

Mitbestimmung – Durchsetzung vor Gericht

1. Der Vorwurf des Rechtsmissbrauchs ist gegenüber dem Antrag des Betriebsrats auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung keine beachtliche Einwendung.

2. Für einen Antrag, dem Arbeitgeber die Anordnung bestimmter Arbeitsschichten zu untersagen, fehlt dem Betriebsrat die Antragsbefugnis, wenn insoweit sein Mitbestimmungsrecht vom Arbeitgeber nicht in Frage gestellt wird.

BAG vom 18.2.2003, 1 ABR 17/02

A. Die Beteiligten streiten über den Umfang der im Betrieb zulässigen Höchstarbeitszeit. Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus mit rund 400 Betten. Sie beschäftigt insgesamt etwa 650 Arbeitnehmer, darunter ca. 70 Ärzte. Die Arbeitgeberin ist Mitglied des Arbeitgeberverbands Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (AHV). Auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Angestellten findet der Manteltarifvertrag für Angestellte zwischen der AHV und Rechtsvorgängerinnen der Gewerkschaft ver.di in der Fassung vom 23. März 1993 nach dem jeweils aktuellen Stand Anwendung. Nach § 15 Abs. 1 dieses Tarifvertrags (künftig: MTV) beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Angestellten 38,5 Stunden. Nach § 15 Abs. 2 MTV kann die regelmäßige Arbeitszeit im Falle von Arbeitsbereitschaft und dann, wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten, auf Zeiten zwischen zehn und zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 49 bis 60 Stunden wöchentlich) verlängert werden. Gemäß § 15 Abs. 6 a MTV ist der Angestellte ferner verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von diesem bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

Arbeitgeberin und Betriebsrat schlossen am 15. Dezember 1992 zur Regelung der Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste für den gesamten ärztlichen Dienst eine "Betriebsvereinbarung Nr. 16/92". Sie enthält folgende Regelungen:

"4.) Bereitschaftsdienste:

Mit Abschluss der Vereinbarung sind/werden folgende Bereitschaftsdienste eingerichtet:

- a. Chirurgische Abteilung: 2 Bereitschaftsdienste
- b. Anästhesie-Abteilung: 1 Bereitschaftsdienst
- c. Medizinische Abteilungen A 2 Bereitschaftsdienste
und B: sowie eine Dienstreihe
gemäß BV 17/92

...

6.) Dauer der Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste:

a. Die Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste beginnen jeweils montags bis freitags mit dem Dienstschluss des regulären Tagdienstes in der jeweiligen Abteilung und enden mit dem Dienstbeginn am darauffolgenden Tag.

b. Am Samstag, Sonntag und an Feiertagen endet der Bereitschaftsdienst des vorhergehenden Tages zu den Zeitpunkten des an Wochentagen abteilungsüblichen Dienstbeginns. Die am Samstag, Sonntag und an Feiertagen anfallenden Bereitschaftsdienste beginnen entsprechend.

...

9.) Grundsätze der Dienstplangestaltung

a. Die Dienstplangestaltung stellt eine gerechte Verteilung der Bereitschaftsdienste, insbesondere an den Wochenenden unter den beteiligten Diensthabenden her.

b. Der Dienstplan hat grundsätzlich die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, Dauer und Lage im Arbeitstag zu berücksichtigen. ...

10.) Mitbestimmungsverfahren:

Die Bereitschaftsdienstpläne sind dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG rechtzeitig vorzulegen. ..."

Diese Betriebsvereinbarung wurde durch die "Betriebsvereinbarung Nr. 17/92" vom 15. Januar 1993 ergänzt. Nach ihrer Nr. 3 wurde "zur Entlastung der 1. und 2. Dienstreihe" ein

weiterer Dienst eingerichtet. Laut Nr. 6 der Regelungen sollte der Personalmehrbedarf, der durch den späten Dienst entstehen würde, mit einer Stellenplan-Erweiterung um 1,5 Planstellen im ärztlichen Dienst ausgeglichen werden. Nach Nr. 7 trat die Betriebsvereinbarung mit Wirkung vom 1. Februar 1993 in Kraft und galt "zunächst für ein Jahr".

Mit einem "Nachtrag zu Betriebsvereinbarung Nr. 17/92" vom 21. September 1993 erhielt deren Nr. 3 mit Wirkung vom 1. Oktober 1993 folgende Fassung:

"Für die Medizinischen Abteilungen wird zur Entlastung der 1. und 2. Dienstreihe ein zusätzlicher Dienst eingerichtet, der täglich mit einem Arzt/Ärztin besetzt wird.

Dieser Dienst regelt sich wie folgt:

- a. Montag bis
Donnerstag 15.00 bis 23.00 = 8,0 Arbeitsstunden je
Uhr Tag
- b. Freitag 16.30 bis 08.00 = 15,5 Stunden
Uhr Bereitschaftsdienst
- c. Samstag 08.00 bis 08.00 = 24,0 Stunden
Uhr Bereitschaftsdienst
- d. Sonn- und
Feiertag 08.00 bis 18.00 = 10,0 Stunden
Uhr Bereitschaftsdienst

..."

Zugleich wurde die Geltung der Betriebsvereinbarung Nr. 17/92 um ein Jahr verlängert. 1995 und 1996 vereinbarten die Betriebsparteien zwei weitere Nachträge. Darin wurde u.a. der Bereitschaftsdienst an Sonn- und Feiertagen, auf die ein weiterer Feiertag folgt, auf 24 Stunden von 08.00 bis 08.00 Uhr erweitert.

Die Arbeitgeberin kündigte die Betriebsvereinbarung Nr. 16/92 mit Schreiben vom 26. Juni 1997. Im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens schlossen die Betriebsparteien am 4. Juli 2001 eine neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitverteilung und zu Bereitschaftsdiensten. Ihre Nr. 13 enthielt folgende Regelung:

"Die Betriebsvereinbarung Nr. 16/92 vom 15.12.1992 wird hinsichtlich ihres Gegenstandes - soweit dieser die Regelung der Bereitschaftsdienste der Ärzte/innen ... betrifft - gegenstandslos.

Die Betriebsvereinbarung Nr. 17/92 ... wird gegenstandslos.

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt erstmals für die Dienstplanung August 2001. Sie ist beiderseits mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende kündbar. Im Falle einer Kündigung wirkt sie vollumfänglich 3 weitere Monate nach. Anschließend gelten, soweit eine Neuregelung nicht zustande gekommen ist, die BV 16 und 17 aus 1992 in der am 04.07.2001 geltenden Fassung."

Nach zwei Betriebsratssitzungen am 4. Juli und 28. August 2001 richtete der Betriebsratsvorsitzende am 29. August 2001 ein Schreiben an die Arbeitgeberin, in dem es hieß:

"Da es sich erwartungsgemäß ziemlich schnell ergeben hat, dass die in der ... Betriebsvereinbarung geregelten Bestimmungen nicht praktikierbar sind, ohne gegen die in der BV aufgeführten Bestimmungen selbst und gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen zu verstoßen, möchte ich Ihnen hiermit mitteilen, dass der Betriebsrat auf seiner Sitzung vom 28.8.2001 beschlossen hat, die Betriebsvereinbarung vom 4.7.2001 ... zum 30.11.2001 zu kündigen."

Im vorliegenden Beschlussverfahren hat der Betriebsrat die Auffassung vertreten, sämtliche Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit und zu Bereitschaftsdiensten seien wegen Verstoßes gegen die Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 (Arbeitszeit-Richtlinie) unwirksam. Sie verstießen gegen Art. 6 Nr. 2, Art. 8 Nr. 2 und Art. 5 der Richtlinie, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit, den täglichen Höchstumfang der Arbeitszeit für Nachtarbeiten und Mindestruhezeiten festlegten.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. festzustellen, dass die zwischen den Beteiligten geschlossene Betriebsvereinbarung vom 4. Juli 2001 zum Thema "Arbeitszeit in den Bereichen Innere Medizin und Anästhesie" rechtsunwirksam ist;

2. festzustellen, dass die zwischen den Beteiligten geschlossene Betriebsvereinbarung Nr. 16/92 vom 15. Dezember 1992 zum Thema "Regelung der Bereitschaftsdienste und der Rufbereitschaftsdienste" und die zwischen den Beteiligten geschlossene Betriebsvereinbarung Nr. 17/92 vom 15. Januar 1993 zum Thema "Regelung des Spätdienstes und der 3. Bereitschaftsreihe" nebst den Nachträgen vom 21. September 1993, 3. Januar 1995 und 27. November 1996 rechtsunwirksam ist;

3. der Arbeitgeberin aufzugeben - bei Meidung eines Ordnungsgelds in jedem Einzelfall von bis zu DM 500.000,00 (und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, zur Ordnungshaft) - oder zur Ordnungshaft - bezogen auf die Bereiche Innere Medizin und Anästhesie zu untersagen,

a) Beschäftigten gegenüber Bereitschaftsdienst anzuordnen oder zu dulden, soweit dadurch eine durchschnittliche Arbeitszeit (inklusive Bereitschaftsdienststunden und auch Überstunden und auch tatsächlich geleisteter Stunden innerhalb der Rufbereitschaftszeit) von mehr als 48 Stunden im Durchschnitt von vier Monaten gegeben ist;

b) Arbeitszeiten anzuordnen oder zu dulden, bei denen bezogen auf das Ende der letzten Stunde der letzten Arbeitszeitphase (letzte Bereitschaftsdienststunde, letzte Überstunde, letzte tatsächlich geleistete Einsatzstunde im Rahmen einer Rufbereitschaft) eine Ruhezeit von weniger als elf Stunden gelegen hat;

c) bei Vorliegen von mindestens zwei Stunden Nachtarbeit in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr anschließend eine zusammenhängende Arbeitszeit (inklusive Bereitschaftsdienststunden und Überstunden) von mehr als acht Stunden anzuordnen oder zu dulden;

erstmalig in der Rechtsbeschwerdeinstanz hilfsweise zu 3.,

der Arbeitgeberin - bei Meidung eines Ordnungsgelds in jedem Einzelfall von bis zu DM 500.000,00 (und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, zur Ordnungshaft) - oder zur Ordnungshaft - bezogen auf die Bereiche Innere Medizin und Anästhesie zu untersagen,

a) Beschäftigten gegenüber Bereitschaftsdienst anzuordnen oder zu dulden, soweit dadurch eine durchschnittliche Arbeitszeit (inklusive geleisteter Überstunden und geleisteter Bereitschaftsdienststunden, soweit (und dann für die Dauer der konkreten Zeit) eine tatsächliche Inanspruchnahme erfolgt ist, und auch tatsächlich geleisteter Stunden innerhalb der Rufbereitschaftszeit) von mehr als 48 Stunden im Durchschnitt von vier Monaten gegeben ist;

b) Arbeitszeiten anzuordnen oder zu dulden, bei denen bezogen auf das Ende der letzten Stunde der letzten Arbeitszeitphase (letzte Überstunde, letzte geleistete Bereitschaftsdienststunde mit tatsächlicher Inanspruchnahme, letzte geleistete tatsächliche Einsatzstunde im Rahmen einer Rufbereitschaft) eine Ruhezeit von weniger als 11 Stunden gelegen hat;

c) bei Vorliegen von mindestens zwei Stunden Nachtarbeit in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr eine Arbeitszeit pro Werktag (inklusive geleistete Bereitschaftsdienststunden mit tatsächlicher Inanspruchnahme und Überstunden) von mehr als acht Stunden anzuordnen oder zu dulden, es sei denn, eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden erfolgt mit der Maßgabe, dass innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen eine Arbeitszeit (im Sinne der Definition nach a)) von im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat erstinstanzlich behauptet, der Betriebsrat habe die Einleitung des Verfahrens und die Beauftragung seines Bevollmächtigten nicht ordnungsgemäß beschlossen. Sie hat gemeint, in dem Umstand, dass der Betriebsrat das Gegenteil bis zum Schluss der mündlichen Anhörung in erster Instanz nicht nachgewiesen habe, liege ein prozessual weiterhin erheblicher Mangel. Ferner hat die Arbeitgeberin die Auffassung vertreten, die Einleitung des vorliegenden Verfahrens sei wegen widersprüchlichen Verhaltens des Betriebsrats unzulässig. Der Betriebsrat habe nicht zunächst ein Einigungsstellenverfahren zur Herbeiführung bestimmter Sachregelungen

betreiben dürfen, um die nach langjährigen und kostenintensiven Verhandlungen schließlich unterzeichnete Betriebsvereinbarung schon wenige Wochen später wieder zu kündigen und ihre Unwirksamkeit feststellen zu lassen. Dessen ungeachtet bestehe für den Antrag zu 1. mangels Nachwirkung der Betriebsvereinbarung vom 4. Juli 2001 kein Rechtsschutzbedürfnis. Im übrigen seien die Anträge unbegründet. Nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz sei Bereitschaftsdienst keine Arbeitszeit. Die dem möglicherweise entgegenstehende Arbeitszeit-Richtlinie sei in den Mitgliedsstaaten nicht unmittelbar anwendbar. Urteile des Europäischen Gerichtshofs wie das vom 3. Oktober 2000 (Rs. C-303/98 - [SIMAP]) zur Auslegung der Arbeitszeit-Richtlinie könnten nur die am Ausgangsverfahren beteiligten Gerichte binden.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats als unzulässig abgewiesen, weil er die ordnungsgemäße Bevollmächtigung seines Verfahrensvertreters nicht nachgewiesen habe. Das Landesarbeitsgericht hat den Anträgen in vollem Umfang entsprochen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde bittet die Arbeitgeberin um Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Auszug aus den Gründen

Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Zwar hat der Betriebsrat das Beschlussverfahren wirksam eingeleitet. Dieses ist auch nicht wegen rechtsmissbräuchlichen Verhaltens des Betriebsrats unzulässig. Jedoch sind die Anträge teils unzulässig, teil unbegründet. Das hat das Landesarbeitsgericht nicht erkannt.

I. Die Rechtsbeschwerde ist nicht schon deshalb begründet, weil die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts mangels Vollmacht seines Verfahrensvertreters unzulässig gewesen wäre. Dieser war mit der Einleitung des Verfahrens wirksam beauftragt worden; von der erteilten Vollmacht ist die Berechtigung zur Einlegung von Rechtsmitteln erfasst, § 81 ZPO.

1. Die Arbeitgeberin hat nicht gerügt, dass dem für den Betriebsrat auftretenden Rechtsanwalt bereits nach dem äußeren Erklärungstatbestand keine Vollmacht iSd. §§ 80, 81 ZPO erteilt worden sei, das vorliegende Beschlussverfahren für den Betriebsrat einzuleiten. Gemäß § 88 ZPO bestand deshalb für den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats keine Notwendigkeit, seine Bevollmächtigung durch eine schriftliche Vollmacht nachzuweisen und diese zu den Gerichtsakten abzugeben, wie dies auch tatsächlich nicht geschehen ist.

2. Die Arbeitgeberin hat dagegen schon in der Antragserwiderung vom 4. Oktober 2001 bestritten, dass der Einleitung des Beschlussverfahrens und der Vollmachtserteilung ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zugrunde lag. Ein solcher Beschluss ist sowohl zur Verfahrenseinleitung als auch zur wirksamen Beauftragung eines Rechtsanwalts erforderlich. Fehlt es daran, ist der Betriebsrat gerichtlich nicht wirksam vertreten und kommt ein Prozessrechtsverhältnis nicht zustande; für den Betriebsrat gestellte Anträge sind als unzulässig abzuweisen. Die Einwendung der Arbeitgeberin greift nicht durch: Im Streitfall lag ein wirksamer Betriebsratsbeschluss vor.

a) Zugunsten der Arbeitgeberin kann unterstellt werden, dass der Betriebsrat den Nachweis einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung bis zum Schluss der mündlichen Anhörung in erster Instanz nicht erbracht und das Arbeitsgericht auf dieser Grundlage zutreffend entschieden hat. Tatsächlich lag jedoch bei Schluss der mündlichen Anhörung ein solcher Beschluss bereits vor. Zwar mögen die Beschlüsse des Betriebsrats vom 24. Juli und 28. August 2001 über die Einleitung des vorliegenden Verfahrens, dessen Erweiterung um den jetzigen Antrag zu 2. und die Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten, die mit der Mehrheit der Stimmen von neun bzw. zehn anwesenden Mitgliedern gefasst wurden, unwirksam gewesen sein, weil bei der Einladung die Tagesordnung nicht ordnungsgemäß mitgeteilt worden war. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch festgestellt, dass der Betriebsrat am 4. Dezember 2001 - eine Woche vor der mündlichen Anhörung vor dem Arbeitsgericht - bei Anwesenheit aller seiner elf Mitglieder mehrheitlich beschlossen hatte: "... Die Beschlüsse vom 24.7.01 unter Punkt 6 und vom 28.8.01 unter Punkt 4 werden nochmals bestätigt". Damit liegt eine ordnungsgemäße Willensbildung des Betriebsrats vor. Die Arbeitgeberin hat die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mit Verfahrensrügen nicht

angegriffen. Sie sind deshalb für das Rechtsbeschwerdegericht bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO nF). Für die Wirksamkeit des Beschlusses ist es ohne Bedeutung, dass das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen darüber getroffen hat, ob jedenfalls in der Ladung zur Betriebsratssitzung am 4. Dezember 2001 der betreffende Tagesordnungspunkt hinreichend deutlich aufgeführt war. Selbst wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, konnte ein solcher Mangel dadurch geheilt werden, dass alle Mitglieder des vollzählig versammelten Betriebsrats mit der entsprechenden Ergänzung der Tagesordnung einverstanden waren. Für das Einverständnis ist es ausreichend, dass kein Mitglied der Ergänzung widersprochen hat. Zu einem solchen Widerspruch haben die Beteiligten nicht vorgetragen.

b) Mit dem Beschluss vom 4. Dezember 2001 hat der Betriebsrat die Beschlüsse vom 24. Juli und 28. August 2001 "bestätigt". Dabei ging es ihm ersichtlich darum, vorsorglich eine eigenständige rechtliche Grundlage für die Einleitung des Beschlussverfahrens und die Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten zu schaffen, um möglichen Wirksamkeitsbedenken zu begegnen. Der Betriebsrat hat auf diese Weise zu erkennen gegeben, dass beide schon getroffenen Maßnahmen von seinem Willen getragen werden. Dagegen bestehen keine rechtlichen Bedenken; die Unwirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses über die Einleitung eines Beschlussverfahrens und die Beauftragung eines Rechtsanwalts kann durch einen ordnungsgemäßen späteren Beschluss, wenn er noch vor Abschluss der ersten Instanz gefasst wird, geheilt werden.

3. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin durfte das Landesarbeitsgericht den Beschluss vom 4. Dezember 2001 bei seiner Entscheidung berücksichtigen.

a) Zwar kann nach Erlass eines Prozessurteils, mit dem die Klage mangels Vollmacht des Vertreters abgewiesen wurde, eine rückwirkende Heilung dieses Mangels durch nachträgliche Vollmachtserteilung nicht mehr erfolgen. Mit Erlass des Prozessurteils besteht keine genehmigungsfähige Rechtslage mehr; eine nachträgliche Genehmigung würde nicht den Mangel der Vollmacht beseitigen, sondern nur dem richtigen Prozessurteil die Grundlage entziehen. Auch können diese Grundsätze auf das Fehlen eines ordnungsgemäßen Beschlusses des Betriebsrats, der der Vollmachtserteilung - etwa von Seiten des Betriebsratsvorsitzenden - zugrunde liegt, übertragen werden.

Eine rechtzeitige Heilung des Mangels der Vollmacht liegt aber vor, wenn - wie hier - eine ordnungsgemäße Bevollmächtigung tatsächlich bereits vor Erlass des Prozessurteils erfolgt war und nur nicht rechtzeitig nachgewiesen wurde. Die Verwertung von Tatsachenstoff aus der Zeit vor der letzten mündlichen Verhandlung des Gerichts, welches das Prozessurteil erlassen hat, - auch von insoweit neuem Vorbringen in der Rechtsmittelinstanz - ist für die Prüfung der Prozessvoraussetzungen zulässig. Der Nachweis der Vollmachtserteilung bzw. Beschlussfassung im Rechtsmittelverfahren führt, falls die Klage im übrigen zulässig und begründet ist, zur Aufhebung des klageabweisenden Prozessurteils unabhängig davon, worauf die Verspätung des Nachweises zurückzuführen ist.

b) Das Landesarbeitsgericht war auch nicht aus anderen Gründen gehindert, die am 4. Dezember 2001 beschlossene Vollmachtserteilung zu berücksichtigen. Ein Fall des § 83 Abs. 1 a ArbGG iVm. § 87 Abs. 3 Satz 1 ArbGG lag nicht vor. Das Arbeitsgericht hatte entsprechendes Vorbringen des Betriebsrats, das erstinstanzlich gerade nicht mehr erfolgte, nicht zurückgewiesen. Das - neue - Vorbringen des Betriebsrats zur Vollmachtserteilung hätte nach § 87 Abs. 3 Satz 2 ArbGG allenfalls das Landesarbeitsgericht selbst zurückweisen können; das hat es nicht getan. Auch bei einem Verstoß des Betriebsrats gegen die allgemeine Prozessförderungspflicht des § 282 Abs. 1, Abs. 2 ZPO, die wegen § 67 Abs. 3 ArbGG jedenfalls im Urteilsverfahren gilt, hat das Landesarbeitsgericht neues Vorbringen nur dann nicht mehr zuzulassen, wenn dies die Erledigung des Rechtsstreits verzögern würde. Unabhängig davon, ob § 67 Abs. 3 ArbGG iVm. § 282 Abs. 1, Abs. 2 ZPO auch im Beschlussverfahren Anwendung finden kann, ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, das betreffende Vorbringen zuzulassen, nicht mit der Rechtsbeschwerde anfechtbar.

II. Die Rechtsbeschwerde ist auch nicht deshalb begründet, weil die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens durch den Betriebsrat rechtsmissbräuchlich gewesen wäre. Die Arbeitgeberin hat ein widersprüchliches und treuwidriges Verhalten des

Betriebsrats darin gesehen, dass er kurze Zeit, nachdem das Einigungsstellenverfahren mit der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung vom 4. Juli 2001 beendet worden war, diese Betriebsvereinbarung gekündigt und die gerichtliche Feststellung ihrer Unwirksamkeit beantragt hat. Dem ist nicht zu folgen. Zwar begrenzt der Einwand des Rechtsmissbrauchs als allgemeine Schranke der Rechtsausübung nicht nur subjektive Rechte, sondern auch Rechtsinstitute und Rechtsnormen. Deshalb kann auch die Berufung auf die aus einer Rechtsvorschrift folgende Nichtigkeit eines Rechtsgeschäfts in besonderen Ausnahmefällen eine unzulässige Rechtsausübung darstellen. Hier geht es aber um die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit einer (betrieblichen) Rechtsnorm selbst. Betriebsvereinbarungen haben den Charakter eines privatrechtlichen kollektiven Normenvertrags. Sie setzen objektives Recht. Dem Verlangen eines der Beteiligten nach Überprüfung der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung kann deshalb schon im Interesse der Normunterworfenen nicht mit dem Vorwurf des Rechtsmissbrauchs begegnet werden. Dieser ist gegenüber dem Antrag auf Normenkontrolle kein geeigneter Einwand. Der Betriebsrat kann auch im Hinblick auf seine Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht gezwungen werden, es wider besseres Wissen bei der möglicherweise rechtswidrigen Betriebsvereinbarung zu belassen, auch wenn diese ursprünglich von ihm selbst mitgetragen wurde.

III. Die Rechtsbeschwerde hat gleichwohl Erfolg. Die Anträge zu 1. und 3. - einschließlich des zu 3. gestellten Hilfsantrags - sind unzulässig, der Antrag zu 2. ist unbegründet.

1. Dem Antrag zu 1. fehlt es am Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO.

a) Das rechtliche Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung als besondere Prozessvoraussetzung ist die spezielle Ausgestaltung des bei jeder Rechtsverfolgung erforderlichen. § 256 ZPO ist deshalb auch im Beschlussverfahren anwendbar (. Ein Feststellungsinteresse muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens und auch in der Revisionsinstanz noch gegeben sein. Dies gilt im Beschlussverfahren gleichermaßen. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der keinerlei Rechtswirkungen für die Zukunft mehr folgen, besteht ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig nicht.

b) Mit dem Antrag zu 1. möchte der Betriebsrat die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 4. Juli 2001 festgestellt wissen. Diese ist seit dem 1. März 2002 kein im Betrieb geltendes Regelungswerk mehr.

Der Betriebsrat hat die Betriebsvereinbarung zum 30. November 2001 wirksam gekündigt. Das Schreiben des Betriebsratsvorsitzenden vom 29. August 2001 stellt nach den äußeren Umständen eine Kündigungserklärung iSd. § 77 Abs. 5 BetrVG dar und nicht etwa nur eine bloße Mitteilung über den Inhalt eines entsprechenden Betriebsratsbeschlusses, mit der ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswille nicht verbunden gewesen wäre. So hat auch die Arbeitgeberin das Schreiben verstanden. Gemäß Nr. 13 der Betriebsvereinbarung sollten ihre Regelungen nach Ablauf der dreimonatigen Kündigungsfrist lediglich drei weitere Monate nachwirken, um anschließend durch die dann wieder in Kraft tretenden Betriebsvereinbarungen Nr. 16/92 und Nr. 17/92 in ihren bis zum 4. Juli 2001 geltenden Fassungen ersetzt zu werden. Gegen eine solche Regelung der Nachwirkung bestehen keine Bedenken. Die Vorschrift des § 77 Abs. 6 BetrVG lässt abweichende Vereinbarungen zu. Die Betriebsparteien können die dort angeordnete Nachwirkung von mitbestimmungspflichtigen Regelungen sowohl von vornherein als auch erst für die Zeit nach Ablauf einer vereinbarten Frist ausschließen. Dafür, dass sich aus der Betriebsvereinbarung vom 4. Juli 2001 auch für die Zeit nach dem 28. Februar 2002 Rechtsfolgen noch ergäben, hat der Betriebsrat nichts vorgetragen; sein Begehren ist deshalb ausschließlich vergangenheitsbezogen.

2. Der Antrag zu 3. und der hilfsweise statt seiner gestellte Hilfsantrag sind ebenfalls unzulässig. Dem Betriebsrat fehlt es an der erforderlichen Antragsbefugnis.

a) Im Beschlussverfahren ist ein Beteiligter nur insoweit antragsbefugt, als er eigene Rechte geltend macht. Antragsbefugnis und Beteiligtenstatus fallen nicht notwendig zusammen; § 83 Abs. 3 ArbGG besagt nichts darüber, ob ein Beteiligter im Beschlussverfahren einen Antrag stellen kann. Die Antragsbefugnis ist vielmehr nach den Regeln über die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens zu bestimmen (§ 81 Abs. 1 ArbGG). Regelmäßig kann nur derjenige ein gerichtliches Verfahren einleiten, der vorträgt, Träger des streitbefangenen Rechts zu

sein. Ausnahmen gelten im Fall zulässiger Prozessstandschaft. Prozessführungsbefugnis im Urteilsverfahren und Antragsbefugnis im Beschlussverfahren dienen dazu, Popularklagen auszuschließen. Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis deshalb nur gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen werden kann. Das ist regelmäßig nur dann der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht.

b) Mit dem Antrag zu 3. nimmt der Betriebsrat nicht eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte wahr, sondern individuelle Rechte der Arbeitnehmer. Es geht ihm erkennbar nicht darum, der Verletzung eigener Mitbestimmungsrechte vorzubeugen. Die Arbeitgeberin hat zu keiner Zeit in Abrede gestellt, dass jegliche Arbeitszeitanordnungen gegenüber den Beschäftigten des Krankenhauses der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Der Betriebsrat hat etwas anderes nicht vorgetragen. Er will ausschließlich verhindern, dass gegenüber den Arbeitnehmern Arbeitsanordnungen ergehen, deren zeitlichen Umfang er für rechtswidrig hält. Darin liegt keine Wahrnehmung eigener Rechte.

Ob andernfalls angesichts der Bereitschaft der Arbeitgeberin, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten, ein Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag zu 3. bestünde und sich der hier erhobene Unterlassungsanspruch aus Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, etwa aus § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG überhaupt ableiten ließe, kann dahinstehen.

c) Die vorstehenden Erwägungen treffen in gleicher Weise auch für den erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellten Hilfsantrag zu. Ob dieser wegen der in ihm liegenden Antragserweiterung in der Rechtsbeschwerdeinstanz wirksam hat gestellt werden können, braucht nicht entschieden zu werden.

3. Der zulässige Antrag zu 2. ist unbegründet.

a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Ihm lässt sich nicht zweifelsfrei entnehmen, ob der Betriebsrat die Unwirksamkeit sämtlicher Regelungen der Betriebsvereinbarungen Nr. 16/92 und Nr. 17/92 nebst Nachträgen oder deren Unwirksamkeit nur insoweit geltend machen will, als sie das Thema "Regelung der Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaftsdienste" betreffen. Der Betriebsrat hat etwa die Wirksamkeit der Regelungen über die Grundsätze der Dienstplanerstellung und des einzuhaltenden Verfahrens bei Aufstellung oder Änderung der konkreten Dienstpläne nicht ausdrücklich in Frage gestellt.

Wäre der Antrag in diesem eingeschränkten Sinne zu verstehen, wäre er allerdings nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es bliebe offen, welche Regelungen im einzelnen unwirksam sein sollen; unklar bliebe auch, ob die übrigen Regelungen nach Ansicht des Betriebsrats isoliert weiterhin Geltung besäßen. Ein Antrag ist jedoch möglichst so auszulegen, dass er eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht. Das Begehren des Betriebsrats ist deshalb dahin zu verstehen, dass er die Unwirksamkeit der beiden Betriebsvereinbarungen jeweils in ihrer Gesamtheit festgestellt wissen möchte.

b) Der Antrag hat keinen Erfolg. Der Betriebsrat hält die Regelungen in den Betriebsvereinbarungen über Bereitschaftsdienste für rechtswidrig, weil Bereitschaftsdienstzeiten als Arbeitszeiten anzusehen seien und ihre Anordnung unter dieser Voraussetzung gegen Höchstarbeitszeitbestimmungen der europäischen Arbeitszeit-Richtlinie verstoße. Das Landesarbeitsgericht ist dem gefolgt. Dabei hat es übersehen, dass sich ein unmittelbarer Verstoß der Regelungen der Betriebsvereinbarungen Nr. 16/92 und Nr. 17/92 einschließlich ihrer Nachträge gegen höherrangiges Recht nicht erkennen lässt.

Die Betriebsvereinbarungen selbst treffen über die konkrete Ausgestaltung der Dienst- und Bereitschaftsdienstpläne keine Regelungen. Aus ihnen ist nicht ersichtlich, welche Arbeitnehmer welche einzelnen Schichten in welchem zeitlichen Rhythmus leisten. Dass dies nicht ihr Regelungsgegenstand ist, zeigen besonders Nr. 9 und Nr. 10 der Betriebsvereinbarung Nr. 16/92. Danach stellen erst die späteren Dienstpläne die gerechte Verteilung der Bereitschaftsdienste und die Berücksichtigung der "vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, Dauer und Lage im Arbeitstag" sicher; die Bereitschaftsdienstpläne bedürfen sodann der Zustimmung des Betriebsrats. Dagegen legen die angegriffenen Betriebsvereinbarungen nicht fest, dass der einzelne Arbeitnehmer - auch unter Einbezug der Bereitschaftsdienstzeiten - wöchentlich durchschnittlich mehr als 48 Stunden zu arbeiten

(Art. 6 Nr. 2 Arbeitszeit-Richtlinie) oder mehr als acht Stunden Nachtarbeit zu leisten (Art. 8 Nr. 2 Arbeitszeit-Richtlinie) hätte oder die Mindestruhezeiten (Art. 5 Arbeitszeit-Richtlinie) nicht einhalten könnte. Die Betriebsvereinbarungen geben insoweit nur einen bestimmten Dienst- und Bereitschaftsdienststrahmen vor, ohne schon selbst Regelungen darüber zu treffen, wie viele und welche Personen mit welcher konkreten Schichtdauer jeweils zu den Diensten herangezogen werden. Mögliche Verstöße gegen Bestimmungen der Arbeitszeit-Richtlinie oder des Arbeitszeitgesetzes könnten sich erst aus konkreten Dienstplänen oder Dienstzuweisungen ergeben, die im Rahmen der abstrakten Vorgaben der Betriebsvereinbarungen festgelegt werden.

Dies gilt auch mit Blick auf Nr. 4 der Betriebsvereinbarung Nr. 16/92 und Nr. 3 der Betriebsvereinbarung Nr. 17/92 in der Fassung der Nachträge vom 21. September 1993 und 3. Januar 1995. Zwar heißt es dort, es werde ein zusätzlicher Dienst eingerichtet, der "täglich mit einem Arzt/Ärztin besetzt" werde. Die aufgeführten Dienste sehen Bereitschaftsdienstzeiten bis zu 24 Stunden vor. Auch insoweit ist aber nicht festgelegt, ob die Dienste durchgehend derselben Person zugewiesen oder nacheinander auf mehrere Personen verteilt werden. Ob ersteres der Fall ist, könnte sich erneut nur aus konkreten Dienstplänen ergeben. Diese sind nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

Die angegriffenen Betriebsvereinbarungen lassen sich deshalb ohne weiteres, und ohne dass sie geändert werden müssten, in einer Weise anwenden, die den vom Betriebsrat für zutreffend gehaltenen Vorgaben der Arbeitszeit-Richtlinie und des Arbeitszeitgesetzes entspricht. Auch wenn Bereitschaftsdienstzeiten als Arbeitszeiten behandelt werden, ist eine den Vorstellungen des Betriebsrats entsprechende richtlinienkonforme Umsetzung ihrer Vorgaben in die Einzeldienstpläne möglich. Damit scheidet ein Verstoß der Betriebsvereinbarungen Nr. 16/92 und Nr. 17/92 gegen europäisches und nationales Arbeitszeitrecht aus. Auf die Fragen der Auslegung des Arbeitszeitbegriffs der Richtlinie, der Tragweite der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 3. Oktober 2000, der Vereinbarkeit des deutschen Arbeitszeitgesetzes mit den Vorgaben der Richtlinie und der möglichen unmittelbaren Geltung der Arbeitszeitrichtlinie für die Arbeitsverhältnisse der bei der Arbeitgeberin Beschäftigten kommt es nicht an.

Zu einem Verstoß der Betriebsvereinbarungen gegen die Vorgaben des § 15 MTV nebst den dazu ergangenen Anlagen hat der Betriebsrat nicht vorgetragen. Er ist auch nicht ersichtlich.