

Betriebsvereinbarung – Durchsetzung der Einhaltung (DaimlerChrysler-Entscheidung)

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.

BAG vom 29.4.2004 – 1 ABR 30/02

A. Sachverhalt

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

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 idF 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 Werktagen 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.

...

In Ergänzung zum MTV sieht der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 11. Dezember 1997 idF 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.

..."

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:

"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 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 selbständig 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.

..."

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:

"3. Arbeitszeitrahmen

Als Arbeitszeitrahmen gilt die Zeit von 06.00 Uhr bis 19.00 Uhr.

...

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.

..."

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.

55

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 Abrechnungsstichtag 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.

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.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

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.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge mit dem am 23. Juli 2001 verkündeten Beschluss abgewiesen. 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.

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.

...

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

...

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.

a) Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen im Betrieb durchzuführen. Hierauf hat der Betriebsrat einen eigenständigen Anspruch. 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.

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. Dieses Befugnis soll nicht durch ergänzende oder abweichende Regelungen der Betriebsparteien ausgehöhlt werden können. Eine gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist unwirksam. ... Etwas Anderes gilt nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG dann, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

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.

§ 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.

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.

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.

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.

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.

III. Zulässig, aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unbegründet ist auch der Unterlassungsantrag zu 2 c.

1. Der Antrag ist zulässig.

..

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

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.

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.

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 verbietet es, Betriebsrat und Gewerkschaft mehr zuzusprechen, als sie beantragt haben.

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.

1. Der Antrag ist zulässig.

..

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.

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.

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.

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. 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.

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.

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.

(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.

(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.

(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 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. 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.

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.

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.

aa) Zu den gesetzlichen Verpflichtungen iSd. § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gehört auch die Einhaltung und Durchführung von Betriebsvereinbarungen. 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.

bb) Der Verstoß der Arbeitgeberin ist "grob" iSd. § 23 Abs. 3 BetrVG.

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. 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.

...

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt sich vom Umfang her um erhebliche Verstöße, die seit geraumer Zeit von Betriebsrat und Gewerkschaft moniert wurden. ... 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.

...

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.

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.