

Urschrift  
**Landesarbeitsgericht Schleswig-  
Holstein**

**Aktenzeichen: 6 TaBV 8/17**

3 BV 31/16 ArbG Flensburg  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.09.2017

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## **Beschluss**

Im Namen des Volkes

### **Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten**

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 13.09.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

**b e s c h l o s s e n:**

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. (Arbeitgeberin) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Flensburg vom 02.02.2017 – 3 BV 31/16 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 92 a Arbeitsgerichtsgesetz verwiesen.

---

### **Gründe:**

#### **I.**

Die Beteiligten streiten über einen Unterlassungsanspruch sowie um die Vornahme von Handlungen im Zusammenhang mit der Durchführung einer Betriebsvereinbarung.

Die Beteiligte zu 2 (Arbeitgeberin) betreibt auf der Insel S. ein Akut-Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung sowie eine Rehabilitationsklinik. Sie beschäftigt etwa 290 Arbeitnehmer, u. a. in den Abteilungen Innere Medizin, Röntgen und der P. Fachabteilung. Der Beteiligte zu 1 ist der bei der Arbeitgeberin gebildete 9-köpfige Betriebsrat (Betriebsrat).

Im Betrieb galt seit Oktober 2011 eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.07.2011 (RV Arbeitszeit). Diese Vereinbarung regelte u.a. die Einrichtung und Führung von Arbeitszeitkonten. § 10 Nr. 7 der RV Arbeitszeit lautete:

## „7. Minus- und Plusstunden

Im Durchschnitt von 52 Wochen ist regelmäßig die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu erreichen. Dabei darf in maximal 26 Wochen die Arbeitszeit von 48 Stunden verplant werden. Innerhalb des Ausgleichszeitraums von 52 Wochen dürfen pro Mitarbeiter maximal die einfache regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit an Minusstunden und das Zweifache der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit an Plusstunden aufgebaut werden. Die über die einfache regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit hinaus gehenden Plusstunden sind dem Betriebsrat anzuzeigen. Für Plusstunden ab einer Zahl von mehr als dem 1 1/2-fachen der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.“

Der Betriebsrat rügte im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Flensburg (3 BV 8/12) Verstöße der Arbeitgeberin gegen § 10 Ziffer 7 RV Arbeitszeit. Das Arbeitsgericht beschloss am 24.01.2013:

- „1. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, es zu unterlassen, entgegen § 10 Nr. 7 S. 3 der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.07.2011 innerhalb des Ausgleichszeitraums von 52 Wochen pro Mitarbeiter mehr als das Zweifache der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit an Plusstunden aufzubauen.
2. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, dem Betriebsrat gemäß § 10 Nr. 7 S. 4 der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.07.2011 die über die einfache regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit hinausgehenden Plusstunden anzuzeigen.
3. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, gemäß § 10 Nr. 7 S. 5 der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.07.2011 die Zustimmung des Betriebsrates für Plusstunden ab einer Zahl von mehr als dem 1 1/2-fachen der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit einzuholen.
4. Der Antragsgegnerin wird für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus Ziffer 1. ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von EUR 10.000,00 angedroht. Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.“

Aufgrund von Verstößen der Arbeitgeberin gegen die ihr im Beschluss vom 24.01.2013 auferlegten Pflichten setzte das Arbeitsgericht am 11.07.2016 ein Ordnungsgeld in Höhe von 1.000,00 EUR gegen die Arbeitgeberin fest.

Die RV Arbeitszeit wurde zum 17.12.2015 durch die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 17.12.2015 (nachfolgend „BV Arbeitszeit“) abgelöst. Die BV Arbeitszeit regelt u.a. Arbeitszeitkonten. § 8 Nr. 4 der BV Arbeitszeit bestimmt:

#### „4. Minus- und Plusstunden-Rahmen

Im Durchschnitt von 52 Wochen ist regelmäßig die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu erreichen. Dabei darf in maximal 26 Wochen die Arbeitszeit von 48 Wochenstunden verplant werden. Innerhalb des Ausgleichszeitraumes von 52 Wochen dürfen pro Mitarbeiter maximal die einfache regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit an Minusstunden und das Zweifache der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit an Plusstunden aufgebaut werden. Die über die einfache regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit hinaus gehenden Plusstunden sind beim Betriebsrat anzuzeigen. Für Plusstunden ab einer Zahl von mehr als dem 1 1/2-fachen der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.“

Darüber hinaus schlossen die Beteiligten eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit in Bereichen, in denen nach Dienst- bzw. Schichtplänen gearbeitet wird und zur Dienstplangestaltung (BV Dienstplan = Bl. 66 – 76 d.A.). In der BV Dienstplan ist u.a. geregelt:

„...“

#### § 2 Grundsätze zur Arbeitszeit

...

(7) Beschäftigte, die in einer bestimmten Dienstkleidung am Arbeitsplatz zu erscheinen haben und sich an der Arbeitsstelle umziehen, erhalten für die Umkleidezeiten eine Zeitgutschrift von 2 x 8 Minuten je Arbeitstag.

...“

Der Betriebsrat hat behauptet, die Arbeitgeberin habe mehrfach gegen § 8 Nr. 4 S. 3 – 5 BV Arbeitszeit verstoßen und dadurch ihre Pflicht zur vereinbarungsgemäßen Durchführung der BV Arbeitszeit verletzt. In der Abteilung Ärztlicher Dienst Innere Medizin hätten im Dezember 2015 die Plusstunden des Mitarbeiters A. das 1 1/2-fache und die des Mitarbeiters K. sowie der Mitarbeiterin G. jeweils das Zweifache der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit überschritten. Die Arbeitgeberin

habe diese Plusstunden weder angezeigt noch habe der Betriebsrat ihnen zugestimmt. Unerheblich sei, ob die Plusstunden (teilweise) aus Wege- und Rüstzeiten resultierten. Auch diese Zeiten führten zu Zeitgutschriften, die Arbeitszeit darstellten und von der Arbeitgeberin bei der Dienstplanung zu berücksichtigen seien. Mit Überstundenanzeige vom 03.05.2016 (Bl. 23, 24 d.A.) habe die Arbeitgeberin angezeigt, dass die Mitarbeiterin Z. voraussichtlich 15 weitere Überstunden und der Mitarbeiter W. voraussichtlich 29 weitere Überstunden leisten werde. Auch diesen Stunden habe der Betriebsrat nicht zugestimmt. Gleichwohl sei der Überstundensaldo im Falle der Mitarbeiterin Z. von geplant 35 auf 123,16 Stunden und im Falle des Mitarbeiters W. von geplant 69 auf 70,59 Stunden angewachsen. In der P. Fachabteilung habe das Arbeitszeitkonto der Mitarbeiterin H., deren regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden betrage, zum 31.08.2016 97,41 Plusstunden ausgewiesen. Die über die einfache regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit der Mitarbeiterin H. hinaus gehenden Plusstunden seien dem Betriebsrat nicht angezeigt worden. Er habe den Plusstunden nicht zugestimmt.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. der Antragsgegnerin aufzugeben, es zu unterlassen, entgegen § 8 Nr. 4 S. 3 der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 17.12.2015 innerhalb des Ausgleichszeitraums von 52 Wochen pro Mitarbeiter mehr als das Zweifache der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit an Plusstunden aufzubauen,
2. die Antragsgegnerin zu verpflichten, gem. § 8 Nr. 4 S. 4 der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 17.12.2015 die über die einfache regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit hinausgehenden Plusstunden dem Betriebsrat anzuzeigen,
3. die Antragsgegnerin zu verpflichten, gem. § 8 Nr. 4 S. 5 der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 17.12.2015 die Zustimmung des Betriebsrats für Plusstunden ab einer Zahl von mehr als dem 1 1/2-fachen der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit einzuholen,
4. der Antragsgegnerin für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus Ziffer 1. ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von EUR 10.000,00 anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,  
die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat bestritten, wiederholt gegen § 8 Nr. 4 der BV Arbeitszeit verstoßen zu haben. In der Abteilung Ärztlicher Dienst Innere Medizin habe der Chefarzt im Dezember 2015 für die Mitarbeiter A. und K. Überstunden angezeigt und die Zustimmung des Betriebsrats hierzu beantragt. Die Überstunden seien im Wesentlichen wegen der Wege- und Rüstzeiten angefallen. Der Betriebsrat habe den Zustimmungsantrag weder abgelehnt noch auf die fehlende Zustimmungsfähigkeit hingewiesen. Im Falle des Mitarbeiters A. seien im Dezember 2015 Überstunden abgebaut worden. Im Falle der Mitarbeiterin G. sei der Abbau von 50 Überstunden im Dezember 2015 erst im Januar 2016 im Dienstplan nachgetragen worden. Auch bei ihr beruhten Überstunden zum großen Teil auf Wege- und Rüstzeiten. Bei diesen Zeiten handele es sich nicht um Plusstunden im Sinne der BV Arbeitszeit, da sie regelhaft anfielen und im Dienstplan hinterlegt seien.

Der Betriebsrat habe am 11.02.2016 festgestellt, dass Mitarbeiter der Abteilung Ärztlicher Dienst Innere Medizin mehr als das 1 1/2-fache ihrer individuellen Arbeitszeit an Plusstunden aufgebaut hätten. Am Folgetag habe es ein Gespräch zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden und dem Verwaltungsmitarbeiter Y. gegeben. Herr Y. habe erklärt, die Anzeige der Überstunden sei versehentlich so spät abgegeben worden. Daraufhin habe der Betriebsratsvorsitzende zugesagt, dass hieraus keine arbeitsgerichtlichen Konsequenzen gezogen würden.

Ende Mai 2016 habe Herr Dr. Z. dem Betriebsratsvorsitzenden erläutert, es seien in der Person seiner Ehefrau Überstunden entstanden, die er schriftlich noch nicht gemeldet habe. Die angefallenen Überstunden der Mitarbeiterin Z. seien in der Folge bis September 2016 abgebaut worden. Der Aufbau von Plusstunden des Mitarbeiters W. sei wie geplant erfolgt. Der Betriebsrat habe den entsprechenden Antrag nicht abgelehnt.

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, sie bemühe sich, Verstöße gegen die BV Arbeitszeit zu vermeiden. Sie informiere die zuständigen Mitarbeiter. Im November 2016 habe sie den Abteilungs- und Stationsleitungen eine Verfahrensanweisung übermittelt, die auf die wichtigsten Bestandteile zur Dienstplangestaltung und zur Meldung von Überstunden hinweise. Eine Wiederholungsfahr bestehe deshalb nicht.

In der P. Fachabteilung sei für die Mitarbeiterin H. eine Überstundenanzeige verbunden mit einem Antrag auf Zustimmung am 17.07.2016 erstellt und spätestens am 21.07.2016 durch den Verwaltungsmitarbeiter Y. in das Fach des Betriebsrats in der Personalabteilung gelegt worden. Der Betriebsrat habe entgegen der Anfang 2016 getroffenen Vereinbarung im Vorfeld nicht auf einen Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung hingewiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 02.02.2017 den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Arbeitgeberin habe gegen § 8 Nr. 4 S. 3 – 5 der BV Arbeitszeit verstoßen und damit den Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung der Betriebsvereinbarung verletzt. Zu Verstößen gegen § 8 Nr. 4 S. 3 BV Arbeitszeit sei es in den Fällen der Mitarbeiterinnen Z. und H. sowie des Mitarbeiters K. gekommen. In dem Fall der Mitarbeiterin Z. habe die Arbeitgeberin auch gegen § 8 Nr. 4 S. 4 BV Arbeitszeit verstoßen und im Fall des Mitarbeiters W. zudem gegen § 8 Ziff. 4 Satz 5 BV Arbeitszeit. Es bestehe jeweils Wiederholungsfahr. Der Betriebsrat habe nicht auf Sanktionen verzichtet. Der von der Arbeitgeberin behaupteten Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden gegenüber dem Verwaltungsmitarbeiter Y. vom 11.02.2016 liege kein Betriebsratsbeschluss zu Grunde. Ohne einen entsprechenden Beschluss fehle es an einem wirksamen Verzicht.

Gegen den ihr am 06.03.2017 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat die Arbeitgeberin am 05.04.2017 Beschwerde eingelegt und innerhalb der bis zum 06.06.2017 verlängerten Beschwerdebegründungsfrist begründet.

Das Arbeitsgericht habe nicht festgestellt, dass der Einleitung des Verfahrens und der Beauftragung eines Rechtsanwalts ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss

zugrunde gelegen hat. Bei den Anträgen zu 1 bis 3 handele es sich um unbegründete Globalanträge, denn sie erfassten auch leitende Angestellte, für die die Betriebsvereinbarung aber nicht gelte. Der Betriebsratsvorsitzende habe am 11.02.2016 gegenüber dem Personalreferenten wirksam auf Sanktionen wegen der verspäteten Anzeige verzichtet. Es sei nicht Sache der Arbeitgeberin, zu hinterfragen, ob dem ein wirksamer Betriebsratsbeschluss zugrunde liegt.

Schließlich bestehe keine Wiederholungsgefahr. Denn die Arbeitgeberin unternehme erhebliche Anstrengungen, ihren Mitarbeitern den Umgang mit den geltenden Betriebsvereinbarungen nahe zu bringen. Dazu zählten Jour Fixe und eine Verfahrensanweisung.

Die Arbeitgeberin beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Flensburg vom 02.02.2017, Geschäftszeichen 3 BV 31/16, die Anträge zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen und stellt die Hilfsanträge aus dem Schriftsatz vom 12.07.2017 (Bl. 172 f. d. A.).

Er legt als Anlagenkonvolut BR 1 die Ladung des Betriebsratsvorsitzenden zu der Betriebsratssitzung am 09.06.2016 nebst Tagesordnungspunkten, die Anwesenheitsliste vom 09.06.2016 sowie die Beschlüsse zu den Verstößen gegen § 8 Nr. 4 S. 3 bis 5 BV Arbeitszeit vor (Bl. 174 ff. d. A.).

Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin handele es sich bei den Anträgen zu 1 bis 3 nicht um Globalanträge. Die BV Arbeitszeit gelte gar nicht für leitende Angestellte. Außerdem seien in dem Betrieb keine leitenden Angestellten beschäftigt.

Der Betriebsrat habe nicht auf Sanktionen wegen der streitgegenständlichen Verstöße verzichtet. Die von der Arbeitgeberin behauptete Zusicherung, aus den am 11.02.2016 festgestellten Verstößen keine Konsequenzen ziehen zu wollen, habe es nicht gegeben. Der Verzicht habe sich allenfalls auf Verstöße gegen § 8 Nr. 4 S. 5 BV Arbeitszeit für den Bereich Innere Medizin und den Dienstplan Dezember 2015 beziehen können, denn nur um solche sei es auf der Sitzung am 11.02.2016 gegan-

gen. Der Betriebsrat habe auch nicht den Anschein gesetzt, es habe einen Beschluss gegeben.

Von einer Wiederholungsgefahr sei auszugehen, denn die Arbeitgeberin habe die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats missachtet. In der Vergangenheit sei sogar ein Ordnungsgeld wegen Verstoßes gegen die gleichlautende Vorgängerregelung verhängt worden. Inzwischen habe es weitere Verstöße gegeben.

Wegen des weiteren Vorberingens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

## II.

1. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89 Abs. 1 und 2 ArbGG iVm. §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO. Sie ist daher zulässig. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats zu Recht stattgegeben.

2. Das hiesige Verfahren ist nicht schon deswegen unzulässig, weil es an einer wirksamen Beschlussfassung des Betriebsrates zur Einleitung des Verfahrens fehlt.

Zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und zur Beauftragung eines Rechtsanwalts ist ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats erforderlich. Fehlt es hieran, ist der Betriebsrat in dem Beschlussverfahren nicht wirksam vertreten und ein Prozessrechtsverhältnis kommt nicht zustande (BAG 06.12.2006 – 7 ABR 62/05 – Juris Rn. 19). Gegebenenfalls hat der Betriebsrat schriftliche Unterlagen wie z.B. die der Ladung und Sitzungsniederschrift einzureichen (a. a. O. Rn. 21).

Bei Anwendung dieser Grundsätze war das hiesige Beschlussverfahren ordnungsgemäß eingeleitet worden. Die Betriebsratsmitglieder waren unter Mitteilung der Tagesordnung mit Schreiben vom 03.06.2016 zur Sitzung am 09.06.2016 eingeladen worden (Bl. 174 f. d. A.). Die ordentlichen Mitglieder waren auch bei der Betriebsrats-sitzung am 09.06.2016 anwesend (176 d. A.). Ausweislich des Protokolls vom

09.06.2016 (Bl. 177 ff d. A.) hat der Betriebsrat beschlossen, die Anträge gemäß Antragsschrift von den beauftragten Rechtsanwälte beim Arbeitsgericht stellen zu lassen. Die Beschlüsse ergingen einstimmig.

Angesichts des detaillierten Vortrags des Betriebsrats und der Einreichung der entsprechenden Unterlagen hätte die Arbeitgeberin im Einzelnen angeben müssen, zu welchem Punkt sie gegebenenfalls andere Informationen hat oder welchen einzelnen Punkt sie trotz der eingereichten Unterlagen bestreiten will. Das hat sie nicht getan. Vielmehr hat sie ihr Bestreiten der ordnungsgemäßen Beschlussfassung und Beauftragung in der Beschwerdeverhandlung fallen lassen.

### 3. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig.

Das Bestimmtheitserfordernis nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gilt auch für Anträge im Beschlussverfahren. Die Anträge des Betriebsrats genügen diesem Erfordernis. Mit dem Antrag zu 1 will der Betriebsrat der Arbeitgeberin untersagen lassen, dass innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 52 Wochen auf dem Arbeitszeitkonto des einzelnen Mitarbeiters ein Stundenguthaben angesammelt wird, das das Zweifache seiner regelmäßigen Wochenarbeitszeit übersteigt. Mit dem Antrag zu 2 will der Betriebsrat die Arbeitgeberin verpflichten, ihm solche Plusstunden anzuzeigen, die über die einfache regelmäßige Arbeitszeit des einzelnen Mitarbeiters hinausgehen. Schließlich will der Betriebsrat die Arbeitgeberin mit dem Antrag zu 3 dazu anhalten, die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, wenn der einzelne Mitarbeiter Plusstunden leistet, obwohl auf seinem Arbeitszeitkonto bereits Plusstunden im Umfang des 1 ½ fachen seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben sind.

### 4. Die Anträge des Betriebsrats sind nicht als Globalanträge unbegründet.

Nach Ansicht der Arbeitgeberin schließt der Wortlaut der Anträge auch den Fall ein, dass es sich bei den Mitarbeitern um leitende Angestellte handelt. Der Betriebsrat sei aber nicht zur Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten hinsichtlich dieser Personengruppe zuständig.

Dabei verkennt die Arbeitgeberin, dass diese Fallkonstellation von den Anträgen zu 1 bis 3 offenkundig nicht erfasst ist. In keinem der Anlassfälle ging es um leitende An-

gestellte. Nach Darstellung des Betriebsrats beschäftigt die Arbeitgeberin in ihrem Betrieb gar keine leitenden Angestellten. Die BV Arbeitszeit gilt auch nach Ansicht des Betriebsrats für diese Personengruppe nicht. Es ist nicht erkennbar, dass der Betriebsrat mit seinen Anträgen Ansprüche für Fälle verfolgt, in denen kein rechtlich relevanter Streit mit der Arbeitgeberin besteht.

5. Die Anträge des Betriebsrats sind begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass die Arbeitgeberin in mehreren Fällen gegen ihre Verpflichtungen aus § 8 Nr. 4 S. 3 – 5 der BV Arbeitszeit verstoßen hat. Nach § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen im Betrieb durchzuführen. Hierauf hat der Betriebsrat einen eigenständigen Anspruch (vgl. BAG 29.04.2004 – 1 ABR 30/02 – Rn. 99; BAG 21.01.2003 – 1 ABR 9/02 - ). Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen die sich aus § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG ergebende Verpflichtung nach § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG auf deren Erfüllung in Anspruch nehmen.

a) Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen oder eine Handlung vorzunehmen. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers ist bei einer objektiv erheblichen und offensichtlich schwerwiegenden Pflichtverletzung zu bejahen (BAG 07.02.2012 – 1 ABR 77/10 – Rn. 15; BAG 18.03.2014 – 1 ABR 77/12 – Rn. 15). Auch die einmalige Verletzung der Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz kann grob iSd. § 23 Abs. 3 BetrVG sein, wenn sie nur schwerwiegend genug ist (BAG 18.03.2014 – 1 ABR 77/12 – Rn. 18). Auf ein Verschulden des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an. Eine grobe Pflichtverletzung indiziert die Wiederholungsgefahr. Diese ist nur dann ausgeschlossen, wenn aus faktischen oder rechtlichen Gründen eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausscheidet. Die bloße Zusicherung, zukünftig betriebsvereinbarungswidriges Verhalten zu unterlassen, genügt hierfür hingegen nicht (BAG 07.02.2012 – 1 ABR 77/10 – Rn. 15; BAG 18.03.2014 – 1 ABR 77/12 – Rn. 15).

b) Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs hat das Arbeitsgericht zu Recht grobe Verstöße der Arbeitgeberin gegen die Pflicht zur Durchführung der BV Arbeitszeit

angenommen. Die Arbeitgeberin hat die sich aus § 8 Ziff. 4 Sätze 3 bis 5 BV Arbeitszeit ergebenden Grenzen für die Heranziehung zur Arbeitsleistung und Pflichten zur Beteiligung des Betriebsrats missachtet. Im Einzelnen:

aa) § 8 Ziff. 4. S. 3 BV Arbeitszeit bestimmt mit dem Zweifachen der regulären individuellen Wochenarbeitszeit für Plusstunden eine Obergrenze für die Heranziehung zur Arbeitsleistung. Diese Grenze darf auch mit Zustimmung des Betriebsrates nicht überschritten werden.

Gegen diese Bestimmung hat die Arbeitgeberin unstreitig im Fall der Mitarbeiterin Z. verstoßen. Das Arbeitszeitkonto von Frau Z. wies zum 31.05.2016 einen Saldo von 123,16 Plusstunden aus während ihre wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden betrug. Auch im Fall des Mitarbeiters K. ist gegen § 8 Ziff. 4 S. 3 BV Arbeitszeit verstoßen worden. Das Arbeitszeitkonto des Herrn K. wies zum 31.12.2015 einen Saldo von 82,11 Plusstunden aus; seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden. Auch bei ihm ist damit mehr als das Zweifache der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit an Plusstunden aufgebaut worden.

Im Fall der Mitarbeiterin H. ist ebenfalls gegen § 8 Ziff. 4 S. 3 BV Arbeitszeit verstoßen worden. Das Arbeitszeitkonto von Frau H. wies zum 31.08.2016 einen Saldo von 97,41 Plusstunden aus, obwohl ihre wöchentliche Arbeitszeit sich (nur) auf 20 Stunden belief.

Das Arbeitsgericht hat es zu Recht als unerheblich angesehen, ob neben der Vollarbeit auch Wege- und Rüstzeiten in den Saldo eingeflossen sind. Denn Rüstzeiten führen nach § 2 Abs. 7 BV Dienstplanung zu Zeitgutschriften und stellen somit Arbeitszeit im Sinne der BV Arbeitszeit dar. Entsprechendes gilt für Wegezeiten, welche nach § 2 Abs. 1 BV Dienstplanung Arbeitszeit sind.

bb) § 8 Ziff. 4 S. 5 BV Arbeitszeit verpflichtet die Arbeitgeberin für Plusstunden, die über das 1 1/2-fache der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit des Mitarbeiters hinausgehen, die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Bei der Zustimmung handelt es sich um eine empfangsbedürftige Willenserklärung, mit der der Betriebsrat sich mit dem Aufbau weiterer Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto des betroffenen

Mitarbeiters einverstanden erklärt. Das Schweigen des Betriebsrats gilt nicht als Zustimmung. Ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats dürfen über die 1 1/2-fache regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit hinaus keine weiteren Plusstunden aufgebaut werden.

Gegen diese Verpflichtung hat die Arbeitgeberin im Falle des Mitarbeiters W. verstoßen. Das Überstundenkonto dieses Mitarbeiters wies zum 31.05.2016 einen Saldo von 70,59 Plusstunden bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden aus. Damit waren mehr als das 1 1/2-fache der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit an Plusstunden aufgebaut worden. Der Betriebsrat hatte dem nicht zugestimmt.

cc) Gemäß § 8 Nr. 4 S. 4 BV Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin dem Betriebsrat Plusstunden, die über die einfache regelmäßige individuellen Wochenarbeitszeit des jeweiligen Mitarbeiters hinausgehen, anzuzeigen. Nach dem Wortlaut der Regelung ist es nicht erforderlich, Plusstunden, die über die Grenze des § 8 Ziff. 4 S. 4 BV Arbeitszeit hinausgehen, anzuzeigen, bevor sie geleistet werden. Erforderlich ist jedoch eine an den Betriebsrat gerichtete Mitteilung, in welchem Umfang Plusstunden oberhalb der Grenze des § 4 Ziff. 4 S. 4 BV Arbeitszeit angefallen sind. Kommt die Arbeitgeberin dieser Verpflichtung nicht nach, ist ein Aufbau von Überstunden von mehr als dem Einfachen der regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit zu unterlassen.

Die Arbeitgeberin hat gegen diese Verpflichtung jedenfalls im Falle der Mitarbeiterin Z. verstoßen. Das Arbeitszeitkonto von Frau Z. wies zum 31.05.2016 einen Saldo von 123,16 Plusstunden bei einer regelmäßigen individuellen Arbeitszeit von 20 Stunden aus. Die Arbeitgeberin hat für Frau Z. mit Überstundenanzeige vom 03.05.2016 den Aufbau von voraussichtlich 15 Überstunden angezeigt. Die weiteren 88,16 Plusstunden sind – unstrittig – nicht schriftlich mitgeteilt worden. In der E-Mail des Chefarztes Innere Medizin vom 30.06.2016 (Bl. 44 d.A.) ist dem Betriebsrat nicht die Anzahl der konkret geleisteten Plusstunden mitgeteilt worden, vielmehr ist in dieser Mail von „massenhaft angefallenen Überstunden“ die Rede. Diese pauschale Mitteilung genügt dem Anzeigerfordernis nicht. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend

erkannt.

c) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin besteht Wiederholungsgefahr. Wie oben ausgeführt, indiziert bereits die grobe Pflichtverletzung diese Gefahr. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeberin in der Vergangenheit mehrfach gegen die gleichlautende Vorschrift des § 10 Nr. 7 RV Arbeitszeit verstoßen hat, wie das Verfahren vor dem Arbeitsgericht Flensburg mit dem Aktenzeichen 3 BV 8/12 belegt.

Das Bemühen der Arbeitgeberin, ihren Mitarbeitern den Umgang mit der BV Arbeitszeit nahezubringen, sei es durch Jour Fixe oder den Erlass einer Verfahrensanweisung, beseitigt die Wiederholungsgefahr nicht. Darin liegt nicht mehr als die Zusicherung, sich um ein betriebsverfassungskonformes Verhalten zu bemühen. Anhaltspunkte dafür, dass die durch die grobe Pflichtverletzung indizierte Wiederholungsgefahr ausgeschlossen ist, liegen nicht vor.

6. Schließlich hat der Betriebsrat nicht darauf verzichtet, wegen der aufgezeigten Verstöße ein arbeitsgerichtliches Verfahren einzuleiten und durchzuführen. Zweifelhafte ist bereits, ob das Recht, einen Anspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG gerichtlich geltend zu machen, überhaupt verzichtbar ist. Denn die Vorschrift gilt zwingend (Fitting, 28. Aufl. § 23 BetrVG Rn. 5) und der Betriebsrat kann auf seine Mitbestimmungsrechte nicht verzichten.

Unabhängig davon ging es nach dem unbestrittenen Vortrag des Betriebsrats in der Sitzung vom 11.02.2016 nur um Verstöße gegen § 8 Nr. 4 S. 5 BV Arbeitszeit im Bereich Innere Medizin und betreffend den Dienstplan Dezember 2015. Lediglich auf die gerichtliche Geltendmachung dieser Verstöße bezöge sich der von der Arbeitgeberin behauptete Verzicht. Denn der Betriebsratsvorsitzende v. B. soll nach Darstellung der Arbeitgeberin gegenüber dem Personalreferenten am 12.02.2016 erklärt haben, wegen der späten Anzeige keine Konsequenzen zu ziehen. Auf gerichtliche Schritte wegen anderer Verstöße – in anderen Bereichen und / oder zu anderen Zeiten – hat der Betriebsrat danach jedenfalls nicht verzichtet.

7. Der Arbeitgeberin kann für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung nach dem Antrag zu 1 gemäß § 23 Abs. 3 S. 5 BetrVG ein Ordnungsgeld angedroht werden. Die Höhe des Ordnungsgeldes ist analog § 23 Abs. 3

S. 5 BetrVG auf maximal 10.000,00 EUR beschränkt. Das hat das Arbeitsgericht zu Recht so entschieden.

8. Auf die vom Betriebsrat gestellten Hilfsanträge kommt es nicht an. Über sie musste nicht entschieden werden.

9. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Rechtsbeschwerde liegen nicht vor.