durch die Vereinbarung vom 22. Juni 2020 und die getrennte Fortführung der einzelnen Betriebsteile zu einer Spaltung dieses Betriebs geführt (*vgl. Fitting 31. Aufl. § 21a Rn. 9a; DKW/Buschmann 18. Aufl. § 21a Rn. 32; Richardi/Annuß BetrVG 17. Aufl. § 111 Rn. 101*). Diese Spaltung hätte allerdings nicht zur Folge gehabt, dass der Betriebsrat - neben einem zeitlich befristeten Übergangsmandat iSd. § 21a Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den neuen Betrieb der d GmbH in W - lediglich ein Restmandat iSd. § 21b BetrVG für den ehemaligen Gemeinschaftsbetrieb und ein Übergangsmandat für das von der Arbeitgeberin allein weitergeführte Verteilzentrum erworben hätte. Vielmehr wäre er dort weiterhin im Amt verblieben. 18

(1) Eine Betriebsspaltung ist die Teilung des Betriebs in tatsächlicher Hinsicht. Sie kann sowohl in Form einer Betriebsaufspaltung als auch in Form einer Abspaltung eines Betriebsteils erfolgen. Bei einer Aufspaltung wird der Ursprungsbetrieb aufgelöst; der Betriebsrat erhält unter den Voraussetzungen des § 21a Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein zeitlich begrenztes Übergangsmandat für die 19

Betriebsteile und behält nach § 21b BetrVG ein Restmandat für den Ursprungsbetrieb. Bei einer Abspaltung bleibt die Identität des ursprünglichen Betriebs hingegen erhalten. Der Betrieb wird nicht aufgelöst, sondern besteht fort. Der Betriebsrat bleibt in diesem Fall im Amt und behält - neben einem Übergangsmandat iSv. § 21a Abs. 1 BetrVG für den abgespaltenen Betriebsteil - das ihm durch die Wahl übertragene Mandat zur Vertretung der Belegschaftsinteressen und zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben (vgl. BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 62/11 - Rn. 48 mwN, BAGE 142, 36; 18. März 2008 - 1 ABR 77/06 - Rn. 12 mwN, BAGE 126, 169).

(2) Diese Grundsätze gelten auch für einen von mehreren Unternehmen geführten Gemeinschaftsbetrieb. Die Auflösung der Betriebsführungsgemeinschaft und die getrennte Fortführung der Betriebsteile in eigenständigen Betrieben hat nicht stets zur Folge, dass damit der Ursprungsbetrieb untergeht iSv. § 21b BetrVG (aA wohl Kreuz GK-BetrVG 12. Aufl. § 21a Rn. 97; Fitting 31. Aufl. § 21a Rn. 9a; WPK/Wlotzke BetrVG 4. Aufl. § 21a Rn. 22). Entscheidend ist vielmehr auch in einem solchen Fall, ob dessen Identität erhalten bleibt, weil ein räumlicher und funktionaler Zusammenhang mit dem Ursprungsbetrieb gegeben und das betriebliche Substrat, auf das sich das Betriebsratsamt bezieht, weitgehend unverändert geblieben ist (vgl. BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 62/11 - Rn. 49 mwN, BAGE 142, 36). 20

(3) Ausgehend hiervon hätte das Amt des Betriebsrats bei der Spaltung eines von der Arbeitgeberin und der d GmbH gemeinschaftlich geführten Verteilzentrums nicht geendet. Die Identität dieses Betriebs wäre auch nach der Auflösung der Betriebsführungsgemeinschaft beider Unternehmen und dem Umzug der bei der d GmbH beschäftigten Arbeitnehmer in ein anderes Betriebsgebäude unverändert geblieben. Der arbeitstechnische Zweck des Verteilzentrums besteht weiterhin darin, die Ware für die d-Märkte zu kommissionieren und an sie zu liefern. Der ganz überwiegende Teil der im Verteilzentrum beschäftigten Arbeitnehmer ist dort immer noch tätig. Auch in räumlicher Hinsicht ist die Situation unverändert geblieben. Das Verteilzentrum befindet sich am selben Standort und in denselben Betriebsräumen. Anhaltspunkte für die Annahme, die Identität des 21

Betriebs prägende Strukturen wären nach dem Umzug der d GmbH grundlegend verändert worden, sind weder dargetan noch ersichtlich. Der bloße Umstand, dass der betriebliche Leitungsapparat in diesem Fall nur noch von einem Rechtsträger - der Arbeitgeberin - gebildet würde, stünde einer Identitätswahrung nicht entgegen. Durch eine bloße Veränderung in der Betriebsführung wird die betriebliche Organisationseinheit, für die der Betriebsrat gewählt worden ist, nicht berührt (vgl. schon BAG 19. November 2003 - 7 AZR 11/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 1).

bb) Sollte das Verteilzentrum zuvor kein gemeinsam von der Arbeitgeberin und der d GmbH geführter Betrieb gewesen sein, wäre im Ergebnis nichts anderes anzunehmen. Die Wahl des für diesen Standort errichteten Betriebsrats wäre dann zwar wegen einer Verkennung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs nach § 19 Abs. 1 BetrVG anfechtbar gewesen. Ein solcher Verstoß hätte aber nicht ihre Nichtigkeit zur Folge gehabt (vgl. etwa BAG 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 - Rn. 22, BAGE 161, 101; 27. Juli 2011 - 7 ABR 61/10 - Rn. 42 mwN, BAGE 138, 377). Der Umzug der d GmbH im Juni 2020 hätte lediglich eine räumliche Trennung der beiden „betrieblichen“ Einheiten der Unternehmen bewirkt und damit erst recht nicht zu einem Verlust der Identität des Verteilzentrums und der Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats geführt. Hierfür wären keine anderen Maßstäbe als für einen von zwei Unternehmen zuvor gemeinsam geführten Betrieb anzulegen.

II. In der Sache bleibt die Rechtsbeschwerde aber ohne Erfolg. 23

1. Der zulässige Hauptantrag ist unbegründet. Dem antragstellenden Betriebsrat steht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Nutzung des Softwarepakets Office 365 nicht zu. 24

a) Der Antrag ist nach gebotener Auslegung zulässig. 25

aa) Nach seinem Wortlaut zielt er darauf ab, die Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats „für die Einführung von Microsoft Office 365“ festzustellen. Die Bezeichnung „Microsoft Office 365“ umschreibt das Softwarepaket als Ge- 26

samtheit mit seinen einzelnen Modulen, das die Arbeitgeberin auf der Grundlage einer „1-Tenant-Lösung“ im Unternehmen einsetzen will. Wie die Antragsbegründung des Betriebsrats zeigt, begehrt er die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nicht lediglich bei der Einführung, sondern auch - und vor allem - bei seiner Anwendung. Dieses Verständnis entspricht auch dem Gebot rechtsschutzgewährender Antragsauslegung (vgl. dazu BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11, BAGE 171, 340; 22. Oktober 2019 - 1 ABR 17/18 - Rn. 15). Bei der Einführung und Anwendung einer zur Überwachung geeigneten technischen Einrichtung handelt es sich um eine - untrennbare - Angelegenheit, die dem einheitlichen Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterfällt (vgl. BAG 14. November 2006 - 1 ABR 4/06 - Rn. 36, BAGE 120, 146).

bb) Für den so verstandenen Antrag ist das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts bei einem bestimmten betrieblichen Vorgang betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien und kann daher Gegenstand eines Feststellungsbegehrens iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sein (vgl. nur BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 68/13 - Rn. 17 mwN; 25. September 2012 - 1 ABR 45/11 - Rn. 17 mwN). 27

b) Der Hauptantrag ist unbegründet. 28

aa) Die Einführung und Anwendung von Microsoft Office 365 im Unternehmen unterliegt der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. 29

(1) 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 der Arbeitnehmer zu überwachen. Zur Überwachung „bestimmt“ sind technische Einrichtungen, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen. Auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an (vgl. etwa BAG 11. Dezember 2018 - 1 ABR 13/17 - Rn. 24 mwN). 30

- (2) Danach handelt es sich bei dem Softwarepaket Office 365 um eine technische Einrichtung in diesem Sinn. Die im Zusammenhang mit einer Verwendung der Desktop-Anwendungen Office 365 ProPlus und den einzelnen Diensten erstellten, anfallenden oder erhobenen Daten können für eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer genutzt werden. Dies steht zwischen den Beteiligten außer Streit. 31
- bb) Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts ist der Gesamtbetriebsrat zuständig. Bei der Einführung und Anwendung der neuen Software handelt es sich um eine Angelegenheit, die mehrere Betriebe betrifft und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden kann. 32
- (1) Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegt grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Dem Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht (*BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 32, BAGE 167, 43; 18. Juli 2017 - 1 ABR 59/15 - Rn. 19 mwN, BAGE 159, 360*). Ob ein zwingendes Erfordernis gegeben ist, bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Gegebenheiten im Unternehmen und in den einzelnen Betrieben. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitss Gesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (*BAG 18. Juli 2017 - 1 ABR 59/15 - aaO mwN; 17. März 2015 - 1 ABR 48/13 - Rn. 29 mwN, BAGE 151, 117*). 33

- (2) Ausgehend hiervon ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die unternehmensweite Nutzung des Softwarepakets Office 365 von Microsoft in Form einer „1-Tenant-Lösung“ erfordere aus zwingenden technischen Gründen eine betriebsübergreifende Regelung, rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. 34
- (a) Die Administration der Software, die die Arbeitgeberin einführen will, kann nur einheitlich für das gesamte Unternehmen - den sog. Tenant - erfolgen. Entsprechend werden auch die Administrationsrechte zentral vergeben. Dadurch besteht die Möglichkeit einer Kontrolle des Nutzungsverhaltens von Arbeitnehmern in sämtlichen Betrieben. Diese zentrale Überwachungsmöglichkeit gebietet aus technischen Gründen zwingend eine betriebsübergreifende Regelung (*vgl. für die Zuständigkeit eines Konzernbetriebsrats BAG 25. September 2012 - 1 ABR 45/11 - Rn. 26 f.*). 35
- (b) Der Umstand, dass bei einzelnen Modulen benutzerbezogene Einstellungen vorgenommen werden können, führt entgegen der Auffassung des antragstellenden Betriebsrats zu keiner anderen Bewertung. Die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeigneten Komponenten oder Funktionen - die etwa die Erstellung von Verwendungsberichten, Nutzungsanalysen oder Ereignisprotokollen erlauben - sind technisch nicht auf bestimmte Personen oder Personengruppen einschränkbar. So ist der zentrale Administrator zB in der Lage, bei allen Nutzern in den einzelnen Betrieben nachzuverfolgen, zu welchen Zeiten sie mit dem Internet verbunden sind oder waren. Er hat zudem die - technisch nicht einschränkbare - Möglichkeit, auf sämtliche Benutzerdaten aus den Anwendungen des Moduls Office 365 ProPlus zuzugreifen. Auch der Einwand des antragstellenden Betriebsrats, eine zwingende technische Notwendigkeit bestehe allenfalls für die Einführung, nicht aber für die Anwendung, jedenfalls aber nicht für sämtliche Module des Softwarepakets, verfängt nicht. Er übersieht, dass es sich hierbei um eine einheitliche betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit handelt, innerhalb derer eine Aufspaltung der Zuständigkeit auf mehrere betriebsverfassungsrechtliche Organe nicht möglich ist (*vgl. BAG 18. Juli 2017 - 1 ABR 59/15 - Rn. 21, BAGE 159, 360; 14. November 2006 - 1 ABR 4/06 - Rn. 33 ff. mwN, BAGE 120,* 36

146). Eine „Verschiebung“ der Zuständigkeiten von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat - wie vom antragstellenden Betriebsrat angenommen - findet dadurch nicht statt. Die Zuständigkeit knüpft weiterhin an die jeweilige betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit und damit hier an die Einführung und Anwendung des Softwarepakets Office 365 als „1-Tenant-Lösung“ an.

(c) Unerheblich ist, dass in der Sache für die Nutzung einzelner Module betriebsspezifische Regelungen getroffen werden können. Nach dem Grundsatz der Zuständigkeitstrennung obliegt die Regelung einer Angelegenheit entweder ausschließlich den einzelnen Betriebsräten, dem Gesamtbetriebsrat oder dem Konzernbetriebsrat. Diese gesetzliche Kompetenzverteilung ist zwingend und unabdingbar (*BAG 14. November 2006 - 1 ABR 4/06 - Rn. 34 mwN, BAGE 120, 146*). Ist der Gesamtbetriebsrat zuständig, muss er die gesamte Angelegenheit mit dem Arbeitgeber regeln (*vgl. BAG 14. November 2006 - 1 ABR 4/06 - Rn. 33, aaO*). Die Betriebsparteien dürfen sich dabei nicht auf diejenigen Aspekte oder Inhalte beschränken, die zwingend einer unternehmenseinheitlichen Ausgestaltung bedürfen. Sie haben vielmehr selbst ggf. bestehende örtliche Besonderheiten zu berücksichtigen. Ob der Gesamtbetriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nicht oder - wie der antragstellende Betriebsrat meint - nicht im erforderlichen Maß ausübt, ist für die Zuständigkeitsverteilung nicht entscheidend. 37

(d) Ohne Bedeutung ist zudem, dass die Arbeitgeberin Microsoft Office 365 bereits in einzelnen Betrieben des Unternehmens eingeführt hat. Die technisch bedingte Notwendigkeit einer betriebsübergreifenden Regelung ergibt sich aus der zentralen Überwachungsmöglichkeit, die mit dem Einsatz dieser Software verbunden ist. Der Senat muss nicht darüber entscheiden, ob sie auch durch eine unternehmenseinheitliche Nutzung (*vgl. dazu BAG 25. September 2012 - 1 ABR 45/11 - Rn. 26 f.*) bedingt wäre, zumal das Landesarbeitsgericht insoweit keine Feststellungen getroffen hat. 38

2. Der erste Hilfsantrag bleibt ebenfalls erfolglos. Er ist zwar zulässig, insbesondere ist er mit der Bezeichnung der einzelnen Module, bei deren Einführung und Anwendung der antragstellende Betriebsrat mitbestimmen möchte, hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Antrag ist jedoch unbegrün- 39

det. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bezieht sich auf diejenige technische Einrichtung, die der Arbeitgeber einführen möchte. Dabei handelt es sich um eine einheitliche Angelegenheit, deren Aufspaltung in Bestandteile, die in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fallen, und solche, für welche die örtlichen Betriebsräte zuständig sein könnten, nicht möglich ist.

3. Der weitere Hilfsantrag ist bereits unzulässig. Der antragstellende Betriebsrat ist für die erstrebte Feststellung nicht antragsbefugt. 40

a) Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (*vgl. BAG 25. Februar 2020 - 1 ABR 39/18 - Rn. 17 mwN, BAGE 170, 41*). 41

b) Die Antragsbegründung und der Umstand, dass der Betriebsrat dieses Begehren ausdrücklich hilfsweise angebracht hat, lassen erkennen, dass es ihm damit nicht - wie mit dem Hauptantrag - darum geht, seine eigene Zuständigkeit geltend zu machen. Vielmehr erstrebt er unabhängig hiervon die gesonderte Feststellung, der Gesamtbetriebsrat sei für die Einführung und Anwendung von Microsoft Office 365 unzuständig, weil er wegen der Entsendung unternehmensfremder Arbeitnehmer nicht wirksam errichtet worden sei. 42

c) Für dieses Feststellungsbegehren fehlt dem antragstellenden Betriebsrat die Antragsbefugnis. Durch die Abweisung des Hauptantrags steht rechtskräftig fest, dass er für die genannte Angelegenheit nicht zuständig ist. Eine weitergehende Berechtigung, die Unzuständigkeit einer anderen Arbeitnehmervertretung geltend zu machen, kommt ihm nicht zu, weil er durch einen entsprechenden gerichtlichen Ausspruch nicht in einer eigenen kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein könnte. Selbst wenn die Errichtung des Gesamtbetriebsrats unwirksam wäre, begründete dies nicht die Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats. Den örtlichen Betriebsräten kommt keine „Auffangkompetenz“ für den Fall zu, dass ein Gesamtbetriebsrat - gesetzwidrig - nicht oder nicht wirksam errichtet wird (*vgl. BAG 17. Mai 2011 - 1 ABR 121/09 - Rn. 18; Fitting 31. Aufl.*) 43

§ 50 Rn. 10; Richardi/Annuß BetrVG 17. Aufl. § 50 Rn. 46; Franzen GK-BetrVG 12. Aufl. § 50 Rn. 18; DKW/Deinert BetrVG 18. Aufl. § 50 Rn. 14).

Gallner

Ahrendt

Rinck

Wankel

P. Merkel