

Gericht:	BAG 1. Senat	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	06.05.2003	Normen:	§ 80 Abs 2 S 1 BetrVG, § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG, § 3 ArbZG, § 5 ArbZG, § 16 Abs 2 ArbZG, § 253 Abs 2 Nr 2 ZPO, § 308 Abs 1 ZPO, § 259 ZPO, § 554 Abs 3 Nr 3 Buchst a ZPO
Aktenzeichen:	1 ABR 13/02	Zitiervorschlag:	BAG, Beschluss vom 06. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 -, BAGE 106, 111-123
Dokumenttyp:	Beschluss		

(Auskunftsanspruch bei "Vertrauensarbeitszeit" - Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG)

Leitsatz

Zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG benötigt der Betriebsrat im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, daß er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann. Er muß sich deshalb über die genannten Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit der Begründung verweigern, er wolle die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wegen einer im Betrieb eingeführten "Vertrauensarbeitszeit" bewußt nicht erfassen.

Orientierungssatz

Das Begehren des Betriebsrats, zwar nicht über die Arbeitszeiten konkret benannter Personen, sondern über die Arbeitszeit derjenigen Gruppe von Mitarbeitern unterrichtet zu werden, mit denen die Arbeitgeberin "AT-Verträge" abgeschlossen hat und ggf. künftig abschließen wird, ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs 2 Nr 2 ZPO. Durch die Bezeichnung "sogenannte AT-Mitarbeiter - ausschließlich der Abteilungsleiter" ist der Kreis der betroffenen Personen zuverlässig abgegrenzt.

Fundstellen

BAGE 106, 111-123 (Leitsatz 1 und Gründe)
 AP Nr 61 zu § 80 BetrVG 1972 (Leitsatz 1 und Gründe)
 EzA-SD 2003, Nr 22, 10-12 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
 DB 2003, 2445-2447 (Leitsatz 1 und Gründe)
 BAGReport 2003, 372-377 (Leitsatz 1 und Gründe)
 NZA 2003, 1348-1352 (Leitsatz 1-2 und Gründe, red. Leitsatz 1-6)
 AiB 2003, 749-751 (Leitsatz 1 und Gründe)
 ZBVR 2004, 6-9 (Leitsatz 1 und Gründe)
 ZTR 2004, 101-103 (Leitsatz 1 und Gründe)
 ArbuR 2004, 70-72 (red. Leitsatz 1-6 und Gründe)
 EzA § 80 BetrVG 2001 Nr 2 (Leitsatz 1 und Gründe, red. Leitsatz 1-6)
 RDV 2004, 77-79 (Leitsatz 1 und Gründe)
 AR-Blattei ES 530.14.1 Nr 62 (Leitsatz 1 und Gründe, red. Leitsatz 1-6)
 SAE 2004, 114-119 (Leitsatz 1 und Gründe)
 ARST 2004, 121-122 (Leitsatz 1 und Gründe)

weitere Fundstellen

DSB 2003, Nr 7/8, 25 (red. Leitsatz 1-2, Kurzwiedergabe)
EzA-SD 2003, Nr 10, 3 (Kurzwiedergabe)
ArbuR 2003, 230 (Kurzwiedergabe)
ArbRB 2003, 161 (Kurzwiedergabe)
ZBVR 2003, 135-136 (Kurzwiedergabe)
ArbN 2003, Nr 4, 36 (Kurzwiedergabe)
AuA 2003, Nr 7, 52 (red. Leitsatz 1, Kurzwiedergabe)
FA 2003, 215 (Kurzwiedergabe)
ZMV 2003, 197-198 (Kurzwiedergabe)
ZTR 2003, 388 (Kurzwiedergabe)
RDV 2003, 193 (Kurzwiedergabe)
GSP 2003, Nr 9/10, 58 (Kurzwiedergabe)
ArbN 2003, Nr 7, 33 (Kurzwiedergabe)
EBE/BAG Beilage 2003, LS 197/03 (Leitsatz 1)
FA 2003, 342 (Leitsatz 1)
AiB Newsletter 2003, 62 (Leitsatz 1)
BB 2003, 2692 (Leitsatz 1)
ArbRB 2003, 364-365 (Leitsatz 1, Kurzwiedergabe)
MDR 2004, 38 (Leitsatz 1)
ArbuR 2003, 477-478 (Leitsatz 1, red. Leitsatz 1)
BuW 2004, 84 (Leitsatz 1, Kurzwiedergabe)
DSB 2004, Nr 1, 15 (red. Leitsatz)
AuA 2004, Nr 4, 41 (red. Leitsatz 1)
AiB 2011, 761-762 (red. Leitsatz)
AiB 2012, 46 (Leitsatz)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Bielefeld, 8. Februar 2001, Az: 6 BV 56/00, Beschluss
vorgehend Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen) 13. Kammer, 30. Oktober 2001, Az: 13 TaBV 49/01, Beschluss

Diese Entscheidung wird zitiert

Rechtsprechung

Anschluss Landesarbeitsgericht Köln 5. Kammer, 6. September 2010, Az: 5 TaBV 14/10
Anschluss Landesarbeitsgericht Niedersachsen 5. Kammer, 8. November 2004, Az: 5 TaBV 36/04

Literaturnachweise

Wolfhard Kohte, jurisPR-ArbR 25/2003 Anm. 1 (Anmerkung)
Joachim Wagner, AiB 2003, 751-752 (Anmerkung)
Barbara Schirge, AiB 2004, 531-534 (Aufsatz)
Ingo Hamm, AP Nr 61 zu § 80 BetrVG 1972 (Anmerkung)
Werner M Mues, ArbRB 2003, 365 (Anmerkung)
Helmut Krabbe-Rachut, ArbuR 2004, 72-74 (Anmerkung)
Krabbe-Rachut, ArbuR 2004, 72-74 (Anmerkung)
Christian Schlottfeldt, AuA 2003, Nr 7, 52 (Anmerkung)
Jürgen Vahle, DSB 2003, Nr 7/8, 25 (Anmerkung)
Jürgen Vahle, DSB 2004, Nr 1, 15 (Anmerkung)
Andreas Hoff, PersF 2004, Heft 4, 58-60 (Entscheidungsbesprechung)
Wilhelm Wahlers, PersV 2005, 339-348 (Entscheidungsbesprechung)
Steffen Schöne, SAE 2004, 119-123 (Anmerkung)
Wilhelm Ilbertz, ZBVR 2004, 9-10 (Anmerkung)

Praxisreporte

Wolfhard Kohte, jurisPR-ArbR 25/2003 Anm. 1 (Anmerkung)

Tenor

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. Oktober 2001 - 13 TaBV 49/01 - teilweise aufgehoben.

2. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 8. Februar 2001 - 6 BV 56/00 - wird weitergehend zurückgewiesen:

Der Arbeitgeberin wird über die vom Landesarbeitsgericht beschlossenen Verpflichtungen hinaus aufgegeben, dem Betriebsrat jeweils bis zum 15. des Folgemonats für jeden AT-Mitarbeiter - ausgenommen Abteilungsleiter - Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit an jedem Arbeitstag des Vormonats sowie über jede Über- und Unterschreitung der regelmäßigen betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden, bezogen auf jede Woche, die im Vormonat endet, zu erteilen.

3. Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen.

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten über Auskunftsansprüche. Die Arbeitgeberin führt für andere Unternehmen Datenverarbeitung durch. Sie beschäftigt etwa 280 Mitarbeiter. Im Betrieb findet der für den AVA-Konzern geltende Manteltarifvertrag (MTV) Anwendung. In der Fassung vom 23. Dezember 1997 enthält er folgende Bestimmung:
- 2 "§ 5 Arbeitszeit
- 3 Wöchentliche Arbeitszeit
- 4 1a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 37,50 Stunden ...
- 5 1b) Abweichend hiervon kann in begründeten Fällen durch Betriebsvereinbarung eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis 40 Stunden vereinbart werden.
- 6 2. Eine von Abs. 1 a) abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ist zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gem. Abs. 1 a) nicht überschritten wird.
- 7 ...
- 8 3. Ein regelmäßiger Freizeitausgleich innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen ist zulässig.
- 9 Tägliche Arbeitszeit
- 10 4. Die Festlegung der täglichen Arbeitszeit erfolgt mit dem Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mittels Betriebsvereinbarung.
- 11 ..."
- 12 Am 27. November 1996 schlossen Arbeitgeberin und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit (BV). Darin heißt es:
- 13 "§ 3 Freiwilligkeit/Besitzstandswahrung
- Einen Wechsel vom Standardmodell der '5 Tagewoche' bei z.Z. 37,5 Stundenwoche auf ein folgendes Modell ... kann nur auf ausdrücklichen Wunsch des/der Mitarbeiters/in und in Ansprache mit der/dem Personalvorgesetzten erzielt werden. Für alle bislang Beschäftigten, die das alte Arbeitszeitmodell beibehalten möchten, bleiben sämtliche Rechte gewährleistet. ...
- § 8 Besetzungszeit im Standard Modell

- 14 Eine Kernarbeitszeit gibt es nicht mehr. Aus Erfahrungswerten der Vergangenheit gilt in Zukunft eine gruppenorientierte Besetzungszeit von Montags bis Donnerstags von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr und Freitags von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr.
- 15 § 9 Mehrarbeit
- ...
- 16 - In einem Monat können, unabhängig, ob freiwillig oder angeordnet, bis maximal 60 Mehrarbeitsstunden geleistet werden. ... Der direkte Vorgesetzte achtet, bedingt durch die Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern, auf die Einhaltung der maximalen monatlichen Mehrarbeitsstunden.
- 17 - In einem Kalenderjahr kann sich ein/e Mitarbeiter/in 370 Mehrarbeitsstunden, die auf freiwilliger Basis gearbeitet wurden, ohne Beantragung beim Betriebsrat, auszahlen lassen.
- 18 - Angeordnete Mehrarbeitsstunden sind nach wie vor beim Betriebsrat unter der Angabe von Gründen zu beantragen und werden nach einer Genehmigung durch den Betriebsrat auf die 370 Mehrarbeitsstunden pro Jahr angerechnet.
- 19 - Soll oder möchte ein/e Mitarbeiter/in sich mehr als 370 Mehrarbeitsstunden im Jahr auszahlen lassen, dann ist hierfür ein Antrag beim Betriebsrat ... zu beantragen. ...
- 20 § 10 Einhaltung
- 21 Der Arbeitgeber, der Betriebsrat und der/die Arbeitnehmer/in verpflichten sich, selbstständig und unaufgefordert im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf die Einhaltung der obengenannten Paragraphen zu achten. ..."
- 22 Die Betriebsvereinbarung wurde von der Arbeitgeberin zum 31. Dezember 1998 gekündigt. Ob ihre Regelungen nachwirken, ist zwischen den Beteiligten streitig. Diese verhandeln im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens über eine neue Arbeitszeitregelung. Dabei möchte die Arbeitgeberin erreichen, daß keine Arbeitszeiterfassung erfolgt.
- 23 Seit dem Jahr 1999 schließt die Arbeitgeberin mit neu eingestellten Mitarbeitern bei übertariflicher Vergütung sog. AT-Verträge und hat dies auch mit einigen bei ihr schon beschäftigten Arbeitnehmern getan. In § 3 der gleichlautenden Verträge heißt es:
- 24 "1. Die Länge der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit richtet sich nach dem zur Zeit gültigen Manteltarifvertrag. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Länge und Lage der Pausen richten sich nach den betrieblichen Gegebenheiten und der Betriebsvereinbarung.
- 25 2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall Mehrarbeit oder Überstunden sowie Samstags-, Sonntags-, Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zu leisten.
- 26 Eine maschinelle Zeiterfassung erfolgt nicht. Die Einhaltungen der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes obliegen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten in Eigenverantwortung."
- 27 Nach § 14 der Verträge finden ergänzend und soweit vertraglich nichts anderes vereinbart die Bestimmungen des jeweils geltenden Manteltarifvertrags Anwendung. Die Arbeitszeiten der AT-Mitarbeiter werden von der Arbeitgeberin nicht erfaßt. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe ihn über die tatsächlichen Arbeitszeiten dieser Mitarbeiter gleichwohl zu informieren und ihm entsprechende Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Andernfalls könne er seinen gesetzlichen Überwachungsaufgaben nicht nachkommen. Auch in der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG sei er beschränkt,

wenn er den Umfang der bisher monatlich angefallenen Mehrarbeit nicht kenne. Der Betriebsrat hat beantragt,

- 28 1. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm bis zum 15. des Folgemonats die Auskünfte über die Arbeitszeit jedes der sogenannten AT-Mitarbeiter - ausschließlich der Abteilungsleiter - zu erteilen:
- 29 - Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Arbeitszeit an jedem Arbeitstag des Vormonats;
- 30 - jede Über- bzw. Unterschreitung der regelmäßigen betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden, bezogen auf jede Woche, die im Vormonat endet, und bei Überschreitung differenziert nach freiwilliger und angeordneter Mehrarbeit;
- 31 - jede an Sonn- und Feiertagen des Vormonats geleistete Arbeitsstunde;
- 32 2. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die zur Erteilung dieser Auskünfte vorhandenen Unterlagen, insbesondere die gem. § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG erforderlichen Aufzeichnungen über die über acht Stunden pro Tag hinausgehende Arbeitszeit für jeden Monat bis spätestens zum 15. des Folgemonats zur Verfügung zu stellen.
- 33 Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Antrag zu 1. sei hinsichtlich des erfaßten Personenkreises zu unbestimmt. Im übrigen folge aus der Überwachungspflicht des Betriebsrats keine entsprechende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers. Auch könne sie dem Begehren des Betriebsrats aus tatsächlichen Gründen nicht nachkommen. Mangels Erfassung kenne sie die Arbeitszeiten ihrer AT-Mitarbeiter nicht. Ebenso wenig existierten entsprechende Unterlagen.
- 34 Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat den erstinstanzlichen Beschluß teilweise abgeändert und die Arbeitgeberin verpflichtet, dem Betriebsrat über die die Grenzen des § 3 Satz 1 ArbZG überschreitende Arbeitszeit der AT-Mitarbeiter Auskunft zu erteilen und ihm die nach § 16 Abs. 2 ArbZG erforderlichen Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen; den weitergehenden Antrag des Betriebsrats hat es abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt dieser die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung in vollem Umfang.
- 35 B. Die Rechtsbeschwerde hat größtenteils Erfolg. Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat über die ihr vom Landesarbeitsgericht aufgegebene Verpflichtung hinaus auch über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und eine Über- oder Unterschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der sog. AT-Mitarbeiter Auskunft zu erteilen. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, ein solcher Anspruch des Betriebsrats bestehe nicht.
- 36 I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Allerdings bedarf der Antrag der Auslegung, um zu ermitteln, in welchem Umfang der Beschluß des Landesarbeitsgerichts angefochten ist. Der Betriebsrat hat in der Rechtsbeschwerdeinstanz ohne Einschränkung beantragt, den angefochtenen Beschluß des Landesarbeitsgerichts "abzuändern" und nach seinen erstinstanzlich gestellten Anträgen zu erkennen. Dabei hat er außer Betracht gelassen, daß das Landesarbeitsgericht seinem Begehren teilweise stattgegeben hat.
- 37 1. Es kann dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung zur Auskunftsverpflichtung die Grenzen des § 308 Abs. 1 ZPO gewahrt hat. Zwar ist ein Verstoß gegen diese Vorschrift auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz von Amts wegen zu beachten (BAG 4. März 1993 - 2 AZR 507/92 - AP BGB § 613a Nr. 101 = EzA BGB § 613a Nr. 107). Dies gilt aber nur, wenn die Entscheidung auch insoweit dort angefallen ist. Daran fehlt es hier. Die Arbeitgeberin hat gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts weder Rechtsbeschwerde noch Anschlußrechtsbeschwerde eingelegt. Der für den Betriebsrat günstige Teil des Beschlusses ist damit nach Ablauf der für eine Anschließung vorgesehenen Frist rechtskräftig geworden, ohne in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt zu sein (vgl. dazu BGH 1. Dezember 1993 - VIII ZR 41/93 - LM HGB § 89b Nr. 101). Es kann nicht angenommen werden, daß der Betriebsrat eine mangels Beschwerde teilweise unzulässige Rechtsbeschwerde hat einlegen wollen. Sein Rechtsbeschwerdeantrag

ist deshalb dahin auszulegen, daß er seinen Antrag zu 1. nur insoweit weiterverfolgt, als dieser nicht schon vom Landesarbeitsgericht zu seinen Gunsten beschieden wurde.

- 38 Mit seinem Auskunftsbegehren betreffend die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen hat der Betriebsrat vor dem Landesarbeitsgericht bereits obsiegt. Das folgt aus dem Wortlaut des Beschlüßtenors. Zu der über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehenden Arbeitszeit zählt auch Sonn- und Feiertagsarbeit. Daß diese vom Tenor erfaßt ist, ergibt sich überdies aus den Gründen des Beschlusses. Das Landesarbeitsgericht hat die Auskunftspflicht der Arbeitgeberin aus ihrer Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG hergeleitet. Der Aufzeichnungspflicht wiederum unterfallen auch die Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen (ebenso Baeck/Deutsch ArbZG § 16 Rn. 23; Buschmann/Ulber ArbZG 3. Aufl. § 16 Rn. 8; Neumann/Biebl ArbZG 13. Aufl. § 16 Rn. 5; ErfK/Wank 3. Aufl. § 16 ArbZG Rn. 8; Zmarzlik/Anzinger ArbZG § 16 Rn. 11; Schlottfeldt/Hoff NZA 2001, 530; aA Dobberahn Das neue Arbeitszeitgesetz in der Praxis 2. Aufl. Rn. 165).
- 39 2. Mit dem Antrag, ihm die zur Erteilung der Auskünfte erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, hat der Betriebsrat nur hinsichtlich der ausdrücklich genannten Aufzeichnungen nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG obsiegt. Soweit sein Begehren ursprünglich darüber hinaus ging, hat er es in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr aufrechterhalten. Dies zeigt die Rechtsbeschwerdebegründung. Sie gibt an keiner Stelle zu erkennen, daß der Betriebsrat eine weitergehende als die ausgesprochene Verpflichtung zur Vorlage von Unterlagen erreichen möchte. Im Gegenteil heißt es dort auf Seite 2, er habe nicht die Vorlage irgendwelcher Unterlagen, sondern nur bestimmte Auskünfte verlangt. Die Rechtsbeschwerdebegründung hat dementsprechend auch nur den Umfang dieses Unterrichtungsanspruchs zum Gegenstand.
- 40 Eine als weitergehend zu verstehende Rechtsbeschwerde wäre im übrigen wegen § 554 Abs. 3 Nr. 3a ZPO aF unzulässig. Es fehlt an jeglicher Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Beschlusses, soweit darin ein Anspruch auf Vorlage anderer als der in § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG aufgeführten Unterlagen verneint wird. Weil es sich bei dem Antrag zu 1. und dem Antrag zu 2. um zwei selbständige Streitgegenstände handelt, hätte es einer solchen Diskussion der Entscheidungsgründe bedurft.
- 41 II. Soweit sie eingelegt wurde, ist die Rechtsbeschwerde überwiegend begründet.
- 42 1. Auch die mit der Rechtsbeschwerde weiterverfolgten Unterrichtungsansprüche bedürfen der Auslegung. Diese ergibt, daß der Betriebsrat die betreffenden Auskünfte nur für die Zeit nach Rechtskraft, dh. für die Zeit nach Verkündung der Senatsentscheidung begehrt. Die Anträge nennen keinen bestimmten, vor Eintritt der Rechtskraft liegenden Zeitpunkt, von dem ab die Unterrichtung begehrt werde. Außerdem kennt die Arbeitgeberin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Arbeitszeiten der AT-Mitarbeiter nicht, soweit sie in der Vergangenheit liegen.
- 43 2. Die Anträge auf Unterrichtung sind zulässig.
- 44 a) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin sind sie hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Betriebsrat will zwar nicht über die Arbeitszeiten konkret benannter Personen, sondern derjenigen Gruppe von Mitarbeitern unterrichtet werden, mit denen die Arbeitgeberin "AT-Verträge" abgeschlossen hat und ggf. künftig abschließen wird. Er begehrt diese Auskünfte unabhängig von der Größe und Zusammensetzung des Personenkreises. Durch die Bezeichnung "sogenannte AT-Mitarbeiter - ausschließlich der Abteilungsleiter" ist der Kreis der betroffenen Personen aber zuverlässig abgegrenzt. Es handelt sich um Mitarbeiter, die sich nach bestimmten, zwischen den Beteiligten unstreitigen Merkmalen von anderen Personen abgrenzen lassen. Die Merkmale bestehen in den vereinbarten Arbeitszeitregelungen. Vom Antrag erfaßt ist danach der Kreis von Arbeitnehmern, deren wöchentliche und tägliche Arbeitszeit und deren Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden und ggf. Wochenend- und Feiertagsarbeit unter Verzicht auf maschinelle Zeiterfassung vertraglich so geregelt sind, wie in § 3 der derzeit verwendeten Vertragstexte. Das Begehren des Betriebsrats ist auf diese Weise so genau bezeichnet, daß es als Vollstreckungsgrundlage taugt und keine Zweifel über den Umfang der Rechtskraft eines stattgebenden Beschlusses bestehen (für die Zulässigkeit vergleichbarer Anträge vgl. BAG 27. Juni 2001 - 7 ABR 50/99 - BAGE 98, 151; 22. März 2000 - 7 ABR 34/98 - BAGE 94, 144).

- 45 b) Ein Antrag auf künftige Leistung ist nach § 259 ZPO zulässig, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (BAG 6. November 1990 - 1 ABR 60/89 - BAGE 66, 186; 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - BAGE 42, 366). Dies ist hier der Fall. Weil die Arbeitgeberin die begehrten Auskünfte in der Vergangenheit verweigert hat, ist zu besorgen, daß sie den Betriebsrat ohne gerichtliche Entscheidung auch in Zukunft nicht unterrichten wird; dies macht den auf zukünftige Leistung gerichteten Antrag zulässig.
- 46 2. Der Antrag ist weitgehend begründet. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin hinsichtlich der AT-Mitarbeiter nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sowohl Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit für jeden Arbeitstag des Vormonats als auch über eine Über- und Unterschreitung der regelmäßigen betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit für jede im Vormonat endende Woche verlangen. Dagegen hat er keinen Anspruch darauf, daß die Arbeitgeberin ihm gesondert die Dauer der täglichen Arbeitszeit mitteilt und bei der Auskunftserteilung im Falle der Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach freiwilliger und angeordneter Mehrarbeit unterscheidet.
- 47 a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Verpflichtung des Arbeitgebers korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats (ständige Rechtsprechung, vgl. nur BAG 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - BAGE 42, 366). Zu den Aufgaben des Betriebsrats iSv. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehört auch die Aufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe ist vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte unabhängig (BAG 19. Oktober 1999 - 1 ABR 75/98 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 58 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 45, zu B I 2 a der Gründe; 7. August 1986 - 6 ABR 77/83 - BAGE 52, 316, 320, zu IV 1 der Gründe), auch wenn die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz ihrerseits zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehört (BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - BAGE 90, 288, 295, zu B II 1 der Gründe). Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats besteht nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben oder Beteiligungsrechte feststehen. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat vielmehr auch ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muß. Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt. Erst dann kann nicht mehr davon gesprochen werden, daß die Auskunft zur Durchführung von Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sei. Eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben genügt (BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - aaO mwN). Daraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (BAG 19. Oktober 1999 - 1 ABR 75/98 - aaO).
- 48 b) Hier sind Aufgaben iSv. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegeben. Der Betriebsrat hat im Zusammenhang mit den im Betrieb geltenden Arbeitszeitregelungen die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes, des § 5 MTV und des § 9 BV zu überwachen.
- 49 aa) Dem steht nicht entgegen, daß es sich bei dem vom Antrag erfaßten Personenkreis um übertariflich vergütete "AT-Mitarbeiter" handelt. Diese fallen weder aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes oder der BV noch aus demjenigen des MTV heraus.
- 50 Die AT-Mitarbeiter sind keine leitenden Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG, so daß sie nicht etwa von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und nach § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG von derjenigen des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen sind. Sie unterfallen auch dem MTV. Dabei kommt es nicht darauf an, ob dieser überhaupt die Möglichkeit vorsieht, daß Arbeitnehmer, auch wenn nach § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden, seinem personellen Geltungsbereich nicht unterliegen. Nach § 3 Nr. 1, § 14 der mit den AT-Mitarbeitern geschlossenen Arbeitsverträge richtet sich der Umfang ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in jedem Fall "nach dem zur Zeit gültigen Manteltarifvertrag" und finden ergänzend dessen weitere Bestimmungen Anwendung. Für die Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG genügt es, daß die Geltung eines Tarifvertrags auf einer generellen vertraglichen Bezugnahme beruht (Fitting BetrVG 21. Aufl. § 80 Rn. 11; Richardi/Thüsing in Richardi BetrVG 8. Aufl. § 80 Rn. 12; Kraft GK-BetrVG 7. Aufl. § 80

Rn. 20; DKK-Buschmann 8. Aufl. § 80 Rn. 11; für das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG vgl. BAG 18. September 1973 - 1 ABR 7/73 - BAGE 25, 292, 298 f., zu II 5 der Gründe).

- 51 bb) Hinsichtlich der Durchführung von § 9 Abs. 1 BV steht der Überwachungsaufgabe des Betriebsrats auch nicht entgegen, daß die Betriebsvereinbarung von der Arbeitgeberin gekündigt wurde. § 9 Abs. 1 BV wirkt gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Die Anordnung und der Umfang von Mehrarbeit oder Überstunden sind mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Die Arbeitsverträge der AT-Mitarbeiter enthalten jedenfalls bezüglich der zulässigen Anzahl von Mehrarbeits-/Überstunden keine anderslautende Abrede. Auf die Frage, ob einzelvertragliche Abreden angesichts des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats eine andere Abmachung iSv. § 77 Abs. 6 BetrVG überhaupt darstellen können, kommt es deshalb nicht an (vgl. dazu Fitting BetrVG 21. Aufl. § 77 Rn. 183 aE; DKK-Berg 8. Aufl. § 77 Rn. 61; Kreuz GK-BetrVG 7. Aufl. § 77 Rn. 417).
- 52 cc) Ob im Streitfall als Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auch die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG in Frage kommt, kann dahinstehen. Gegen die Annahme, die geltend gemachten Unterrichtsansprüche seien auf die Ausübung eines entsprechenden Mitbestimmungsrechts gerichtet, spricht allerdings der Umstand, daß der Betriebsrat fortlaufend jeweils "zum 15. des Folgemonats" Auskunft begehrt.
- 53 c) Die vom Betriebsrat begehrten Auskünfte sind für die Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG weitgehend erforderlich.
- 54 aa) Der Betriebsrat benötigt die Information über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit an jedem Arbeitstag, um die Einhaltung des § 5 Abs. 1 ArbZG iVm. § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG überprüfen zu können. Die danach gebotene Ruhezeit vermag der Betriebsrat nicht zu überwachen, wenn ihm nicht das Arbeitszeitende und der erneute Arbeitszeitbeginn bekannt sind.
- 55 bb) Ohne Auskunft über eine Über- und Unterschreitung der regelmäßigen betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden kann der Betriebsrat nicht überprüfen, ob dieser auch für die AT-Mitarbeiter geltende (durchschnittliche) Umfang der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eingehalten wird. Ebensovienig ist er ohne diese Information in der Lage darüber zu wachen, daß die Grenze der vorübergehenden Verlängerung der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit von monatlich maximal 60 Stunden nach § 9 BV beachtet wird.
- 56 Die eigenständige Unterrichtung über Abweichungen vom regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeitumfang ist nicht deshalb unnötig, weil der Betriebsrat sie der Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit entnehmen könnte. Aus Beginn und Ende der Arbeitszeit ergibt sich nicht, in welchem Umfang Pausenzeiten nach § 4 ArbZG in diesem Zeitraum liegen, die nicht zur Arbeitszeit iSv. § 3 MTV, § 9 BV zählen.
- 57 cc) Allerdings benötigt der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe keine Unterrichtung über die Dauer der täglichen Arbeitszeit und darüber, ob eine Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf freiwilliger oder angeordneter Mehrarbeit beruht.
- 58 Für die Überwachung der tariflichen Regelarbeitszeit und des Höchstumfangs von Mehrarbeitsstunden bedarf es der Kenntnis der täglichen Arbeitszeitdauer nicht. Soweit es um die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz geht, genügt es, wenn der Betriebsrat darüber unterrichtet wird, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die Grenze des § 3 Satz 1 ArbZG überschritten wurde. Ob eine solche Auskunft als ein minus in dem Auskunftsbegehren des Betriebsrats enthalten ist, kann dahinstehen. Mit diesem Inhalt ist der Antrag vom Landesarbeitsgericht bereits rechtskräftig zugunsten des Betriebsrats beschieden worden.
- 59 Die Unterscheidung zwischen freiwillig und auf Anordnung geleisteter Mehrarbeit ist für die Einhaltung der Höchstgrenzen von monatlich 60 Mehrarbeitsstunden gemäß § 9 Abs. 1 BV ohne Bedeutung. Eine Rolle spielt diese Differenzierung nur insoweit, als sich ein Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 2 BV im Kalenderjahr lediglich 370 Überstunden, die auf freiwilliger Basis geleistet wurden, auszahlen lassen kann. Es braucht nicht entschieden zu werden, ob diese Regelung im Wege der Nachwirkung weiterhin gilt und ob in diesem Fall die Abrede in § 2 Abs. 2 der Arbeitsverträge der AT-Mitarbeiter, derzufolge die Vergütung von Mehrarbeitsstunden mit dem regelmäßigen (übertariflichen) Gehalt abgegolten ist, eine andere Abmachung iSv. § 77 Abs. 6 BetrVG darstellt. Auch bei Fortgeltung von § 9 Abs. 2 BV bedarf es für die Auszahlung dieser Überstunden

keines "Antrags" beim Betriebsrat. Dessen Zustimmung bedarf es nach § 9 Abs. 3, Abs. 4 BV nur, wenn auch angeordnete Mehrarbeitsstunden oder mehr als 370 Stunden ausgezahlt werden sollen. Es genügt deshalb, wenn der Betriebsrat bei dieser Gelegenheit entsprechend unterrichtet wird.

- 60 d) Den Auskunftsansprüchen des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG steht nicht entgegen, daß der Arbeitgeber die tatsächlichen Arbeitszeiten der AT-Mitarbeiter bewußt nicht erfaßt.
- 61 aa) Für den Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG hat das Bundesarbeitsgericht allerdings entschieden, daß dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen nur zur Verfügung zu stellen sind, wenn der Arbeitgeber sie tatsächlich besitzt. Der Betriebsrat kann nicht verlangen, daß der Arbeitgeber nicht vorhandene Unterlagen für ihn erst herstellt (BAG 7. August 1986 - 6 ABR 77/83 - BAGE 52, 316, 321, zu IV 3 der Gründe; 28. November 1989 - 1 ABR 97/88 - BAGE 63, 283, 291, zu B II 3 c der Gründe; so auch Kraft GK-BetrVG 7. Aufl. § 80 Rn. 83 mwN). Ein solcher Herstellungsanspruch läßt sich dem Gesetz nicht entnehmen. Die Überwachungsaufgabe des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG macht den Betriebsrat nicht zu einem dem Arbeitgeber übergeordneten Kontrollorgan. Das Überwachungsrecht ist vielmehr im Licht der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu sehen. Diese Zusammenarbeit zu ermöglichen, bedingt die Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber, gibt aber keinen Anspruch zur Herstellung bisher nicht vorhandener Informationsmaterialien. In diesem Fall ginge es nicht mehr um den gebotenen Informationsgleichstand zur Durchführung der partnerschaftlichen Kontrolle, sondern im Ergebnis um die Ausübung davon unabhängiger Rechte des Betriebsrats. Dafür bedürfte es einer konkreten Anspruchsnorm außerhalb der genannten allgemeinen Aufgaben (BAG 7. August 1986 - 6 ABR 77/83 - aaO mwN).
- 62 bb) Zum Umfang der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers aus § 80 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist für den Fall, daß dieser über die vom Betriebsrat gewünschten Informationen selbst nicht verfügt, eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bisher nicht ergangen. Das Schrifttum hat sich mit der Frage nur vereinzelt befaßt. Nach Kraft (GK-BetrVG § 80 Rn. 70) hat der Arbeitgeber lediglich die Informationen zu geben, die er selbst hat. Er sei nicht verpflichtet, sich weitere Informationen zu beschaffen, auch wenn der Betriebsrat sie für erforderlich halte. Mit Bezug auf Kraft meinen auch Hanau/Kania (ErfK 3. Aufl. BetrVG § 80 Rn. 19), der Anspruch sei auf diejenigen Informationen beschränkt, die der Arbeitgeber selbst im Besitz habe.
- 63 cc) Eine Pflicht des Arbeitgebers zur Erteilung der hier in Rede stehenden Auskünfte besteht indessen auch dann, wenn er über die entsprechenden Kenntnisse selbst bislang nicht verfügt. Die gegenteilige Auffassung vermag nicht zu überzeugen.
- 64 (1) Es besteht keine Parallele zur Rechtslage nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Daten zur Arbeitszeit der Arbeitnehmer, über die der Betriebsrat Auskunft begehrt und deren Kenntnis er zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe benötigt, fallen im Betrieb ohne weiteres und ständig an. Der Arbeitgeber, der über die tatsächlichen Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter Auskunft geben soll, muß sich diese Daten nicht etwa von dritter Seite erst beschaffen. Er muß lediglich auf geeignete Weise dafür sorgen, daß die objektiv vorhandenen Daten im Betrieb zur Kenntnis genommen und mitteilbar gemacht werden. Anders als im Fall nicht existierender Unterlagen braucht er dazu nichts herzustellen, sondern nur etwas Gegebenes wahrzunehmen.
- 65 (2) Zu einer solchen Wahrnehmung der anfallenden Daten ist der Arbeitgeber schon unabhängig von der Überwachungsaufgabe des Betriebsrats verpflichtet. Darauf, ob er die Daten erheben will, kommt es nicht an. Ein Verzicht auf die Erhebung von Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmer ist keine zu respektierende Ausübung der betrieblichen Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers. Diese besteht nur im Rahmen der den Arbeitgeber bindenden normativen Vorgaben. Auch wenn der Betriebsrat einem Arbeitszeitmodell zugestimmt hat, bei dem auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet wird (Vertrauensarbeitszeit), hat der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren, daß die gesetzlichen und tariflichen Höchstarbeitszeitgrenzen - und im Streitfall der mit dem Betriebsrat vereinbarte Höchstumfang von Mehrarbeitsstunden - eingehalten werden. Dies wird von § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vorausgesetzt, denn die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats kann sich nur auf normativ gebundenes Handeln des Arbeitgebers beziehen. Die vom Arbeitgeber geforderte Beachtung normativer Vorgaben macht es unumgänglich, den Betrieb so zu organisieren, daß der Arbeitgeber die Übereinstimmung betrieblicher Abläufe mit diesen Vorgaben selbst überprüfen und erforderlichen-

falls korrigierend eingreifen kann. Die Verantwortung für die Führung des Betriebs obliegt dem Arbeitgeber (§ 77 Abs. 1 BetrVG).

- 66 Zur Überwachung der genannten Arbeitszeitgrenzen nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist die Erhebung der vom Betriebsrat gewünschten Informationen unentbehrlich. Zwar kann im Rahmen einer betrieblichen Arbeitszeitregelung von dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in der Weise Gebrauch gemacht werden, daß die Festlegung der Lage der Arbeitszeit dem zu schützenden Arbeitnehmer selbst überlassen bleibt (BAG 18. April 1989 - 1 ABR 3/88 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 33 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 35, zu B II 2 a der Gründe). Der Zweck des Mitbestimmungsrechts, die Interessen des Arbeitnehmers an einer sinnvollen Arbeits- und Freizeitgestaltung zu schützen (BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 40/01 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 96 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 65, zu B II 1 a, 2 b der Gründe mwN), wird auch auf diese Weise gewahrt. Auch bei einer solchen Arbeitszeitgestaltung ist aber zu gewährleisten, daß die gesetzlichen, tariflichen und gegebenenfalls betrieblichen Höchstarbeitszeitgrenzen beachtet werden. Lediglich die Wahl der dafür geeigneten Mittel liegt in der Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers, nicht dagegen die Entscheidung, auf eine Kenntnisnahme der tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten bewußt zu verzichten.
- 67 (3) Zur Wahrnehmung der Daten ist der Arbeitgeber auch im Hinblick auf die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats verpflichtet. Die benötigten Auskünfte sind zu deren Durchführung - anders als zusätzlich gewünschte Unterlagen - unverzichtbar. Die Überwachungsaufgabe kann ohne sie nicht erfüllt werden. Der Arbeitgeber hat die betreffenden Informationen deshalb auch dann zu beschaffen, wenn er selbst meint, auf sie verzichten zu können. Andernfalls hätte er es in der Hand, die Aufgabenwahrnehmung zu verhindern oder doch den Betriebsrat gegen dessen Willen zu eigenen Erkundigungen und Datenerhebungen zu zwingen. Dafür gibt es keine gesetzliche Grundlage. Zwar enthalten § 80 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG keine abschließende Regelung in dem Sinne, daß sich der Betriebsrat die für seine Tätigkeit notwendigen Informationen nur im Wege der Unterrichtung durch den Arbeitgeber oder der Hinzuziehung von Sachverständigen beschaffen dürfte (vgl. BAG 13. Juni 1989 - 1 ABR 4/88 - BAGE 62, 100, 106, zu II 2 a der Gründe). Das bedeutet aber nicht, daß der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Auskunftserteilung dadurch nachkommen könnte, daß er den Betriebsrat auf die Möglichkeit zur eigenständigen Informationsbeschaffung verweist.
- 68 Wißmann Linsenmaier Kreft
- 69 Wisskirchen Peter Berg