

Gericht:	Landesarbeitsgericht Niedersachsen 12. Kammer
Entscheidungsdatum:	07.03.2022
Rechtskraft:	ja
Aktenzeichen:	12 TaBV 4/22
Dokumenttyp:	Beschluss
Quelle:	
Normen:	§ 100 Abs 1 S 2 ArbGG, § 77 BetrVG
Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 7. März 2022 – 12 TaBV 4/22 –, juris

Einigungsstelle - offensichtliche Unzuständigkeit - keine Besetzung vor Ablauf einer Betriebsvereinbarung

Orientierungssatz

1. Der auf die Einsetzung einer Einigungsstelle gerichtete Antrag gemäß § 100 Abs 1 S 2 ArbGG kann zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle ist dann anzunehmen, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht in der fraglichen Angelegenheit unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommen kann.(Rn.40)
2. Solange eine Betriebsvereinbarung **ungekündigt** fortbesteht, sperrt sie aufgrund ihrer schuldrechtlich wirkenden Bindung der Betriebsparteien die durch sie geregelte Materie mit der Konsequenz, dass eine Einigungsstelle für eine Neuregelung derselben Materie offensichtlich unzuständig ist.(Rn.43)
3. Es ist Rahmen eines Verfahrens nach § 100 ArbGG nicht möglich, eine Einigungsstelle schon "vorsorglich" einzusetzen, damit sie nach Ablauf der Kündigungsfrist der vormaligen Betriebsvereinbarung sofort entscheiden kann. Das Verfahren nach § 100 ArbGG sieht nur die Möglichkeiten vor, eine Einigungsstelle entweder einzusetzen oder sie nicht einzusetzen. Die Möglichkeit der Einsetzung einer Einigungsstelle mit zunächst aufgeschobener Spruchkompetenz ist vom Gesetz nicht vorgesehen.(Rn.46)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Braunschweig, 18. Januar 2022, 1 BV 13/21, Beschluss
Diese Entscheidung wird zitiert

Praxisreporte

Holger Dahl, jurisPR-ArbR 9/2023 Anm. 5 (Anmerkung)

Literaturnachweise

Holger Dahl, jurisPR-ArbR 9/2023 Anm. 5 (Anmerkung)

Jürgen Markowski, AiB 2022, Nr 9, 46-47 (Entscheidungsbesprechung)

Tenor

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den am 18.01.2022 verkündeten Beschluss des Arbeitsgerichts A-Stadt – 1 BV 13/21 – wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten streiten auch in der Beschwerdeinstanz über die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Herbeiführung einer Regelung über die modifizierte Nutzung eines Personalmanagementsystems. Dabei besteht auch über die Person des Vorsitzenden einer solchen Einigungsstelle und die Anzahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer Uneinigkeit.
- 2 Die antragstellende Arbeitgeberin, die Beteiligte zu 1.) (künftig: Arbeitgeberin), ist ein Unternehmen des internationalen T.-Konzerns. In Deutschland existieren mehrere Gesellschaften dieses Konzerns, deren überwiegender Teil i.S.d. §§ 15 ff. AktG mit der Arbeitgeberin als der „Obergesellschaft“ des deutschen T.-Konzerns verbunden ist.
- 3 Der Beteiligte zu 2.) ist der bei der Arbeitgeberin gebildete und aus 24 Mitgliedern bestehende Konzernbetriebsrat (künftig: Konzernbetriebsrat).
- 4 Die Unternehmen des T.-Konzerns nutzen weltweit W., eine cloudbasierte Softwarelösung für Rechnungswesen, Personalverwaltung und Unternehmensplanung.
- 5 Auch in den deutschen T.-Gesellschaften wird die Software W. in Gestalt der Produkte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. e sowie T. und A. verwendet. Hierzu haben die Beteiligten am 16.09.2015 die „Konzernbetriebsvereinbarung (BV) über die Einführung und Nutzung des H. Systems (Personalmanagementsystem) W.“ (vgl. Anlage CMS 1 zur Antragsschrift, Bl. 12 ff. d. A., nachfolgend auch „K. 2015“ genannt) abgeschlossen. Diese Konzernbetriebsvereinbarung legt insbesondere die für die deutschen T.-Gesellschaften maßgeblichen Funktionalitäten von W., die in W. in Bezug auf die deutschen Unternehmen der T.-Unternehmensgruppe erfassten Daten und Datenfelder sowie den Kreis der insoweit zugriffsberechtigten Arbeitnehmer fest. Die mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbare Konzernbetriebsvereinbarung hat die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 20.01.2022 zum 30.04.2022 gekündigt (Bl. 190 d. A.).
- 6 Im Rahmen einer sog. „W. G. Phase 2“ beabsichtigt die Arbeitgeberin, die mit W. verbundenen Funktionen in den deutschen T.-Gesellschaften zu erweitern und den Gebrauch von W. in Deutschland an die Handhabe von T.-Gesellschaften in anderen Ländern anzupassen. Hierzu sollen nach dem Willen der Arbeitgeberin globale W.-Prozesse möglichst unverändert übernommen werden, um HR-Abläufe (z. B. Einstellungen, Beförderungen, konzerninterne Arbeitgeberwechsel, Gehaltsplanungen) möglichst einheitlich und reibungslos abbilden zu können. In diesem Zusammenhang soll W. das SAP Modul „SAP HR 6.08“ als führende HR Datenbank (sog. „System of Record“) ablösen.“ Nach Planung der Arbeitgeberin soll SAP zukünftig nur noch über eine integrierte bidirektionale Schnittstelle für die Entgeltabrechnung und die Zeitwirtschaftsberechnung, soweit sie nicht über W. abgebildet wird, verwendet werden. Die Arbeitgeberin beabsichtigt auf diese Weise, aus ihrer Sicht fehleranfällige Migrationsprozesse sowie die zeit- und kostenintensive

Nutzung unterschiedlicher (Software-)Systeme zu vermeiden und im Sinne der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter des T.-Konzerns gleiche Prozessabläufe zu gewährleisten.

- 7 Die Beteiligten führten seit 2017 wiederholte **Gespräche** über eine entsprechende Anpassung der mit W. verbundenen Funktionen. Per E-Mail vom 11.10.2021 übersandte die Arbeitgeberin dem Konzernbetriebsrat den Entwurf einer „KBV W. Phase 2“ samt Anlagen (vgl. Anlage CMS 5 zur Antragsschrift, Bl. 50 ff. d. A.).
- 8 Mit Schreiben vom 17.11.2021 erklärte die Arbeitgeberin die Verhandlungen mit dem Konzernbetriebsrat für **gescheitert** und begehrt mit ihrer am 21.12.2021 bei Gericht eingegangenen Antragsschrift die **Einsetzung einer Einigungsstelle** zur Erzielung einer „Einigung über die im Rahmen der W. G. Phase 2 geplanten Nutzung der Produkte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. e sowie T. und A. der Software W. in den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T.-Konzerns“ (Bl. 90 f. d. A.).
- 9 Da eine Einigung mit dem Konzernbetriebsrat trotz langjähriger Verhandlungen nicht habe erzielt werden können, sei – so die Arbeitgeberin – die Einsetzung einer Einigungsstelle geboten. Einer vorherigen Kündigung der KBV W. 2015 habe es nicht bedurft. Der von ihr, der Arbeitgeberin, vorgesehene Entwurf der KBV W. G. Phase 2 sehe unter § 19 Abs. 1 explizit eine Regelung zum Verhältnis beider Konzernbetriebsvereinbarungen zueinander vor. Insbesondere werde der Zeitpunkt definiert, ab dem die neue Vereinbarung die alte ablöse und letztere außer Kraft trete. Zudem sei eine Nutzungserweiterung von W. in einer weiteren Phase 2 sowie die hiermit einhergehende zukünftige Ablösung der KBV W. 2015 durch eine neue Konzernbetriebsvereinbarung bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses der KBV W. 2015 Gegenstand der Gespräche und Verständnis beider Verhandlungsparteien gewesen. Im Übrigen regle die KBV W. 2015 den Einsatzbereich von W. im Konzern nicht abschließend. W. solle das SAP Modul HR 6.08 als führende HR-Datenbank in den deutschen T.-Gesellschaften – vorbehaltlich rein payroll-relevanter Vorgänge, die in SAP HR 6.08 verbleiben würden – ablösen und in diesem Zusammenhang vormals durch SAP ausgeführte Funktionen übernehmen. Die hiermit verbundenen Prozesse würden von der KBV W. 2015 nicht abgedeckt. Der Abschluss einer neuen Vereinbarung sei daher ebenso erforderlich, wie die Einsetzung einer diesbezüglichen Einigungsstelle.
- 10 Die Arbeitgeberin hat beantragt,
- 11 1. den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Herrn Olaf Klein, zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle zu bestimmen, die zum Gegenstand haben soll, eine Einigung über die im Rahmen der W. Germany Phase 2 geplante Nutzung der Produkte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. sowie T. und A. der Software W. in den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T. Konzerns herbeizuführen und die Zahl der Beisitzer beider Seiten – einschließlich der anwaltlichen Begleiter – jeweils auf vier festzulegen,
- 12 hilfsweise
- 13 2. den Richter und stellvertretenden Direktor am Arbeitsgericht Lübeck, Herrn Olaf Möllenkamp, zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle zu bestimmen, die zum Gegenstand haben soll, eine Einigung über die im Rahmen der W. G. Phase 2 geplante Nutzung der Produkte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. sowie T. und A. der Software W. in den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T.

Konzerns herbeizuführen und die Zahl der Beisitzer beider Seiten – einschließlich der anwaltlichen Begleiter – jeweils auf vier festzulegen.

- 14 Der Konzernbetriebsrat hat beantragt,
- 15 die Anträge zurückzuweisen,
- 16 hilfsweise:
- 17 3. zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle, die zum Gegenstand haben soll, eine Einigung über die im Rahmen der W.-G.-Phase 2 geplanten Nutzung der Produkte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. sowie T. und A. der Software W. in den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T.-Konzerns herbeizuführen, Herrn H. D., F. Straße, K., zu bestimmen sowie die Anzahl der Beisitzer je Betriebspartei auf neun, einschließlich der anwaltlichen Bevollmächtigten, festzusetzen.
- 18 4. zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle, die zum Gegenstand haben soll, eine Einigung über die Ablösung des SAP-Moduls „SAP HR 6.08“ als führende Datenbank sowie die Vereinbarung zur Schaffung einer integrierten bidirektionalen Schnittstelle für die Entgeltabrechnung und die Zeitwirtschaftsberechnung in den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T.-Konzerns herbeizuführen, Herrn H. D., F. Straße, K., einzusetzen und die Zahl der Beisitzer beider Seiten einschließlich der anwaltlichen Bevollmächtigten jeweils auf neun festzulegen.
- 19 Hilfsweise:
- 20 5. zur Vorsitzenden einer Einigungsstelle, die zum Gegenstand haben soll, eine Einigung über die im Rahmen der W.-G.-Phase 2 geplanten Nutzung der Produkte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. sowie T. und A. der Software W. in den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T.-Konzerns herbeizuführen, Frau F. D., W.Platz, F., zu bestimmen sowie die Anzahl der Beisitzer je Betriebspartei auf neun, einschließlich der anwaltlichen Bevollmächtigten, festzusetzen.
- 21 6. zur Vorsitzenden einer Einigungsstelle, die zum Gegenstand haben soll, eine Einigung über die Ablösung des SAP-Moduls „SAP HR 6.08“ als führende Datenbank sowie die Vereinbarung zur Schaffung einer integrierten bidirektionalen Schnittstelle für die Entgeltabrechnung und die Zeitwirtschaftsberechnung in den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T.-Konzerns herbeizuführen, Frau F. D., W.Platz, F., einzusetzen und die Zahl der Beisitzer beider Seiten einschließlich der anwaltlichen Bevollmächtigten jeweils auf neun festzulegen.
- 22 Die Arbeitgeberin hat beantragt,
- 23 die Anträge des Konzernbetriebsrates zurückzuweisen.
- 24 Der Konzernbetriebsrat hat erstinstanzlich auf die zum damaligen Zeitpunkt noch nicht erfolgte Kündigung der KBV W. 2015 verwiesen. Mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung seien die maßgeblichen Funktionalitäten von W., die in W. in Bezug auf die deutschen Unternehmen der T.-Unternehmensgruppe erfassten Daten und Datenfelder sowie der Kreis der insoweit zugriffsberechtigten Arbeitnehmer festgelegt worden. Die Anlagen zur KBV W. 2015 seien regelmäßig gepflegt und für alle aktualisiert worden, zuletzt

am 08.12.2021. Es bestehe mithin eine Konzernbetriebsvereinbarung, auf deren Basis W. problemlos innerhalb der deutschen Gesellschaften zum Einsatz komme. Diese Konzernbetriebsvereinbarung regle den Einsatzbereich von W. im Konzern abschließend, so dass kein Bedürfnis an einer Einigungsstelleneinsetzung zu dem von der Arbeitgeberin angestrebten Thema bestehe.

- 25 Wegen aller weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten samt Anlagen sowie auf die Sitzungsni-
derschrift vom 14.01.2022 (Bl. 132 d. A.) verwiesen.
- 26 Mit am 18.01.2022 verkündeten Beschluss hat das Arbeitsgericht A-Stadt die **Anträge der Arbeitgeberin zurückgewiesen**. Dabei hat das Arbeitsgericht im Kern darauf abge-
stellt, dass die Einigungsstelle, deren Einsetzung die Arbeitgeberin begehrt, zum aktu-
ellen Zeitpunkt **offensichtlich unzuständig** wäre, da die Materie durch die zum damali-
gen Zeitpunkt noch **ungekündigte KBV W. 2015** normativ abschließend geregelt sei. Die-
se Entscheidung wurde am 18.01.2022 an die Verfahrensbevollmächtigten der Arbeit-
geberin zugestellt. Die hiergegen gerichtete Beschwerdeschrift der Arbeitgeberin ist am
21.01.2022 und die dazugehörige Beschwerdebeurteilung am 28.01.2022 und damit
noch vor Ablauf der Beschwerdebeurteilungsfrist am 02.02.2022 beim Landesarbeitsge-
richt eingegangen.
- 27 Zur Begründung ihrer Beschwerde wiederholt die Arbeitgeberin ihr erstinstanzliches Vor-
bringen und verweist auf die **zwischenzeitlich am 20.01.2022 erfolgte Kündigung der**
KBV W. 2015. Die noch laufende Kündigungsfrist stehe einer Einsetzung der Einigungs-
stelle nicht entgegen, da angesichts des notwendigen organisatorischen Vorlaufs und
des üblichen Ganges der Verhandlungen in einer solchen Einigungsstelle vor Mai 2022
keinesfalls mit einer streitigen Entscheidung der Einigungsstelle zu rechnen wäre. Da die
Frage danach, ob die Einsetzung einer Einigungsstelle schon während des Bestehens ei-
ner ungekündigten Betriebsvereinbarung bzw. vor Ablauf der maßgeblichen Kündigungs-
frist zulässig ist, von verschiedenen Landesarbeitsgerichten unterschiedlich beantwortet
werde, könne von einer offensichtlichen Zuständigkeit der arbeitgeberseitig beehrten
Einigungsstelle keine Rede sein.
- 28 Ergänzend wird auf die Beschwerdebeurteilung vom 28.01.2022 und den ergänzenden
Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 03.03.2022 verwiesen.
- 29 Die Arbeitgeberin beantragt,
- 30 1. den Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 18.01.2022 (1 BV 13/21) ab-
zuändern,
- 31 2a. den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Herrn Olaf Klein,
zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle zu bestimmen, die zum Gegenstand haben
soll, eine Einigung über die im Rahmen der W. G. Phase 2 geplante Nutzung der Pro-
dukte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. sowie T. & A. der Software W. in
den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T. Konzerns herbeizuführen und die
Zahl der Beisitzer beider Seiten – einschließlich der anwaltlichen Begleiter – jeweils
auf vier festzulegen.
- 32 hilfsweise,

- 33 den Richter und stellvertretenden Direktor am Arbeitsgericht Lübeck, Herrn Olaf Mölenkamp, zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle zu bestimmen, die zum Gegenstand haben soll, eine Einigung über die im Rahmen der W. G. Phase 2 geplante Nutzung der Produkte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. sowie T. & A. der Software W. in den Betrieben der Gesellschaften des deutschen T. Konzerns herbeizuführen und die Zahl der Beisitzer beider Seiten – einschließlich der anwaltlichen Begleiter – jeweils auf vier festzulegen.
- 34 Der Konzernbetriebsrat beantragt,
- 35 die Beschwerde zurückzuweisen.
- 36 Der Konzernbetriebsrat verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und macht geltend, dass auch nach der zwischenzeitlich erfolgten Kündigung der KBV W. 2015 diese noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30.04.2022 normativ gelte und somit einer Einsetzung der Einigungsstelle zum derzeitigen Zeitpunkt entgegenstehe. Der von der Arbeitgeberin aufgerufene Verhandlungsgegenstand sei zudem durch die noch ungekündigte Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung von SAP HR H. R. (Personalwirtschaft) vom 01.09.2010 in der Fassung vom 21.02.2019 „gesperrt“. Ergänzend wird – auch bezüglich der vom Konzernbetriebsrat angekündigten „Hilfsanträge“ – auf die Beschwerdeerwiderung vom 25.02.2022 verwiesen.
- II.
- 37 Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, aber unbegründet.
- 1.
- 38 Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, insbesondere ist sie form- und fristgerecht im Sinne von § 100 Abs. 2 Satz 2, Satz 3 i.V.m. § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG beim Landesarbeitsgericht eingelegt und begründet worden.
- 2.
- 39 Die Beschwerde ist nicht begründet, da die Einigungsstelle, deren Einsetzung die Arbeitgeberin begehrt, für den hier angedachten Regelungsgegenstand derzeit offensichtlich unzuständig wäre.
- a)
- 40 Wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle kann der auf ihre Einsetzung gerichtete Antrag gemäß § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle ist dann anzunehmen, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht in der fraglichen Angelegenheit unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommen kann (vgl. z.B. LAG Niedersachsen, Beschl. v. 30.04.2013, 1 TaBV 142/12, Rn. 22, zitiert nach juris; LAG Niedersachsen, Beschl. v. 28.09.2010, 1 TaBV 52/10, Rn. 21, zitiert nach juris).

41 Dieser eingeschränkte Prüfungsmaßstab führt aber nicht dazu, dass eine Einigungsstelle, weil sie nicht „offensichtlich unzuständig“ wäre, stets schon dann einzusetzen ist, wenn zwischen den Parteien auch oder nur eine Rechtsfrage in Streit steht. Die Rechtsfragen sind vom Gericht vielmehr „fachkundig“ dahin zu prüfen, ob der zur Entscheidung gestellte Sachverhalt unter Berücksichtigung der von den Parteien aufgeworfenen Rechtsfrage unter ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht fällt oder beispielsweise die sonstigen formalen Voraussetzungen für ein Tätigwerden der Einigungsstelle überhaupt vorliegen. Das Gericht kann auch im Rahmen von § 100 ArbGG nicht von der ihm zukommenden Aufgabe absehen, eine diesbezügliche Prüfung vorzunehmen. Dies gilt insbesondere, wenn etwa höchstrichterlich bestimmte Rechtsfragen schon geklärt sind oder die Rechtsfragen vom Gericht eindeutig in dem Sinne zu beantworten sind, dass ein Mitbestimmungsrecht nicht in Betracht kommt oder beispielsweise eine Zuständigkeit eines der Beteiligten nicht gegeben ist. Bloße „Schwierigkeiten“ bei der Beurteilung einer Sach- und Rechtslage rechtfertigen – für sich genommen – nicht die Annahme, die Einigungsstelle sei nicht „offensichtlich unzuständig“ (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 06.10.2017, 7 TaBV 1215/17, Rn. 16, zitiert nach juris).

b)

42 Ausgehend von diesen Grundsätzen wäre die von der Arbeitgeberin begehrte Einigungsstelle zu dem von ihr begehrten Regelungsgegenstand bis einschließlich zum 30.04.2022 offensichtlich unzuständig. Zwar besteht hinsichtlich des begehrten Regelungsgegenstandes ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrates aus § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG, für dessen Ausübung die – von beiden Beteiligten angenommene – originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates (§ 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) unterstellt werden kann. Die offensichtliche Unzuständigkeit folgt indes aus dem Umstand, dass mit der KBV W. 2015 bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30.04.2022 eine nach wie vor normativ geltende Kollektivregelung über die Einführung und Art und Umfang der Nutzung des H. C. Managementsystems W. besteht.

a)

43 Solange eine Betriebsvereinbarung ungekündigt fortbesteht, sperrt sie aufgrund ihrer schuldrechtlich wirkenden Bindung der Betriebsparteien die durch sie geregelte Materie mit der Konsequenz, dass eine Einigungsstelle für eine Neuregelung derselben Materie offensichtlich unzuständig ist (Hess. LAG, Beschl. v. 20.05.2008, 4 TaBV 97/08, Rn. 19, juris; LAG Hamm, Beschl. v. 26.05.2008, 10 TaBV 51/08, Rn. 43, juris; G/M/P-Schlewing, 9. Aufl., Arbeitsgerichtsgesetz, § 100, Rn. 10). Eine Ausnahme kann in Betracht gezogen werden, wenn die Geschäftsgrundlage der abzulösenden Betriebsvereinbarung entfallen ist (vgl. Hess. LAG, Beschl. v. 20.05.2008, 4 TaBV 97/08, Rn. 19, juris).

b)

44 An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Soweit das Landesarbeitsgericht Köln mit Entscheidung vom 06.09.2005 (4 TaBV 41/05) und das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Entscheidung vom 29.06.2021 (3 TaBV 18/21) hierzu abweichende Auffassungen vertreten, wird diesen nicht gefolgt.

45 Die normative Geltung einer Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der gesetzlichen oder gegebenenfalls abweichend vereinbarten Kündigungsfrist (§ 77 Abs. 5 BetrVG) ist ein wichtiges Strukturprinzip der Betriebsverfassung. Die Betriebsparteien sind an die von

ihnen geschlossene Vereinbarung gebunden – der entsprechende Streitgegenstand insoweit befriedet. Dabei steht es den Betriebsparteien jederzeit frei, die Regelung fristgerecht zu kündigen oder eine als nicht mehr passend empfundene Regelung zu einem beliebigen Zeitpunkt einvernehmlich aufzuheben (Fitting § 77 BetrVG Rn. 143). Im Falle der fristgerechten Kündigung tritt im Bereich der zwingenden Mitbestimmung kein un geregelter Zustand ein, da § 77 Abs. 6 BetrVG insoweit die Nachwirkung der gekündigten Regelung anordnet. In Ausnahmefällen kann eine Betriebsvereinbarung auch fristlos aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn Gründe vorliegen, die unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen der Betroffenen ein Festhalten an der Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar erscheinen lassen (BAG 17.01.1995, 1 ABR 29/94). Schließlich haben die Betriebsparteien die Möglichkeit, bereits in der Betriebsvereinbarung zu bestimmen, dass diese auch in Teilen kündbar sein soll. Dies setzt voraus, dass der verbleibende Rest noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt (Fitting § 77 BetrVG Rn. 153). Über diese Gestaltungsmöglichkeiten hinaus besteht kein Anlass, die Bestandskraft einer wirksam geschlossen Betriebsvereinbarung infrage zu stellen. Mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts Köln könnte jede Partei einer Betriebsvereinbarung diese ungeachtet vereinbarter Laufzeiten und Kündigungsfristen zum Zwecke der Nachverhandlung jederzeit durch den Spruch einer Einigungsstelle zu ersetzen suchen. Genau dies ist aber nicht Sinn und Zweck von Betriebsvereinbarungen und dort geregelter Laufzeiten.

- 46 Es ist Rahmen eines Verfahrens nach § 100 ArbGG nicht möglich, eine Einigungsstelle schon „vorsorglich“ einzusetzen, damit sie nach Ablauf der Kündigungsfrist der vormaligen Betriebsvereinbarung sofort entscheiden kann. Das Verfahren nach § 100 ArbGG sieht nur die Möglichkeiten vor, eine Einigungsstelle entweder einzusetzen oder sie nicht einzusetzen. Die Möglichkeit der Einsetzung einer Einigungsstelle mit zunächst aufgeschobener Spruchkompetenz ist vom Gesetz nicht vorgesehen. Sobald eine positive arbeitsgerichtliche Entscheidung nach § 100 ArbGG bestandskräftig ist, kann der/die Vorsitzende der Einigungsstelle zu einer ersten Sitzung des Gremiums laden und in dieser gegebenenfalls eine Mehrheitsentscheidung herbeiführen. Dabei kann es im Sinne der Rechtsklarheit und -sicherheit nicht entscheidend darauf ankommen, welchen Zeitraum eine einmal errichtete Einigungsstelle – abhängig vom jeweiligen Streitgegenstand – in der betrieblichen Praxis benötigt, um die Regelungsfrage zur Entscheidungsreife zu bringen. Die einmal eingesetzte Einigungsstelle ist – nach Maßgabe der von ihr selbst zu prüfenden Zuständigkeit – grundsätzlich mit sofortiger Entscheidungskompetenz ausgestattet. Ihre Einsetzung verbietet sich nach dem Maßstab der offensichtlichen Unzuständigkeit, wenn und solange die Regelung Materie noch anderweitig normativ geregelt ist. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Betriebsparteien, trotz noch laufender Kündigungsfrist der vorangegangenen Regelung *einvernehmlich* ein Einigungsstellenverfahren zu beginnen, weil die übereinstimmende Einschätzung besteht, dass bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eine ablösende Regelung nicht zustande kommen wird.

c)

- 47 Für den vorliegenden Sachverhalt bedeutet dies, dass eine streitige Einsetzung der Einigungsstelle bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der KBV W. 2015 am 30.04.2022 nicht in Betracht kommt. Die KBV W. 2015 weist mit dem Regelungsinhalt der von der Arbeitgeberin angestrebten neuen Konzernbetriebsvereinbarung inhaltlich eine so große Schnittmenge auf, dass § 19 Abs. 1 des arbeitgeberseitigen Entwurfs der „KBV W. G. Phase 2“ (vgl. Anlage CMS 5 zur Antragsschrift, Bl. 50 ff. d. A.) die vollständige Ersetzung der

KBV W. 2015 vorsieht, sobald die Systemkonfiguration für die erweiterte Nutzung von W. im Rahmen der „W. Phase 2“ abgeschlossen ist. Demgegenüber sieht die KBV W. 2015 keine Option vor, zusätzlich durch eine weitere Konzernbetriebsvereinbarung die Produkte H. C. Management, C. & A. Compensation, T. sowie T. und A. der Software W. einzuführen. Vielmehr sind unter Ziff. 3 der KBV W. 2015 positiv und abschließend die Funktionalitäten geregelt, für die W. bislang genutzt werden darf. Ziff. 13 der KBV W. 2015 sieht dagegen einen Regelungsmechanismus lediglich zur Vermeidung von Streitigkeiten hinsichtlich der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung vor. Die von der Arbeitgeberin angestrebte materiell nicht unwesentliche Ausweitung der technischen Möglichkeiten des Systems durch die Funktionen H. C. Management, C. & A. Compensation, T. sowie T. und A. geht offensichtlich erheblich über bloße Fragen der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung hinaus. Vielmehr haben die Betriebsparteien in Ziff. 2 Abs. 2 der KBV W. 2015 geregelt, dass der Arbeitgeberin verpflichtet ist, mit dem Konzernbetriebsrat vor der Einführung eines neuen Personalmanagementsystems eine neue Vereinbarung zu treffen, soweit die Einführung und Anwendung dieses Systems nur mit Zustimmung des Konzernbetriebsrats vorzunehmen. In die gleiche Richtung weist die Regelung in Ziff. 12 Abs. 2 der KBV W. 2015 nach der bei mitbestimmungspflichtigen Änderungen oder Erweiterungen des Systems (Systemerweiterungen) der Konzernbetriebsrat über die Ziele, Aufgabenstellung und Einsatzbereiche der Systemerweiterung zu informieren ist. Dazu wird klargestellt, dass die Einführung solcher Systemerweiterungen der Zustimmung des Konzernbetriebsrats bedarf. Die Gesamtschau dieser systematisch aufeinander bezogenen Regelungen zeigt, dass nach dem Willen der Betriebsparteien während der normativen Geltung der KBV W. 2015 allenfalls eine einvernehmliche Ausweitung des technischen Anwendungsbereichs der Software W. möglich sein sollte.

- 48 Die Einsetzung einer Einigungsstelle zu dem von der Arbeitgeberin angestrebten Regelungsgegenstand kommt daher **bis zum Ablauf der Kündigungsfrist** am 30.04.2022 wegen offensichtlicher Unzuständigkeit der Einigungsstelle nicht in Betracht.
- 49 Die Beschwerde der Arbeitgeberin waren nach alledem zurückzuweisen. Die „Hilfsanträge“ des Konzernbetriebsrates sind damit nicht zur Entscheidung angefallen.