

## Durchführung einer Betriebsvereinbarung

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Durchführung einer Betriebsvereinbarung verlangen, wenn er selbst Partei der Betriebsvereinbarung ist oder ihm durch die Betriebsvereinbarung eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte eingeräumt werden.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,  
Beschluss vom 18.05.2010  
– 1 ABR 6/09**

### Der Fall

Eine Geschäftsbank mit einem bundesweiten Filialnetz vereinbarte im Jahr 2006 mit dem bei ihr gebildeten Konzernbetriebsrat einen Sozialplan. Darin wurde das Recht der Arbeitgeberin auf Ausspruch von Änderungskündigungen geregelt, ohne zur Leistung einer Abfindung verpflichtet zu sein. Die wirtschaftliche Zumutbarkeit sollte dann gegeben sein, wenn den Arbeitnehmern schriftlich zugesagt wird, ihnen zu ihrem neuen Tarifgehalt eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den bisherigen Bezügen und der Vergütung in einer neuen Tarifgruppe zu zahlen.

Ein örtlicher Betriebsrat war der Auffassung, dass der Begriff „bisherige Be-



züge“ sämtliche Vergütungsbestandteile erfassen würde und damit auch befristete Ausgleichszulagen, welche die Arbeitgeberin einzelnen Mitarbeitern aufgrund eines im Jahre 2002 vereinbarten Sozialplans zu zahlen habe. Mit dem vorliegenden Beschlussverfahren wollte er die Arbeitgeberin daher verpflichten, den in 2006 geschlossenen Sozialplan mit diesem Inhalt durchzuführen.

### Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht wies den geltend gemachten Anspruch als unbegründet zurück.

Der Betriebsrat könne zwar vom Arbeitgeber aus einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung in Verbindung mit § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch deren Durchführung im Betrieb verlangen, was gleichermaßen gemäß § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG für Sozialpläne gelte.

Dieser Anspruch auf Durchführung

einer Betriebsvereinbarung stehe jedoch nur dem Betriebsrat zu, der selbst Partei der Betriebsvereinbarung ist. Schließt der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat in originärer Zuständigkeit eine Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung, dann habe der einzelne daran nicht beteiligte örtliche Betriebsrat grundsätzlich keinen Anspruch auf Durchführung dieser Vereinbarung.

Etwas anderes gelte hingegen dann, wenn dem nicht beteiligten örtlichen Betriebsrat in der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsvereinbarung ausdrücklich eigene Rechte eingeräumt werden. Dies sei in dem vorliegenden Fall allerdings nicht geschehen. Vergleichbares gelte in den Fällen der Beauftragung nach § 50 Abs. 2 BetrVG, in denen der Durchführungsanspruch den beauftragenden örtlichen Betriebsräten zustehe. Aber auch eine derartige Konstellation sei vorliegend nicht gegeben.

### ■ Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts schafft Klarheit. Die Ansprüche aus einer Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung, die ein Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat in originärer Zuständigkeit abgeschlossen hat, können nur durch ihn gesichert werden. Die Betriebsratspraxis hat sich darauf einzustellen.

Der vorliegende Beschluss des Ersten Senats ist weder erfreulich noch rechtlich zwingend. Schließlich wird eine Gesamt- bzw. Konzernbetriebsvereinbarung in der Regel auf der örtlichen Ebene umgesetzt. Dies zeigt sich auch in der vorliegenden Fallkonstellation: betroffen waren Mitarbeiter in einzelnen Betrieben. Diese wenden sich in Problemsituationen der vorliegenden Art weder an den Gesamtbetriebsrat noch an den Konzernbe-

triebsrat. Sie wollen ihr Problem mit dem vor Ort eingerichteten Betriebsrat besprechen. Wenn der örtliche Betriebsrat aber nicht die Möglichkeit haben soll, den Durchführungsanspruch auch selbst durchzusetzen, dann führt dies im Ergebnis zu einer Beschränkung der Rechte der betroffenen Arbeitnehmer.

Der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat wird erfahrungsgemäß erst dann tätig werden, wenn eine Vielzahl von Mitarbeitern von der gleichen Problematik betroffen ist. Entsprechende Aktivitäten des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats werden zudem mit Sicherheit einen längeren zeitlichen Vorlauf benötigen. Ob und gegebenenfalls wann es zur Einleitung eines entsprechenden Beschlussverfahrens kommen wird, ist daher oftmals fraglich.

Um einen effektiven Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, müsste daher auch dem örtlichen Betriebsrat das Recht auf Durchführung einer Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung eingeräumt werden. Dass dieser Weg durch die vorliegende Entscheidung verbaut ist, muss zur Kenntnis genommen werden.

Jedem örtlichen Betriebsrat ist daher zu raten, möglichst viele Sachverhalte in eigener Zuständigkeit zu regeln, um entsprechenden späteren Problemen bei der Durchführung von vorneherein zu begegnen.

Gesamt- und Konzernbetriebsräten ist zu empfehlen, sorgfältig zu prüfen, ob den örtlichen Betriebsräten nicht in der Vereinbarung – im Hinblick auf deren Durchführung – eigene Rechte eingeräumt werden sollten.