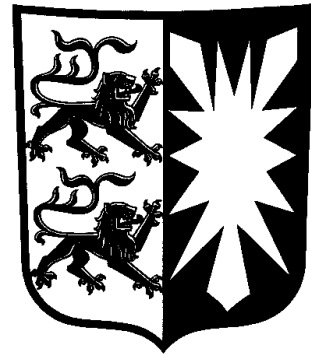


## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 6 TaBV 32/20**

4 BV 12 a/20 ArbG Neumünster

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



## Beschluss

**Im Namen des Volkes**

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... und die ehrenamtlichen Richter ... und ... auf die mündliche Verhandlung vom 24.03.2021

**beschlossen:**

**Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 29.10.2020 – 4 BV 12 a/20 wird zurückgewiesen.**

**Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

.....

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

.....

### **Gründe**

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) auf eine bestimmte Mitarbeitergruppe anwendbar ist.

Der Beteiligte zu 1) ist der bei der zu 2) beteiligten Arbeitgeberin für den Betrieb N. gebildete Betriebsrat (Betriebsrat).

Im Betrieb der Arbeitgeberin findet der Tarifvertrag über Telearbeit vom 18./20.08.2003 (Blatt 5 bis 12 der Akte) Anwendung. Er lautet auszugsweise wie folgt:

„Präambel

Mit dem Abschluss dieses Tarifvertrages verfolgen die Tarifvertragsparteien das Ziel, im Rahmen der alternierenden, mobilen und heimbasierten Telearbeit eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Interesse des Unternehmens als auch der Arbeitnehmer zu gestalten. Die Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und das hohe Maß an Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Selbstdisziplin der Arbeitnehmer ermöglichen es zunehmend, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätten der C. AG erbracht wird.

Ziel der alternierenden, mobilen und heimbasierten Telearbeit ist es, durch die räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation (...)

§ 2 Grundsätzliches

(1) Alternierende Telearbeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung teilweise in seiner Wohnung (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise innerhalb der Räume seines Arbeitgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbringt (...).

(2) Bei der mobilen Telearbeit wird die im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, überwiegend an wechselnden Einsatzstellen erbracht. Ein weiterer, geringer Teil der Arbeitsleistung wird im Betrieb und/oder auch im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers erbracht. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers auf Einbeziehung des häuslichen Bereichs in die mobile Telearbeit besteht nicht. Sowohl Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können die Einbeziehung des häuslichen Bereichs ohne Angabe eines Grundes ablehnen.

(...)

(4) Alternierende, mobile und heimbasierte Telearbeit (im Folgenden gelten Bestimmungen für Telearbeit für alle drei Formen der Telearbeit, sofern nicht ausdrücklich eine bestimmte Form der Telearbeit genannt wird), insbesondere die Einrichtung der häuslichen Arbeitsstätte, sind ergänzend zum Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Ein Rechtsanspruch auf eine arbeitsvertragliche Vereinbarung zur Telearbeit besteht nicht. Die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz ist für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer freiwillig.

(...)

Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Arbeitgeberin eine undatierte Gesamtbetriebsvereinbarung zur Konkretisierung des Tarifvertrags „Telearbeit“ (Blatt 13 bis 17 der Akte) geschlossen.

Die GBV lautet auszugsweise wie folgt:

„Die C. AG und der GBR konkretisieren mit dieser GBV zum Tarifvertrag über Telearbeit vom 18. bzw. 20.08.2003 die Form und Ausgestaltung der außerbetrieblichen oder häuslichen Arbeitsstätten grundsätzlich bei alternierender bzw. heimbasierter Telearbeit. Diese GBV ist eine konkretisierende Regelung hinsichtlich Installation, Nutzung und Anwender Support für die von der C. AG zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel für die Telearbeit. Weiterhin regelt diese GBV den Versicherungsschutz im Bereich der außerbetrieblichen bzw. häuslichen Arbeitsstätten. Gemäß § 2 Abs. 4 des Tarifvertrages über Telearbeit besteht kein Rechtsanspruch auf eine Vereinbarung zur Telearbeit; die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz ist für die C. AG und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (kurz: Mitarbeiter) freiwillig.

(...)

### § 3 Bereitstellung und Nutzung der Ausstattung

Die C. AG stellt nur bei alternierender oder heimbasierter Telearbeit, nicht bei mobiler Telearbeit (...) folgende Ausstattung zur Verfügung:

(...)

Bei mobiler Telearbeit nutzt der Mitarbeiter den Funktionswagen als mobilen Arbeitsplatz bzw. nutzt den Laptop in den Räumlichkeiten des Kunden. In stark eingeschränktem Umfang nutzt er einen Arbeitsplatz in seinem privaten Bereich.

#### § 10 Streitigkeiten

Die Streitigkeiten über die Einführung und Anwendung dieser Vereinbarung verhandelt der örtliche Betriebsrat und die Geschäftsleitung mit dem Willen zur Einigung. Sollte keine Einigung zustande kommen, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich.“

Die GBV enthält ferner Regelungen zum Kommunikationsanschluss, zur Bereitstellung und Nutzung der Ausstattung und zur Zahlung eines Nutzungsentgelts, zu den Strom- und Heizungskosten und zu einem Mietzuschuss.

Im Betrieb in N. beschäftigt die Arbeitgeberin sog. Servicetechniker CDO (Cold Drink Service). Diese Mitarbeiter warten die Automaten für Kaltgetränke des Unternehmens. Sie arbeiten mobil mit ihrem Kfz und nutzen die vom Unternehmen gestellten Kommunikationsmittel (z.B. Laptop), auf die ihnen die Kunden, Kundenanfragen, Aufgaben etc. übermittelt werden. Die Kommunikationsmittel müssen sie auch verwenden, um die Auftragsbearbeitungsdaten an das Unternehmen zu schicken.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, die Servicetechniker CDO unterfielen der GBV, da die Arbeitgeberin sie anweise, die mobilen Arbeitsmittel zu nutzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Konkretisierung des Tarifvertrages „Telearbeit“ (undatiert) auf Servicetechniker CDO im Betrieb Anwendung findet.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Antrag sei mangels Rechtsschutzbedürfnisses bereits unzulässig. Der Betriebsrat verfolge das Ziel, die GBV auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern zur Anwendung zu bringen. Er mache damit ein ihm nicht zustehendes Mitbestimmungsrecht geltend. Im Übrigen habe das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Az. 4 TaBV 10/20) am 28.05.2020 bereits festgestellt, dass der streitgegenständliche Tarifvertrag eine individuelle Vereinbarung erfordere, welche wiederum Voraussetzung für die Anwendung der GBV sei. Falls ein Arbeitnehmer der Meinung sei, dass die fehlende individuelle Regelung ersetzt werde durch die einseitige Anordnung des Arbeitgebers, Telearbeit auszuüben, müsse er diese Rechtsfrage individualrechtlich klären lassen. Hiermit sei das Erfordernis der gegebenenfalls individualrechtlichen Feststellung etwaiger individualrechtlicher Ansprüche gerichtlich festgestellt, so dass es am Rechtsschutzbedürfnis des Betriebsrats für seinen Antrag fehle.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Er sei mangels Rechtsschutzbedürfnisses bereits unzulässig. Der Betriebsrat begehre Feststellung, dass die GBV generell - auch auf die Gruppe der Servicetechniker - Anwendung finde, mit der Folge, dass der Tarifvertrag über Telearbeit anwendbar sei. Diese Frage könne jedoch nicht pauschal beantwortet werden. Wie bereits das LAG Schleswig-Holstein am 28.05.2020 (4 Ta BV 10/20) festgestellt habe, sei für die Anwendung des Tarifvertrages eine individualvertragliche Vereinbarung mit den Mitarbeitern erforderlich. Dies sei für eine gesamte Gruppe von Mitarbeitern nicht festzustellen: Für jeden einzelnen Mitarbeiter müssten die maßgeblichen individualrechtlichen Vereinbarungen überprüft werden, die sich jederzeit und insbesondere auch für künftige Mitarbeiter ändern könnten. Eine pauschale Antwort auf den Antrag des Betriebsrats mit „ja“ oder „nein“ sei unmöglich. Jeder einzelne Arbeitnehmer müsse seine individualrechtlichen Ansprüche aus der GBV bzw. aus dem Tarifvertrag geltend machen.

Gegen den ihm am 04.11.2020 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 01.12.2020 Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet.

Der Betriebsrat betont, dass die Servicetechniker CDO ihre Arbeit auch mobil unter Nutzung der von der Arbeitgeberin gestellten digitalen Arbeitsmittel im Auto erbringen würden. Die Arbeitgeberin habe das angewiesen. Die Servicetechniker CDO

müssten einige Arbeiten, die sie nicht im Auto oder beim Kunden erledigen können, im häuslichen Bereich verrichten, etwa Online-Schulungen zu diversen Themen, Teilnahme an Telefonkonferenzen, Mailverkehr, Weitergabe technischer Mitteilungen, Planung von Werkstattterminen für das Fahrzeug, Führen von Wartungslisten, Studium von Informationen über technische Neuerungen der zu reparierenden Geräte, Ersatzteilbestellung für Reparaturen beim Kunden, Prüfung und Pflege von Werkzeugen und Arbeitskleidung oder Touren- und Urlaubsplanung.

Die Anweisung, mobil im Sinne des Tarifvertrages „Telearbeit“ zu arbeiten, ersetze die tarifliche Anforderung, darüber ergänzend eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen. Jedenfalls sei es rechtsmissbräuchlich, wenn sich die Arbeitgeberin darauf berufe, keine entsprechende schriftliche ergänzende Vereinbarung mit den Servicetechnikern geschlossen zu haben. In Einzelfällen seien solche Vereinbarungen sogar geschlossen worden.

Der Betriebsrat beantragt,

1. der Beschluss des Arbeitsgerichts N. vom 29.10.2020 – 4 BV 12 a/20 – wird abgeändert;
2. es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Konkretisierung des Tarifvertrages „Telearbeit“ (undatiert) auf Servicetechniker CDO im Betrieb Anwendung findet.

hilfsweise:

festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Konkretisierung des Tarifvertrages „Telearbeit“ (undatiert) jedenfalls auf die Servicetechniker CDO im Betrieb N. Anwendung findet, denen gegenüber die Antragsgegnerin die Anweisung erteilt hat, ihre Tätigkeit als Servicetechniker auch mobil unter Nutzung ihrer von der Arbeitgeberin gestellten IT-Arbeitsmittel im Auto zum Kunden / beim Kunden oder (im geringeren Teil) auch vom häuslichen Betrieb / im häuslichen Bereich zu erbringen.

Sie bezieht sich auf ihren erstinstanzlichen Vortrag, vertieft diesen und betont, dass das vom Betriebsrat geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nicht bestehe. Die GBV konkretisiere lediglich die Form und Ausstattung der außerbetrieblichen oder häuslichen Arbeitsstätten bei alternierender bzw. heimbasierter Telearbeit. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine arbeitsvertragliche Vereinbarung zu Telearbeit bestehe nicht. Nur dann, wenn Telearbeit zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin individualvertraglich vereinbart sei, sollten die Bestimmungen des Tarifvertrages über Telearbeit sowie die den Tarifvertrag konkretisierende GBV zur Anwendung kommen. Eine Anweisung „Telearbeit“ im Sinne des Tarifvertrages zu leisten, ersetze die tarifliche Anforderung, eine ergänzende schriftliche Vereinbarung abzuschließen, nicht. Die Arbeitgeberin bestreitet eine dahingehende Anweisung. Bei den Servicetechnikern CDO ergebe sich die mobile Arbeit durch die Erbringung der Leistungen bei den Kunden aus der Eigenheit der Arbeitsleistung. Mobile Telearbeit erfolge hingegen nicht.

Wegen des weiteren Vortrags der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

## II. Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet.

Der Betriebsrat hat die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde form- und fristgerecht eingelegt und begründet, §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 iVm. §§ 519, 520 ZPO. Die Beschwerde ist auch im Übrigen zulässig.

Die Beschwerde ist aber unbegründet. Der Betriebsrat hat gegen die Arbeitgeberin keinen Anspruch auf Durchführung der zwischen ihr und dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen GBV.

1. An dem Beschlussverfahren ist gem. § 83 Abs. 3 ArbGG neben dem Betriebsrat nur die Arbeitgeberin beteiligt. Der Gesamtbetriebsrat und die weiteren örtlichen Betriebsräte waren nicht anzuhören. Der Betriebsrat hat in der Anhörung vor der Beschwerdekammer klargestellt, dass er die beantragte Feststellung aus eigenem

Recht zur Durchsetzung eines von ihm geltend gemachten eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs verlange. Er will geklärt wissen, dass die im N. Betrieb beschäftigten Servicetechniker COD unter den Anwendungsbereich der GBV fallen, weil die Arbeitgeberin aus seiner Sicht für diese Beschäftigtengruppe durch Zuweisung entsprechender Arbeit mobile Telearbeit anordne. Damit geht es ihm um die Rechtsfrage, ob die von ihm behauptete faktische Anordnung von Telearbeit die nach dem Tarifvertrag und der GBV erforderliche individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ersetzt.

Die Rechtsstellung anderer Organe der Betriebsverfassung stellt der Betriebsrat nicht in Frage.

## 2. Zulässigkeit der Anträge

a) Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Er macht geltend, selbst Träger des streitbefangenen Rechts zu sein. Nach seinem Vorbringen verfolgt er nicht die Individualinteressen einzelner Arbeitnehmer, hier der Servicetechniker COD, sondern begehrt die Feststellung zur Durchsetzung eines von ihm geltend gemachten eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs. Ob seine Ansicht zutrifft, ist eine Frage der Begründetheit.

b) Die Anträge genügen auch den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO.

aa) Gegenstand sowohl des Haupt- als auch des Hilfsantrags ist die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Die vom Betriebsrat aufgeworfene Frage, mit welchem Inhalt die GBV durchzuführen ist, betrifft nach seinen Darlegungen eine Verpflichtung aus dem zwischen der Arbeitgeberin und ihm bestehenden Rechtsverhältnis, für dessen Inhalt die Auslegung der GBV nur eine Vorfrage ist. Daraus resultierende Meinungsverschiedenheiten können die Betriebsparteien grundsätzlich im Wege eines Feststellungsantrags im Beschlussverfahren klären lassen (vgl. BAG 20.01.2009 – 1 ABR 78/07 – Rn. 29).

bb) Der Betriebsrat hat das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse an der begehrten gerichtlichen Feststellung. Die Arbeitgeberin wendet die GBV in anderer als der vom Betriebsrat für richtig gehaltenen Auslegung an.



### 3. Begründetheit der Anträge

a) Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG führt der Arbeitgeber Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, durch. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber aus der betreffenden Betriebsvereinbarung iVm. § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch deren Durchführung im Betrieb verlangen (BAG 24.01.2006 – 1 ABR 60/04 – Rn. 30). Der Durchführungsanspruch erfasst nicht nur die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Betriebsvereinbarung überhaupt im Betrieb anzuwenden; er muss sie auch entsprechend ihrem Regelungsgehalt – also vereinbarungsgemäß – zur Anwendung bringen (Schaub/Ahrendt, 18. Aufl., § 231 Rn. 42).

b) Der Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung aus eigenem Recht steht grundsätzlich dem Betriebsrat zu, der selbst Partei der Betriebsvereinbarung ist. Denn dieser hat gemeinsam mit dem Arbeitgeber in der Betriebsvereinbarung Regelungen geschaffen, die gem. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG für die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend gelten. Die mit dem Arbeitgeber erzielte Einigung über den Inhalt der Betriebsvereinbarung iVm. § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gestaltet das Rechtsverhältnis der Betriebsparteien und verleiht dem Betriebsrat damit das Recht, von diesem die Durchführung gemeinsam vereinbarter Normen verlangen zu können.

c) Schließt der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat in originärer Zuständigkeit (§ 50 Abs. 1, § 58 Abs. 1 BetrVG) mit dem Arbeitgeber Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen, hat der nicht beteiligte örtliche Betriebsrat aus eigenem Recht grundsätzlich keinen Anspruch auf Durchführung der Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung. Dieser besitzt in Bezug auf solche Betriebsvereinbarungen nicht die durch die Einigung auf einen bestimmten Norminhalt vermittelte Rechtsposition, die dazu berechtigt, vom Arbeitgeber als gemeinsamen Normgeber die Durchführung der vereinbarten Regelungen verlangen zu können (BAG 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rn. 17). Ob der Gesamtbetriebsrat dem örtlichen Betriebsrat in einer Gesamtbetriebsvereinbarung eigene Durchführungsrechte einräumen kann, ist streitig (dazu e) bb)).

Etwas anders gilt bei einer Delegation der Regelungsbefugnis. Im Falle der Beauftragung des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 2 BetrVG wird dieser nämlich rechtlich als Vertreter der beauftragenden Einzelbetriebsräte tätig und schließt für diese Einzelbetriebsvereinbarungen (BAG 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rn. 19). Daher steht in den Fällen der Beauftragung nach § 50 Abs. 2 BetrVG auch der Durchführungsanspruch den beauftragenden örtlichen Betriebsräten zu.

Fehlt es dagegen an einer Normsetzung unter Beteiligung des örtlichen Betriebsrats ist es auch nicht geboten, ihm zur Vermeidung einer Schutzlücke einen Durchführungsanspruch aus eigenem Recht zuzuerkennen. Nach der ständigen Rechtsprechung des 1. Senats des BAG gestalten Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen die kollektive Ordnung der betreffenden Betriebe wie Einzelbetriebsvereinbarungen (BAG 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rn. 20; 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 -). Führt der Arbeitgeber eine vom Gesamt- oder Konzernbetriebsrat in originärer Zuständigkeit abgeschlossene Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung nicht durch, steht diesen Betriebsverfassungsorganen ein Durchführungsanspruch zu, nicht den örtlichen Betriebsräten.

Allerdings kann der örtliche Betriebsrat die Einhaltung der durch diese Vereinbarungen gestalteten betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung nach § 23 Abs. 3 BetrVG erzwingen, sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Diese Vorschrift begründet in Fällen, in denen der Arbeitgeber seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz grob verletzt, die Antragsbefugnis des Betriebsrats unabhängig von dessen materiellrechtlichen Positionen. Es besteht insoweit eine gesetzliche Prozessstandschaft des Betriebsrats. § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dient dazu, ein gesetzmäßiges Verhalten des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung sicherzustellen (BAG 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rn. 20; BAG 16.11.2004 – 1 ABR 53/03 -).

d) Danach hat der Betriebsrat keinen Anspruch auf Durchführung der GBV.

aa) Der Betriebsrat war am Zustandekommen der GBV nicht beteiligt. Der Gesamtbetriebsrat war auch nicht kraft Delegation nach § 50 Abs. 2 BetrVG tätig geworden. Lag – wie hier – eine originäre Zuständigkeit iSd § 50 Abs. 1 BetrVG vor, steht dem

Gesamtbetriebsrat als Vertragspartner der Durchführungsanspruch für von ihm geschlossene Gesamtbetriebsvereinbarungen zu.

bb) Die Vertragspartner der GBV haben die Durchsetzung des Durchführungsanspruchs auch nicht durch die Regelung in § 10 GBV auf die örtlichen Betriebsräte übertragen.

Ob eine solche Übertragung des Durchführungsanspruchs möglich ist, ist streitig. Teilweise wird vertreten, dass der örtliche Betriebsrat mangels Vertragspartnerschaft selbst dann nicht die Durchführung einer Gesamtbetriebsvereinbarung verlangen kann, wenn diese ihm eigene Durchführungsrechte einräumt (GK-BetrVG/Kreutz, § 77 Rn. 30). Dagegen hat der 1. Senat des BAG in seinem Beschluss vom 18.05.2010 ausgeführt, dass mit einer Gesamtbetriebsvereinbarung auch einem nicht an deren Abschluss beteiligten Betriebsrat ausdrücklich eigene Rechte einräumt werden können. In dem Fall kann (auch) der durch die Betriebsvereinbarung begünstigte Betriebsrat die Durchführung der entsprechenden Regelungen verlangen (BAG 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rn. 19).

Auch wenn die Beschwerdekammer dieser Ansicht folgt und es für möglich hält, dass dem örtlichen Betriebsrat in einer Gesamtbetriebsvereinbarung eigene Rechte bis hin zum Durchführungsanspruch eingeräumt werden (vgl. auch Ahrendt, jurisPR-ArbR 24/2011 Anm. 2), führt das im vorliegenden Fall zu keinem anderen Ergebnis.

Denn die Vertragspartner der streitgegenständlichen GBV haben weder dem Betriebsrat noch den anderen örtlichen Betriebsräten ausdrücklich eigene Durchführungsrechte bezogen auf die GBV oder einzelne ihrer Regelungen eingeräumt. Etwas Anderes folgt auch nicht aus § 10 GBV. Gemäß Satz 1 dieser Vorschrift soll die Geschäftsleitung mit dem örtlichen Betriebsrat bei Streitigkeiten über die Einführung und Anwendung der GBV mit dem Willen zur Einigung verhandeln. Falls es zu keiner Einigung kommt, soll die Einigungsstelle angerufen werden können und sodann verbindlich entscheiden, § 10 Sätze 2 und 3 GBV. Von einer ggf. gerichtlichen Durchsetzung des Durchführungsanspruchs ist in § 10 GBV dagegen keine Rede. Erwähnt wird die Verhandlung über Streitigkeiten vor der Einigungsstelle und die Entscheidung durch die Einigungsstelle. Der Durchführungsanspruch kann aber nicht in der

Einigungsstelle durchgesetzt werden. Er muss vielmehr im Wege eines Leistungs- oder Feststellungsantrags vor den Gerichten für Arbeitssachen geltend gemacht werden. Meinungsverschiedenheiten über die korrekte Durchführung einer Betriebsvereinbarung sind gemäß § 2a ArbGG im Beschlussverfahren zu klären (vgl. Fitting, § 77 Rn. 227).

cc) Unabhängig davon, dass der Betriebsrat hier keinen Anspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG verfolgt, kann er nicht mit Erfolg geltend machen, die Arbeitgeberin verhalte sich grob betriebsverfassungswidrig. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers iSd. § 23 Abs. 3 BetrVG liegt vor, wenn es sich um eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung handelt (vgl. BAG 29.04.2004 – 1 ABR 30/02 – Rn. 135). In Fällen, in denen der Arbeitgeber seine Rechtsposition in einer „schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage“ verteidigt, scheidet ein solcher Verstoß aus (BAG 19.01.2010 – 1 ABR 55/08 – Rn. 28). Hier streiten die Beteiligten darüber, ob die Arbeitgeberin die GBV nur auf diejenigen Servicemitarbeiter anwenden muss, mit denen sie eine ergänzende Vereinbarung zum Arbeitsvertrag geschlossen hat (so die Arbeitgeberin unter Berufung auf den Wortlaut des Tarifvertrags) oder auf alle Servicemitarbeiter, die sie angewiesen habe, mobil im Sinne des Tarifvertrags zu arbeiten (so der Betriebsrat). Die von der Arbeitgeberin in dieser offenen Frage vertretene Rechtsansicht ist zumindest gut vertretbar.

d) Schließlich ergibt sich ein Durchführungsanspruch des Betriebsrats aus eigenem Recht nicht aus § 80 Abs. 1 BetrVG. Nach dieser Bestimmung kann der Betriebsrat den Arbeitgeber zur Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Schutzvorschriften auffordern. Das Überwachungsrecht des Betriebsrats ist darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung oder fehlerhafte Durchführung der Vorschriften beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (BAG 28.05.2002 – 1 ABR 40/01 -; BAG 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rn. 21). Aus der Aufgabe des Betriebsrats, die Einhaltung von Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer zu überwachen, folgen indes keine eigenen Durchführungsansprüche (BAG 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rn. 21).

4. Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen.