

Aktenzeichen: 1 ABR 47/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 24. April 2007
- 1 ABR 47/06 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Beschluß vom 19. Januar 2006
- 2 BV 69/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 3. Mai 2006
- 9 TaBV 5/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3

Leitsatz:

Die zur Abdeckung eines betrieblichen Mehrbedarfs mit einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer vereinbarte befristete Erhöhung der Arbeitszeit ist regelmäßig eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtige Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.



BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 47/06
9 TaBV 5/06
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. April 2007

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 24. April 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Metz und Platow für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 3. Mai 2006 - 9 TaBV 5/06 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Mainz vom 19. Januar 2006 - 2 BV 69/05 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen hat, wenn die Arbeitgeberin mit Teilzeitbeschäftigten zusätzliche Wochenarbeitsstunden befristet vereinbart.

Die Arbeitgeberin betreibt in M ein Briefzentrum. Der von ihr für die Arbeitnehmer der D P AG geschlossene, seit dem 1. September 2003 geltende Tarifvertrag Nr. 112a (TV Nr. 112a), dessen Laufzeit durch den TV Nr. 130a bis zum 31. Dezember 2009 verlängert wurde, sieht in seinem Dritten Teil unter der Überschrift „Übernahme zusätzlicher Leistungen“ ua. Folgendes vor:

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer im Geltungsbereich des MTV-DP AG / ETV-DP AG, die ganz oder teilweise Zustelltätigkeiten verrichten.

§ 2

Übernahme zusätzlicher Leistungen

- (1) Im Rahmen des gem. § 22 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 MTV-DP AG für die Zustellung geltenden Ausgleichszeitraums von 12 Monaten der gesetzlich festgelegten Höchstarbeitszeit von werktäglich 8 Stunden (48 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt) können Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis zusätzliche Leistungen übernehmen.
- (2) Die Teilnahme ist für jeweils ein Jahr festzulegen, mindestens jedoch bis zur Realisierung einer Neubemessung.



§ 3

Zusätzliches Entgelt

- (1) Für jede rechnerische Stunde zusätzlicher Leistung wird ein zusätzliches Entgelt gezahlt, das sich für alle Teilnehmer auf der Grundlage der Stundenentgelttabelle gem. Anlage 3 ETV-DP AG für die Entgeltgruppe 3 ergibt. Im Umfang der zusätzlichen Leistung findet § 14 ETV-DP AG keine Anwendung.
- (2) Die Gesamtarbeitszeit (GAZ) ist nach den geltenden Regelungen zu ermitteln. Für die Berechnung der zusätzlichen Leistung ist von dieser GAZ die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit abzusetzen. Die zusätzliche Leistung wird mit der Überschreitung des Personalbedarfs ab einer Höhe von 38,5 Stunden möglich.“

Zur Niederlassung BRIEF M gehört der Zustellstützpunkt (ZSP) K. Dessen Zustellbezirken ist regelmäßig jeweils ein (Stamm-)Zusteller zugewiesen. Im Zustellbezirk 55268-10 ist dies der Mitarbeiter M. Mit ihm ist die auch ansonsten für Vollzeitbeschäftigte der Arbeitgeberin maßgebliche tarifliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden vereinbart.

3

Durch Neubemessungen stellt die Arbeitgeberin mindestens einmal im Jahr den Personalbedarf fest. Eine Anfang 2005 durchgeführte Neubemessung ergab für den Zustellbezirk 55268-10 einen Personalmehrbedarf von fünf Wochenstunden. Der Zusteller M erklärte sich bereit, eine wöchentliche Überstunde zu übernehmen. Der in der Briefeingangsverteilung des ZSP K mit 12,5 Wochenstunden in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer G beantragte daraufhin die Übertragung „zusätzlicher Leistungen nach den Regelungen des Dritten Teils des Tarifvertrags Nr. 112a“. Die Arbeitgeberin vereinbarte mit ihm ab dem 24. Mai 2005 die Übernahme „zusätzlicher Leistungen“ im Umfang von 4,0 Stunden „für die Dauer eines Jahres, mindestens bis zur Realisierung einer Neubemessung“. Die Zustimmung des für die Niederlassung BRIEF M errichteten Betriebsrats holte die Arbeitgeberin nicht ein.

4

Der Betriebsrat hat in dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzt. Die Übertragung von zusätzlichen Leistungen sei eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

5



Er hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt,

6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, eine Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit gemäß dem TV Nr. 112a zu vereinbaren, soweit diese Vereinbarungen mit Beschäftigten abgeschlossen werden, die nicht in Vollzeit bei ihr arbeiten, solange er seine Zustimmung hierzu nicht erteilt hat oder diese durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es liegen Notstandsfälle vor,
2. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Übertragung von zusätzlichen Leistungen auf den Arbeitnehmer G fehle der kollektive Bezug. Im Übrigen sei ein Mitbestimmungsrecht durch den TV Nr. 112a ausgeschlossen.

7

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Arbeitgeberin die Anträge abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

8

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zu Unrecht abgewiesen. Dieser kann von der Arbeitgeberin die Unterlassung einer ohne seine Zustimmung vereinbarten, zeitlich befristeten Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verlangen. Er hat insoweit ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

9

I. Der Unterlassungsantrag ist begründet.

10

1. Der Antrag ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (vgl. dazu etwa BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 14/05 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 119 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 9, zu B I der Gründe mwN). Erfasst werden alle zeitlich befristeten Arbeitszeitverlängerungen, die von der Arbeitgeberin mit Teilzeitbeschäftigten auf der Grundlage des TV Nr. 112a vereinbart werden. Die Herausnahme von „Notfällen“ führt nicht zur Unbestimmtheit des Antrags. Damit sind ersichtlich Fälle

11



höherer Gewalt wie etwa Naturkatastrophen oder Unfälle gemeint (vgl. BAG 29. September 2004 - 1 ABR 29/03 - BAGE 112, 87, zu B I 2 b der Gründe).

2. Der Antrag ist begründet. Der Betriebsrat hat gegen die Arbeitgeberin wegen zu besorgender Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG einen Anspruch auf die Unterlassung künftigen betriebsverfassungswidrigen Verhaltens. 12

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann sich der Betriebsrat gegen zu erwartende Verstöße des Arbeitgebers gegen ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 BetrVG unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG im Wege eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs wehren (grundlegend 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364, zu II B III der Gründe; zuletzt 3. Mai 2006 - 1 ABR 14/05 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 119 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 9, zu B II der Gründe mwN). 13

b) Die Voraussetzungen des allgemeinen Unterlassungsanspruchs sind im Streitfall gegeben. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat bei Vereinbarungen der Arbeitgeberin mit Teilzeitbeschäftigten über zusätzliche Leistungen nach dem TV Nr. 112a mitzubestimmen. Diese befristete Verlängerung der mit Teilzeitbeschäftigten vereinbarten Arbeitszeit ist regelmäßig eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mit kollektivem Bezug. Der TV Nr. 112a steht dem Mitbestimmungsrecht nicht entgegen. 14

aa) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Inhalt des Mitbestimmungsrechts ist die Regelungsfrage, ob zusätzlicher Arbeitsbedarf durch eine vorübergehende Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit abgedeckt werden soll und welche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen in welchem Umfang diese Arbeit leisten sollen (vgl. BAG 19. Juni 2001 - 1 ABR 43/00 - BAGE 98, 60, zu B II 5 a der Gründe). 15

Betriebsübliche Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats die im Betrieb regelmäßig geleistete Arbeitszeit (26. Oktober 2004 - 1 ABR 31/03 (A) - BAGE 112, 227, zu B III 2 a der Gründe mwN). Maßgeblich ist der vertraglich geschuldete regelmäßige zeitliche Umfang der Arbeitsleistung. Demzufolge ist die betriebsübliche Arbeitszeit in einem Betrieb nicht notwen- 16



dig einheitlich, sondern kann je nach Vereinbarung für verschiedene Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich sein (vgl. im Einzelnen BAG 16. Juli 1991 - 1 ABR 69/90 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 44, zu B II 1 a aa und bb der Gründe; 26. Oktober 2004 - 1 ABR 31/03 (A) - aaO). Es kann in ein und demselben Betrieb mehrere betriebsübliche Arbeitszeiten geben. Bei Teilzeitbeschäftigten ist betriebsübliche Arbeitszeit deren regelmäßig verkürzte Arbeitszeit. Dies gilt auch, wenn nicht alle Teilzeitbeschäftigten mit einheitlicher Wochenstundenzahl arbeiten. Betriebsüblich sind dann diejenigen Arbeitszeiten, die jeweils individualrechtlich als die üblichen vereinbart wurden (BAG 16. Juli 1991 - 1 ABR 69/90 - aaO, zu B II 1 a bb der Gründe; 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 68 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 56, zu B II 1 der Gründe).

„Vorübergehend“ iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist eine Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit, wenn für einen überschaubaren Zeitraum vom ansonsten maßgeblichen Zeitvolumen abgewichen wird, um anschließend zur betriebsüblichen Dauer der Arbeitszeit zurückzukehren (BAG 1. Juli 2003 - 1 ABR 22/02 - BAGE 107, 9, zu B II 1 a der Gründe mwN). Die Verlängerung darf, um das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu begründen, nur für einen überschaubaren Zeitraum und nicht auf Dauer erfolgen (BAG 3. Juni 2003 - 1 AZR 349/02 - BAGE 106, 204, zu II 1 b aa der Gründe). Maßgeblich ist die zum Zeitpunkt der Änderung bestehende Planung des Arbeitgebers. Beabsichtigt er, nach einem bestimmten Zeitraum oder nach dem Wegfall des Anlasses zur Veränderung des Umfangs der Arbeitszeit zum vorherigen Umfang zurückzukehren, ist die Verlängerung oder Verkürzung vorübergehend (vgl. Wiese GK-BetrVG 8. Aufl. § 87 Rn. 384; DKK-Klebe BetrVG 10. Aufl. § 87 Rn. 88). Der vorübergehende Charakter einer Veränderung der Arbeitszeit wird insbesondere dann deutlich, wenn der Arbeitgeber die Änderung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt oder bis zur Erreichung eines bestimmten Zwecks befristet. Dementsprechend hat der Senat ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des Verleiherbetriebs nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG auch im Falle der - nicht auf Dauer beabsichtigten - Entsendung von Leiharbeitnehmern angenommen, wenn diese auf Grund der längeren Arbeitszeit im Entleiherbetrieb mit einer Verlängerung der Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers verbunden ist (19. Juni 2001 - 1 ABR 43/00 - BAGE 98, 60, zu B II 5 und 6 der Gründe). Dauerhaft und deshalb nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist eine Veränderung der Dauer der betriebsüblichen Arbeitszeit dann, wenn der Arbeitgeber eine Rückkehr zur vorherigen Dauer nicht beabsichtigt.

17

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kommt es nicht darauf an, ob die vorübergehende Veränderung der Dauer der Arbeitszeit vom Arbeitgeber einseitig vorgenommen oder mit den betroffenen Arbeitnehmern vereinbart wird. Es besteht unabhängig von der Rechtsgrundlage, welche individualrechtlich die Änderung der Dauer der Arbeitszeit gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern ermöglicht. Die Bereitschaft einzelner Arbeitnehmer zu einer vorübergehenden Verlängerung ihrer Arbeitszeit lässt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unberührt. Dieses besteht nicht nur zum Schutze der Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit verlängert oder verkürzt werden soll. Vielmehr geht es ebenso um die gerechte Verteilung der mit der vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit verbundenen Belastungen und Vorteile (vgl. BAG 23. Juli 1996 - 1 ABR 17/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 26, zu B II 2 b bb der Gründe; 1. Juli 2003 - 1 ABR 22/02 - BAGE 107, 9, zu B II 1 a der Gründe). Daher ist nicht nur die Anordnung, sondern auch die Duldung der von Arbeitnehmern freiwillig geleisteten Überstunden nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig (vgl. BAG 27. November 1990 - 1 ABR 77/89 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 41 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 40, zu B II 1 b der Gründe).

18

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG setzt einen kollektiven Tatbestand voraus (BAG 19. Juni 2001 - 1 ABR 43/00 - BAGE 98, 60, zu B II 7 der Gründe; 12. November 1991 - 1 ABR 12/91 -, zu B II der Gründe). Ein solcher liegt vor, wenn sich eine Regulationsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berührt. Bei einem zusätzlichen Arbeitsbedarf ist die Frage zu regeln, ob und in welchem Umfang zur Abdeckung dieses Arbeitsbedarfs Überstunden geleistet werden sollen. Diese Frage stellt sich unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen eines einzelnen Arbeitnehmers. Auf die Zahl der Arbeitnehmer, für die Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet oder mit denen sie vereinbart werden, kommt es nicht an (BAG 11. November 1986 - 1 ABR 17/85 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 21 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 21, zu B II 1 der Gründe; 12. November 1991 - 1 ABR 12/91 - aaO).

19

Kein Mitbestimmungsrecht besteht nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG, wenn die betreffende Angelegenheit bereits tariflich geregelt ist. Der Ausschluss des Mitbestimmungsrechts setzt voraus, dass die Tarifvertragsparteien über die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung getroffen und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechts Genüge getan haben. Die Tarifvertragsparteien können das Mitbestimmungsrecht nicht

20



ausschließen oder einschränken, ohne die Angelegenheit selbst zu regeln (BAG 30. Mai 2006 - 1 ABR 21/05 - EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 9, zu B II 2 a der Gründe mwN). Die Tarifnorm darf sich daher auch nicht darauf beschränken, die notwendige Mitbestimmung des Betriebsrats lediglich auszuschließen, indem sie dem Arbeitgeber ein einseitiges Bestimmungsrecht zuweist (BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 14/05 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 119 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 9, zu B II 1 b dd (1) der Gründe mwN).

bb) Hiernach hat die Arbeitgeberin durch die mit dem Mitarbeiter G am 24. Mai 2005 auf der Grundlage des TV Nr. 112a geschlossene Vereinbarung über die Erbringung zusätzlicher Leistungen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzt. Dieser kann daher die Unterlassung künftiger Verletzungshandlungen verlangen.

Durch die Übertragung „zusätzlicher Leistungen“ im Umfang von vier Wochenstunden auf den bis dahin mit 12,5 Wochenstunden teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter G wurde dessen betriebsübliche Arbeitszeit verlängert. Die Verlängerung war vorübergehend iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Sie sollte nach der in der Vereinbarung zum Ausdruck kommenden Absicht der Arbeitgeberin nicht dauerhaft erfolgen, sondern nach Ablauf eines Jahres oder bei einer Neubemessung des Personalbedarfs ihr Ende finden. Der TV Nr. 112a eignet sich im Übrigen nicht als Grundlage einer dauerhaften Verlängerung der Arbeitszeit. Dies macht bereits § 2 Abs. 2 TV Nr. 112a (Dritter Teil) hinreichend deutlich, wonach die „Teilnahme“ an der Übernahme zusätzlicher Leistungen „für jeweils ein Jahr (...), mindestens jedoch bis zur Realisierung einer Neubemessung“ festzulegen ist. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin betraf die Vereinbarung zusätzlicher Leistungen nach dem TV Nr. 112a auch einen kollektiven Tatbestand. Es ging um die unter Mitwirkung des Betriebsrats zu regelnde Frage, ob und in welchem Umfang welchem Mitarbeiter oder welchen Mitarbeitern die anfallende Mehrarbeit übertragen wird.

Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats steht der TV Nr. 112a nicht entgegen. Dieser enthält entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine abschließende Regelung des mitbestimmungspflichtigen Tatbestands. Er ermöglicht lediglich die einzelvertragliche befristete Übernahme zusätzlicher Leistungen und enthält Regelungen über das für die zusätzlichen Leistungen zu zahlende Arbeitsentgelt. Er regelt aber nicht die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebs-



rats unterliegenden Fragen, sondern lässt offen, ob und wie das festgestellte Mehrarbeitsvolumen unter den Mitarbeitern verteilt wird.

- II. Der Antrag zu 2) ist ebenfalls zulässig und begründet. Das Prozessgericht kann dem Schuldner für den Fall, dass er der Verpflichtung zuwider handelt, eine bestimmte Handlung zu unterlassen, gemäß § 890 Abs. 1 und 2 ZPO auf Antrag wegen einer jeden Zuwiderhandlung die Festsetzung von Ordnungsgeldern androhen. Der Antrag kann mit dem Sachantrag im Erkenntnisverfahren verbunden werden (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 31/03 (A) - BAGE 112, 227, zu B II 3 der Gründe*). Die auch im Falle des allgemeinen Unterlassungsanspruchs zu beachtende Höchstgrenze des § 23 Abs. 3 Satz 5 BetrVG (*BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - BAGE 110, 252, zu B V der Gründe*) ist gewahrt. 24
- III. Der weitere vom Betriebsrat im Rechtsbeschwerdeverfahren - außerhalb der Rechtsbeschwerdebegründungsfrist - gestellte echte Hilfsantrag fiel dem Senat nicht zur Entscheidung an. 25

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Platow

Für den am 30.4.07 ausgeschiedenen ehrenamtlichen Richter Metz

Schmidt



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

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