Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss

In der Betriebsverfassungssache

betreffend

[redacted]

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der [redacted]

vertr.d.d. Betriebsratsvorsitzenden [redacted]

2. [redacted]

Geschäftszeichen:
25 BV 8/12

Verkündet am:
10. Juli 2012

[redacted]
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Verfahrensbevollmächtigter zu 1):
Rechtsanwälte Kluge Fischer-Lange
Schiffgraben 17
30159 Hannover

Verfahrensbevollmächtigter zu 2):
[redacted]

beschließt das Arbeitsgericht Hamburg, **25. Kammer,**
auf die mündliche Verhandlung vom **10. Juli 2012**
durch den Richter am Arbeitsgericht [redacted]
als Vorsitzenden

die ehrenamtliche Richterin [redacted]
den ehrenamtlichen Richter [redacted]

1. Es wird festgestellt, dass die Regelung in Ziffer VII Nr. 2 der Betriebsvereinbarung über die Dienstpläne für die Mitarbeiter [redacted] und B vom 30.11.2006 unwirksam ist.

2. Es wird festgestellt, dass die Regelung in Ziffer VII Nr. 3 der Betriebsvereinbarung über die Dienstpläne für die Mitarbeiter [redacted] und B vom 30.11.2006 unwirksam ist.

[redacted] [redacted] [redacted]

I.

Die Beteiligten streiten über die Rechtswirksamkeit einzelner Regelungen einer Betriebsvereinbarung.

Die Beteiligte zu 2) betreibt in [redacted] mit mehreren Standorten („Arbeitgeberin"). Der Beteiligte zu 1) ist der bei der Arbeitgeberin gebildete und aus 9 Mitgliedern bestehende Betriebsrat („Betriebsrat").

Bei der Arbeitgeberin gilt ein Manteltarifvertrag vom 9.1.1996 („MTV"), welcher hinsichtlich der Arbeitszeit folgende Regelung enthält:

> „§ 5 Arbeitszeit
>
> 1. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit (jährliche Arbeitszeit) wird auf der Basis von 30 Tagen (360 Tagen) berechnet und ist im jeweiligen [redacted] Gehaltstarifvertrag geregelt.
>
> 2. Die Mitarbeiter / innen sind verpflichtet, die durch die Eigenart des [redacted] bedingte oder die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Mehrarbeit zu leisten.
>
> 3. Die (Mehrarbeit der) Mitarbeiter / innen der Gruppen C bis H, die sich nicht innerhalb von 3 Monaten ausgleicht, wird durch Freizeit abgegolten oder ist zu vergüten.
>
> ..."

Wegen des weiteren Wortlauts des MTV wird auf die Anlage zum Protokoll der Kammerverhandlung vom 10.7.2012 (Bl. 68 ff. d.A.) verwiesen.

Ebenfalls am 9.1.1996 schlossen die für die Arbeitgeberin zuständigen Tarifparteien eine Tarifvereinbarung (Anlage K 4, Bl. 66 d.A.) ab, welche auszugsweise lautet:

> „1.) Sollte § 8 1. des [redacted] Gehaltstarifvertrages der Gruppen A, B, B1 per Gerichtsbeschluß nicht mehr in seiner Gesamtheit gültig sein, gilt automatisch eine Arbeitszeit von 1920 Stunden jährlich.
>
> ..."

Am 30.11.2006 schlossen die Betriebsparteien eine „Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG über die Dienstpläne für die Mitarbeiter [redacted]" („BV-Dienstpläne"), die auszugsweise lautet:

> **„VII. Mehr- und Minderarbeitsstunden**
>
> **1. Arbeitszeitkonten**
>
> Für jeden Stamm-Mitarbeiter wird ein persönliches Arbeitszeitkonto geführt, auf welchem seine jährliche wegen der Eigenart des Spielbankbetriebes notwendige und tatsächlich aufgelaufene Ist-Arbeitszeit im Vergleich zu der entsprechenden Soll-Arbeitszeit ausgewiesen wird. Dieser Vergleich und die Definition von Mehr- und Minderarbeitsstunden

dienen in erster Linie zur Auswahl der Mitarbeiter, die zu Dienstverlängerungen, Dienstverkürzungen oder Zusatzdiensten herangezogen werden.

2. Definition von Mehr- und Minderarbeitsstunden

a) Aus der wegen der Eigenart des [redacted] sich ergebenden Gesamtarbeitszeit von 1.920 Stunden (1.602 Stunden regelmäßige Arbeitszeit und 318 Stunden berufstypische unregelmäßige Arbeitszeit) pro Jahr und den 360 Öffnungstagen [redacted] ergibt sich für alle Mitarbeiter eine Soll-Arbeitszeit von 5,3333 Stunden pro Öffnungstag.

b) Für jeden Mitarbeiter wird die Soll-Arbeitszeit pro Öffnungstag (5,3333 Stunden) mit der Anzahl der Öffnungstage multipliziert, an denen der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stand (persönlich anrechenbare Öffnungstage). Dieses Produkt ergibt seine individuelle Soll-Arbeitszeit bis zum aktuellen Kalendertag.

c) Als Ist-Arbeitszeit eines Mitarbeiters zählen sowohl seine tatsächlich geleisteten Stunden als auch – nach dem Ausfallprinzip – die Ersatzstunden, die der Mitarbeiter zwar nicht geleistet hat, für die aber ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Als Ersatzstunden erhält hierfür der Mitarbeiter die regelmäßigen Schichtzeiten derjenigen Schichten angerechnet, in die er bei der Erstellung des Rohschichtplanes eingeteilt worden wäre.

d) Die Differenz zwischen der individuelle Soll-Arbeitszeit und der Ist-Arbeitszeit eines Mitarbeiters ergibt seine aufgelaufenen tagesaktuellen Mehr- und Minderarbeitsstunden.

3. Minderarbeitsstunden, Jahresendregelung

Ist die Grenze von 80 Minderarbeitsstunden für einen Mitarbeiter überschritten, kann der Saalchef den betroffenen Mitarbeiter jederzeit zusätzlich zum Dienst einteilen. Ist die Grenze von 80 Mehrarbeitsstunden überschritten, werden dem betroffenen Mitarbeiter durch den Saalchef zusätzliche freie Tage gegeben. Beim Jahreswechsel werden die per 31.12. auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Mehr- bzw. Minderarbeitsstunden als Vortrag in das nächste Jahr übernommen.

Zum Ausgleich der Mehr- und Minderarbeitsstunden im Folgejahr wird folgende „Ampelregelung" vereinbart:

a) Mehr- oder Minderarbeitsstunden des Vorjahres, die den Wert von 80 Stunden überschreiten, sind bis zum 30. Juni des Folgejahres im Rahmen der Dienstplangestaltung auszugleichen.

b) Sind die Mehrarbeitsstunden bis zum 30. Juni des Folgejahres nicht ausgeglichen, hat der Arbeitgeber konkrete, individuelle Maßnahmen zu ergreifen, um einen Ausgleich herbeizuführen.

4. Regelung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Können aus betrieblichen oder in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens eines Mitarbeiters seine Mehrarbeitsstunden nicht mehr abgebaut werden, so sind diese mit der Endabrechnung zu bezahlen. Nicht ausgeglichene Minderarbeitsstunden werden vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Regelungen (Annahmeverzug) bei der Endabrechnung zum Abzug gebracht."

Von diesen Regelungen sind ungefähr 125 Arbeitnehmer betroffen.

Wegen des weiteren Wortlauts der BV-Dienstpläne wird auf die vom Betriebsrat vorgelegte Anlage K 1 (Bl. 4 ff. d.A.) verwiesen.

Der bei der Arbeitgeberin geltende „[redacted] Gehaltstarifvertrag" vom 27.6.2001 (Anlage K 2, Bl. 13 ff. d.A.) lautet auszugsweise:

„§ 8 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige jährliche Arbeitszeit beträgt 1.602 Stunden. Überschreitungen bis zu jährlich 318 Stunden gelten nicht als Überstunden und bedürfen nicht der Zustimmung des Betriebsrates. Sollte dieser Wert (318 Stunden) überschritten werden, sind auf Antrag des Betriebsrates angemessene personelle Maßnahmen zu ergreifen.

..."

Wegen des weiteren Wortlauts dieses [redacted] Gehaltstarifvertrages („TV-Gehalt") wird auf die Anlage K 2 Bezug genommen.

Mit seinen Anträgen macht der Betriebsrat die Unwirksamkeit der Regelungen der Ziffern VII. Nr. 2 sowie VII. Nr. 3 der BV-Dienstpläne geltend.

Der Betriebsrat trägt vor, seine Antragsbefugnis sei gegeben. Er mache keine Individualansprüche geltend, sondern es gehe um die Wirksamkeit einzelner Regelungen einer Betriebsvereinbarung.

Das für die Anträge erforderliche Feststellungsinteresse folge aus der Unsicherheit des Betriebsrates, ob die angegriffene Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam ist.

Die angegriffenen Reglungen verstießen gegen § 77 Abs. 3 BetrVG. Zur Frage des Umfangs der geschuldeten Arbeitszeit gebe es tarifvertragliche Regelungen. Für – sogar zum Teil davon abweichende – Regelungen in einer Betriebsvereinbarung sei daher kein Raum.

Im Übrigen handele es sich bei der Regelung in Ziffer VII. Nr. 3 BV-Dienstpläne um eine unangemessene Regelung. Mit dieser Regelung sei die Ansammlung von Minderarbeitsstunden in unbegrenzter Höhe durch die jährliche unbeschränkte Übertragung auf das Folgejahr möglich. Diese würden dann nach Ziffer VII. Nr. 4 BV-Dienstpläne bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verrechnet. Einen Verfall sehe die BV-Dienstpläne nicht vor.

Der Betriebsrat beantragt,

1. festzustellen, dass die Regelung in Ziffer VII. Nr. 2 der Betriebsvereinbarung über die Dienstpläne für die Mitarbeiter der [redacted] vom 30.11.2006 unwirksam ist;

2. festzustellen, dass die Regelung in Ziffer VII. Nr. 3 der Betriebsvereinbarung über die Dienstpläne für die Mitarbeiter der [redacted] vom 30.11.2006 unwirksam ist.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin trägt vor, dem Betriebsrat fehle schon die Antragsbefugnis. Er mache vorliegend Individualansprüche und keine Betriebsverfassungsrechte geltend.

Im Übrigen fehle es auch am Feststellungsinteresse.

Die BV-Dienstpläne enthalte zudem keine Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit. Die angegriffenen Regelungen setzten sie tarifvertraglichen Regelungen lediglich voraus und regelten die rechnerische Verteilung der tariflichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage. Es handele sich dabei folglich nur um die Regelung einer sog. Gehfolge zwischen den Arbeitnehmern. Bereits ausweislich des Wortlauts der entsprechenden Tarifnorm beziehe sich die Zahl 1.602 ausschließlich auf die Dauer der regelmäßige Arbeitszeit. Entsprechend erkenne die BV-Dienstpläne das weitere tarifrechtlich erfasste Stundenvolumen von 318 Stunden im Jahr auch nur als „berufstypische unregelmäßige Arbeitszeit" an. Eine derartige

berufstypische Schwankung der Dauer der Arbeitszeit existiere bei der Arbeitgeberin wegen der Besonderheiten des [redacted] auch tatsächlich.

Die Tarifvertragsparteien seien sich der rechtlichen Problematik der von ihnen gewählten Formulierung in § 8 Nr. 1 des TV-Gehalt bewusst gewesen. Das zeige die Tarifvereinbarung vom 9.1.1996.

Eine tarifvertragliche Regelung zur Vergütung von Mehr- oder Minderarbeit gebe es nicht. Die Ausgleichsregelungen in Ziffer VII. Nr. 3 und 4 BV-Dienstpläne verstießen deshalb auch nicht gegen einen Tarifvertrag.

Da die Betriebsparteien sowohl eine Pflicht zum Ausgleich von Mehr- oder Minderarbeitsstunden als auch die Berücksichtigung von Annahmeverzug geregelt hätten, seien diese Regelungen auch nicht unverhältnismäßig.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Beteiligten, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

II.

Die Anträge des Betriebsrates haben Erfolg.

1. Die Anträge sind zulässig.

   a) Der Betriebsrat ist für beide Anträge antragsbefugt.

   Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin macht der Betriebsrat nicht individuelle Rechte von Mitarbeitern der Arbeitgeberin in Prozesstandschaft sondern eigene, kollektive Rechte gelten. Beide Anträge des Betriebsrats sind darauf gerichtet, feststellen zu lassen, dass bestimmte Regelungen einer bei der Arbeitgeberin geltenden Betriebsvereinbarung unwirksam sind. Mit einer Entscheidung über diese Anträge wird die Regelungsweite dieser Betriebsvereinbarung und damit auch des daran gebundenen Durchführungsanspruches des Betriebsrats gegenüber der Arbeitgeberin bestimmt. Der Betriebsrat als Vertragspartner der Betriebsvereinbarung und Inhaber des Durchführungsanspruchs ist daher auch antragsbefugt (vgl. BAG, 21.8.2011, 3 ABR 44/00, AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG „Betriebsvereinbarung"; BAG, 18.1.2005, 3 ABR 21/04, AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972 „Betriebsvereinbarung").

Soweit das BAG in seiner Entscheidung vom 18.2.2003 (Az. 1 ABR 17/02, AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 „Betriebsvereinbarung") die Antragsbefugnis des Betriebsrates verneint hat – worauf die Arbeitgeberin hinweist – weist der dort entschiedene Fall maßgebliche Unterschiede im Vergleich zum hier streitgegenständlichen auf. Die dort vom Antrag umfasste Betriebsvereinbarung ist zum Entscheidungszeitpunkt durch Kündigung bereits außer Kraft gewesen. Genau darauf stützt das BAG auch seine Entscheidung zur fehlenden Antragsbefugnis. Das Begehren des dortigen Betriebsrats sei ausschließlich vergangenheitsbezogen. Das ist im hier zu entscheidenden Fall anders.

Dass durch eine Auseinandersetzung über die Reichweite einer Betriebsvereinbarung auch individualrechtliche Rechtspositionen von Arbeitnehmern betroffen sein können, ist unschädlich (BAG, 18.1.2005, 3 ABR 21/04, AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972 „Betriebsvereinbarung").

b) Der Betriebsrat hat auch das erforderliche Feststellungsinteresse für seine Anträge. Da zwischen den Beteiligten Streit über die Rechtswirksamkeit der vom Betriebsrat angegriffenen Regelungen der BV-Dienstpläne und damit über die Reichweite der Durchführungspflichten der Arbeitgeberin besteht, hat der Betriebsrat das erforderliche besondere Feststellungsinteresse (vgl. BAG, 21.8.2011, 3 ABR 44/00, AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG „Betriebsvereinbarung").

c) Die Anträge des Betriebsrats sind auch nicht wegen widersprüchlichen, rechtsmissbräuchlichen Verhaltens des Betriebsrats unzulässig. Ein Betriebsrat kann im Hinblick auf seine Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch die gerichtliche Überprüfung der Wirksamkeit von Regelungen in Betriebsvereinbarungen verlangen, die er zuvor selbst mitgetragen hat (BAG, 18.2.2003, 1 ABR 17/02, AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 „Betriebsvereinbarung").

2. Die Anträge sind auch begründet.

a) Die Regelung in Ziffer VII. Nr. 2 BV-Dienstpläne ist unwirksam.

Sie verstößt gegen den Tarifvorrang, § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Die Betriebsparteien haben in der BV-Dienstpläne die jährliche „Gesamtarbeitszeit" festgelegt, obwohl eine Regelung zur jährlichen Arbeitszeit bereits in § 8 Nr. 1 TV-Gehalt besteht.

Mit der Regelung in Ziffer VII. Nr. 2 BV-Dienstpläne haben die Betriebsparteien eine sog. Soll-Arbeitszeit festgelegt. Diese bilden die Betriebsparteien aus der sog. Gesamtarbeitszeit von 1.920 Stunden jährlich, welche sich aus der sog. regelmäßigen

Arbeitszeit von 1.602 Stunden sowie 318 Stunden berufstypische unregelmäßige Arbeitszeit zusammensetzen soll. Mit der Einführung einer sog. Gesamtarbeitszeit und einer sich daraus bildenden Soll-Arbeitszeit haben die Betriebsparteien aber eine Regelung zur jährlichen und schließlich täglichen Arbeitszeit getroffen, obwohl es jedenfalls zur jährlichen Arbeitszeit bereits eine Regelung im einschlägigen TV-Gehalt gibt. Nach § 8 Nr. 1 dieses Tarifvertrages beträgt die regelmäßige jährliche Arbeitszeit 1.602 Stunden. Eine über diesem Wert liegende Soll-Arbeitszeit legt der Tarifvertrag ebenso wenig fest wie eine sog. Gesamtarbeitszeit.

Vielmehr regelt er nur, dass Überschreitungen bis zu jährlich 318 Stunden über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus nicht als Überstunden gelten und nicht der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen. Dass es sich bei der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit zuzüglich des Volumens von 318 Stunden um eine sog. Gesamtarbeitszeit handelt, ist dem TV-Gehalt nicht zu entnehmen. Er wollte der Arbeitgeberin ersichtlich lediglich mehr Flexibilität einräumen, soweit die regelmäßige Arbeitszeit um *bis zu* 318 Stunden überschritten werden muss. Eine von der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit (1.602 Stunden) abweichende (regelmäßige) Gesamtarbeitszeit von 1.920 Stunden jährlich, ist damit aber nicht geregelt. Es verbleibt vielmehr bei der tarifvertraglichen Festlegung der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit von 1.602 Stunden.

Besieht man sich die Regelung der Betriebsparteien zur Ermittlung von sog. Minderarbeitsstunden wird dies besonders deutlich: Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages dürften Minderarbeitsstunden nur bei Unterschreitung der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit von 1.602 Stunden vorliegen. Nach der Regelung der Betriebsparteien kommt es zu Minderarbeitsstunden aber (erst) bei einer Unterschreitung der Sollarbeitszeit, welche aus der Gesamtarbeitszeit von 1.920 Stunden jährlich ermittelt werden soll.

Insoweit liegt eine Abweichung der Regelungen der Betriebsparteien zur Arbeitszeit zu den tariflichen Vorgaben vor.

Daran ändert auch nichts der Hinweis der Arbeitgeberin auf die Tarifvereinbarung vom 9.1.1996 (Anlage K 4). Diese Tarifvereinbarung entfaltet keine Wirkung. Die Regelung in § 8 Nr. 1 des TV-Gehalt ist nicht gerichtlich für unwirksam erklärt worden. Sie gilt unverändert. Insoweit verbleibt es dabei, dass vorliegend der Wortlaut in § 8 Nr. 1 TV-Gehalt zur Prüfung heranzuziehen ist. Dieser regelt – wie dargelegt – eine regelmäßige jährliche Arbeitszeit von 1.602 Stunden und enthält Regelungen für Überschreitungen von bis zu 318 Stunden jährlich während die BV-Dienstpläne eine sog. Gesamtarbeitszeit von 1.920 Stunden jährlich regelt.

Auch der Blick auf Ziffer VII. Nr. 1 BV-Dienstpläne führt zu keiner anderen rechtlichen Wertung. Die Arbeitgeberin meint dazu, unter Berücksichtigung dieser Regelung handele es sich bei den Regelungen in Ziffer VII. Nr. 2 BV-Dienstpläne nicht um die Festlegung der Arbeitszeit sondern setze eine solche Arbeitszeit zur Bildung einer sog. Gehfolge, d.h. der Reihenfolge des Einsatzes der Mitarbeiter, nur voraus.

Dieses Verständnis ist bereits nicht aus Ziffer VII. Nr. 1 der BV-Dienstpläne zu entnehmen. Darin heißt es, dass ein Vergleich zwischen Ist-Arbeitszeit und Soll-Arbeitszeit und die Definition von Mehr- und Minderarbeitsstunden „in erster Linie zur Auswahl der Mitarbeiter, die zu Dienstverlängerungen, Dienstverkürzungen oder Zusatzdiensten herangezogen werden" dienen. Die Formulierung „in erster Linie" lässt eine Verwendung über eine solche zur Ermittlung der Gehfolge bereits erkennen.

Unter Berücksichtigung der weiteren Regelungen in Ziffer VII. der BV-Dienstpläne ist diese Formulierung auch konsequent. Der Vergleich zwischen Ist-Arbeitszeit und Soll-Arbeitszeit und die Definition von Mehr- und Minderarbeitsstunden dienen eben auch zur Führung des Arbeitszeitkontos, welches nach der Regelung in Nr. 3 a) der Ziffer VII. BV-Dienstpläne zum 30. des Folgejahres auszugleichen ist, wenn der Wert in die eine oder andere Richtung 80 Stunden überschreitet und im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ziffer VII. Nr. 4 BV-Dienstpläne ggf. verrechnet werden kann.

Eine Öffnungsklausel enthält der TV-Gehalt zur (abweichenden) Regelung der jährlichen Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene nicht.

b) Die Regelung in Ziffer VII Nr. 3 BV-Dienstpläne ist ebenfalls unwirksam.

(1) Das folgt bereits unmittelbar aus der Unwirksamkeit der Regelung in Ziffer VII Nr. 2 BV-Dienstpläne. Beide Regelungen hängen unmittelbar zusammen. Die Regelung in Ziffer VII. Nr. 3 BV-Dienstpläne hängt von der Wirksamkeit der Regelung in Ziffer VII. Nr. 3 BV-Dienstpläne ab. Die Regelung in Ziffer VII Nr. 3 BV-Dienstpläne geht von einer wirksamen Definition von Mehr- und Minderarbeitsstunden in der Regelung in Ziffer VII. Nr. 2 der BV-Dienstpläne aus und setzt eine solche Definition für die eigenen Regelungen voraus. Solche Definitionen haben die Betriebsparteien aber in Ziffer VII. Nr. 2 BV-Dienstpläne nicht wirksam vereinbart. Die Regelung in Ziffer VII. Nr. 2 der BV-Dienstpläne ist unwirksam (siehe oben II. 2 a).

(2) Darüber hinaus setzt die Regelung in Ziffer VII Nr. 3 BV-Dienstpläne ebenfalls – entgegen der tarifvertraglichen Vorgaben – eine jährliche Gesamtarbeitszeit von 1.920 Stunden voraus. Das ergibt sich bereits aus dem Gebrauch des Wortes „Minderarbeitsstunden" in Ziffer VII. Nr. 3 BV-Dienstpläne. Die Berechnung von sog.

Minderarbeitsstunden erfolgt gem. Ziffer VII. Nr. 2 BV-Dienstpläne durch die Unterschreitung der in Ziffer VII. Nr. 2 a) BV-Dienstpläne festgelegten Gesamtarbeitszeit. Eine solche Festlegung steht aber der von den Tarifvertragsparteien in § 8 Nr. 1 TV-Gehalt vereinbarten regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit entgegen. Auch insoweit liegt ein Verstoß gegen den Tarifvorrang (§ 77 Abs. 3 BetrVG) vor.

(3) Auf die Frage der Angemessenheit der Regelung in Ziffer VII. Nr. 3 BV-Dienstpläne ist es nicht mehr angekommen.

III.

Diese Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann die Arbeitgeberin beim Landesarbeitsgericht Hamburg Beschwerde einlegen.

Für den Betriebsrat ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt **einen Monat**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb der Frist muss die Beschwerdeschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird. Mit der Beschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses vorgelegt werden.

Die Beschwerde ist mit einem Schriftsatz zu begründen. Die Frist für die Begründung der Beschwerde beträgt **zwei Monate.** Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb der Frist muss die Beschwerdebegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird. Die Beschwerdebegründungsfrist kann auf Antrag von dem oder der Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts einmal verlängert werden, wenn nach seiner bzw. ihrer freien Überzeugung das Verfahren durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn der bzw. die Beteiligte erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründung müssen unterschrieben sein

a) von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder

b) von einem Vertreter oder einer Vertreterin einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände, wenn der Vertreter bzw. die Vertreterin kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Vertretungsberechtigt sind auch Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der vorgenannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen; Entsprechendes gilt für die Angestellten der vorgenannten juristischen Personen.

Postanschrift und Sitz des Landesarbeitsgerichts Hamburg:

Postanschrift : Postfach 76 07 20, 22057 Hamburg

Gerichtsgebäude: Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

[redacted]

Hinweis:

Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze in 5-facher Ausfertigung bei dem Landesarbeitsgericht einzureichen.

Für richtige Ausfertigung:
Urkundsbeamter der Geschäftsstelle