

Aktenzeichen: 1 ABR 75/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 17. Oktober 1989
- 1 ABR 75/88 -

I. Arbeitsgericht Reutlingen Beschluß vom 21. September 1987
- 3 BV 2/87 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg Beschluß vom 16. März 1988
- 2 TaBV 6/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Durchführung von Betriebsvereinbarungen

Gesetz: BetrVG § 112 Abs. 1, § 77 Abs. 1, § 80 Abs. 1 Nr. 1;
ArbGG § 2 a Abs. 1 Nr. 1, § 2 Abs. 1 Nr. 3 a und c

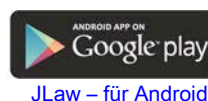
Leitsätze:

Der Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung hat nicht die Befugnis des Betriebsrates zum Inhalt, vom Arbeitgeber aus eigenem Recht die Erfüllung von Ansprüchen der Arbeitnehmer aus dieser Betriebsvereinbarung zu verlangen.

Ein Antrag des Betriebsrats, mit dem er die Verurteilung des Arbeitgebers zur Erfüllung von Ansprüchen der Arbeitnehmer aus einem Sozialplan begehrt, ist unzulässig.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 75/88

2 TaBV 6/87 Baden-Württemberg

Verkündet am
17. Oktober 1989

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

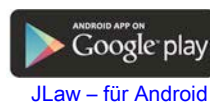
unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 17. Oktober 1989 durch den Präsidenten Professor



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Dr. Wohlgemuth beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16. März 1988 - 2 TaBV 6/87 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat (Antragsteller) streiten darüber, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, aus einem in einem Sozialplan vorgesehenen Härtefonds Leistungen an zwei frühere Arbeitnehmer des Arbeitgebers zu erbringen.

Der Arbeitgeber - eine rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts mit Sitz in T - befaßt sich mit Fernstudien. Er unterhielt Außenstellen in M , H und F . Diese wurden zum 31. Dezember 1985 aufgelöst. Aus diesem Anlaß vereinbarten Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat am 13. März 1985 einen Sozialplan, der u.a. Leistungen bei Versetzungen und die Zahlung von Abfindungen bei Beendigung der Arbeitsverhältnisse vorsieht. Auszugsweise lautet der Sozialplan:



"§ 1 Geltungsbereich

1.1 Diese Betriebsvereinbarung gilt sachlich

- für den Fall der Verlegung von Arbeitsplätzen der Außenstellen zum Sitz des Instituts;
- für den Fall betriebsbedingter Kündigungen, Änderungskündigungen am Institut,
- für den Fall der Schließung von Betriebsteilen und Betrieben
- sowie bezüglich der Abfindung (§ 3) für den Fall des vom Arbeitnehmer im Hinblick auf den zu erwartenden Personalabbau veranlaßten Ausscheidens

im Zusammenhang mit der Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats 1984.

1.2 Diese Betriebsvereinbarung gilt persönlich für alle am Institut beschäftigten Mitarbeiter, die von einer der unter 1.1 genannten Maßnahmen betroffen sind.

...

§ 2 Versetzung, Veränderung materieller Arbeitsbedingungen, Umschulung, Wiedereinstellung

...

§ 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Abfindung

...

§ 7 Härtefonds

7.1 Es wird ein Härtefonds gebildet, der von einem Härtefondsbeirat verwaltet wird. Dieser Beirat besteht aus vier D -Mitarbeitern, von denen je zwei vom Vorstand und zwei vom GBR benannt werden. Es wird mit einfacher Mehrheit abgestimmt. Kommt es nicht zu einer Mehrheit über einen Antrag, so ist dieser auf der nächsten ordentlichen gemeinsamen Sitzung zwischen Vorstand und GBR zu behandeln.

7.2 Das D stellt für den Härtefonds Geldmittel in Höhe von DM 35.000,-- zur Verfügung: bis insgesamt zu diesem Betrag kann der Härtefonds-Beirat jederzeit bei der Verwaltung die Auszahlung von Beträgen aus diesem Härtefonds an bestimmte Personen verlangen. Der Härtefonds dient zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die von dieser Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden.

Protokollnotiz: Die Einrichtung eines Härtefonds kommt nur in Betracht, wenn die Erstellung der Betriebsvereinbarung keine Einigungsstellen- oder Gerichtskosten verursacht.



§ 8 Berechnung und Fälligkeiten der Ansprüche, Obliegenheiten

- 8.1 Die in dieser Vereinbarung geregelten Leistungen sind spätestens nach Ablauf eines Monats nach Eintreten eines anspruchsbegründenden Tatbestandes fällig.
- 8.2 Der Anspruch, ggf. mit entsprechenden Nachweisen versehen, ist innerhalb einer Ausschlußfrist von 6 Monaten ab Eintritt der Rechtskraft der zugrundeliegenden personellen Maßnahme geltend zu machen, ...
- 8.3 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Änderungen seiner Verhältnisse, die auf Leistungen aus dem Sozialplan Einfluß haben, z.B. die Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst, unverzüglich dem D schriftlich mitzuteilen.
- 8.4 Gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z.B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz) sind auf die entsprechenden Ansprüche aus dem Sozialplan anzurechnen.
- 8.5 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen.
- 8.6 Geldleistungen aus diesem Sozialplan, die nicht zustehen, sind zurückzuzahlen.
- ...

§ 10 Schlußbestimmungen

Dieser Sozialplan tritt mit dem 13. März 1985 in Kraft und endet mit der Abwicklung aller sich aus diesem Sozialplan ergebenden Ansprüche.

Bei Streitigkeiten über die Anwendung dieses Sozialplans sind die Arbeitnehmer und die Parteien verpflichtet, sich vor Beschreiten des Rechtsweges an den Vorstand des D zu wenden. Dieser wird unverzüglich in einer gemeinsamen Sitzung mit dem zuständigen Betriebsrat über die Auslegungsschwierigkeiten entscheiden. Bei Ablehnung kann der Rechtsweg beschritten werden."

Der ehemalige Angestellte D., der bis zum 31. Dezember 1985 in der Außenstelle M beschäftigt war, hatte zunächst ein Angebot des Arbeitgebers, auf einen Arbeitsplatz im Institut in T zu wechseln, angenommen. Er war dort ab 1. Januar 1986 tätig und ist aufgrund eigener Kündigung zum 30. September 1986



ausgeschieden.

Ein gleiches Angebot des Arbeitgebers hatte auch der Angestellte Dr. G. angenommen, der bis 31. Dezember 1985 in der Außenstelle F beschäftigt war. Auch er war danach in T

tätig und ist aufgrund eigener Kündigung zum 31. Juli 1986 ausgeschieden. Beide Angestellte, die bis zu ihrer Kündigung volles Trennungsgeld erhielten, waren bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens mit ihren Familien nicht nach T umgezogen.

Der Angestellte D. beantragte mit Schreiben vom 8. Juli 1986 beim Arbeitgeber, ihm bis 30. September 1986 Trennungsgeld und anderweitige Leistungen nach dem Sozialplan sowie den Ersatz sonstiger Kosten aus dem Härtefonds zu gewähren, die ihm im Zusammenhang mit seinem Ortswechsel von M nach T entstanden waren bzw. entstehen würden. In gleicher Weise beantragte Dr. G. mit Schreiben vom 23. Juni 1986, ihm die Kosten der aufgrund seiner Versetzung nach T erforderlich gewordenen doppelten Haushaltsführung in der Zeit vom 14. Mai bis 31. Juli 1986 aus dem Härtefonds zu ersetzen.

Die Anträge der beiden Angestellten wurden in einer Sitzung des Härtefondsbeirats behandelt. Während die vom Gesamtbetriebsrat in den Beirat entsandten Mitglieder den Anträgen zustimmten, lehnten die Beiratsmitglieder, welche der Arbeitgeber entsandt hatte, die Anträge ab. Auch eine spätere gemeinsame Sitzung von Gesamtbetriebsrat und Vorstand des Arbeitgebers führte zu keiner Einigung. Der Arbeitgeber teilte die Ablehnung jedem der beiden



Angestellten durch Schreiben vom 13. August 1986 mit.

Der Betriebsrat, auf den der Gesamtbetriebsrat die weitere Verfolgung dieser Angelegenheit übertragen hat, begehrt im vorliegenden Verfahren die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung aus dem Härtefonds von 4.395,85 DM an den Angestellten D. (Trennungsgeld und eine Abfindung von 2.350,-- DM) und an den Angestellten Dr. G. von 3.031,95 DM (Trennungsgeld und eine Abfindung von 2.350,-- DM).

Er hat die Auffassung vertreten, der Streit über die Wirksamkeit oder die Auslegung einer Betriebsvereinbarung gehöre ins Beschlußverfahren. Es handele sich nicht um individualrechtliche Ansprüche der beiden Arbeitnehmer D. und Dr. G. Nach dem Sozialplan hänge die Frage, ob und in welcher Höhe Härtefondsmittel an einzelne Arbeitnehmer zu zahlen seien, von einer Entscheidung des paritätisch besetzten Härtefondsbeirats ab. Bei einer Pattsituation im Härtefondsbeirat seien die Parteien des Sozialplans als berechtigt anzusehen, die Leistung im Beschlußverfahren zu beantragen. Der ursprünglich antragsberechtigt gewesene Gesamtbetriebsrat habe seine Befugnisse wirksam auf ihn, den Betriebsrat, übertragen.

Der Antrag sei auch begründet. Der Härtefonds diene zur Abgeltung von Nachteilen, die der Sozialplan selbst nicht erfasse. Das Ausscheiden der beiden Arbeitnehmer sei als betriebsbedingt anzusehen. Beide hätten sich zunächst nach T versetzen lassen, dann jedoch festgestellt, daß ein Umzug ihrer Familien



nach T nicht in Frage kommen könne. Die Härten, die den beiden Angestellten entstanden seien, stünden noch in einem engen Zusammenhang mit der Auflösung der Außenstellen M und F

.

Der Betriebsrat hat beantragt,

der Arbeitgeber wird verpflichtet, an den früheren Arbeitnehmer D. 4.395,85 DM und an den früheren Arbeitnehmer Dr. G. 3.031,95 DM zu zahlen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hält den Antrag des Betriebsrats für unzulässig. Es handle sich um individual-rechtliche Ansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer, die der Betriebsrat nicht im Beschlußverfahren verfolgen könne. Der Antrag sei auch unbegründet. Die Ansprüche seien nach § 8 des Sozialplans verfallen. Die Härtefondsregelung habe nur für Fälle gelten sollen, die nicht schon durch den Sozialplan geregelt seien. Der Begriff der Härte setze immer besonders atypische Umstände voraus, die zu einer über die normale Lebenssituation hinausgehenden schweren Belastung führten. Davon könne im vorliegenden Fall nicht die Rede sein. Sie habe beiden Arbeitnehmern einen Arbeitsplatz in T angeboten, den diese auch angetreten hätten. Nach längerer Zeit hätten beide aus persönlichen Gründen gekündigt, um eine neue Arbeitsstelle anzunehmen. Diese auf persönlichen Gründen beruhenden Kündigungen könnten nicht als Folgewirkung einer Betriebsänderung angesehen werden.

Das Arbeitsgericht hat den Arbeitgeber verurteilt, an den Arbeitnehmer D. 3.850,-- DM und an den Arbeitnehmer Dr. G.



3.031,95 DM zu bezahlen. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats als unzulässig abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zu Recht als unzulässig abgewiesen.

1. Nach § 80 Abs. 1 ArbGG findet das Beschlußverfahren nur in den in § 2 a ArbGG bezeichneten Fällen Anwendung. Im vorliegenden Fall könnte sich die Zuständigkeit nur aus § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG ergeben. Danach sind die Gerichte für Arbeitssachen zuständig für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Hier macht der Betriebsrat aber nicht einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch geltend, sondern es geht ihm um Ansprüche einzelner Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Ansprüche einzelner Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber bzw. die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern kann der Betriebsrat aber nicht im Beschlußverfahren geltend machen. Insoweit geht es nicht um "Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz".

a) Entsprechend hat der Senat bereits wiederholt ausgesprochen, daß der Betriebsrat nicht die Feststellung eines zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern bestehenden Rechtsverhältnisses



im Beschlußverfahren verlangen kann. Die Feststellung individualrechtlicher Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber ist keine Angelegenheit aus dem BetrVG im Sinne von § 80 Abs. 1 ArbGG i. Verb. mit § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG (Beschlüsse vom 24. Februar 1987 - 1 ABR 73/84 - AP Nr. 28 zu § 80 BetrVG 1972, vom 24. November 1987 - 1 ABR 57/86 - BAGE 56, 346, 350 = AP Nr. 31 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 2 der Gründe, und vom 26. Januar 1988 - 1 ABR 18/86 -, nicht veröffentlicht). Im Beschluß vom 24. Februar 1987 ist näher begründet, daß der Individualrechtsschutz des einzelnen Arbeitnehmers nicht ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung dem Betriebsrat übertragen werden kann. Die allgemeine Überwachungsaufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG rechtfertigt kein Beschlußverfahren, in dem von den allgemeinen Verfahrensvoraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO abgesehen werden könnte.

b) Anders wäre nur dann zu entscheiden, wenn über eigene betriebsverfassungsrechtliche Ansprüche des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber zu entscheiden wäre. Entsprechend hat der Senat entschieden, daß ein Streit der Betriebspartner über die Befugnis des Betriebsrats, die zutreffende Durchführung der in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG genannten Regelungen verlangen zu können, eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit sei. Der Senat hat einen solchen auf § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gestützten Antrag jedoch als unbegründet abgewiesen (Beschluß vom 10. Juni 1986, BAGE 52, 150 = AP Nr. 26 zu § 80 BetrVG 1972).

c) Die Rechtsprechung des Senats, wonach der Betriebsrat vom



Arbeitgeber die Durchführung einer Betriebsvereinbarung verlangen kann und auch einen Anspruch darauf hat, daß der Arbeitgeber Maßnahmen unterläßt, die gegen die Betriebsvereinbarung verstoßen, steht dem nicht entgegen (Beschuß vom 1. November 1987, BAGE 56, 313 = AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972; Beschuß vom 24. Februar 1987, BAGE 54, 191 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972; Beschuß vom 28. September 1988 - 1 ABR 41/87 - AP Nr. 29 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

Dieser vom Senat bejahte Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung betraf Handlungen und Maßnahmen des Arbeitgebers, zu denen sich der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber in der Betriebsvereinbarung verpflichtet hatte. Es ging einmal um die Durchführung einer betrieblichen Ordnung, die Überwachung der Einhaltung eines Alkoholverbotes, zum anderen um die Zuweisung von Teilzeitkräften zu bestimmten Arbeitsschichten und um die im Wege der Auslegung einer Betriebsvereinbarung zu beantwortende Frage, wie Vorgabezeiten innerhalb eines Akkordsystems vom Arbeitgeber zu berechnen waren.

Von diesem Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung zu unterscheiden sind diejenigen Fälle, in denen durch die Betriebsvereinbarung normativ Ansprüche der Arbeitnehmer begründet werden. Darauf, daß auch diese normativ begründeten Ansprüche der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber erfüllt werden, hat der Betriebsrat keinen eigenen Anspruch gegen den Arbeitgeber. Die Betriebsvereinbarung ist ebenso wie der Tarifvertrag ein Normenver-



trag und kein schuldrechtlicher Vertrag zugunsten Dritter. Eben-
sowenig wie die Gewerkschaft einen eigenen Anspruch gegen den
Arbeitgeber hat, tarifvertraglich begründete Ansprüche des Ar-
beitnehmers zu erfüllen, steht dem Betriebsrat ein solcher An-
spruch aus eigenem Recht zu. Die Bejahung eines solchen Anspruchs
würde im Ergebnis bedeuten, daß Rechtsstreitigkeiten über solche
Ansprüche der Arbeitnehmer, die in den Normen einer Betriebsver-
einbarung ihre Grundlage haben, zwischen Arbeitgeber und Be-
triebsrat ausgetragen werden. Der Individualrechtsschutz des ein-
zelnen Arbeitnehmers würde auf das Verhältnis Arbeitgeber/Be-
triebsrat verlagert. Dem Betriebsrat käme die Rolle eines gesetz-
lichen Prozeßstandschafters für die Arbeitnehmer zu, wie sie etwa
in § 25 HAG den Arbeitsbehörden des Landes für die in Heimarbeit
Beschäftigten ausdrücklich zugewiesen worden ist. Daß auch dem
Betriebsrat eine so weitgehende Befugnis eingeräumt werden soll-
te, kann weder § 77 Abs. 1 noch § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG entnom-
men werden. Gegen einen Anspruch des Betriebsrats gegen den Ar-
beitgeber auf Erfüllung von normativ begründeten Ansprüchen der
Arbeitnehmer aus einer Betriebsvereinbarung sprechen daher die
gleichen Erwägungen, aus denen heraus der Senat in seiner Ent-
scheidung vom 10. Juni 1986 (aa0) einen eigenen Anspruch des Be-
triebsrats auf die zutreffende Anwendung von Tarifverträgen ge-
genüber den Arbeitnehmern verneint hat.

Der Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung einer Be-
triebsvereinbarung hat daher nicht die Befugnis zum Inhalt, vom
Arbeitgeber aus eigenem Recht die Erfüllung von Ansprüchen der
Arbeitnehmer aus dieser Betriebsvereinbarung zu verlangen.



2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß auch durch den Sozialplan vom 13. März 1985 kein eigener Anspruch des Betriebsrats auf Erfüllung von Ansprüchen der Arbeitnehmer gegen den Härtefonds begründet worden ist, sondern daß es sich auch insoweit um normativ begründete Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber handelt.

a) Anspruchsgrundlage für die Leistungen, deren Auszahlung aus dem Härtefonds an die beiden ehemaligen Arbeitnehmer des Arbeitgebers begehrt wird, ist allein der Sozialplan vom 13. März 1985. Meinungsverschiedenheiten darüber, ob und in welcher Höhe Arbeitnehmern Ansprüche aus dem Sozialplan zustehen, sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis oder dessen Nachwirkungen i.S. von § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) oder c) ArbGG (Urteil des Senats vom 27. Oktober 1987 - 1 AZR 80/86 - AP Nr. 22 zu § 76 BetrVG 1972). Der Sozialplan ist, weil er die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG), selbst eine Betriebsvereinbarung, für die § 77 BetrVG in vollem Umfang gilt, soweit nicht aus dem Gesetz oder dem Zweck des Sozialplans sich ein anderes ergibt (BAG Urteil vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 80 m.w.N.). Der Sozialplan trifft eine Regelung über den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen der von der geplanten Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer. Seine Bestimmungen sind deshalb Inhaltsnormen (Dietz/Richardi, aaO, § 112 Rz 82). Sie gelten unmittelbar und zwingend für die vom Sozialplan erfaßten Arbeitsverhältnisse (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Aufgrund

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



des Sozialplans entstehen daher unmittelbare Rechtsansprüche des einzelnen Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber (Fitting/Auf-farth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 28; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 47 ff. und 60).

b) Das gilt auch für Leistungen aus einem Härtefonds, der aufgrund eines Sozialplans errichtet wird (zu den verschiedenen Funktionen eines durch Sozialplan gebildeten Härtefonds vgl. Galperin/Löwisch, aaO, § 112 Rz 26). Ansprüche aus dem Sozialplan und damit Rechtsansprüche der einzelnen Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber sind zunächst einmal auch die Ansprüche auf festgesetzte Leistungen aus einem Härtefonds (Galperin/Löwisch, aaO, § 112 Rz 60 a). Im vorliegenden Fall ist in § 7.2 der Betriebsvereinbarung vom 13. März 1985 bestimmt, daß der Härtefondsbeirat bei der Verwaltung jederzeit die Auszahlung von Beträgen aus dem Härtefonds an bestimmte Personen verlangen kann. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß damit aber individuelle Ansprüche einzelner Arbeitnehmer, wie die der Arbeitnehmer D. und Dr. G., nicht ausgeschlossen sind und nicht statt dessen ein Anspruch des Gesamtbetriebsrats gegen den Arbeitgeber auf Auszahlung von Leistungen aus dem Härtefonds begründet wird. Arbeitnehmer, die bei der Festsetzung von Leistungen aus dem Härtefonds zu Unrecht übergangen werden, können nach § 315 BGB gegen den Arbeitgeber auf Leistung aus dem Härtefonds nach billigem Ermessen klagen; die Bestimmung der billigen Leistung wird dann durch das Gericht getroffen, welches sich an die für die Vergabe des Härtefonds vorgegebenen Richtlinien zu halten hat (Galperin/Löwisch, aaO, § 112 Rz 60 a).



c) Im vorliegenden Fall entscheidet nach § 7.1 der Betriebsvereinbarung allerdings zunächst ein paritätisch besetzter Härtefondsbeirat über die Vergabe von Leistungen. Bei einer solchen Gestaltung greift im Verfahren des einzelnen Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB ein, wenn es wegen einer Patt-Situation zu keiner Entscheidung im Härtefondsbeirat kommt. Danach haben die Gerichte zu entscheiden, wenn ein Dritter, der eine Leistung nach billigem Ermessen zu bestimmen hat, diese Entscheidung nicht treffen kann oder will (vgl. für die Entscheidung einer in einem Sozialplan gebildeten Personalkommission über die Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes Urteil des Fünften Senats vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972, mit zustimmender Anmerkung von Wiedemann/Willemsen).

d) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß dementsprechend auch die Partner der Betriebsvereinbarung vom 13. März 1985 davon ausgegangen sind, daß durch den Sozialplan auch hinsichtlich der Leistungen aus dem Härtefonds individualrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer begründet werden sollten. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut und dem Zusammenhang der Betriebsvereinbarung, insbesondere aus den §§ 8 und 10. In der Überschrift von § 8 ist ganz allgemein, ohne daß Leistungen aus dem Härtefonds ausgenommen sind, von der Berechnung und der Fälligkeit der Ansprüche und von Obliegenheiten der einzelnen Arbeitnehmer die Rede. Die Fälligkeit, das Eingreifen einer Ausschußfrist und die verschiedenen Obliegenheiten sind sodann im einzelnen in § 8 der Betriebsvereinbarung geregelt, wobei sich, wie sich insbesondere aus § 8.1 ergibt, die Regelung auf alle von



der Betriebsvereinbarung erfaßten Leistungen beziehen soll. Auch die Bestimmungen in § 10 der Betriebsvereinbarung über das Ende des Sozialplans und die Eröffnung des Rechtsweges beziehen sich auf "alle sich aus diesem Sozialplan ergebenden Ansprüche". Schließlich finden sich die allgemein gehaltenen Regelungen über die Berechnung und Fälligkeit der Ansprüche und über die Eröffnung des Rechtswegs erst nach den in den §§ 2 bis 7 der Betriebsvereinbarung aufgeführten Leistungen. Auch daraus ergibt sich, daß diese für alle Leistungen aus dem Sozialplan und damit auch für Leistungen aus dem Härtefonds gelten sollen und für die Arbeitnehmer auch insoweit ein individualrechtlicher Anspruch gegen den Arbeitgeber begründet worden ist.

3. Handelt es sich damit bei dem Anspruch auf Leistungen aus einem Härtefonds um einen individual-rechtlichen Anspruch einzelner Arbeitnehmer und nicht - wie der Betriebsrat mit der Rechtsbeschwerde meint - um einen Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung, ist das Beschlußverfahren nicht gegeben. Der Antrag des Betriebsrats ist damit unzulässig.

Dr. Kissel

Matthes

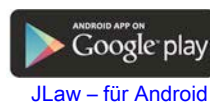
Dr. Weller

Dr. Schmidt

Dr. Wohlgemuth



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)