

Der Arbeitgeber muss Betriebsvereinbarungen beobachten

Hat der Betriebsrat (hier: eines Automobilunternehmens) durchgesetzt, dass der in einer Betriebsvereinbarung vorgesehene Gleitzeitrahmen von den Beschäftigten nicht überschritten werden darf, so muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Vereinbarung eingehalten wird. Das gilt auch dann, wenn er die Überschreitung lediglich duldet und sie weder angeordnet noch bezahlt hat.

Quelle: Wolfgang Büser

Ansprüche des Betriebsrats und der Gewerkschaft aus Betriebsvereinbarungen über gleitende Arbeitszeit; Unwirksamkeit der Regelungen wegen Tarifvertragswidrigkeit; Vorliegen einer Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wegen der Aufgabe durch das Landesarbeitsgericht, für die Einhaltung des täglichen Arbeitszeitrahmens von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr zu sorgen; Eigenständiger Anspruch des Betriebsrats und der Gewerkschaft gegen die Arbeitgeberin auf Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen; Minderung der Beweiskraft des Empfangsbekenntnisses

Gericht: BAG

Datum: 29.04.2004

Aktenzeichen: 1 ABR 30/02

Entscheidungsform: Beschluss

Referenz: JurionRS 2004, 12456

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Stuttgart - 23.07.2001 - AZ: 6 BV 167/00

LAG Baden-Württemberg - 11.07.2002 - AZ: 2 TaBV 2/01

Rechtsgrundlagen:

§ 23 Abs. 3 BetrVG

§ 253 ZPO

Fundstellen:

BAGE 110, 252 - 276

AiB 2012, 49

ArbRB 2004, 165 (Kurzinformation)

ArbRB 2004, 236-237 (Volltext mit amtl. LS)

ARST 2004, 191 (Pressemitteilung)

AuA 2004, 40 (Kurzinformation)

AuA 2004, 46 (Volltext mit red. LS)

AuR 2004, 229 (Kurzinformation)

AuR 2004, 278 (amtl. Leitsatz)

AUR 2004, 229 (Kurzinformation)
AUR 2004, 278 (amtl. Leitsatz)
BAGReport 2004, 241-245
BB 2004, 1967-1972 (Volltext mit amtl. LS)
BuW 2004, 433 (Pressemitteilung)
DB 2004, 2220-2223
DStR 2004, XVI Heft 20-21 (Kurzinformation)
EzA-SD 11/2004, 11-12
FA 2004, 217 (Pressemitteilung)
FA 2004, 279 (amtl. Leitsatz)
FA 2004, 304 (Volltext mit amtl. LS)
FAr 2004, 217
FAr 2004, 279
FAr 2004, 304
GuS 2004, 56
MDR 2004, R9 (Volltext mit amtl. LS)
NJW 2004, XII Heft 27 (amtl. Leitsatz)
NWB 2004, 3517 (Kurzinformation)
NZA 2004, 670-678
NZA 2004, 671-678 (Volltext mit amtl. LS)
NZA 2004, VI Heft 10 (Kurzinformation)
SAE 2004, 316
schnellbrief 2004, 5-6
ZIP 2004, A 37 (Kurzinformation)
ZIP 2004, A37 (Kurzinformation)
ZTR 2004, 441 (amtl. Leitsatz)

BAG, 29.04.2004 - 1 ABR 30/02

Amtlicher Leitsatz:

1. Sieht eine Betriebsvereinbarung zwingend einen täglichen Gleitzeitrahmen vor, so können der Betriebsrat und bei groben Verstößen auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft vom

Arbeitgeber verlangen, dass dieser die Überschreitung des Gleitzeitrahmens durch Arbeitnehmer verhindert.

2. Betriebsrat und Gewerkschaft können vom Arbeitgeber nicht die Durchführung einer tarifvertragswidrigen Betriebsvereinbarung verlangen. Sieht ein im Betrieb anwendbarer Tarifvertrag zwingend den vollständigen Ausgleich von Gleitzeitguthaben innerhalb eines bestimmten Zeitraums vor, können die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung nicht wirksam die Übertragung von Gleitzeitguthaben über den Ausgleichszeitraum hinaus vereinbaren.

Tenor:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11. Juli 2002 - 2 TaBV 2/01 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Beschwerden des Betriebsrats und der Gewerkschaft wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 23. Juli 2001 - 6 BV 167/00 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Der Arbeitgeberin wird unter Androhung eines Ordnungsgeldes von bis zu 10.000,00 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt, es zu dulden, dass Arbeitnehmer in ihrem Stuttgarter Betrieb Zentrale morgens vor 6.00 Uhr oder abends nach 19.00 Uhr arbeiten, ohne dass der Betriebsrat der abweichenden Arbeitszeit vorher zugestimmt hat oder seine Zustimmung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

Die weiter gehenden Anträge des Betriebsrats und der Gewerkschaft werden zurückgewiesen.

3. Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen.
4. Die Anschlussrechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Gewerkschaft werden zurückgewiesen.

Gründe

1 A.

Die Beteiligten streiten über Ansprüche des Betriebsrats und der Gewerkschaft aus Betriebsvereinbarungen über gleitende Arbeitszeit.

- 2 Die Arbeitgeberin, ein Automobilhersteller, beschäftigt in ihrer Zentrale ca. 12.000 Arbeitnehmer. Antragsteller sind der im Betrieb gebildete Betriebsrat und die dort vertretene Industriegewerkschaft Metall. Die Arbeitgeberin ist Mitglied im Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall). Der von diesem mit der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Stuttgart abgeschlossene Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden vom 18. Dezember 1996 i.d.F. vom 19. September 2000 (MTV) enthält zur Arbeitszeit ua. folgende Bestimmungen:

"§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit:

7.1.

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

...

7.5.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Werkzeuge von Montag bis Freitag verteilt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Sie muss jedoch im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden.

...

7.5.3.

Über die Verteilung der Arbeitszeit sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen. In diesen ist auch Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume nach § 7.5 Absatz 2 festzulegen.

...

7.10.

Gleitzeit

Protokollnotiz:

Auf Wunsch einer Tarifvertragspartei werden die Parteien dieses Vertrages Verhandlungen aufnehmen mit dem Ziel, tarifliche Rahmenbestimmungen für Betriebsvereinbarungen über Gleitzeit zu vereinbaren.

..."

- 3 In Ergänzung zum MTV sieht der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 11. Dezember 1997 i.d.F. vom 5. April 2000 (Beschäftigungssicherungs-TV) ua. vor:

"3.

Ausgleichszeitraum

3.1.

Der Ausgleichszeitraum für die auch ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit beträgt längstens 12 Monate.

..."

- 4 Betriebsrat und Arbeitgeberin schlossen am 1. Oktober 1999 die "Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit für die Zentrale Stuttgart der DaimlerChrysler AG" (sog. BV Classic). Diese enthält ua. folgende Bestimmungen:

"Präambel

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (nachfolgend "Mitarbeiter") soll durch die gleitende Arbeitszeit die Möglichkeit gegeben werden, in dem vereinbarten Rahmen Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst zu bestimmen.

...

3.

Arbeitszeitrahmen

Der tägliche Arbeitszeitrahmen setzt sich zusammen aus der Gleitzeit morgens, der Kernarbeitszeit und der Gleitzeit nachmittags und ist wie folgt festgelegt:

Gleitzeit morgens: 06.00 Uhr bis 09.00 Uhr

Kernarbeitszeit: 09.00 Uhr bis 15.00 Uhr

Gleitzeit nachmittags: 15.00 Uhr bis 19.00 Uhr ...

In der Gleitzeit können die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit grundsätzlich frei bestimmen, während der Kernarbeitszeit können sie nur mit Zustimmung des Vorgesetzten abwesend sein. Im Übrigen hat jeder Mitarbeiter Beginn und Ende seiner Arbeitszeit

mit anderen Mitarbeitern abzustimmen, soweit betriebliche Gründe dies erfordern.

Arbeitszeiten außerhalb des festgelegten Arbeitszeitrahmens werden im Zeitkonto nicht berücksichtigt.

Vorgesetzte können das Recht der Mitarbeiter auf Bestimmung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Einzelfall aus dringenden betrieblichen Gründen einschränken. Die Vorgesetzten sind nicht befugt anzuordnen, dass Mitarbeiter täglich weniger als die IRTAZ anwesend sind.

Vorgesetzte und Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und das Mutterschutzgesetz eingehalten werden. Die zulässige tägliche Arbeitszeit beträgt nach dem ArbZG für Erwachsene maximal 10 Stunden und nach dem JArbSchG für Jugendliche maximal 8 Stunden.

...

4. Gleitzeitsaldo

Der Abrechnungszeitraum für das Zeitkonto ist der Kalendermonat.

Grundsätzlich haben die Mitarbeiter selbstständig auf ein ausgeglichenes Zeitkonto zum Ende des Kalendermonats zu achten. Die monatliche Sollarbeitszeit kann jedoch unter Berücksichtigung eines Gleitzeitguthabens/Gleitzeitdefizits aus dem Vormonat um bis zu 30 Stunden überschritten bzw. um bis zu 15 Stunden unterschritten werden. Dieses so entstandene Gleitzeitguthaben/Gleitzeitdefizit wird auf den Folgemonat übertragen.

Unterschreitet der Mitarbeiter in der korrigierten monatlichen Abrechnung den Saldo um mehr als 15 Stunden, so führt das darüber hinausgehende Gleitzeitdefizit nach Klärung mit dem Betroffenen zu einem entsprechenden Abzug von der monatlichen Vergütung.

Überschreitet der Mitarbeiter in der monatlichen Abrechnung den Saldo um mehr als 30 Stunden, so ist der Gleitzeitübertrag auf den Folgemonat auf 30 Stunden begrenzt. Die darüber hinaus geleisteten Stunden verfallen.

...

5. Gleitzeitausgleich

Der Zeitausgleich erfolgt grundsätzlich durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung innerhalb des Arbeitszeitrahmens. ...

...

7.3. Mehrarbeit und Gleitzeit

Gleitzeitguthaben aus Vormonaten werden nicht als Mehrarbeit bezahlt. Arbeitszeiten, die außerhalb des Arbeitszeitrahmens anfallen, werden nicht auf das Gleitzeitkonto angerechnet.

Arbeitszeiten außerhalb des Arbeitszeitrahmens werden als Mehrarbeit vergütet, wenn die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. ..."

- 5 In Ergänzung dieser Vereinbarung schlossen die Betriebsparteien am selben Tag die "Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Gleitenden Arbeitszeit (NEZE) in der Zentrale Stuttgart der DaimlerChrysler AG" (BV NEZE). Diese enthält ua. folgende Regelungen:

"Präambel

Geschäftsleitung und Betriebsrat wollen das Arbeitszeitmodell NEZE im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung allen Bereichen wahlweise als Instrument zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zur Verfügung stellen. Soweit in dieser Betriebsvereinbarung keine ausdrücklichen abweichenden Regelungen festgelegt sind, finden die Bestimmungen der Gleitzeitbetriebsvereinbarung vom 01.10.1999 uneingeschränkt Anwendung.

1. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des Betriebs Zentrale der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart, wenn die Anwendung dieses flexiblen Arbeitszeitmodells gemäß den nachstehenden Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ausdrücklich vereinbart wurde.

Diese Betriebsvereinbarung ist eine Ergänzung der Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit vom 1. Oktober 1999.

...

3. Arbeitszeitrahmen

Als Arbeitszeitrahmen gilt die Zeit von 06.00 Uhr bis 19.00 Uhr. Eine Verlängerung des Arbeitszeitrahmens ist in begründeten Fällen unter Berücksichtigung tariflicher und gesetzlicher Regelungen ausnahmsweise in Absprache mit dem Personalbereich und mit Zustimmung des Betriebsrats bereichsweise möglich.

Eine Kernarbeitszeit besteht nicht. ...

...

5. Ausgleichszeitraum und Zeitkonto

Der Ausgleichs- bzw. Abrechnungszeitraum für das Zeitkonto beträgt 12 Monate. Er beginnt, unabhängig von dem Anwendungstichtag gem. Anlage, jeweils am 01.10. eines Jahres und endet am 30.09. des folgenden Jahres.

Ist der Stundensaldo auf dem Zeitkonto am Ende des 2. und 3. Quartals des Ausgleichszeitraums größer als +/- 100 Stunden, sind Vorgesetzter und Mitarbeiter verpflichtet, den Zeitausgleich zu planen und umzusetzen. Der entsprechende Stundenabbau bzw. Stundenaufbau ist auf Wunsch des Mitarbeiters schriftlich festzuhalten.

Die Sollzeit kann am Ende des Ausgleichszeitraums um +100 Stunden über - bzw. um - 100 Stunden unterschritten werden. Bis zu dieser Höhe wird der Stundensaldo in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen.

Unterschreitet der Stundensaldo am Ende des Ausgleichszeitraums den übertragbaren Negativsaldo, so wird die darüber hinausgehende Minusdifferenz von der monatlichen Vergütung abgezogen. Überschreitungen des übertragbaren Positivsaldos verfallen am Ende des Ausgleichszeitraums.

6. Zeitausgleich

Der Mitarbeiter sorgt im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung eigenverantwortlich für die Einhaltung seiner individuellen Arbeitszeit. Die

Vorgesetzten haben entsprechend den betrieblichen Erfordernissen auf eine ausgeglichene Arbeitszeitgestaltung ihrer Mitarbeiter hin zu wirken.

Zum Zeitausgleich kann der Mitarbeiter uneingeschränkt freie Tage nehmen. Eine Begrenzung der Anzahl besteht nicht.

Die Festlegung dieser freien Tage wird zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange individuell vereinbart.

..."

- 6 Die Arbeitszeitmodelle der Betriebsvereinbarungen Classic und NEZE gelten jeweils für etwa die Hälfte der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer. In den Jahren 1999 und 2000 kam es zu erheblichen Überschreitungen der nach den Betriebsvereinbarungen übertragbaren Arbeitszeitguthaben. Auch wurden in beträchtlichem Umfang Arbeitsstunden außerhalb des Arbeitszeitrahmens von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr geleistet. Die Arbeitgeberin bezahlte diese Stunden nicht. Der Betriebsrat rügte gegenüber der Arbeitgeberin wiederholt Verstöße gegen die Betriebsvereinbarungen und das Arbeitszeitgesetz. Die Gewerkschaft forderte die Arbeitgeberin am 12. Juli 2000 erfolglos zu einer Unterlassungserklärung auf.
- 7 Im vorliegenden Beschlussverfahren haben Betriebsrat und Gewerkschaft von der Arbeitgeberin verlangt, den Zeitausgleich nach der BV NEZE so vorzunehmen, dass kein Verfall von Arbeitsstunden mehr stattfindet. Die Arbeitgeberin soll es des Weiteren unterlassen zu dulden, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten unter Missachtung der Arbeitszeitrahmen oder des Arbeitszeitgesetzes erbringen oder ein Gleitzeitguthaben aufbauen, das am Abrechnungstichtag zum Verfall von Arbeitsstunden führt. Der Betriebsrat hat vorgetragen, er habe auf seinen Sitzungen vom 19. September 2000 und 4. Dezember 2000 die Einleitung des Beschlussverfahrens ordnungsgemäß beschlossen. Hierzu hat er im Rechtsbeschwerdeverfahren Gesprächsdokumentationen über diese Sitzungen sowie die Einladung zur Sitzung vom 19. September 2000 nebst Anlagen vorgelegt. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er könne von der Arbeitgeberin die Durchführung der Betriebsvereinbarungen verlangen. Aus Nr. 5 Abs. 2 BV NEZE folge die Verpflichtung der Arbeitgeberin, den Zeitausgleich für die einzelnen Arbeitnehmer so zu planen und umzusetzen, dass am 30. September des Jahres ein Guthaben von 100 Stunden nicht überschritten wird. Außerdem sei der tägliche Arbeitszeitrahmen von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr nach Nr. 3 Abs. 1 BV Classic verbindlich. Der Betriebsrat könne von der Arbeitgeberin ferner die Einhaltung einer täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden verlangen. Die Gewerkschaft hat sich hinsichtlich ihrer Ansprüche auf § 23 Abs. 3 BetrVG berufen.
- 8 Betriebsrat und Gewerkschaft haben zuletzt beantragt,
1. der Arbeitgeberin aufzugeben, spätestens am 1. September eines jeden Jahres mit solchen Beschäftigten, für die das Arbeitszeitmodell NEZE gilt und deren Stundensaldo spätestens am 30. Juni des Ausgleichszeitraums mehr als 100 Stunden ausweist, den Zeitausgleich so zu planen und umzusetzen, dass am 30. September des entsprechenden Jahres ein Guthaben von 100 Stunden nicht überschritten wird,
 2. der Arbeitgeberin zu untersagen, es zu dulden, dass Beschäftigte
 - a. morgens vor 6.00 Uhr und abends nach 19.00 Uhr arbeiten oder
 - b. täglich mehr als 10 Stunden arbeiten oder
 - c. ein Gleitzeitguthaben überschreiten
 - - im Rahmen des Arbeitszeitmodells "Classic" von 30 Stunden am Ende eines jeden Kalendermonats
 - - im Rahmen des Arbeitszeitmodells "NEZE" von 100 Stunden am 30. September eines jeden Jahres,

ohne dass der Betriebsrat der abweichenden Arbeitszeit vorher zugestimmt hat oder ohne dass seine Zustimmung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist,

3. bei einem Verstoß der Arbeitgeberin gegen ihre Verpflichtungen aus dem Antrag zu 1) ihr für jeden Fall der Zuwiderhandlung

- - auf Antrag des Betriebsrats ein Zwangsgeld bis zu 25.000,00 Euro, ersatzweise Zwangshaft, zu vollziehen an den Vorstandsmitgliedern der Arbeitgeberin,
- - auf Antrag der Gewerkschaft ein Zwangsgeld bis zu 10.000,00 Euro

anzudrohen,

4. bei einem Verstoß der Arbeitgeberin gegen ihre Verpflichtungen aus dem Antrag zu 2) ihr für jeden Fall der Zuwiderhandlung

- - auf Antrag des Betriebsrats ein Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 Euro, ersatzweise Ordnungshaft, zu vollziehen an den Vorstandsmitgliedern der Arbeitgeberin,
- - auf Antrag der Gewerkschaft ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,00 Euro

anzudrohen.

9 Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

10 Sie hat die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens bestritten. Im Übrigen hat sie die Auffassung vertreten, ihr seien keine Pflichtverletzungen vorzuwerfen. Die Betriebsvereinbarungen gingen von einer eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmer aus. Daher sei die Arbeitgeberin nicht verpflichtet, die Einhaltung des Gleitzeitrahmens zu kontrollieren. Außerdem habe sie das ihr Mögliche zur Verhinderung von Überschreitungen des Arbeitszeitrahmens getan, indem sie die darüber hinaus geleisteten Stunden nicht bezahlt habe.

11 Das Arbeitsgericht hat die Anträge mit dem am 23. Juli 2001 verkündeten Beschluss abgewiesen. Auf dem vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats und der Gewerkschaft unterzeichneten Empfangsbekenntnis über den Erhalt dieses Beschlusses ist als Datum der "23. Juli 2001" gestempelt. In der Kopfzeile weist das vom Arbeitsgericht hergestellte Empfangsbekenntnis den "24.07.2001" aus. Die für den Betriebsrat und die Gewerkschaft gegen den Beschluss eingelegte Beschwerde ist am 24. August 2001 beim Landesarbeitsgericht eingegangen. Auf entsprechenden Hinweis des Landesarbeitsgerichts haben die Antragsteller vorgetragen, bei dem Datum "23. Juli 2001" müsse es sich um einen Schreibfehler handeln. An diesem Tag sei ihrem Verfahrensbevollmächtigten der Beschluss nicht zugestellt worden. Dieser habe den Beschluss vielmehr am Folgetag auf der Geschäftsstelle abgeholt. Nach einer vom Senat eingeholten Auskunft des Arbeitsgerichts Stuttgart wurde das in der Kopfzeile des Empfangsbekenntnisses enthaltene Datum "24.07.2001" durch das im Arbeitsgericht verwendete Textbearbeitungssystem "FOKUS" automatisch eingelesen. Die für die Datumsangabe maßgebliche Systemzeit kann nach dieser Auskunft von den Bediensteten des Gerichts nicht verändert werden.

12 Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde hinsichtlich der Anträge zu 2 b) und 3) zurückgewiesen und ihr im Übrigen stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die vollständige Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Betriebsrat und Gewerkschaft beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin. Mit ihren Anschlussrechtsbeschwerden verfolgen sie den Antrag zu 2 b) weiter. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Anschlussrechtsbeschwerden.

13 B.

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist überwiegend begründet. Betriebsrat und Gewerkschaft haben keinen Anspruch darauf, dass die Arbeitgeberin die BV Classic und NEZE hinsichtlich der Regelungen über die Übertragung von Gleitzeitguthaben durchführt. Diese Regelungen sind tarifvertragswidrig und daher unwirksam. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht ihr auf den Unterlassungsantrag von Betriebsrat und Gewerkschaft hin aufgegeben hat, für die Einhaltung des täglichen Arbeitszeitrahmens von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr zu sorgen. Unbegründet sind die Anschlussrechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Gewerkschaft. Diese haben keinen eigenständigen Anspruch gegen die Arbeitgeberin auf Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen.

14 I.

Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist nicht bereits deshalb begründet, weil das Landesarbeitsgericht die Beschwerden des Betriebsrats und der Gewerkschaft wegen Versäumung der Beschwerdefrist als unzulässig hätte verwerfen müssen. Die nach § 87 Abs. 2 Satz 1 , § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG a.F. einen Monat betragende Beschwerdefrist, deren Einhaltung auch im Rechtsbeschwerdeverfahren von Amts wegen zu prüfen ist, wäre allerdings versäumt, wenn der am 23. Juli 2001 verkündete Beschluss des Arbeitsgerichts noch am selben Tag dem Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats und der Gewerkschaft zugegangen wäre. Hierfür spricht zwar zunächst das von diesem unterzeichnete Datum im Empfangsbekanntnis. Gleichwohl ist der Senat zu der Überzeugung gelangt, dass der Zugang des arbeitsgerichtlichen Beschlusses erst am 24. Juli 2001 erfolgte.

15 1.

Der Nachweis über die nach § 80 Absatz 2 Satz 1 , § 50 Abs. 1 Satz 1 ArbGG erforderliche Zustellung eines arbeitsgerichtlichen Beschlusses konnte nach § 50 Abs. 2 ArbGG a.F. auch bei den nach § 11 ArbGG zur Verfahrensvertretung zugelassenen Vertretern von Gewerkschaften gemäß § 212a ZPO a.F. geführt werden. Da § 212a ZPO a.F. kein bestimmtes Verfahren hinsichtlich der Übermittlung vorschrieb, war dieser Zustellungsnachweis auch bei einer Aushändigung des zuzustellenden Schriftstücks auf der Geschäftsstelle des Gerichts möglich (vgl. Zöller/Stöber ZPO 22. Aufl. § 212a Rn. 5, § 198 Rn. 8, 9; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO 60. Aufl. § 212a Rn. 6, § 212b Rn. 4). Ausreichend für eine Zustellung nach § 212a ZPO a.F. war die schriftliche Bestätigung des Verfahrensbevollmächtigten, das empfangene Schriftstück zu einem bestimmten Zeitpunkt mit dem Willen entgegengenommen zu haben, es als zugestellt gegen sich gelten zu lassen (vgl. etwa BGH 7. Juni 1990 - III ZR 216/89 - NJW 1990, 2125 [BGH 07.06.1990 - III ZR 216/89] , zu II 3 a der Gründe m.w.N.).

16 Vorliegend hat der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats und der Gewerkschaft ein Empfangsbekanntnis in diesem Sinne abgegeben. Er hat mit seiner Unterschrift nicht etwa nur den Empfang als solchen, sondern auch als dessen Datum den 23. Juli 2001 bestätigt. Dem vom Arbeitsgericht verwendeten Formular lässt sich zwar bei streng grammatikalischer Betrachtung nicht zwingend entnehmen, dass das Datum der vom Empfänger geleisteten Unterschrift auch dasjenige des Empfangs sein soll. Ungenauigkeiten und Unrichtigkeiten in der Formulierung eines schriftlichen Empfangsbekanntnisses nach § 212a ZPO a.F. sind aber unschädlich, wenn keine Zweifel daran bestehen können, was gemeint ist (vgl. BGH 31. Mai 2000 - XII ZB 211/99 - FamRZ 2000, 1565). Hier ist der Text des vom Arbeitsgericht vorformulierten Empfangsbekanntnisses bei natürlicher Betrachtungsweise so zu verstehen, dass der Empfänger mit seiner Unterschrift nicht lediglich zum Ausdruck bringt, das Schriftstück überhaupt erhalten und die Unterschrift an diesem Tag geleistet zu haben, sondern dass das Datum der Unterschriftsleistung auch den Tag des Empfangs angeben soll.

17 2.

Gleichwohl steht im Streitfall auf Grund des Empfangsbekennnisses nicht fest, dass der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats und der Gewerkschaft den arbeitsgerichtlichen Beschluss am 23. Juli 2001 erhalten hat. Allerdings erbringt ein datiertes und unterschriebenes Empfangsbekennnis grundsätzlich den vollen Beweis nicht nur für die Entgegennahme des darin bezeichneten Schriftstücks als zugestellt, sondern auch für den Zeitpunkt dieser Entgegennahme (vgl. etwa BGH 18. Juni 2002 - VI ZR 448/01 - LM ZPO § 212a Nr. 35, zu II 1 der Gründe, m.w.N.). Vorliegend ist aber die Beweiskraft des Empfangsbekennnisses gemindert.

18 a)

Gemäß § 419 ZPO entscheidet das Gericht nach freier Überzeugung, inwiefern Durchstreichungen, Radierungen, Einschaltungen oder sonstige äußere Mängel die Beweiskraft einer Urkunde ganz oder teilweise aufheben oder mindern. Die sowohl für öffentliche wie für Privaturkunden geltende Vorschrift betrifft, wie die in ihr genannten Beispiele zeigen, in erster Linie Fälle, in denen das äußere Erscheinungsbild der Urkunde den Verdacht einer Manipulation nahe legt (vgl. etwa BGH 15. November 1979 - III ZR 93/78 - LM ZPO § 419 Nr. 2). Sie ist nach ihrem Sinn und Zweck aber auch dann anwendbar, wenn zwar eine Manipulation der Urkunde nicht zu besorgen ist, sich aber schon aus der Urkunde selbst Zweifel an ihrer Richtigkeit ergeben. Der Regelungszweck der Bestimmung geht erkennbar dahin, das Gericht von der Formenstrenge der §§ 415 ff. ZPO zu entbinden, wenn sich bereits aus dem äußeren Anschein der Urkunde Bedenken gegen die Richtigkeit der darin beurkundeten Tatsachen aufdrängen. In diesen Fällen soll das Gericht die Möglichkeit haben, ohne Bindung an strenge Beweisregeln - ebenso wie auch sonst nach § 286 ZPO - nach freier Überzeugung über die Wahrheit einer Tatsache zu befinden. Wie sich aus § 419 ZPO ohne Weiteres ergibt, entfällt im Falle eines äußeren Mangels die Beweiskraft der Urkunde auch nicht etwa ersatzlos. Vielmehr wird lediglich dem Gericht die Verantwortung der durch die §§ 415 ff. ZPO aufgehobenen freien Überzeugungsbildung zurückgegeben (vgl. BGH 25. März 1987 - IVa ZR 224/85 - LM VVG § 43 Nr. 11; 20. Juni 1991 - VII ZR 11/91 - NJW 1992, 512; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO § 419 Rn. 4).

19 b)

Das vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats und der Gewerkschaft unterzeichnete Empfangsbekennnis enthält äußere Mängel, welche die Beweiskraft hinsichtlich des Zustellungsdatums mindern. Das Datum "24.07.2001" in der Kopfzeile des vom Arbeitsgericht vorgefertigten Empfangsbekennnisses bezeichnet erkennbar den Zeitpunkt der Erstellung des Schriftstücks durch das Gericht. Wenn aber das vom Arbeitsgericht vorgefertigte Empfangsbekennnis erst am 24. Juli 2001 hergestellt worden ist, kann es nicht bereits am 23. Juli 2001 vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats und der Gewerkschaft unterzeichnet worden sein. Dieser offenkundige, sich ohne Weiteres aus der Urkunde selbst ergebende Widerspruch ist ein äußerer Mangel, der geeignet ist, den Beweiswert der Urkunde zu mindern. Dem steht nicht entgegen, dass das vom Gericht gefertigte Herstellungsdatum des Empfangsbekennnisses nicht die in einem Empfangsbekennnis beurkundete Tatsache im Sinne von § 418 Abs. 1 ZPO ist.

20 3.

Da hiernach der Beweiswert des Empfangsbekennnisses gemindert ist, bedarf es zur Widerlegung des in ihm beurkundeten Empfangsdatums nicht des andernfalls erforderlichen, strengen Anforderungen unterliegenden Gegenbeweises (vgl. dazu BAG 28. Mai 2000 - 3 AZR 500/01 -, zu A der Gründe; BGH 18. Juni 2002 - VI ZR 448/01 - LM ZPO § 212a Nr. 35, zu II 2 der Gründe). Vielmehr hatte der Senat sich im Rahmen der freien Beweiswürdigung eine Überzeugung darüber zu bilden, ob der arbeitsgerichtliche Beschluss, wie Betriebsrat und Gewerkschaft behaupten, ihrem Verfahrensbevollmächtigten entgegen dem im Empfangsbekennnis bestätigten Datum nicht bereits am 23. Juli 2001, sondern erst am 24. Juli 2001 zugegangen ist.

21 Diese Überzeugung hat der Senat gemäß § 286 Abs. 1 ZPO unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen sowie insbesondere der Auskunft des Arbeitsgerichts Stuttgart gewonnen. Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats und der Gewerkschaft könnte das

Empfangsbekanntnis nur dann bereits am 23. Juli 2001 unterzeichnet haben, wenn dieses nicht, wie in der Kopfzeile angegeben, erst am 24. Juli 2001, sondern schon am Vortag erstellt worden wäre. Dies war nach der Überzeugung des Senats nicht der Fall. Es ist schon wenig wahrscheinlich, dass ein Gericht ein von ihm erstelltes Schreiben ohne erkennbaren Anlass vordatiert. Entscheidend kommt hinzu, dass nach der Auskunft des Arbeitsgerichts Stuttgart das in der Kopfzeile des Empfangsbekanntnisses enthaltene Datum "24.07.2001" durch das Textbearbeitungssystem automatisch eingelesen wurde und die Systemzeit von den Bediensteten des Gerichts - mit Ausnahme der Systembetreuer - nicht geändert werden konnte. Damit ist zwar, worauf die Arbeitgeberin im Rechtsbeschwerdeverfahren hingewiesen hat, nicht völlig auszuschließen, dass der das Empfangsbekanntnis herstellende Gerichtsbedienstete ein vom System erzeugtes Datum "23.07.2001" überschrieben und durch das - dann unzutreffende - Datum "24.07.2001" ersetzt hat. Dem Senat erscheint diese theoretische Möglichkeit aber völlig fern liegend. Für eine derartige Manipulation durch Gerichtsbedienstete sind keinerlei Motive erkennbar. Im Übrigen bestätigt auch die vom Arbeitsgericht Stuttgart übersandte Kopie des elektronisch gespeicherten Bearbeitungsvermerks, dass das Empfangsbekanntnis vom Arbeitsgericht Stuttgart erst am 24. Juli 2001 hergestellt wurde.

22 Von keiner Seite behauptet und ebenfalls völlig fern liegend erscheint die theoretische Möglichkeit, dass der Verfahrensbevollmächtigte den Beschluss am 23. Juli 2001 abgeholt hat und am 24. Juli 2001 erneut zum Arbeitsgericht gegangen ist, um nun auf einer an diesem Tag erstellten Urkunde den Empfang vom vorangegangenen Tag zu bestätigen. Sehr viel näher liegend und mit sämtlichen Begleitumständen ohne Weiteres vereinbar ist vielmehr die Darstellung des Betriebsrats und der Gewerkschaft, wonach ihr Verfahrensbevollmächtigter am 24. Juli 2001 den Beschluss beim Arbeitsgericht abgeholt hat und zu diesem Zeitpunkt der verwendete, manuell zu bedienende Datumsstempel versehentlich noch nicht vom 23. auf den 24. Juli 2001 weitergestellt war.

23 **II.**

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht dem Antrag zu 1 stattgegeben hat. Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet.

24 1.

Sowohl der vom Betriebsrat als auch der von der Gewerkschaft gestellte Antrag sind zulässig.

25 a)

Der Antrag des Betriebsrats ist nicht etwa wegen Fehlens eines entsprechenden Beschlusses über die Einleitung des vorliegenden Verfahrens unzulässig.

26 aa)

Ein von einem Verfahrensbevollmächtigten namens des Betriebsrats gestellter Antrag in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren bedarf einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Kollegialorgans über die Einleitung des Verfahrens. Fehlt es hieran, ist der Antrag als unzulässig abzuweisen (vgl. BAG 1. Oktober 1991 - 1 ABR 81/90 -, zu B I 1 der Gründe; 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 11 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 44, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 2 der Gründe, m.w.N.). Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses setzt voraus, dass er in einer Betriebsratssitzung gefasst worden ist, zu der die Mitglieder des Betriebsrats gemäß § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind (BAG 28. April 1988 - 6 AZR 405/86 - BAGE 58, 221, 226 = AP BetrVG 1972 § 29 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 29 Nr. 1, zu II 3 a der Gründe; 1. Oktober 1991 - 1 ABR 81/90 -, zu B I 2 der Gründe). Der Betriebsrat muss sich auf Grund einer ordnungsgemäßen Ladung als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befasst und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben (BAG 14. Februar 1996 - 7 ABR 25/95 - AP BetrVG 1972 § 76a Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 76, zu B II 4 der Gründe, m.w.N.). Dabei müssen die in dem Beschlussverfahren zu stellenden Anträge nicht bereits im

Einzelnen formuliert sein. Vielmehr ist es ausreichend, wenn der Gegenstand, über den in dem Beschlussverfahren eine Klärung herbeigeführt werden soll, und das angestrebte Ergebnis bezeichnet sind.

27 bb)

Der Betriebsrat hat am 19. September 2000 einen Beschluss gefasst, der den Antrag zu 1 abdeckt. Wie sich aus der Einladung vom 14. September 2000 ergibt, war Tagesordnungspunkt 7 der Betriebsratssitzung ein "Vorratsbeschluss" über einen "beiliegenden Antrag AZK". Ausweislich der vom Betriebsrat vorgelegten "Gesprächsdokumentation" wurde zum Tagesordnungspunkt 7 "Vorratsbeschluss AZK" dem dortigen Antrag 1 mit zwei Enthaltungen und einer Gegenstimme zugestimmt, während der Antrag 2 an die Arbeitszeitkommission zurückgegeben wurde. "Antrag 1" bezeichnete, wie sich aus den Begleitumständen zweifelsfrei ergibt, den Antrag der Arbeitszeitkommission, nach dem "der IGM-Jurist J H [...] nach Nichtunterzeichnung einer Unterlassungserklärung der Entgegennahme/Duldung unbezahlter Mehrarbeit seitens Personalvorstand G. F - beauftragt [wird], eine entsprechende Klage [...] einzureichen". Damit erfasste der über diesen Antrag gefasste Betriebsratsbeschluss auch den in vorliegendem Beschlussverfahren gestellten Antrag zu 1. Es ging dem Betriebsrat, wie sich auch aus den vorangegangenen Verhandlungen mit der Arbeitgeberin ergibt, erkennbar darum, auf gerichtlichem Wege die Beachtung des - durch Gesetz, Tarifvertrag und insbesondere die Gleitzeitvereinbarungen - festgelegten Arbeitszeitrahmens zu erzwingen und zu erreichen, dass künftig von der Arbeitgeberin keine unbezahlte Mehrarbeit mehr geduldet und entgegengenommen wird. Diesem Ziel dient erkennbar auch der Antrag zu 1. Begründete Zweifel an der Beschlussfähigkeit des Betriebsrats nach § 33 Abs. 2 BetrVG bestehen nicht. Nach der vom Betriebsrat vorgelegten Anwesenheitsliste war in der Sitzung vom 19. September 2000 weit mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend. Ebenso wenig sind Bedenken gegen die Rechtzeitigkeit der Ladung gerechtfertigt.

28 b)

Betriebsrat und Gewerkschaft sind antragsbefugt. Der Betriebsrat macht mit dem auf § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gestützten Anspruch auf Durchführung der BV NEZE eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte geltend. Die Antragsbefugnis der Gewerkschaft folgt aus § 23 Abs. 3 BetrVG .

29 c)

Der Antrag zu 1 genügt entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde den Erfordernissen des entsprechend anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO .

30 aa)

Danach muss ein Antrag auch im Beschlussverfahren so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (vgl. BAG 24. Januar 2001 - 7 ABR 2/00 - AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50 = EzA ZPO § 253 Nr. 20, zu B I 1 der Gründe m.w.N.; 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 89 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe). Im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung muss für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennbar sein, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - a.a.O., zu B I 1 der Gründe). Allerdings kann dem Schuldner dann, wenn mehrere Möglichkeiten bestehen, der Verpflichtung zur Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs nachzukommen, häufig nicht eine der mehreren Handlungsmöglichkeiten zwingend vorgeschrieben werden. Dies gilt insbesondere bei den in § 888 ZPO vorgesehenen unvertretbaren Handlungen, wie etwa dem Ausfüllen von Arbeitspapieren oder dem Erteilen eines Zeugnisses (vgl. BAG 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - BAGE 70, 165 = AP TVG § 1 Durchführungspflicht Nr. 3 = EzA TVG § 1 Durchführungspflicht Nr. 2).

Ebenso kann in Fällen, in denen der Schuldner lediglich zur Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs verpflichtet ist, wie etwa der Bereitstellung eines tabakrauchfreien Arbeitsplatzes oder eines Raucherraums, eine weite Bezeichnung der zu erfüllenden Verpflichtung unumgänglich sein, ohne dass die hierzu erforderlichen Handlungen im Einzelnen vorgeschrieben werden müssten (vgl. BAG 17. Februar 1998 - 9 AZR 84/97 - BAGE 88, 63, 65 = AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 152 = EzA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 129, zu I 2 der Gründe; 19. Januar 1999 - 1 AZR 499/98 - BAGE 90, 316, 322 f. = AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 28 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 24, zu A I der Gründe). Es bleibt dann dem Schuldner überlassen, wie er seine Verpflichtungen erfüllt (vgl. zur sog. Einwirkungsklage insbesondere BAG 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - a.a.O.; ferner 8. Mai 1996 - 5 AZR 971/94 - BAGE 83, 95, 99 [BAG 08.05.1996 - 5 AZR 971/94] = AP BGB § 618 Nr. 20 = EzA BGB § 618 Nr. 11, zu A der Gründe; 18. Februar 1998 - 4 AZR 363/96 - BAGE 88, 81 = AP TVG § 1 Kündigung Nr. 3 = EzA TVG § 1 Fristlose Kündigung Nr. 4, zu I 2 der Gründe). Ob er die titulierte Verpflichtung erfüllt hat, ist erforderlichenfalls im Vollstreckungsverfahren zu prüfen (vgl. BAG 17. Februar 1998 - 9 AZR 84/97 - a.a.O., zu I 2 der Gründe; 19. Januar 1999 - 1 AZR 499/98 - a.a.O., zu A I der Gründe).

31 bb)

Hiernach genügt der Leistungsantrag zu 1 dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Allerdings enthält er keine näheren Angaben darüber, durch welche konkreten Handlungen die Arbeitgeberin die Planung durchführen sowie die Umsetzung mit dem gewünschten Ziel herbeiführen soll. Gleichwohl ist er bestimmt genug. Mit dem Begriff der "Planung" ist hinreichend deutlich die Verpflichtung der Arbeitgeberin beschrieben, gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern darauf hinzuwirken, dass zum Ende des Abrechnungszeitraums ein bestimmtes Gleitzeitguthaben nicht überschritten wird. Gleiches gilt für die "Umsetzung" der durchzuführenden Planung. Für die Arbeitgeberin ist hinreichend erkennbar, dass sie durch Vornahme geeigneter Maßnahmen die Reduzierung der Zeitguthaben auf maximal 100 Stunden am Ende des Ausgleichszeitraums herbeiführen soll. Damit kann sie im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung erkennen, was von ihr verlangt wird. Dass sie diese Handlungen selbst noch näher konkretisieren muss, spricht nicht gegen die Bestimmtheit des Antrags. Die Wahl der geeigneten Maßnahmen ist grundsätzlich ihre Sache. Im Übrigen ist ohne Weiteres erkennbar, dass der Abbau eines zu hohen Arbeitszeitguthabens durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung und einen Zeitausgleich i.S.d. Nr. 6 BV NEZE durchgeführt werden kann und muss.

32 d)

Der Umstand, dass der Antrag zu 1 auf künftige, jährlich wiederkehrende Leistungen gerichtet ist, steht seiner Zulässigkeit nicht entgegen. Nach dem entsprechend anwendbaren § 258 ZPO kann bei wiederkehrenden Leistungen der Antrag auch auf erst künftig fällig werdende Leistungen gerichtet sein.

33 e)

Für den Antrag besteht das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Dieses ergibt sich bei Leistungsanträgen regelmäßig bereits aus dem behaupteten Anspruch. Nur ausnahmsweise können besondere Umstände das Verlangen als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Solche Umstände liegen hier nicht vor. Allerdings dürfte eine etwa erforderliche Zwangsvollstreckung aus einem dem Antrag stattgebenden Beschluss regelmäßig nicht unbedeutende praktische Schwierigkeiten bereiten, da das zur Verfügung stehende "Zeitfenster" vom 1. September bis 30. September äußerst schmal ist und danach eine Zwangsvollstreckung nicht mehr möglich wäre. Gleichwohl lässt dies das Rechtsschutzbedürfnis nicht entfallen. Wie insbesondere § 888 Abs. 3 ZPO zeigt, steht selbst der Ausschluss der Zwangsvollstreckung der Klagbarkeit eines Anspruchs nicht generell entgegen.

34 2.

Der Antrag zu 1 ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unbegründet. Der mit ihm verfolgte Anspruch ergibt sich nicht aus Nr. 5 Abs. 2 und 3 BV NEZE. Diese Regelungen sind wegen

Verstoßes gegen zwingende tarifvertragliche Bestimmungen unwirksam.

35

a)

Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen im Betrieb durchzuführen. Hierauf hat der Betriebsrat einen eigenständigen Anspruch (vgl. etwa BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - AP BetrVG 2002 § 21a Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3, zu B II 1 b der Gründe m.w.N.). Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann den Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen die sich aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergebende Verpflichtung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auf deren Erfüllung in Anspruch nehmen.

36

Voraussetzung ist allerdings in jedem Fall die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung. Diese darf insbesondere nicht gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßen. Die Vorschrift gewährleistet die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Dazu räumt sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang zur Regelung von Arbeitsbedingungen ein. Diese Befugnis soll nicht durch ergänzende oder abweichende Regelungen der Betriebsparteien ausgehöhlt werden können (BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 18 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 72, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 1 a a.A. der Gründe, m.w.N.; 21. Januar 2002 - 1 ABR 9/03 - AP BetrVG 2002 § 21a Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3, zu B II 2 c a.A. (1) der Gründe). Eine gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist unwirksam (BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - a.a.O., zu I 1 a a.A. der Gründe).

37

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greift die Sperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG allerdings nicht ein, soweit es um Angelegenheiten geht, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 51 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 30; BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 18 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 72, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 1 a bb der Gründe). Ein solches Mitbestimmungsrecht setzt freilich nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG voraus, dass insoweit keine zwingende tarifliche Regelung besteht, an die der Arbeitgeber gebunden ist. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG führt daher auch im Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 BetrVG dann zur - vollständigen oder partiellen - Unwirksamkeit einer betrieblichen Regelung, wenn dieser eine zwingende tarifliche Regelung entgegensteht. Etwas Anderes gilt nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG dann, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - a.a.O., zu I 1 a bb der Gründe m.w.N.).

38

b)

Vorliegend sieht zwar Nr. 5 Abs. 2 Satz 1 BV NEZE genau den Anspruch vor, den Betriebsrat und Gewerkschaft mit dem Antrag zu 1 verfolgen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, handelt es sich bei der in der Betriebsvereinbarung vorgeschriebenen Planung und Umsetzung des Zeitausgleichs nicht lediglich um eine unverbindliche Vorgabe, sondern um eine Verpflichtung, für deren Erfüllung - auch - die Arbeitgeberin zu sorgen hat. Die Regelungen in Nr. 5 Abs. 2 und 3 BV NEZE sind aber wegen Verstoßes gegen zwingende tarifliche Bestimmungen unwirksam.

39

§ 7.5. Abs. 2 Satz 2 MTV und Nr. 3.1. Beschäftigungssicherungs-TV regeln zwingend die zeitliche Höchstdauer der Ausgleichszeiträume. Entgegen der von der Arbeitgeberin im Rechtsbeschwerdeverfahren vertretenen Auffassung gelten diese Bestimmungen auch für betriebliche Gleitzeitregelungen. Zwar enthält der MTV keine ausdrücklichen Regelungen zur Gleitzeit. Vielmehr gibt es nur eine Protokollnotiz zu § 7.10. MTV, nach der die Tarifvertragsparteien auf Wunsch einer Partei Verhandlungen über tarifliche Rahmenbestimmungen für Betriebsvereinbarungen über Gleitzeit aufnehmen werden. Dies bedeutet aber nicht, dass bei Gleitzeitregelungen die Bestimmungen in § 7 MTV über die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit unanwendbar wären. Auch Gleitzeitregelungen, die den Zeitraum von einer Woche überschreiten, sind Fälle der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Sinne von § 7.5. MTV. Wäre § 7 MTV

anders zu verstehen, wären bei Gleitzeit Schwankungen der Arbeitszeit nur innerhalb einer Woche möglich und es müsste jeweils schon nach einer Woche die in § 7.1. MTV vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden erreicht sein. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass nach dem MTV auf diese Weise die betriebliche Vereinbarung von Gleitzeit weitgehend ausgeschlossen sein soll.

- 40 Die tariflichen Bestimmungen lassen die in Nr. 5 Abs. 3 Satz 1 und 2 BV NEZE vorgesehene Übertragung von Arbeitszeitguthaben über den Ausgleichszeitraum hinaus nicht zu. Nach § 7.5. Abs. 2 Satz 1 MTV kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Nach § 7.5. Abs. 2 Satz 2 MTV muss sie aber im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden. Nach Nr. 3.1. Beschäftigungssicherungs-TV beträgt der Ausgleichszeitraum, dessen Beginn und Ende nach § 7.5.3. Satz 2 MTV durch Betriebsvereinbarung festzulegen ist, längstens 12 Monate. Die tariflichen Bestimmungen schreiben damit zwingend vor, dass Abweichungen von der nach § 7.1. MTV 35 Stunden betragenden wöchentlichen Arbeitszeit zwar möglich sind, diese aber nach dem jeweils bestimmten Zeitraum im Durchschnitt erreicht sein muss. Die Übertragung eines Zeitguthabens über den Ausgleichszeitraum hinaus, wie sie in Nr. 5 Abs. 3 Satz 2 BV NEZE ausdrücklich vorgesehen ist, gestattet der Tarifvertrag nicht.
- 41 Dahin stehen kann im Streitfall, ob Regelungen über die Übertragung von Gleitzeitguthaben die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtige Verteilung der Arbeitszeit oder die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtige vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit betreffen oder ob es sich insoweit um eine mitbestimmungsfreie Frage der dauerhaften Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit handelt. Ein mögliches Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 BetrVG wäre jedenfalls nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG ausgeschlossen.
- 42 MTV und Beschäftigungssicherungs-TV enthalten keine tarifliche Öffnungsklausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, die eine von § 7.5. Abs. 2 MTV und Nr. 3.1. Beschäftigungssicherungs-TV abweichende Regelung gestatten würde.
- 43 Die Unwirksamkeit der Nr. 5 Abs. 3 Satz 1 BV NEZE hat die Unwirksamkeit der Nr. 5 Abs. 2 BV NEZE zur Folge. Diese Bestimmung baut auf der Übertragungsregelung in Nr. 5 Abs. 3 Satz 1 BV NEZE auf und soll ihre Einhaltung gewährleisten.
- 44 **III.**
- Zulässig, aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unbegründet ist auch der Unterlassungsantrag zu 2 c.
- 45 1.
- Der Antrag ist zulässig.
- 46 a)
- Soweit der Betriebsrat den Antrag stellt, ist dies ebenfalls durch dessen Beschluss vom 19. September 2000 gedeckt. Auch mit diesem Antrag geht es dem Betriebsrat darum, Arbeitszeiten zu unterbinden, die unter Überschreitung der in den Betriebsvereinbarungen vorgesehenen Gleitzeitguthaben geleistet werden.
- 47 b)
- Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
- 48 aa)

Allerdings müssen gerade Unterlassungsanträge schon aus rechtsstaatlichen Gründen eindeutig erkennen lassen, was vom Schuldner verlangt wird. Dieser muss wissen, in welchen Fällen er durch Verhängung eines Ordnungsgelds bestraft werden kann (BAG 27. November 1990 - 1 ABR 77/89 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 41 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 40, zu B I 1 der Gründe; 28. Februar 2003 - 1 AZB 53/02 - AP ArbGG 1979 nF § 78 Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe). Unklarheiten über den Inhalt der Verpflichtung dürfen nicht aus dem Erkenntnis- ins Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer festgesetzten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, worin diese besteht (BAG 17. Juni 1997 - 1 ABR 10/97 -, zu B 1 der Gründe; 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 89 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe, m.w.N.). Eine Unterlassungsverpflichtung ist aber nicht notwendig darauf beschränkt, bestimmte eigene Handlungen zu unterlassen. Sie kann vielmehr auch bedeuten, dass der Verpflichtete innerhalb seines Organisationsbereichs aktiv auf Dritte einwirken muss, um den Eintritt eines bestimmten Erfolgs zu verhindern (vgl. BayObLG 6. Mai 1996 - 2Z BR 47/99 - NZM 1999, 769, zu II 2 a der Gründe; 30. Januar 1991 - BReg 2Z 167/90 - WuM 1991, 315, zu II der Gründe; Putzo in Thomas/Putzo ZPO § 890 Rn. 2; Stein/Jonas/Brehm ZPO 21. Aufl. § 890 Rn. 5 m.w.N. in Fn. 27). Tritt der Erfolg gleichwohl ein, ist erforderlichenfalls im Rahmen der nach § 890 ZPO erfolgenden Zwangsvollstreckung bei der Verhängung von Ordnungsmitteln zu prüfen, ob der Schuldner das ihm nach den konkreten Umständen Mögliche und Zumutbare zur Verhinderung des Erfolgs getan hat.

49 bb)

Der Antrag zu 2 c lässt ausreichend erkennen, was der Arbeitgeberin untersagt werden soll. Diese soll zum einen Alles unterlassen, was zu einer Überschreitung der Gleitzeitguthaben bei Ablauf der Ausgleichszeiträume führt. Zum andern soll sie das in ihren Kräften Stehende tun, um eine derartige Überschreitung der Gleitzeitguthaben zu verhindern.

50 2.

Der Antrag ist unbegründet. Dies gilt für beide darin bezeichneten Fallgestaltungen.

51 a)

Der mit der 1. Fallgestaltung verfolgte Anspruch folgt nicht aus Nr. 4 Abs. 1 Satz 3 BV Classic. Auch diese Bestimmung ist wegen Verstoßes gegen zwingende tarifliche Bestimmungen unwirksam, denn sie ermöglicht eine dauerhafte Verlängerung der Arbeitszeit auch über die in § 7.5. Abs. 2 Satz 2 MTV und Nr. 3.1. Beschäftigungssicherungs-TV zwingend normierten Ausgleichszeiträume hinaus. Eine tarifkonforme, den vorliegenden Antrag rechtfertigende geltungserhaltende Reduktion der betrieblichen Regelung ist nicht möglich. Vielmehr ist es Sache der Betriebsparteien die unwirksame Regelung durch eine den Vorgaben des MTV und des Beschäftigungssicherungs-TV entsprechende Regelung zu ersetzen.

52 b)

Unbegründet ist auch der mit 2. Fallgestaltung verfolgte Unterlassungsanspruch. Er ergibt sich insbesondere nicht aus Nr. 5 Abs. 3 Satz 1 BV NEZE. Diese Regelung ist, wie unter B II 2 b ausgeführt, unwirksam. Dem Antrag kann auch nicht mit der Erwägung entsprochen werden, mit ihm werde weniger verlangt, als nach den tariflichen Bestimmungen verlangt werden könnte, denen zufolge ein Gleitzeitguthaben am Ende des Ausgleichszeitraums auf Null zu reduzieren ist. Ein dem Antrag stattgebender Beschluss hätte den unzutreffenden Ausspruch zum Inhalt, jedenfalls ein Gleitzeitguthaben von nicht mehr als 100 Stunden am Ende des Abrechnungszeitraums sei zulässig. Tarifvertragswidrig wäre außerdem die weitere Implikation, bei vorheriger Zustimmung des Betriebsrats oder einem die Zustimmung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle sei sogar die Übertragung eines noch über 100 Stunden hinausgehenden Gleitzeitguthabens möglich.

53 c)

Der Senat hatte nicht darüber zu entscheiden, ob Betriebsrat oder Gewerkschaft von der Arbeitgeberin verlangen können, dass diese jegliches Arbeitszeitguthaben am Ende des Abrechnungszeitraums unterbindet. Ein solcher Antrag ist nicht gestellt. Er ist auch nicht in den Unterlassungsanträgen enthalten. Die auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltende Bestimmung des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO (vgl. BAG 20. Dezember 1988 - 1 ABR 63/87 - BAGE 60, 311, 317 = AP ArbGG 1979 § 92 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 33, zu B I 3 a der Gründe) verbietet es, Betriebsrat und Gewerkschaft mehr zuzusprechen, als sie beantragt haben.

54 IV.

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet, soweit sie sich dagegen richtet, dass das Landesarbeitsgericht dem Unterlassungsantrag zu 2 a entsprochen hat. Betriebsrat und Gewerkschaft haben einen Anspruch darauf, dass die Arbeitgeberin die Duldung von Arbeitszeiten außerhalb des in den Betriebsvereinbarungen auf die Zeit zwischen 6.00 Uhr und 19.00 Uhr festgelegten Gleitzeitrahmens unterlässt.

55 1.

Der Antrag ist zulässig.

56 a)

Soweit er vom Betriebsrat gestellt wird, ist dies durch dessen Beschluss vom 19. September 2000 gedeckt. Mit diesem ging es dem Betriebsrat auch darum, unbezahlte Arbeitszeiten außerhalb des Gleitzeitrahmens der BV Classic und der BV NEZE zu verhindern.

57 b)

Der Antrag ist hinreichend bestimmt. Der Arbeitgeberin sollen zum einen alle Handlungen untersagt werden, die dazu führen, dass Arbeitnehmer morgens vor 6.00 Uhr oder abends nach 19.00 Uhr arbeiten. Zum andern wird von ihr auch verlangt, die ihr möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass in ihrem Betrieb Arbeitnehmer außerhalb des täglichen Gleitzeitrahmens tätig werden. Eine nähere Konkretisierung dieser Maßnahmen kann und muss im Erkenntnisverfahren nicht verlangt werden. Vielmehr ist es Sache der Arbeitgeberin, die nach den konkreten Umständen erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen. Dabei wird es sich insbesondere um entsprechende Anweisungen gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern handeln. Die Arbeitgeberin kann auf Grund ihres Direktionsrechts den Arbeitnehmern die zur Einhaltung des Gleitzeitrahmens erforderlichen Anweisungen erteilen und deren Befolgung erforderlichenfalls auch mit individualrechtlichen Sanktionen durchsetzen. Zu denken ist aber auch an technische oder organisatorische Maßnahmen, die eine Arbeitsleistung außerhalb des täglichen Gleitzeitrahmens verhindern sollen. Ob die Arbeitgeberin alles ihr Mögliche und Zumutbare getan hat oder ob sie im Einzelfall die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers außerhalb des Gleitzeitrahmens nicht verhindern konnte, ist erforderlichenfalls im Rahmen der Zwangsvollstreckung zu prüfen.

58 2.

Der Antrag ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, begründet. Der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats ergibt sich aus den Betriebsvereinbarungen. Der Anspruch der Gewerkschaft folgt aus § 23 Abs. 3 BetrVG .

59 a)

Der Anspruch des Betriebsrats ergibt sich aus Nr. 3 Abs. 1 BV Classic und aus Nr. 3 Abs. 1 BV NEZE. Die Bestimmungen sind wirksam und begründen einen Anspruch des Betriebsrats darauf, dass die Arbeitgeberin für ihre Einhaltung sorgt.

60 aa)

Die Regelungen in beiden Betriebsvereinbarungen sind wirksam. Die Tarifwidrigkeit der Regelungen zur Übertragung von Gleitzeitguthaben über den tarifvertraglichen Ausgleichszeitraum hinaus führt nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarungen oder der Bestimmungen über den Arbeitszeitrahmen in der BV Classic und der BV NEZE.

61 Die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung hat dann nicht die Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung zur Folge, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (BAG 20. Juli 1999 - 1 ABR 66/98 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 67, zu B III der Gründe, m.w.N.; 15. Mai 2001 - 1 ABR 39/00 - BAGE 97, 379, 387 = AP BetrVG 1972 § 87 Prämie Nr. 17 = EzA BetrVG 1972 § 87 Leistungslohn Nr. 18, zu B II 4 der Gründe; 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - AP BetrVG 2002 § 21a Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3, zu B III 2 a der Gründe). Das folgt aus dem Normcharakter der Betriebsvereinbarung, der es gebietet, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten kann (BAG 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - BAGE 80, 366, 377 = AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 29 = EzA BetrVG 1972 § 87 Kontrolleinrichtung Nr. 21, zu B III der Gründe, m.w.N.; 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - a.a.O., zu B III 2 a der Gründe).

62 Dies ist hier der Fall. Die Unwirksamkeit der Regelungen zur Übertragung von Gleitzeitguthaben auf den nächsten Abrechnungszeitraum lässt die übrigen Bestimmungen der beiden Betriebsvereinbarungen unberührt. Die Bestimmungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit stellen auch dann noch eine in sich geschlossene, praktikable und sinnvolle Regelung über die gleitende Arbeitszeit dar, wenn die Regelungen über die Übertragung von Gleitzeitguthaben auf den nächsten Abrechnungszeitraum nicht zur Anwendung kommen. Dies gilt insbesondere auch für die in Nr. 3 BV Classic sowie in Nr. 3 BV NEZE festgelegten täglichen Arbeitszeitrahmen.

63 bb)

Aus Nr. 3 Abs. 1 BV Classic und der inhaltlich entsprechenden Regelung in Nr. 3 Abs. 1 Satz 1 BV NEZE folgt, dass die Arbeitgeberin Arbeitsleistungen vor 6.00 Uhr und nach 19.00 Uhr ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht dulden darf.

64 (1)

Die Arbeitgeberin hat die Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG im Betrieb durchzuführen. Dazu gehört, dass sie betriebsvereinbarungswidrige Maßnahmen unterlässt und dafür sorgt, dass sich auch die Arbeitnehmer an die Regelungen der Betriebsvereinbarung halten. Der Betriebsrat kann die Durchführung einer Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber unabhängig davon verlangen, ob ein grober Pflichtenverstoß iSv. § 23 Abs. 3 BetrVG vorliegt (vgl. BAG 10. November 1987 - 1 ABR 55/86 - BAGE 56, 313, 318 = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 24 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 19, zu B II 1 der Gründe; 23. Juni 1992 - 1 ABR 11/92 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 20 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 51, zu B I 2 der Gründe).

65 (2)

Mit der Festlegung des Gleitzeitrahmens in Nr. 3 Abs. 1 BV Classic und Nr. 3 Abs. 1 Satz 1 BV NEZE haben die Betriebsparteien unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit dahingehend geregelt, dass diese nicht vor 6.00 Uhr beginnen darf und spätestens um 19.00 Uhr enden muss. Dabei handelt es sich nach dem eindeutigen Wortlaut, dem systematischen Zusammenhang sowie dem Sinn und Zweck der Regelung um eine verbindliche Festlegung des zulässigen täglichen Arbeitszeitrahmens. Etwas anderes ergibt sich entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin nicht aus Nr. 3 Abs. 3 und Nr. 7.3 Abs. 1 Satz 2 BV Classic, wonach Arbeitszeiten außerhalb des festgelegten Arbeitszeitrahmens nicht auf das Gleitzeitguthaben angerechnet werden. Dabei kann dahin stehen,

ob die Betriebsparteien überhaupt wirksam vereinbaren können, dass außerhalb des Gleitzeitrahmens mit Duldung der Arbeitgeberin geleistete Arbeitszeiten unvergütet bleiben, oder ob dies gegen § 9.4 MTV verstößt, wonach die in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist. Jedenfalls kann aus Nr. 3 Abs. 3 und Nr. 7.3 Abs. 1 Satz 2 BV Classic nicht gefolgert werden, dass Arbeitszeiten außerhalb des ausdrücklich festgelegten Gleitzeitrahmens zulässig sein sollen. Die Regelungen relativieren die Verbindlichkeit des Gleitzeitrahmens nicht, sondern bestätigen und verstärken diese. Außerhalb des vereinbarten Rahmens erbrachte Arbeitsleistungen verstoßen daher, sofern die Zustimmung des Betriebsrats oder ein die Zustimmung ersetzender Spruch einer Einigungsstelle nicht vorliegt, gegen die Betriebsvereinbarungen.

66 (3)

Die Arbeitgeberin kann gegenüber dem Unterlassungsanspruch nicht erfolgreich einwenden, sie sei ihrer Verpflichtung zur Durchführung der Betriebsvereinbarungen dadurch nachgekommen, dass sie die außerhalb des Gleitzeitrahmens geleisteten Arbeiten nicht vergütet habe. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin lässt sich ein derartiger Schluss der Entscheidung des Senats vom 23. Juni 1992 (- 1 ABR 11/92 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 20 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 51) nicht entnehmen. Der Senat hat dort zwar ausgeführt, "das Problem" wäre "erledigt", wenn der Arbeitgeber ankündigen würde, dass vom Betriebsrat nicht genehmigte Mehrarbeit von ihm nicht gewollt sei und dementsprechend auch nicht bezahlt werde (BAG 23. Juni 1992 - 1 ABR 11/92 - a.a.O., zu B II 3 b der Gründe). Diese auf die damalige konkrete Fallgestaltung bezogene Einschätzung der Wirkungen bestimmter Maßnahmen bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitgeber der Erbringung betriebsvereinbarungswidriger Arbeitsleistung einzelner Arbeitnehmer tatenlos zuschauen dürfte. Er hat vielmehr seinen Betrieb so zu organisieren, dass die betriebsverfassungsrechtlich geregelten Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Hierzu muss er die Übereinstimmung betrieblicher Abläufe mit den normativen Vorgaben der von ihm geschlossenen Betriebsvereinbarungen überprüfen und erforderlichenfalls korrigierend eingreifen. Er kann sich seiner Verantwortung für die Führung seines Betriebs nicht entziehen (vgl. BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 61 = EzA BetrVG 2001 § 80 Nr. 2, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 3 d cc (2) der Gründe).

67 cc)

Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen besteht die ernsthafte Gefahr weiterer künftiger Verstöße gegen den in den Betriebsvereinbarungen festgelegten Arbeitszeitrahmen. Die Arbeitgeberin hat diese Gefahr auch nicht bestritten. Sie hat die vom Betriebsrat für die Vergangenheit dargelegten Verstöße nicht konkret bestritten und hat auch nicht dargetan, dass die zwischenzeitliche tatsächliche Entwicklung weitere künftige Überschreitungen des täglichen Gleitzeitrahmens unwahrscheinlich mache (vgl. dazu BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 69, zu B II 2 a der Gründe).

68 b)

Der Anspruch der Gewerkschaft folgt aus § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Die Arbeitgeberin hat gegen ihre Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz grob verstoßen, indem sie in erheblichem Umfang Überschreitungen des in den Betriebsvereinbarungen festgelegten täglichen Gleitzeitrahmens zugelassen hat.

69 aa)

Zu den gesetzlichen Verpflichtungen i.S.d. § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gehört auch die Einhaltung und Durchführung von Betriebsvereinbarungen (DKK-Trittin BetrVG § 23 Rn. 70; ErfK/Eisemann § 23 BetrVG Rn. 24; Fitting BetrVG § 23 Rn. 61; Oetker GK-BetrVG § 23 Rn. 166; Thüsing in Richardi BetrVG § 23 Rn. 89). Vorliegend hat die Arbeitgeberin, wie ausgeführt, gegen ihre Verpflichtungen zur Einhaltung des täglichen Arbeitszeitrahmens nach Nr. 3 Abs. 1 BV Classic und nach Nr. 3 Abs. 1

BV NEZE verstoßen.

70 bb)

Der Verstoß der Arbeitgeberin ist "grob" i.S.d.. § 23 Abs. 3 BetrVG .

71 Ein grober Verstoß des Arbeitgebers liegt vor, wenn es sich um eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwer wiegende Pflichtverletzung handelt, wobei es auf ein Verschulden nicht ankommt (BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 69, zu B II 2 b der Gründe). Er ist regelmäßig jedenfalls dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber mehrfach erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats übergangen hat. Gleiches gilt für die Pflichten aus einer Betriebsvereinbarung. Allerdings scheidet ein grober Verstoß des Arbeitgebers dann aus, wenn er seine Rechtsposition in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage verteidigt (BAG 16. Juli 1991 - 1 ABR 69/90 - AP BetrVG § 87 Arbeitszeit 1972 Nr. 44 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 44, zu B II 2 a der Gründe; 8. August 1989 - 1 ABR 63/88 - BAGE 62, 314, 321 f. [BAG 08.08.1989 - 1 ABR 63/88] = AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 18, zu B III der Gründe). Der "grobe Verstoß" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Beurteilung durch das Beschwerdegericht in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur der eingeschränkten Kontrolle unterliegt (BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - a.a.O., zu B II 2 b der Gründe).

72 Hiervon ausgehend ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Arbeitgeberin habe grob gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen, rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt sich vom Umfang her um erhebliche Verstöße, die seit geraumer Zeit von Betriebsrat und Gewerkschaft moniert wurden. Eine grobe Pflichtverletzung scheidet nicht etwa deshalb aus, weil die Arbeitgeberin eine bestimmte Rechtsansicht in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage verteidigen würde. Der tägliche Gleitzeitrahmen von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr ist in den Betriebsvereinbarungen ausdrücklich und eindeutig festgelegt. Ernsthafte Zweifel daran, dass sie für die Einhaltung dieses Gleitzeitrahmens zu sorgen hat, konnten für die Arbeitgeberin nicht bestehen.

73 cc)

Der Senat konnte dahin stehen lassen, ob im Rahmen des § 23 Abs. 3 BetrVG eine Wiederholungsgefahr erforderlich ist (offen gelassen auch in BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 69, zu B II 2 b der Gründe). In Anbetracht der bereits erfolgten zahlreichen Verstöße liegt sie hier vor.

74 V.

Auf Antrag des Betriebsrats und der Gewerkschaft hat das Landesarbeitsgericht der Arbeitgeberin zu Recht für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtungen aus dem Antrag zu 2 a gemäß § 890 Abs. 1 und 2 ZPO sowie gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 BetrVG die Festsetzung von Ordnungsgeldern angedroht. Nicht zulässig ist aber die Androhung eines Ordnungsgelds von mehr als 10.000,00 Euro sowie von Ordnungshaft. Zwar sehen § 890 Abs. 1 und 2 ZPO dies vor. Auch sind diese Bestimmungen neben § 23 Abs. 3 BetrVG anwendbar. Bei ihrer Anwendung ist aber hinsichtlich Art und Höhe der Ordnungsmittel die spezialgesetzliche Vorschrift des § 23 Abs. 3 BetrVG zu beachten. Diese sieht keine Ordnungshaft vor und begrenzt in ihrem Satz 5 das Ordnungsgeld der Höhe nach auf 10.000,00 Euro. Diese Beschränkungen sind auch für den allgemeinen Unterlassungsanspruch zu beachten. Andernfalls würden sich Wertungswidersprüche ergeben. § 23 Abs. 3 BetrVG setzt einen groben Pflichtenverstoß des Arbeitgebers voraus und stellt damit höhere Anforderungen an die Pflichtverletzung als der allgemeine betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch. Die Ordnungsmittel bei einer Nichtbefolgung des allgemeinen Unterlassungsanspruchs können daher nicht gravierender sein als die für eine grobe Pflichtverletzung gesetzlich vorgesehenen.

75 VI.

Die Anschlussrechtsbeschwerden von Betriebsrat und Gewerkschaft, die sich lediglich gegen die Zurückweisung des Antrags zu 2 b, nicht aber gegen die Zurückweisung des Antrags auf Androhung eines Zwangsgelds richten, haben keinen Erfolg. Der zulässige Antrag zu 2 b ist nicht begründet. Dem Betriebsrat und der Gewerkschaft steht der insoweit geltend gemachte Unterlassungsanspruch nicht zu.

76 1.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, begründet Nr. 3 Abs. 5 BV Classic keine eigenständige Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen. Die Betriebsparteien haben insoweit erkennbar keine eigene Regelung über die täglich zulässige Höchstarbeitszeit getroffen. Sie weisen vielmehr lediglich darauf hin, welche Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit nach dem ArbZG und dem JArbSchG bestehen.

77 2.

Der Unterlassungsanspruch ergibt sich nicht aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . Die Aufgabe des Betriebsrats, die Einhaltung der Gesetze im Betrieb der Arbeitgeberin zu überwachen, begründet keinen eigenen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die dafür erforderlichen Maßnahmen durchführt (vgl. BAG 5. Mai 1992 - 1 ABR 69/91 - EzA BetrVG 1972 § 87 Nr. 19, zu B 2 der Gründe; 16. Juli 1985 - 1 ABR 9/83 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 17 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 9, zu B III 2 der Gründe).

Wißmann
Kreft
Linsenmaier
Giese
Buschmann

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.