

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.

BAG vom 6.5.2003, 1 ABR 13/02

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:

"§ 5 Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit

1a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 37,50 Stunden ...

1b) Abweichend hiervon kann in begründeten Fällen durch Betriebsvereinbarung eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis 40 Stunden vereinbart werden.

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.

...

3. Ein regelmäßiger Freizeitausgleich innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen ist zulässig.

Tägliche Arbeitszeit

4. Die Festlegung der täglichen Arbeitszeit erfolgt mit dem Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mittels Betriebsvereinbarung.

..."

Am 27. November 1996 schlossen Arbeitgeberin und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit (BV). Darin heißt es:

"§ 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

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.

§ 9 Mehrarbeit

...

- 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.

- In einem Kalenderjahr kann sich ein/e Mitarbeiter/in 370 Mehrarbeitsstunden, die auf freiwilliger Basis gearbeitet wurden, ohne Beantragung beim Betriebsrat, auszahlen lassen.

- 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.

- 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. ...

§ 10 Einhaltung

Der Arbeitgeber, der Betriebsrat und der/die Arbeitnehmer/in verpflichten sich, selbständig und unaufgefordert im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf die Einhaltung der obengenannten Paragraphen zu achten. ..."

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 Einigungsstellensverfahrens über eine neue Arbeitszeitregelung. Dabei möchte die Arbeitgeberin erreichen, dass keine Arbeitszeiterfassung erfolgt.

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:

"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.

2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall Mehrarbeit oder Überstunden sowie Samstags-, Sonntags-, Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zu leisten. Eine maschinelle Zeiterfassung erfolgt nicht. Die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes obliegen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten in Eigenverantwortung."

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,

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:

- Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Arbeitszeit an jedem Arbeitstag des Vormonats;

- 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;

- jede an Sonn- und Feiertagen des Vormonats geleistete Arbeitsstunde;

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.

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.

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.

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.

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig.

...

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.

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. 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, auch wenn die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz ihrerseits zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehört. 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. 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.

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.

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.

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.

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.

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.

c) Die vom Betriebsrat beehrten Auskünfte sind für die Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG weitgehend erforderlich.

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.

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. Ebenso wenig 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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. 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.

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 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, der Anspruch sei auf diejenigen Informationen beschränkt, die der Arbeitgeber selbst im Besitz habe.

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.

(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.

(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 Höchstleistungszeitgrenzen - 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

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

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. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts, die Interessen des Arbeitnehmers an einer sinnvollen Arbeits- und Freizeitgestaltung zu schützen, 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.

(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. 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.