

Aktenzeichen: 1 ABR 35/95
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 24. Januar 1996
- 1 ABR 35/95 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 10. Juni 1994
- 3 BV 4/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 18. November 1994
- 6 TaBV 6/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung

Gesetz:

BetrVG §§ 77, 80; ZPO § 551 Nr. 7

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 35/95

6 TaBV 6/94 Hamburg

Verkündet am
24. Januar 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 24. Januar 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Breier und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
[\(mobile App\)](#)
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. November 1994 - 6 TaBV 6/94 - aufgehoben, soweit der Betriebsrat Erfolg hatte.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 10. Juni 1994 - 3 BV 4/94 - wird insgesamt zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den genannten Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin den Gleitzeitkonten der "AT-Angestellten" eine wöchentliche Arbeitszeit von 37 oder von 40 Stunden zugrundelegen hat.

Die Arbeitgeberin beschäftigt in ihrem Betrieb rund 150 Arbeitnehmer. Einem Arbeitgeberverband gehört sie nicht an. Sie vereinbart jedoch mit ihren Arbeitnehmern jeweils die Anwendung der für kaufmännische Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes in Hamburg und Schleswig-Holstein bestehenden Tarifbestimmungen.

Am 23. Dezember 1992 schlossen die Beteiligten eine Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit (BV GLA2) ab, die u.a. folgenden Bestimmungen enthält:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

"§ 1

- (1) Die nachfolgende Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Heinrich B KG.
...

§ 2

- (1) Im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (montags bis freitags) bestimmen alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach den folgenden Regelungen selbst den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit.
...

§ 3

- (1) Die jeweils gültigen Arbeitszeiten sind in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt (s. Anlage).
...

§ 5

- (1) Bei ganztägiger berechtigter Abwesenheit (z.B. durch Urlaub, Krankheit, Mutterschutz, Arbeitsbefreiung, entschuldigtes ganztägiges Fehlen, Geschäftsreise usw.) wird jeder Tag mit der täglichen tariflichen oder persönlich vereinbarten (Teilzeit) Arbeitszeit bewertet.
- (2) Arbeitszeitverhinderungen der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers aus persönlichen Gründen, bei denen der Anspruch auf Arbeitszeitvergütung nach § 9 Manteltarifvertrag für Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes in Hamburg und Schleswig-Holstein bzw. nach Gesetz (insbesondere nach § 616 BGB) erhalten bleibt, dürfen von der Sollzeit nicht abgezogen werden.

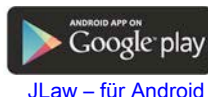
§ 6

- ...
- (2) Mehrarbeit/Überstunden ist jede über die Dauer der betrieblich vereinbarten täglichen Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, die vom Arbeitgeber angeordnet, nachträglich anerkannt und geduldet wurde. ...
- (4) ...

Mehrarbeit/Überstunden sind zuzüglich des betreffenden Zuschlages (Manteltarifvertrag für



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw für iOS

- 4 -

Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes)
durch Freizeit auszugleichen.

...

§ 7

- (1) Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Zeiterfassungsgerät gemäß nachstehender Bedienungsanleitung zu benutzen. Manuell zu erfassende Zeit wird von der/dem jeweiligen Vorgesetzten oder einer(m) von ihr (ihm) beauftragten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer auf einem Zeiterfassungsblatt festgehalten und aufbewahrt. Sie können dort vom einzelnen Arbeitnehmer jederzeit eingesehen werden. Am Monatsende erhält jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer eine Mitteilung über den aktuellen Stand des Gleitzeitkontos.
- (2) Der Betriebsrat kann jederzeit Einsicht in die Zeiterfassungsblätter nehmen. Am Monatsende erhält der Betriebsrat eine Fotokopie aller Zeiterfassungsblätter mit dem aktuellen Abrechnungsstand.

..."

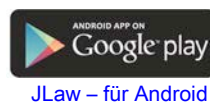
Als Anlage ist ihr eine "Betriebsvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit" (BV AZ) von demselben Tag beigelegt, in der es u.a. heißt:

"Ab 1. April 1991 gilt gemäß Manteltarifvertrag für Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes in Hamburg und Schleswig-Holstein eine wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden. Entsprechend wird die bestehende Betriebsvereinbarung "Gleitzeit" geändert:

1. ... (Regelungen über Kernzeit, Gleitzeit, Arbeitsende und Mittagspause)...
2. ... (Erreichbarkeit der Abteilungen außerhalb der Kernzeit)...
3. ... (Teilzeitkräfte)...
4. Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1. Januar 1993 in Kraft. Sie kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Sie bleibt so



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

lange gültig, bis eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist."

Diese Betriebsvereinbarung hat der Betriebsrat zum 31. März 1994 gekündigt.

Der Berechnung von Gleitzeitguthaben, Überstundenvergütungen und Ansprüchen auf Freizeitausgleich legte die Arbeitgeberin allgemein eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37 Stunden zugrunde. Unter dem 24. September 1993 richtete sie an die von ihr als AT-Angestellte betrachteten Arbeitnehmer Schreiben, die wie folgt lauteten:

"Der zwischen Ihnen und uns am ... geschlossene Anstellungsvertrag ändert sich hinsichtlich der Arbeitszeit ab 1. Oktober 1993 wie folgt:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt - unabhängig von tarifvertraglichen Regelungen - 40 Stunden. Die Lage der Arbeitszeit folgt den betrieblichen Regelungen.

Entsprechend den betrieblichen Verhältnissen sind Sie bereit, Mehrarbeit zu leisten. Eventuelle Mehrarbeit ist durch das Gehalt abgegolten.

Bitte zeichnen Sie die Kopie dieses Schreibens zum Zeichen Ihres Einverständnisses gegen."

Alle Adressaten leisteten die erbetene Unterschrift. Seither rechnet die Arbeitgeberin trotz Widerspruchs des Betriebsrats die Gleitzeitguthaben dieser Arbeitnehmer auf der Grundlage einer 40-Stunden-Woche ab.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, die Gleitzeitkonten aller Arbeitnehmer auf der Grundlage einer 37-Stunden-Woche zu führen. Nach der



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

BV AZ beruhe das Regelwerk über die Gleitzeit auf der 37-Stunden-Woche. Eine Ausnahme für AT-Angestellte bestehe nicht. Die Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern über eine 40-Stunden-Woche seien nicht wirksam, weil sie gegen die BV AZ verstießen. Auf deren Kündigung komme es insoweit nicht an, weil sie erst nach Abschluß der Vereinbarungen erfolgt sei. Im übrigen habe er in den in der BV AZ geregelten Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht, das auch im Fall der Nachwirkung nicht durch gebündelte Individualvereinbarungen umgangen werden könne.

Er, der Betriebsrat, habe gegenüber der Arbeitgeberin einen Anspruch auf zutreffende Durchführung der Betriebsvereinbarungen. Außerdem ergebe sich sein Anspruch auf die richtige Berechnung der Gleitzeitkonten auch aus § 7 Abs. 2 BV GLAZ.

Der Betriebsrat hat beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, die Gleitzeitguthaben für die sogenannten AT-Angestellten auf der Basis einer 37-Stunden-Woche zu berechnen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Nach ihrer Meinung fehlt dem Betriebsrat schon die Antragsbefugnis, da es um Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer gehe. Die Abrechnung sei gegenüber den Arbeitnehmern vorzunehmen, nicht gegenüber dem Betriebsrat. Außerdem ergebe sich aus den Betriebsvereinbarungen nicht, daß die Gleitzeitguthaben auf der Grundlage einer 37-Stunden-Woche zu berechnen seien. Die BV AZ enthalte



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 7 -

keine Regelung über die Dauer der Arbeitszeit. Überdies setze § 5 Abs. 1 BV GLAZ die Zulässigkeit einer einzelvertraglichen Festlegung der Wochenarbeitszeit voraus. Mit den "AT-Angestellten" sei wirksam eine 40-Stunden-Woche vereinbart. Die BV AZ stehe diesen Vereinbarungen auch deshalb nicht entgegen, da sie nur noch nachwirke. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit könne es sich nur um eine freiwillige Betriebsvereinbarung handeln, da der Betriebsrat insoweit kein Mitbestimmungsrecht habe.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht der Arbeitgeberin aufgegeben, die dem Betriebsrat nach der BV GLAZ mitzuteilende Abrechnung der Gleitzeitguthaben der AT-Angestellten auf der Basis einer 37-Stunden-Woche zu erstellen; im übrigen hat es die Beschwerde zurückgewiesen. Der mit den Unterschriften aller Richter versehene Beschluß, der am 18. November 1994 verkündet worden war, ist nicht vor dem 20. Juli 1995 zur Geschäftsstelle gelangt.

Beide Beteiligten haben die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt. Der Betriebsrat beantragt nunmehr ausdrücklich, der Arbeitgeberin aufzugeben, sowohl ihm als auch den einzelnen AT-Angestellten gegenüber den monatlichen Stand des Gleitzeitkontos auf der Basis einer 37-Stunden-Woche zu berechnen; hilfsweise verfolgt er den in den Vorinstanzen gestellten Antrag weiter. Die Arbeitgeberin begehrt die vollständige Abweisung der Anträge des Betriebsrats.



B. Der Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin war stattzugeben, die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats war zurückzuweisen. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin nicht verlangen, die Gleitzeitguthaben auf der Basis einer 37-Stunden-Woche zu berechnen.

I. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet.

1. Dies ergibt sich allerdings nicht schon daraus, daß der angefochtene Beschluß, der am 18. November 1994 verkündet wurde, erst nach dem 19. Juli 1995 mit den Unterschriften aller Richter zur Geschäftsstelle gelangt ist. Zwar gilt in einem solchen Fall die Entscheidung als nicht mit Gründen versehen (Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes Beschluß vom 27. April 1993 - GmS-OGB 1/92 - AP Nr. 21 zu § 551 ZPO; ihm folgend die neuere Rechtsprechung des BAG, z.B. Urteil vom 4. August 1993 - 4 AZR 501/92 - AP Nr. 22 zu § 551 ZPO). Dies stellt nach § 551 Nr. 7 ZPO, der trotz Fehlens einer ausdrücklichen gesetzlichen Verweisung im Beschlußverfahren entsprechend anzuwenden ist (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 93 Rz 6), einen absoluten Revisionsgrund dar. Bei dessen Vorliegen wird unwiderlegbar vermutet, daß die Entscheidung auf der Verletzung einer Rechtsvorschrift beruht. Dieser Mangel kann aber nach allgemeiner Meinung die Rechtsbeschwerde nur begründen, wenn er gerügt worden ist (z.B. Beschluß des Gemeinsamen Senats, aaO; BAG Urteil vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu I 1 der Gründe). Das ist hier nicht geschehen.

2. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Betriebsrat könne von der Arbeitgeberin verlangen, daß sie den ihm



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



monatlich mitzuteilenden Stand der Gleitzeitkonten auf der Basis einer 37-Stunden-Woche berechnet.

a) Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus § 7 Abs. 2 Satz 2 BV GLAZ, der die Unterrichtung des Betriebsrats durch die Arbeitgeberin regelt. Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung ist die Arbeitgeberin nur verpflichtet, dem Betriebsrat zum Monatsende Kopien aller Zeiterfassungsblätter mit dem jeweils aktuellen Abrechnungsstand zu überlassen. Die Regelung enthält keinen Anhaltspunkt für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, daß sie darüber hinaus auch festlegen würde, auf welcher Grundlage die Arbeitgeberin die Abrechnung vorzunehmen hat. Die Bestimmung entspricht insoweit § 7 Abs. 1 Satz 4 BV GLAZ, nach dem die Arbeitgeberin zum Monatsende den einzelnen Arbeitnehmern den Stand ihrer Gleitzeitkonten mitzuteilen hat. Eine Regelung, die auf derartige Unterrichtungspflichten der Arbeitgeberin gegenüber den Arbeitnehmern und dem Betriebsrat beschränkt ist, dient der Kontrolle, ob die Gleitzeitkonten ordnungsgemäß geführt werden. Ein Anspruch auf eine bestimmte, nämlich die jeweils richtige Berechnung und damit auf die Erfüllung von Zeitausgleich- oder Entgeltansprüchen, ergibt sich hieraus aber nicht.

b) Eine Verpflichtung der Arbeitgeberin, dem Betriebsrat gegenüber die Gleitzeitkonten auf der Grundlage der 37-Stunden-Woche zu berechnen, folgt auch nicht daraus, daß er nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 63, 140, 145 = AP Nr. 39 zu § 76 BetrVG 1972, zu B I 2 b aa der Gründe; BAGE 63, 152, 158 = AP Nr. 53 zu § 112 BetrVG 1972, zu B 1 c der Gründe; zuletzt Beschluß vom 30. August 1994 - 1 ABR 10/94 - AP Nr. 132



zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu B I der Gründe) von der Arbeitgeberin die Durchführung der bestehenden Betriebsvereinbarungen verlangen kann und einen Anspruch darauf hat, daß sie Maßnahmen unterläßt, die gegen eine Betriebsvereinbarung verstoßen. Die BV GLAZ und die BV AZ legen die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest. Sie setzen vielmehr voraus, daß diese bereits auf andere Weise bestimmt ist.

aa) In § 2 Abs. 1 BV GLAZ ist - als Grundlage der Gleitzeit - die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwar angesprochen, ihre Dauer jedoch nicht genannt. Ebensowenig ergibt sich aus anderen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit, etwa aus § 5 Abs. 1 BV GLAZ, der für die Berechnung von entschuldigten Fehlzeiten an die tägliche tarifliche Arbeitszeit anknüpft, oder aus § 6 Abs. 2 BV GLAZ, wo Überstunden als Arbeit definiert werden, die über die Dauer der betrieblich vereinbarten täglichen Arbeitszeit hinausgeht.

bb) In § 3 Abs. 1 BV GLAZ wird wegen der "jeweils gültigen Arbeitszeiten" auf die BV AZ verwiesen. Damit sind die in Nr. 1 der BV AZ enthaltenen Regelungen über die Kernzeit, die Gleitzeitkorridore und die Mittagspause gemeint. Ohne Begründung ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, der Einleitungssatz zur BV AZ lege für den Betrieb außerdem die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 37 Stunden fest. Eine solche Regelung enthält die BV AZ indessen nicht.



Zwar mag der Wortlaut des Einleitungssatzes ("Ab 1. April 1991 gilt gemäß Manteltarifvertrag... eine wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden.") verschiedene Interpretationen zulassen. Neben dem naheliegenden Verständnis, daß dieser Satz als einleitende Begründung zur nachfolgenden Gleitzeitregelung lediglich die bestehende Tarifsituation beschreibt, ist bei isolierter Betrachtung auch die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung nicht auszuschließen, wonach die Betriebspartner mit dem Wort "gilt" die Anwendung der tariflichen Arbeitszeitregelung im Betrieb der nicht tarifgebundenen Arbeitgeberin erst anordnen wollten.

Dieser Auslegung steht indessen schon Nr. 4 BV AZ entgegen, nach der diese Betriebsvereinbarung erst am 1. Januar 1993 in Kraft getreten ist. Enthielte der Einleitungssatz wirklich eine materielle Regelung, dann könnte der Beginn ihrer Geltung nicht auf den 1. April 1991 und damit auf einen Termin festgelegt sein, der lange vor Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung lag. Es kommt hinzu, daß dieser Satz die äußere Form eines begründenden Vorspruchs hat und sich damit deutlich von den nach Nummern gegliederten Regelungen der Betriebsvereinbarung über Einzelheiten der Gleitzeit unterscheidet.

Auch ist zu berücksichtigen, daß für die Betriebsparteien kein Anlaß bestand, die für das Zeitschriftenverlagsgewerbe geltende tarifliche Regelung über die Dauer der regelmäßigen Wochenarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung für den Betrieb zu übernehmen. Die Arbeitgeberin hat mit ihren Arbeitnehmern ohnehin die



Anwendung dieser Tarifverträge vereinbart. Daß die beiden Betriebsvereinbarungen die Anwendbarkeit der Tarifverträge im Betrieb nicht vorschreiben, sondern voraussetzen, ergibt sich schließlich auch aus den z.B. in § 5 Abs. 2 und § 6 Abs. 4 Satz 2 BV GLAZ enthaltenen Verweisungen auf andere tarifvertragliche Regelungen.

c) Die vom Landesarbeitsgericht angenommene Verpflichtung der Arbeitgeberin, gegenüber dem Betriebsrat die Gleitzeitkonten auf der Basis der 37-Stunden-Woche zu berechnen, kann auch nicht mit dessen allgemeiner Überwachungsbefugnis nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG begründet werden. Es handelt sich insoweit um individualrechtliche Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien, die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und nach herrschender Meinung in der Literatur nicht vom Betriebsrat gerichtlich geltend gemacht werden können (BAGE 63, 152, 157 = AP Nr. 53 zu § 112 BetrVG 1972, zu B 1 a der Gründe; vgl. auch BAGE 52, 150, 157 ff. = AP Nr. 26 zu § 80 BetrVG 1972, zu B IV 2 der Gründe; Blanke/Buschmann in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 80 Rz 12; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 80 Rz 9; Kraft, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 80 Rz 28 f.).

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet.

1. Der in der Rechtsbeschwerdeinstanz neu formulierte Antrag ist allerdings zulässig, auch soweit er nun ausdrücklich die Berechnung der Gleitzeitkonten gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern zum Gegenstand hat.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



a) Auch insoweit handelt es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit, weil sich der Betriebsrat des Rechts berührt, die zutreffende Mitteilung des Kontostandes an die Arbeitnehmer verlangen zu können (BAGE 52, 150, 154 f. = AP Nr. 26 zu § 80 BetrVG 1972, zu B III der Gründe).

Es liegt auch keine Antragserweiterung vor, die in der Rechtsbeschwerdeinstanz regelmäßig unzulässig ist (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 94 Rz 13). Zwar begehrt der Betriebsrat nunmehr erstmals ausdrücklich, daß die Arbeitgeberin den Stand des Gleitzeitkontos nicht nur ihm, sondern auch den Arbeitnehmern gegenüber auf der Basis der 37-Stunden-Woche berechnen soll. Diesen Inhalt hat das Landesarbeitsgericht aber schon der bisherigen Fassung des Antrags entnommen und hierüber entschieden.

b) Der Hilfsantrag ist allerdings gegenstandslos, denn er entspricht wörtlich dem einzigen in der Vorinstanz gestellten Antrag und enthält damit lediglich eine Wiederholung des neuen Hauptantrags. Da die Rechtsbeschwerdebegründung keine Ausführungen zum Hilfsantrag enthält, fehlt auch jeglicher Anhaltspunkt für die Annahme, der Betriebsrat wollte diesem Antrag nunmehr einen anderen Inhalt geben als in der Vorinstanz.

2. Der Antrag ist indessen unbegründet. Hierzu ist auf die Ausführungen unter I 2 zu verweisen.

Dieterich

Rost

Wißmann

Breier

Lappe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)