
Datum: 23.01.2013
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 5 TaBV 7/12
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2013:0123.5TABV7.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 3 BV 150/10
Schlagworte: Ausstattung des Betriebsrats (Raum, Möbel, Telefon, PC)
Normen: § 40 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Es hängt von der Größe des Betriebs und den Besonderheiten des Einzelfalls ab, ob dem Betriebsrat Räume im Betrieb zur ausschließlichen Nutzung oder nur zu bestimmten Zeiten überlassen werden müssen.

2. In jüngerer Rechtsprechung nimmt das BAG an, dass sich der Betriebsrat regelmäßig im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums bewegt, wenn er einen Internetzugriff für die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats für erforderlich hält (BAG 14. Juli 2010 – 7 ABR 80/08 – BAGE 135, 154). Dies impliziert, dass der Betriebsrat regelmäßig die Zurverfügungstellung eines Computers verlangen kann, denn der Internetanschluss setzt regelmäßig die Nutzung des Computers voraus.

Tenor:

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 21. Dezember 2011 – 3 BV 150/10 – wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Der Betriebsrat macht die Zurverfügungstellung eines abschließbaren Raums zur alleinigen Nutzung nebst Mobiliar und technischer Ausstattung geltend.

Die Arbeitgeberin erbringt Dienstleistungen im Hausmeisterbereich. Sie beschäftigt 155 Arbeitnehmer, davon 42 in Vollzeit und den Rest in Teilzeit. Hiervon sind 111 Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt. Der antragstellende Betriebsrat besteht aus sieben Mitgliedern. Sechs der Mitglieder arbeiten als Hausmeister. In den Objekten ist jeweils ein Hausmeisterbüro eingerichtet.

Mit Schreiben vom 29. März 2010 forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf, ihm ein geeignetes Büro zur Verfügung zu stellen, um regelmäßig Sitzungen und Sprechstunden abhalten zu können. Das Büro sollte mit einem Schreibtisch, einem Telefonanschluss, einem PC, einem Aktenschrank und mindestens sieben Stühlen ausgestattet sein.

Die Arbeitgeberin lehnte dies am 31. März 2010 ab. Zur Begründung verwies sie darauf, dass die Einrichtung eines separaten Büros nicht erforderlich sei. Die Betriebsratsmitglieder könnten Computer und Telefon am Arbeitsplatz nutzen. Sprechstunden könnten in den Büros der Betriebsratsmitglieder abgehalten werden.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er könne ein Betriebsratsbüro zur alleinigen Nutzung nebst Ausstattung verlangen. Die Arbeitgeberin habe ausreichend Räumlichkeiten zur Verfügung. Ein eigenes Büro gehöre zur Basisausstattung nach § 40 Abs. 2 BetrVG.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm einen geeigneten abschließbaren Raum für die Ausübung von Betriebsratstätigkeiten, insbesondere die Abhaltung regelmäßiger Sitzungen, zur alleinigen Nutzung zur Verfügung zu stellen;
2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, den im Antrag zu 1. genannten Raum mit einem Schreibtisch, einem Tisch für die Durchführung von Besprechungen, mindestens acht Stühlen und einem verschließbaren Aktenschrank auszustatten;
3. die Arbeitgeberin zu verpflichten, den im Antrag zu 1. genannten Raum mit einem Telefonanschluss mit eigener Durchwahl auszustatten;
4. die Arbeitgeberin zu verpflichten, den im Antrag zu 1. genannten Raum mit einem Telefon und einem PC auszustatten.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, sie habe die Möglichkeit, auf drei Sitzungssäle im 5. Obergeschoss und einen Konferenzraum im 1. Obergeschoss zurückzugreifen. In sämtlichen Räumen stünden Telefon, Tische und Stühle für mehr als acht Personen zur Verfügung. Zwar müsse sie sich bei der Nutzung dieser Räume mit zwei anderen Gesellschaften absprechen;

die Auslastung der Räume sei jedoch gering. Es könne ihr nicht zugemutet werden, eigens für den Betriebsrat ein Büro anzumieten. Im Übrigen könnten die Betriebsratsmitglieder an in ihrem Arbeitsplatz ungestört der Betriebsratsarbeit nachzugehen. Der Betriebsrat habe die Möglichkeit, durch einen Hinweis am Eingang des Büros darauf hinzuweisen, dass das Hausmeisterbüro wegen Betriebsratsarbeit vorübergehend geschlossen sei. Der Betriebsrat benötige weder einen eigenen Telefonanschluss noch einen PC. Die Betriebsratsmitglieder, die Telefonate und Computer an ihrem Arbeitsplatz für die Betriebsratsarbeit zu nutzen.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben. Gegen den ihr am 12. Januar 2012 zugestellten erstinstanzlichen Beschluss hat die Arbeitgeberin am 10. Februar 2012 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 12. April 2012 am 4. April 2012 begründet. 16

Die Arbeitgeberin ist nach wie vor der Auffassung, die Anträge seien unbegründet. Der Antrag, mit dem der Betriebsrat einen Raum zur alleinigen Nutzung verlange, stelle einen unzulässigen Globalantrag dar. Die Zusprenkung würde nämlich dazu führen, dass der dem Betriebsrat einmal zur Verfügung gestellte Raum diesem dauerhaft zuzuweisen wäre. Der Arbeitgeber habe aber das Recht, den Raum auszutauschen. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass sie als Mieterin im Haus M strasse über keinen Raum verfüge, den sie dem Betriebsrat zur Alleinnutzung zuweisen könne. Die Anmietung eines externen Büros sei ihr wegen der damit verbundenen hohen Kosten nicht zumutbar. Der Betriebsrat habe die Erforderlichkeit nicht hinreichend dargelegt. Es gebe keinen Anspruch auf eine bestimmte Grundausstattung. Bis einschließlich Oktober 2012 habe der Betriebsrat nur 14 Mal um Überlassung eines Raums nachgesucht. Der Wunsch sei jedes Mal erfüllt worden. 17

Die Arbeitgeberin beantragt, 18

den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln, Az. 3 BV150/10 vom 21.12.2011 abzuändern und den Antrag zurückzuweisen. 19

Der Betriebsrat beantragt, 20

die Beschwerde zurückzuweisen. 21

Er verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags den angefochtenen Beschluss. Zu berücksichtigen sei, dass die Betriebsratssitzung nicht nur aus Betriebsratssitzungen bestehe. Von den Hausmeisterbüros aus sei die ungestörte Betriebsratstätigkeit aufgrund des Publikumsverkehrs nicht möglich. Ein eigener Raum sei auch notwendig, damit jedes Betriebsratsmitglied jederzeit Zugriff auf alle Unterlagen nehmen könne. 22

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gründe des angefochtenen Beschlusses, die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 23

II. 24

1. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig. Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und wurde gemäß §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 und 5 ArbGG, §§ 519 und 520 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet. 25

2. Das Rechtsmittel ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Anträgen zu Recht und mit zutreffenden Erwägungen stattgegeben. 26

a)	Die Anträge sind entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin insgesamt zulässig.	27
	Dies gilt auch für den Antrag zu 1), mit dem der Betriebsrat die Zurverfügungstellung eines Büros zur alleinigen Nutzung begehrt. Der Hinweis der Arbeitgeberin, es liege ein unzulässiger Globalantrag vor, führt zu keiner anderen Betrachtung.	28
	Dies ergibt sich bereits daraus, dass ein zu weit gefasster Globalantrag nicht zur Unzulässigkeit, sondern zur Unbegründetheit des Antrags führt (vgl. BAG 29. Juni 2011 – 7 ABR 135/09 – NZA 2012, 47, m.w.N.).	29
b)	Der Antrag zu 1) ist begründet.	30
aa)	Es handelt sich nicht um einen Globalantrag.	31
	Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn es darunter zumindest auch Fallgestaltungen gibt, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (BAG 3. Juni 2003 – 1 ABR 19/02 – BAGE 106, 188).	32
	Der Antrag des Betriebsrats erfasst keine Fallgestaltungen, in denen er sich als unbegründet erweist. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin schränkt er ihre Möglichkeit, dem Betriebsrat bei bestehendem Anlass einen anderen Raum zur Verfügung zu stellen, nicht ein. Diese Möglichkeit darf dem Arbeitgeber nicht genommen werden, weil der Betriebsrat keinen Anspruch hat, einmal zugewiesene Räume dauerhaft zu behalten (LAG Hamm 28. Mai 2010 – 13 TaBV 102/09 – juris). Dies ist mit der Zusprechung des Antrags indes nicht verbunden. Denn der Betriebsrat verlangt nicht die Zuweisung eines bestimmten Raumes, sondern eines Raumes zur alleinigen Nutzung. Damit ist die Auswahl der Arbeitgeberin überlassen.	33
bb)	Der Betriebsrat hat nach 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch gegen die Arbeitgeberin, dass sie ihm einen geeigneten, abschließbaren Raum zur alleinigen Nutzung zur Verfügung stellt.	34
aaa)	Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Büropersonal sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen (BAG 14. Juli 2010 – 7 ABR 80/08 – BAGE 135, 154).	35
	Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts obliegt dem Betriebsrat die Prüfung, ob ein von ihm verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist. Die Entscheidung hierüber darf er nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und berechnete Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen (BAG 14. Juli 2010 – 7 ABR 80/08 – BAGE 135, 154; 20. Januar 2010 - 7 ABR 79/08 - NZA 2010, 709).	36
	Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die Prüfung beschränkt, ob das verlangte Sachmittel aufgrund der konkreten betrieblichen Situation der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats dient und der Betriebsrat bei seiner Entscheidung	37

nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch berechtigten Belangen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat. Dient das jeweilige Sachmittel der Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und hält sich die Interessenabwägung des Betriebsrats im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, kann das Gericht die Entscheidung des Betriebsrats nicht durch seine eigene ersetzen (*BAG 14. Juli 2010 – 7 ABR 80/08 – BAGE 135, 154; 17. Februar 2010 - 7 ABR 81/09 - NZA-RR 2010, 413*).

Ausgehend von diesen Grundsätzen hängt es von der Größe des Betriebs und den Besonderheiten des Einzelfalls ab, ob dem Betriebsrat Räume im Betrieb zur ausschließlichen Nutzung oder nur zu bestimmten Zeiten überlassen werden müssen (vgl. *LAG Köln 19. Januar 2001 – 11 TaBV 75/00 – NZA-RR 2001, 482; Fitting 26. Aufl. § 40 BetrVG Rn. 108; Richardi/Thüsing § 40 BetrVG Rn. 63*). 38

Diese Aussagen beinhalten keine Abweichung von der Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 19. September 2007 (- 6 Ta BV 14/07 – NZA-RR 2008, 187). Das LAG Schleswig-Holstein ist im konkreten Fall zu dem Ergebnis gekommen, dass dem Betriebsrat kein eigener Raum ausschließlich zur Verfügung zu stellen ist. Das LAG Schleswig-Holstein hat in dem Beschluss nicht den Rechtssatz aufgestellt, dass der Betriebsrat in Betrieben ohne freigestellte Betriebsratsmitglieder generell keinen eigenen Raum verlangen kann. Es hat lediglich ausgeführt, dass in diesen Fällen eine stundenweise Raumzuweisung „in Betracht“ komme. Maßgebend seien die Bedürfnisse des Betriebsrats. Dies schließt es nicht aus, im Einzelfall – wie vorliegend geschehen – zu dem Ergebnis zu gelangen, dass der Betriebsrat auch in Betrieben ohne freigestelltes Betriebsratsmitglied einen Raum zur alleinigen Nutzung beanspruchen kann. 39

Ohne Aussagekraft für diese Fragen ist insoweit die Entscheidung des LAG München vom 8. Juli 2005 (*3 TaBV 79/03 – juris*). Denn der Betriebsrat hatte in diesem Fall einen Raum „für die Dauer der Betriebsratstätigkeit“ begehrt. 40

bbb) Danach hat der Betriebsrat mit seinem Begehren seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten. 41

Das Arbeitsgericht hat zutreffend auf die betrieblichen Besonderheiten verwiesen. Die dezentrale Organisation der Arbeitgeberin erschwert die ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit, wenn der Betriebsrat nicht die Möglichkeit hat, einen Raum an zentraler Stelle für sich allein zu verwenden. 42

Dabei muss sich der Betriebsrat nicht auf die Möglichkeit verweisen lassen, die Konferenzräume der Arbeitgeberin zu nutzen. Dies gilt unabhängig von dem Umstand, dass der Betriebsrat die Nutzung eines derartigen Raums im Jahre 2012 nur wenige Male verlangt hat. Entscheidend ist, dass nur durch die Zuweisung eines Raums zur alleinigen Nutzung sichergestellt ist, dass der Betriebsrat jeder Zeit zusammenkommen und bei seiner Zusammenkunft auf die für die Betriebsratstätigkeit notwendigen Unterlagen zugreifen kann. 43

Dies ist bei den von der Arbeitgeberin aufgeführten Alternativen nicht möglich. Sie hat selbst angegeben, dass sie sich bei der Nutzung der Räume nicht nur intern, sondern sogar mit anderen Gesellschaften abstimmen müsse. Dies impliziert die Möglichkeit, dass der Raum gerade dann, wenn er vom Betriebsrat benötigt wird, nicht zur Verfügung steht. 44

Es kann dem Betriebsrat nicht zugemutet werden, Teile der Betriebsratstätigkeit wie etwa Sprechstunden in den Hausmeisterbüros abzuhalten. Auch insoweit überschreitet er seinen Beurteilungsspielraum nicht, wenn er einen zentralen Anlaufpunkt für die Mitarbeiter begehrt. 45

Hinzu kommt, dass in den Hausmeisterbüros eine ungestörte Betriebsratstätigkeit nicht möglich ist. Es ist für die Kammer plausibel, dass sich Mieter mit einem dringenden Anliegen nicht von einem Hinweisschild abbringen lassen, dieses dem Hausmeister vorzutragen.

Darüber hinaus wird nur mit der Zuweisung eines eigenen Raums sichergestellt, dass jedes Betriebsratsmitglied jederzeit auf die für die Betriebsratstätigkeit notwendigen Unterlagen zugreifen kann. 46

Berechtigte Interessen der Arbeitgeberin stehen dem Anliegen des Betriebsrats nicht entgegen. Die Interessen der Arbeitgeberin werden dadurch gewahrt, dass es ihr überlassen bleibt, wie sie den Anspruch des Betriebsrats umsetzt. In Betracht kommt etwa die Räumung eines bisher anderweitig genutzten Büros. Denkbar ist auch die Anmietung eines externen Büros. Die damit verbundenen Kosten sind der Arbeitgeberin zur Sicherung einer effektiven Betriebsratsarbeit zumutbar. 47

cc) Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Raum mit einem Schreibtisch, einem Tisch, mindestens acht Stühlen und einem Aktenschrank ausgestattet wird. 48

Die Räume müssen funktionsgerecht mit dem erforderlichen Mobiliar ausgestattet sein (*LAG Schleswig-Holstein vom 19. September 2007 - 6 Ta BV 14/07 – NZA-RR 2008, 187; ArbG Frankfurt 17. Februar 1999 – 2 BV 454/98 – NZA-RR 1999, 420; Fitting 26. Aufl. § 40 BetrVG Rn. 109; Richardi/Thüsing § 40 BetrVG Rn. 64*). 49

Hierzu gehören ein Tisch und die erforderliche Anzahl an Stühlen, damit der Betriebsrat Besprechungen durchführen kann. Es ist nicht zu beanstanden, dass der Betriebsrat einen Stuhl mehr als es seiner Größe entspricht verlangt. Dies berücksichtigt die Möglichkeit, dass Externe zur Betriebsratssitzung eingeladen werden. Der Aktenschrank wird zur Aufbewahrung der Unterlagen benötigt. 50

dd) Der Betriebsrat kann schließlich einen Telefonanschluss und einen PC verlangen. 51

aaa) Auch nach der am 28. Juli 2001 in Kraft getretenen Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG, mit der der Gesetzgeber klargestellt hat, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informations- und Kommunikationstechnik in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen hat (BT-Drucks. 14/5741 S. 41), kann bei der Nutzung dieser Technik von der Prüfung der Erforderlichkeit nicht abgesehen werden. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 40 Abs. 2 BetrVG. Danach stehen Informations- und Kommunikationstechnik gleichrangig neben Räumen, sachlichen Mitteln und Büropersonal. Die Beschränkung des Sachmittelanpruchs des Betriebsrats auf den erforderlichen Umfang dient dazu, eine übermäßige finanzielle Belastung des Arbeitgebers zu verhindern. Damit ließe sich nicht in Einklang bringen, gerade in dem kostenintensiven Bereich moderner Bürotechnik, anders als bei den übrigen Sachmitteln, auf die Prüfung der Erforderlichkeit zu verzichten (*BAG 14. Juli 2010 – 7 ABR 80/08 – BAGE 135, 154; 17. Februar 2010 - 7 ABR 81/09 - NZA-RR 2010, 413*). 52

Insbesondere in einem Unternehmen, dessen vom Betriebsrat zu betreuende Betriebsstätten räumlich voneinander entfernt sind, kann es der Betriebsrat zur Ermöglichung des innerbetrieblichen Dialogs mit den von ihm repräsentierten Arbeitnehmern als erforderlich ansehen, dass seine Mitglieder jederzeit telefonieren können und telefonisch erreichbar sind (*BAG 9. Dezember 2009 – 7 ABR 46/08 – BAGE 132, 357; 19. Januar 2005 - 7 ABR 24/04 – AP § 40 BetrVG 1972 Nr. 76*). 53

Der Betriebsrat kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software nur verlangen, wenn er die Ausstattung mit diesem Sachmittel zur Durchführung seiner sich ihm stellenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben für erforderlich halten darf. Dies ist nicht bereits dann der Fall, wenn der Betriebsrat ihm obliegende Aufgaben mit Hilfe eines PC effektiver und rationeller erledigen kann als mit einem anderen ihm bereits zur Verfügung stehenden Sachmittel. Aus Effektivitätsgründen darf der Betriebsrat die Überlassung eines PC nur für erforderlich halten, wenn er ohne diese technische Ausstattung ihm obliegende Aufgaben vernachlässigen müsste (*BAG 16. Mai 2007 – 7 ABR 45/06 – BAGE 122, 293*).

In jüngerer Rechtsprechung nimmt das BAG allerdings an, dass sich der Betriebsrat regelmäßig im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums bewegt, wenn er einen Internetzugriff für die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats für erforderlich hält (*BAG 14. Juli 2010 – 7 ABR 80/08 – BAGE 135, 154*). Dies impliziert, dass der Betriebsrat regelmäßig die Zurverfügungstellung eines Computers verlangen kann, denn der Internetanschluss setzt regelmäßig die Nutzung eines Computers voraus (*vgl. ErfK/Koch 12. Aufl. § 40 BetrVG Rn. 16*). 55

bbb) Nach diesen Grundsätzen hat der Betriebsrat auch mit seinem Verlangen nach einem Telefonanschluss und einem PC seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten. 56

Das Telefon benötigt der Betriebsrat, um während der Nutzung der Räumlichkeit mit anderen Betriebsratsmitgliedern und Arbeitnehmern in Kontakt treten zu können. 57

Den Computer braucht der Betriebsrat, um direkt Anschreiben und Stellungnahmen fertigen zu können. Er muss sich nicht darauf verweisen lassen, hierfür erst in die eigenen Büros zu gehen. Insbesondere in Fällen, in denen das Gesetz eine schriftliche Stellungnahme verlangt (§§ 99 Abs. 3 Satz 1, 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), bestünde andernfalls die Gefahr, dass die ihm eingeräumte Frist nicht gewahrt werden kann. 58

Den Belangen der Arbeitgeberin ist damit ausreichend Rechnung getragen worden. Die Einrichtung eines Telefonanschlusses und die Anschaffung eines Computers sind angesichts der Größe des Betriebs nicht mit erheblichen Kosten verbunden. Im Übrigen dürften für die Arbeitgeberin höhere Kosten entstehen, wenn der Betriebsrat zur Abfassung einer Stellungnahme gezwungen wäre, seine Sitzung zu unterbrechen oder gar zeitnah erneut zu einer Sitzung zusammenzukommen. 59

3. Die Rechtsbeschwerde war nicht nach §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, weil die Entscheidung auf den besonderen Umständen des Einzelfalls beruht. 60

Es liegt nach den obigen Ausführungen auch keine Divergenz zu der Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 19. September 2007 (- 6 Ta BV 14/07 – NZA-RR 2008, 187) vor. 61

RECHTSMITTELBELEHRUNG: 62

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 63

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 92a ArbGG verwiesen. 64

Dr. Sievers Lindlahr Dose 65
