



Arbeitsgericht Hannover

Im Namen des Volkes

Beschluss

Verkündet am: 14.11.2023

12 BV 16/23

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

1. Betriebsrat der _____
_____, vertr.d.d., Betriebsratsvorsitzende _____
– Antragsteller und Beteiligter zu 1 –
2. _____
– Antragstellerin und Beteiligte zu 2 –

Verfahrensbevollmächtigte:

zu 1-2: Rechtsanwälte Dr. Henning Kluge, Karsten Fischer-Lange und Pascal Manthey Büro Hannover, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

3. _____
– Beteiligte zu 3 –

Verfahrensbevollmächtigte:

hat die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Anhörung vom 14. November 2023 durch die Richterin _____ als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ und den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ als Beisitzer beschlossen:

1. Der Beteiligte zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, nur bis zu maximal 10 Stunden Betriebsratstätigkeiten täglich zu verrichten.

2. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, nur bis zu maximal 10 Stunden Betriebsratstätigkeiten täglich zu verrichten.
3. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, die Abmahnung vom 11.05.2023 aus der Personalakte der Beteiligten zu 2) zu entfernen.
4. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, keine Betriebsratstätigkeiten an einem Sonntag zu verrichten.
5. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, grundsätzlich keine Betriebsratstätigkeiten an einem Samstag zu verrichten.
6. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, Betriebsratstätigkeiten an einem Samstag bei der Geschäftsleitung anzumelden.

Gründe

A.

Die Beteiligten streiten über die Frage, ob Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist und die Arbeitgeberin entsprechend Vorgaben im Hinblick auf den Umfang sowie die zeitliche Lage der Betriebsratstätigkeit machen darf. Darüber hinaus streiten die Beteiligten darüber, ob Betriebsratsmitglieder verpflichtet werden können, Betriebsratstätigkeit an Samstagen bei der Geschäftsleitung anzumelden. Die Beteiligte zu 2) begehrt zudem die Entfernung einer ihr gegenüber erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte.

Bei der Beteiligten zu 3) (*im Folgenden: Arbeitgeberin*) handelt es sich um ein gemeinnütziges Unternehmen für inklusive Serviceleistungen. Die Arbeitgeberin hat zwei Standorte, einen in München und einen in Hannover. Bei dem Beteiligten zu 1) (*im Folgenden: Betriebsrat*) handelt es sich um den bei der Arbeitgeberin in Hannover gebildeten Betriebsrat, der aus insgesamt 13 Betriebsratsmitgliedern besteht. Die Beteiligte zu 2) ist ein Mitglied des Betriebsrates und war bis vor kurzem die Vorsitzende des Betriebsrates.

Die Beteiligte zu 2) ist in ihrer Funktion als Betriebsratsmitglied vollfreigestellt. Sie ist sehr engagiert und übernahm mehr Aufgaben des Betriebsrates als andere Betriebsratsmitglieder. Die Arbeitgeberin erteilte der Beteiligten zu 2) Hinweise und Anweisungen, in Zukunft täglich nicht mehr als zehn Stunden Betriebsratstätigkeit auszuüben. Da die Beteiligte zu 2) dieser Anweisung nach Ansicht der Arbeitgeberin nicht nachgekommen ist, erteilte sie der Beteiligten zu 2) unter dem 11. Mai 2023 eine Abmahnung (*Anlage ASt1, Bl. 8 d.A.*). Gegenstand der Abmahnung waren Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, namentlich Verstöße gegen die

Höchst Arbeitszeit gemäß § 3 ArbZG. Zudem stellte die Arbeitgeberin der Beteiligten zu 2) bei einem erneuten Verstoß arbeitsrechtliche Maßnahmen in Aussicht.

Am 10. Mai 2023 erteilte die Arbeitgeberin einem weiteren Mitglied des Betriebsrates, Herrn [REDACTED], eine Ermahnung (*Anlage ASt2, Bl. 9 d.A.*). Gegenstand dieser Ermahnung war ebenfalls die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes.

Am 11. Juli 2023 übersandte die Geschäftsführerin der Arbeitgeberin, Frau [REDACTED], eine E-Mail an den Betriebsrat (*Anlage ASt 3, Bl. 56 d.A.*). In dieser E-Mail forderte sie die Betriebsratsmitglieder auf, an Samstagen und Sonntagen grundsätzlich keine Betriebsratsarbeit zu erledigen. An Sonntagen wurde das Arbeiten für den Betriebsrat gänzlich untersagt; an Samstagen war eine vorherige Anmeldung bei der Geschäftsleitung erforderlich.

Am 14. September 2023 teilte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin, Herr [REDACTED], dem Betriebsrat anlässlich einer am gleichen Tag stattfindenden Betriebsratssitzung mit, dass die Arbeitgeberin aufgrund der für die Sitzung geplanten diversen umfangreichen Themen ausnahmsweise Abstand von arbeitsrechtlichen Maßnahmen wegen eventueller Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit nimmt (*Anlage ASt4, Bl. 57 d.A.*). Auf eine Anfrage des Betriebsrates, ob eine solche Ausnahme auch für die Betriebsratssitzung am 21. September 2023 gelte, antwortete die Arbeitgeberin mit E-Mail vom 19. September 2023, dass dies von der „Anzahl und der Inhalte der Punkte“ abhängig sei (*Anlage ASt5, Bl. 58 d.A.*).

Der Betriebsrat sieht sich aufgrund der zeitlichen Anweisungen der Arbeitgeberin in Bezug auf den Umfang und die Lage der Betriebsratsarbeit in der Ausübung seiner Tätigkeit gestört und behindert. Die Arbeitgeberin versuche auf diese Weise Einfluss auf die Betriebsratsarbeit und insbesondere deren Verteilung sowie den Inhalt zu nehmen. Es sei der Arbeitgeberin indes untersagt, entsprechende Anweisungen zu erteilen. Zum einen handele es sich bei der Betriebsratsarbeit nicht um Arbeitszeit, sodass das Arbeitszeitgesetz schon keine Anwendung findet. Zum anderen habe die Arbeitgeberin gegenüber den Mitgliedern des Betriebsrates kein Weisungsrecht, sodass entsprechende Anweisungen jedenfalls vor diesem Hintergrund rechtswidrig seien. Ein Betriebsratsmitglied könne selbst entscheiden, ob und wie lange es Betriebsratstätigkeit ausübe, auch wenn die „normale Arbeitszeit“ und die Betriebsratsarbeit zusammen die Grenze der Höchst Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz überschreiten.

Aus diese Grund sei auch die der Beteiligten zu 2) gegenüber ausgesprochene Abmahnung rechtswidrig und daher aus der Personalakte zu entfernen. Die Beteiligte zu 2) ist der Ansicht, die Abmahnung der Arbeitgeberin stelle eine Behinderung ihrer Betriebsratstätigkeit dar. Die Aufforderung, die Vorgaben der Arbeitgeberin im Hinblick auf den Umfang der

Betriebsratsarbeit einzuhalten, sowie die Androhung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen, führe dazu, dass ein Betriebsratsmitglied davon abgehalten werde, sich die für die Erledigung der Betriebsratsarbeit erforderliche Zeit zu nehmen. Darüber hinaus habe die Beteiligte zu 2) nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen. Die Beteiligte zu 2) habe als vollfreigestelltes Betriebsratsmitglied an den in der Abmahnung genannten Tagen ausschließlich Betriebsratsarbeit ausgeübt. Zudem habe die Beteiligte zu 2) jedenfalls auch nicht mehr als 12 Stunden am Tag gearbeitet, wie es in dem Betrieb der Beklagten für einige Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 3 ArbZG i.V.m. einer bei der Beklagten anzuwendenden Betriebsvereinbarung sogar vorgesehen ist. Die Beteiligte zu 2) sei auch nicht - wie von der Arbeitgeberin behauptet - infolge der Betriebsratsarbeit erschöpft und arbeitsunfähig gewesen.

Darüber hinaus führe auch die Anweisung der Arbeitgeberin, Betriebsratsarbeit an einem Samstag bei der Geschäftsleitung anzumelden, zu einer Behinderung der Betriebsratsstätigkeit. Die Anordnung habe eine - wenn auch nur psychologische - Erschwerung des Meldeverfahrens zur Folge.

Mit Schriftsatz vom 19. September 2023 (*Bl. 49 ff. d.A.*) hat der Betriebsrat seine Anträge aus der Antragsschrift vom 7. Juli 2023 erweitert.

Der Betriebsrat beantragt zuletzt:

1. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, nur bis zu maximal 10 Stunden Betriebsratsstätigkeiten täglich zu verrichten.
2. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, Betriebsratsstätigkeiten zeitlich so zu legen, dass der zeitliche Umfang von geleisteter Arbeitszeit und Betriebsratsstätigkeiten zusammen an einem Arbeitstag nicht mehr als 10 Stunden beträgt.

Die Beteiligte zu 2) beantragt:

3. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, die Abmahnung vom 11.05.2023 aus der Personalakte der Beteiligten zu 2) zu entfernen.

Der Betriebsrat beantragt weiter:

4. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, keine Betriebsratsstätigkeiten an einem Sonntag zu verrichten.

5. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, grundsätzlich keine Betriebsratstätigkeiten an einem Samstag zu verrichten.
6. Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, Mitglieder des Beteiligten zu 1) anzuweisen, Betriebsratstätigkeiten an einem Samstag bei der Geschäftsleitung anzumelden.

Die Arbeitgeberin beantragt:

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass zumindest die Wertungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere die Regelung zur Höchstarbeitszeit, auch in Bezug auf die Betriebsratsarbeit jedenfalls mittelbar anwendbar seien. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet, für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes Sorge zu tragen und müsse sich aus diesem Grund absichern. Bei einem Verstoß drohe der Arbeitgeberin ein Bußgeldbescheid. Zudem habe die Arbeitgeberin auch gegenüber den Betriebsratsmitgliedern eine Fürsorgepflicht. Die Beteiligte zu 2) strengte sich übermäßig an und habe die fürsorglichen Hinweise der Arbeitgeberin missachtet. Die Arbeitgeberin befinde sich in einer Konfliktsituation, wenn ein Betriebsratsmitglied nicht selbst in der Lage ist, sich zu schützen und sehenden Auges die Höchstarbeitszeitgrenze des Arbeitszeitgesetzes überschreitet. Die übermäßige Betriebsratsarbeit habe bei der Beteiligten zu 2) zu einem Zustand der Erschöpfung und einer erhöhten Anzahl an Fehltagen wegen Arbeitsunfähigkeit geführt. An diesen Tagen habe die Beteiligte zu 2) teilweise dennoch Betriebsratstätigkeit ausgeübt.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird ergänzend auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle vom 10. August 2023 (*Bl. 23 f. d.A.*) sowie vom 14. November 2023 (*Bl. 85 ff. d.A.*) Bezug genommen.

B.

Die Anträge des Betriebsrates sowie der Antrag der Beteiligten zu 2) sind zulässig und begründet.

I.

Die Anträge sind zulässig.

1.

Das Arbeitsgericht Hannover ist gemäß § 82 Abs. 1 Satz 1 ArbGG örtlich zuständig. Der Betrieb der Arbeitgeberin liegt [REDACTED] in Hannover.

2.

Die Begehren des Betriebsrates sowie der Beteiligten zu 2) sind gemäß § 80 Abs. 1 i.V.m. § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG im Beschlusswege geltend zu machen. Danach sind für Angelegenheiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz sachlich die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig.

a)

Mit seinen geltend gemachten Anträgen beruft der Betriebsrat sich auf seine Rechte als Träger der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung. Es geht um eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit nach § 78 Satz 1 BetrVG.

b)

Auch in Bezug auf die Entfernung der Abmahnung ist eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit gegeben. Dies folgt zwar nicht allein aus dem Umstand, dass die Adressatin der Abmahnung ein Betriebsratsmitglied ist. Jedoch ergibt sich der erforderliche Bezug zu Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz vorliegend daraus, dass die Beteiligte zu 2) durch den Ausspruch in ihrer Mandatsausübung im Sinne des § 78 BetrVG gestört bzw. gehindert wird (vgl. LAG Niedersachsen 26. Januar 2016 - 2 Ta 1/16 - Rn. 21 ff.). Eine solche Behinderung der Betriebsratsarbeit erscheint nicht „auf der Hand liegend“ ausgeschlossen. Durch den Ausspruch der Abmahnung wird die Beteiligte zu 2) im Hinblick auf den Umfang ihrer Betriebsratsarbeit eingeschränkt, sodass die Beteiligte zu 2) objektiv betrachtet unter Umständen nicht mehr in der Lage ist, ihre Tätigkeit als Betriebsratsmitglied vollumfänglich zu erledigen.

Dem steht auch nicht entgegen, dass der Beteiligten zu 2) mit der Abmahnung aufgegeben wird, dafür Sorge zu tragen, dass sie ihre „Arbeitspflichten“ innerhalb einer maximalen Arbeitszeit von zehn Stunden am Tag zu verrichten habe. Die Beteiligte zu 2) ist vollfreigestelltes Betriebsrat, sodass mit „Arbeitspflichten“ nur „Betriebsratspflichten“ gemeint sein können.

3.

Den Beteiligten fehlt es auch nicht an der erforderlichen Antragsbefugnis gemäß § 81 Abs. 1 ArbGG.

a)

Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist ein Beteiligter antragsbefugt im Sinne von § 81 Abs. 1 ArbGG, wenn er eigene Rechte geltend macht. Ebenso wie die Prozessführungsbefugnis im Urteilsverfahren dient die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren dazu, Popularklagen auszuschließen. Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist regelmäßig der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (vgl. BAG 5. März 2013 - 1 ABR 75/11 - Rn. 17; BAG 21. August 2012 - 3 ABR 20/10 - Rn. 26 mwN; BAG 17. Juni 2009 - 7 ABR 96/07 - Rn. 9).

b)

Danach ist der Betriebsrat antragsbefugt. Er stützt seine Anträge auf eine (behauptete) Störung und Behinderung seiner Arbeit. Nach seinem Vorbringen in der Antragsbegründung nimmt er Bezug auf die Schutzbestimmung des § 78 Satz 1 BetrVG, der er - jedenfalls auch - eine gremienschutzbezogene Intention beimisst. Damit macht er ein eigenes Recht geltend. Es erscheint auch nicht ausgeschlossen, die begehrten Anträge auf § 78 Satz 1 BetrVG zu stützen.

c)

Auch die Beteiligte zu 2) ist als Betriebsratsmitglied im Hinblick auf den Antrag zu 3. antragsbefugt. Sie berührt sich in ihrer Funktion als Betriebsratsmitglieds eines eigenen Rechts, dessen Bestehen nicht von vornherein ausgeschlossen ist (vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 53).

II.

Die Anträge sind insgesamt begründet.

1.

Der Antrag zu 1. ist begründet. Die Arbeitgeberin hat es zukünftig zu unterlassen, die Mitglieder des Betriebsrates anzuweisen, nur bis zu maximal zehn Stunden Betriebsratstätigkeiten täglich zu verrichten.

a)

Dem Betriebsrat steht bei einer Störung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber ein Unterlassungsanspruch zu, der zwar in § 78 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt ist, jedoch aus dem Zweck der Vorschrift folgt, die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben sicherzustellen (BAG 12. November 1997 - 7 ABR 14/97 - zu B 2 der Gründe; LAG Hamm

25. November 2002 - 10 TaBV 121/02 - zu B II 1 a der Gründe). Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei diesem Unterlassungsanspruch um einen selbständig einklagbaren Nebenleistungsanspruch (BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - zu II B der Gründe; BAG 12. November 1997 - 7 ABR 14/97 - zu B 2 der Gründe).

b)

Die Anweisungen der Arbeitgeberin im Hinblick auf den zeitlichen Umfang der Betriebsratsarbeit stellen einer Störung der Betriebsratstätigkeit im Sinne des § 78 Satz 1 BetrVG dar.

aa)

Der Begriff der Störung bzw. Behinderung der Betriebsratstätigkeit nach § 78 Satz 1 BetrVG ist sehr weitgehend: Er umfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit, wobei ein Verschulden oder eine Absicht zur Behinderung nicht erforderlich ist (BAG 12. November 1997 - 7 ABR 14/97 - zu B 1 der Gründe). Hieraus folgt, dass Anweisungen der Arbeitgeberin, die sich nicht im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Normen halten, in der Regel als Störung der Betriebsratsarbeit zu qualifizieren sind.

bb)

Die Anweisungen der Arbeitgeberin, nicht länger als zehn Stunden täglich Betriebsratsarbeit auszuüben, entbehrt jeglicher gesetzlichen oder vertraglichen Grundlage. Ein Recht der Arbeitgeberin zu derartigen Anweisungen folgt weder aus den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes noch aus sonstigen Schutzgedanken. Es obliegt vielmehr dem einzelnen Betriebsratsmitglied selbst, die ihm mit dem Betriebsverfassungsrecht zur Seite gestellten Ansprüche, die eine überobligatorische Belastung verhindern sollen, in Anspruch zu nehmen.

(1)

Die Arbeitgeberin ist nicht berechtigt, Anweisungen im Hinblick auf den Umfang der Betriebsratstätigkeit, insbesondere die Einhaltung der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz, anzuordnen. Das Arbeitszeitgesetz findet auf die Betriebsratstätigkeit keine Anwendung.

(a)

Dies folgt zwar nicht unmittelbar aus dem Arbeitszeitgesetz. § 2 Abs. 1 ArbZG normiert lediglich, dass Arbeitszeit die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen ist. Eine weitergehende Klärung erfolgt durch die gesetzliche Regelung nicht. Dagegen definiert die Richtlinie 2003/88/EG unter Art. 2 Nr. 1, dass Arbeitszeit jede Zeitspanne ist, während der ein

Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit oder Aufgaben wahrnimmt. Zentrales Element der Arbeit im Sinne der Richtlinie ist damit, dass der Arbeitgeber über die Dienste des Arbeitnehmers disponieren kann. Daraus ergibt sich, dass Betriebsratstätigkeit keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sein kann. Während das Betriebsratsmitglied Betriebsratstätigkeiten ausübt, steht es dem Arbeitgeber gerade nicht zur Verfügung. Es handelt sich um Amts- und nicht um Arbeitszeit.

(b)

Auch nach dem Sinn und Zweck des Arbeitszeitgesetzes handelt es sich bei Betriebsratstätigkeit nicht um Arbeitszeit in diesem Sinne. Sinn und Zweck der Schutznorm ist eine klare Abgrenzung von Arbeitszeit als „Fremdbestimmung“ kraft weisungsabhängiger Dienstleistung einerseits und von „Selbstbestimmung“ kraft eigenverantwortlicher Freizeitgestaltung andererseits (*MHdbArR/Reichhold 5. Aufl. Band 1 § 40 Rn. 67*). Das Arbeitszeitgesetz soll die Arbeitnehmer gerade „nicht vor jeder Überforderung, sondern nur vor solchen (schützen), die vom Arbeitgeber zu verantworten sind“ (*vgl. Wiebauer, NZA 2013, 542*). Wollte man Betriebsratstätigkeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes verstehen, wäre dies nur möglich, wenn dem Arbeitgeber Einflussmöglichkeiten auf die Betriebsratstätigkeit zuständen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Das Betriebsratsamt ist gemäß § 37 Abs. 1 BetrVG ein unentgeltliches privatrechtliches Ehrenamt. Der Betriebsrat sowie seine Mitglieder werden zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs (§ 2 Abs. 1 BetrVG) aufgrund eines ihnen in einer demokratischen Wahl verliehenen Mandats tätig und nehmen in dieser Position Amtsaufgaben wahr, ohne dabei an irgendwelche für eine Arbeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 Halbs.1 ArbZG prägenden Weisungen des Arbeitgebers gebunden zu sein (*LAG Hamm 20. Februar 2015 - 13 Sa 1386/14 - zu I 1 b der Gründe*). Der Aufwand richtet sich allein nach dem tatsächlichen Arbeitsanfall. Mit einem Ehrenamt gehen daher in der Regel nicht nur Rechte und Privilegien, sondern auch erhebliche Pflichten einher. Insofern ist es den Betriebsratsmitgliedern auch im Interesse einer funktionierenden Betriebsverfassung zuzumuten, unter Umständen auch mehr als zehn Stunden täglich tätig zu sein, um die erforderliche Betriebsratstätigkeit zu erledigen. Dies ist der Betriebsratsarbeit aufgrund ihrer ehrenamtlichen Ausgestaltung immanent und insofern nicht schützenswert. Niemand ist von der Rechtsordnung gehindert, sich bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit überobligatorisch zu verausgaben.

(c)

Auch vor dem Hintergrund, dass die Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes gemäß §§ 22, 23 ArbZG bußgeldbewährt und strafbar ist, erscheint die Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes nicht interessengerecht. Adressat dieser Vorschriften ist ausschließlich der Arbeitgeber. Obläge

dem Arbeitgeber die alleinige Verantwortung gegenüber der zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes berufenen Aufsichtsbehörden, würde dies zu einer schwer lösbaren Konfliktsituation führen, da der Betriebsrat in der Wahrnehmung seiner Aufgaben autonom ist und dem Arbeitgeber in Bezug auf die Betriebsratstätigkeit gerade kein Weisungsrecht zusteht (vgl. BAG 23. Juni 1983 - 6 ABR 65/80). Insofern wäre zu besorgen, dass der Arbeitgeber bei dem Versuch, die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes auch gegenüber dem Betriebsrat durchzusetzen, in dessen autonome Arbeitsorganisation eingreift. Andernfalls geriete der Arbeitgeber in die Haftung, ohne dass er etwaige Verstöße gegen das ArbZG im Angesicht der eigenständigen Amtsführung durch den Betriebsrat verhindern könnte (LAG Niedersachsen 20. April 2015 - 12 TaBV 76/14 - zu II 2 a bb der Gründe).

(d)

Für diese Ansicht spricht auch die Systematik des Gesetzes. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz nehmen mit ihren Normen bezüglich der Betriebsratstätigkeit gerade nicht aufeinander Bezug (LAG Niedersachsen 20. April 2015 - 12 TaBV 76/14 - zu II 2 a bb der Gründe).

(2)

Auch im Übrigen gibt es keinen Rechtssatz, nach dem Betriebsratstätigkeit insgesamt nur dem Umfang der disponierten Arbeitszeit bzw. der nach dem Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Höchstarbeitszeit entsprechen darf. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist vor einer übermäßigen Inanspruchnahme hinreichend durch die bereits existierenden Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz geschützt.

(a)

Zunächst einmal gilt der Grundsatz, dass Betriebsratstätigkeit während der regulären Arbeitszeit erledigt werden soll. Darüber hinaus sieht das Betriebsverfassungsgesetz in § 37 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG Regelungen vor, die das Betriebsratsmitglied vor einer mandatsbedingten Überforderung schützen ohne dabei eine zeitliche Begrenzung der Betriebsratstätigkeit festzulegen. Die Betriebsratstätigkeit wird vielmehr mit der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds gekoppelt. Dadurch wird verhindert, dass die Betriebsratsmitglieder aufgrund ihres ehrenamtlichen Engagements Nachteile erleiden bzw. in Kauf nehmen müsse.

(aa)

Soweit das einzelne Betriebsratsmitglied danach vor dem Problem steht, dass es sich nach einer mehrstündigen Betriebsratssitzung nicht mehr in der Lage fühlt, seiner disponierten Arbeitstätigkeit nachzugehen, lässt sich diese Problematik über § 37 Abs. 2 BetrVG regeln.

Das Betriebsratsmitglied erwirbt gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber und kann mithin im Rahmen einer gewissenhaften Überlegung selbst entscheiden, ob es ihm zumutbar ist, die disponierte Arbeitstätigkeit noch zu verrichten oder ob in Anbetracht der Umstände, unter denen die Betriebsratsstätigkeit erfolgte, eine (weitere) Pause erforderlich ist (*vgl. Arbeitsgericht Hannover 3. Juli 2014 - 13 BV 8/14 - zu II 1 b der Gründe*). § 37 Abs. 2 BetrVG soll verhindern, dass ein Betriebsratsmitglied infolge einer erforderlichen Betriebsratsstätigkeit eine Entgeltbuße erleidet. Entscheidet sich ein Betriebsratsmitglied hingegen freiwillig, über die Arbeitszeit hinaus Betriebsratsarbeit zu leisten und sich diese nicht bezahlen zu lassen, ist ihm dieses - als Ausdruck des Ehrenamtes - gestattet.

(bb)

Daneben gewährt § 37 Abs. 3 BetrVG dem Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratsarbeit einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, hilfsweise einen Abgeltungsanspruch. Die Vorschrift berücksichtigt, dass Ehrenämter generell mit Freizeitopfern verbunden sind und bindet den Ausgleich daher an die Voraussetzung, dass die Betriebsratsaufgaben aus betriebsbedingten Gründen nicht während der Arbeitszeit erledigt werden konnten. Entscheidet sich ein Betriebsratsmitglied hingegen ohne betriebliche Notwendigkeit aus eigenem Antrieb, bestimmte Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen, kann es keinen Ausgleich verlangen.

(b)

Des Weiteren gebietet auch § 30 Abs. 1 Satz 2 BetrVG eine Schutzregelung für den Betriebsrat. Nach § 30 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Betriebsratsvorsitzende verpflichtet, bei Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Betriebsratsvorsitzende muss insofern einerseits dafür Sorge tragen, dass die Sitzungen so terminiert werden, dass viele Mitglieder während ihrer regulären Arbeitszeit daran teilnehmen können. Zudem ist er auch verpflichtet, die Sitzung grundsätzlich auf eine angemessene Dauer zu beschränken und sicherzustellen, dass diese die Mandatsträger nicht überobligatorisch belastet.

(c)

Daneben steht es dem Betriebsratsmitglied gemäß § 24 Nr. 2 BetrVG frei, sein Amt jederzeit freiwillig niederzulegen. Insofern kann einer überobligatorischen Belastung seitens des einzelnen Betriebsratsmitglieds unverzüglich entgegengetreten werden.

(3)

Dieser Rechtsansicht steht - entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin - auch die seitens der Arbeitgeberin zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Juni 1998 (Az: 7 AZR 500/88) nicht entgegen. In der Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht im Rahmen des § 37 Abs. 2 BetrVG zwar entschieden, dass die Wertungen des Arbeitszeitgesetzes dann zu berücksichtigen sein können, wenn es einem Betriebsratsmitglied wegen der Teilnahme an einer Betriebsratssitzung unmöglich oder unzumutbar ist, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten (vgl. im Zusammenhang mit § 5 ArbZG BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 26 ff.). Jedoch ging die Initiative in diesem Fall von dem Betriebsratsmitglied selbst aus. Es hat in eigener Verantwortung sein ihm zustehendes Recht nach § 37 Abs. 2 BetrVG geltend gemacht und eingefordert. Eine darüberhinausgehende Verpflichtung des Arbeitgebers, insbesondere vor dem Hintergrund des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit des einzelnen Betriebsratsmitgliedes, durch Vorgaben für die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu sorgen, ist hingegen nicht Gegenstand der Entscheidung. Vielmehr ist es im Rahmen des ihm übertragenen Ehrenamtes gerade allein Sache des Betriebsratsmitgliedes selbst zu entscheiden, welche Anstrengungen es sich noch zumutet und ab welchem Punkt dem Erholungsbedürfnis Vorrang zu gewähren ist und es Gebrauch von seinem Recht aus § 37 Abs. 2 BetrVG macht. Wäre es dem Arbeitgeber zugestanden, dem Betriebsrat bzw. seinen Mitgliedern - über bloße Hinweise hinaus - Vorgaben zu dem Umfang und der Lage der Betriebsratstätigkeit zu machen, griffe dies massiv in die Unabhängigkeit der Amtsführung des Betriebsrates und seiner Mitglieder ein. Erst wenn das Betriebsratsmitglied sich dazu entscheidet, Gebrauch von seinem Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG zu machen, sind im Rahmen der Prüfung der Zumutbarkeit die Wertungen des Arbeitszeitgesetzes zu berücksichtigen, wobei im Falle eines Verstoßes gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes regelmäßig von einer Unzumutbarkeit auszugehen sein dürfte.

2.

Auch der Antrag zu 2. hat Erfolg. Soweit die Arbeitgeberin es unterlassen soll, dem Betriebsrat Anweisungen zu erteilen, insgesamt nicht mehr als zehn Stunden Betriebsratsarbeit und Arbeitszeit zu leisten, ist dieser Anspruch begründet.

a)

Die Anweisung begründet ebenfalls eine Störung der Betriebsratsarbeit im Sinne des § 78 Satz 1 BetrVG. Der Arbeitgeberin steht in Bezug auf den Umfang und die zeitliche Lage der Betriebsratstätigkeit kein Weisungsrecht gegenüber dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern zu. Insofern wird auf die Ausführungen unter Ziffer 1. verwiesen.

b)

Dem steht auch nicht entgegen, dass die Gesamtarbeitszeit sich aus Betriebsratsstätigkeit und regulärer Arbeitszeit zusammensetzt. Solange die Arbeitszeit für sich genommen nicht die Grenze der Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschreitet, obliegt die Verantwortung der Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht dem Arbeitgeber, sondern liegt ausschließlich und allein in der Verantwortung des Betriebsrates bzw. seiner jeweiligen Mitglieder. Erst wenn die reguläre Arbeitszeit - ohne Berücksichtigung der Betriebsratsarbeit - gegen die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere die Einhaltung der Höchstarbeitszeit, verstößt, ist der Arbeitgeber befugt und verpflichtet, regulierend einzuschalten. In diesem Fall ist der Mitarbeiter aber auch in seiner Funktion als Arbeitnehmer und nicht als Betriebsratsmitglied betroffen, sodass dem Weisungsrecht des Arbeitgebers das Wesen des Ehrenamtes nicht entgegensteht.

3.

Der Antrag der Beteiligten zu 2) auf Entfernung der ihr gegenüber ausgesprochenen Abmahnung vom 11. Mai 2023 aus ihrer Personalakte ist ebenfalls begründet.

a)

Es braucht nicht entschieden zu werden, ob die Beteiligte zu 2) als Betriebsratsmitglied - und ehemalige Betriebsratsvorsitzende - nach § 78 Satz 1 und Satz 2 BetrVG von der Arbeitgeberin verlangen kann, die Abmahnung aus ihrer Personalakte zu entfernen. Der streitbefangene Anspruch folgt jedenfalls aus einer entsprechenden Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine Prüfung dieses - individualrechtlichen - Anspruchs kann (auch) im vorliegenden Beschlussverfahren erfolgen.

b)

In entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB können Arbeitnehmer die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen (*BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 58*). Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Bei einer zu Recht erteilten Abmahnung besteht zudem dann ein Anspruch auf Entfernung, wenn kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht (*BAG 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11 - Rn. 13*).

c)

Gemessen hieran kann die Beteiligte zu 2) die Entfernung der Abmahnung vom 11. Mai 2023 aus ihrer Personalakte verlangen. Die Abmahnung enthält jedenfalls eine unzutreffende rechtliche Bewertung des Verhaltens der Beteiligten zu 2). In der Abmahnung werden der Beteiligten zu 2) insgesamt drei Verstöße gegen § 3 ArbZG vorgeworfen. Wie bereits ausführlich unter Ziffer 1. dargelegt, findet das Arbeitszeitgesetz keine Anwendung. Auch steht es der Arbeitgeberin nicht zu, der Beteiligten zu 2) Vorgaben in Bezug auf den Umfang ihrer Betriebsratsstätigkeit zu machen. Die Beteiligte zu 2) ist vollfreigestelltes Betriebsratsmitglied im Sinne des § 38 BetrVG. Insofern erledigte sie - auch an den in der Abmahnung genannten Tagen - ausschließlich Betriebsratsstätigkeit, sodass ein Verstoß gegen die Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenze nach § 3 BetrVG denklogisch schon gar nicht möglich ist. Die Weisungen stellen eine Behinderung ihrer Betriebsratsstätigkeit im Sinne des § 78 Satz 1 BetrVG dar.

4.

Auch die Anträge zu 4. und zu 5. sind begründet. Der Arbeitgeberin ist es nicht gestattet, dem Betriebsrat bzw. seinen Mitgliedern gegenüber Vorgaben zu dem Zeitpunkt der Erledigung von Betriebsratsarbeit zu machen. Es wird erneut auf die Ausführungen unter Ziffer 1. Bezug genommen.

Betriebsratsarbeit ist zwar grundsätzlich während der Arbeitszeit zu erledigen; zwingend ist dies aber nicht. Dies folgt - wie bereits dargelegt - aus § 37 Abs. 3 BetrVG. Nach § 37 Abs. 3 BetrVG ist es den Betriebsratsmitgliedern gestattet, Betriebsratsarbeit auch außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. § 37 Abs. 3 BetrVG bestimmt in diesem Zusammenhang Voraussetzungen, nach denen ein Anspruch auf bezahlte Freistellung möglich ist. Im Hinblick auf den Zeitpunkt und den Umfang, wann ein Betriebsratsmitglied seiner Betriebsratsstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit nachkommen darf, sieht § 37 Abs. 3 BetrVG gerade keine Einschränkungen vor. Das Betriebsverfassungsgesetz kennt kein Tätigkeitsverbot an Samstagen und Sonntagen. Da auch das Arbeitszeitgesetz keine Anwendung findet, ist es dem einzelnen Betriebsratsmitglied mithin grundsätzlich gestattet, frei zu entscheiden, ob es die Betriebsratsstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit unter der Woche oder am Wochenende ausübt.

5.

Auch der Antrag zu 6. ist begründet. Die Arbeitgeberin hat es in Zukunft zu unterlassen, die Betriebsratsmitglieder anzuweisen, Betriebsratsarbeit an Samstagen bei der Geschäftsleitung anzumelden. Auch für eine solche Weisung der Arbeitgeberin existiert weder eine gesetzliche noch eine vertragliche Grundlage, sodass eine Störung der Betriebsratsarbeit nach § 78 Satz 1 BetrVG vorliegt.

a)

Grundsätzlich hat sich ein Betriebsratsmitglied, das am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit Betriebsratstätigkeit verrichtet, aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht beim Arbeitgeber bzw. dessen Vorgesetzten abzumelden, die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit mitzuteilen und sich nach dem Ende der Arbeitsunterbrechung zurückzumelden (vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 ABR 2/97 - zu B II 2 b der Gründe). Der Zweck dieser Meldepflichten liegt in der Rücksicht auf die Organisationsinteressen des Arbeitgebers. Dem Arbeitgeber soll insbesondere ermöglicht werden, den Arbeitsausfall zu überbrücken (vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 ABR 2/97 - zu B II 2 c der Gründe mwN). Er soll darüber entscheiden können, ob und ggf. welche Maßnahmen er ergreifen will, um die aus seiner unternehmerischen Sicht unabdingbaren Arbeitsabläufe sicherzustellen.

b)

Das Betriebsratsmitglied ist nach dem Schutzzweck der Rücksichtspflichten allerdings nicht verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden, bevor es an seinem Arbeitsplatz die Betriebsratstätigkeit aufnimmt, wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. In solchen Konstellationen besteht auch keine Rückmeldepflicht (BAG 29. Juni 2011 - 1 ABR 135/09 - Rn. 25). Entscheidend ist anhand der Umstände des Einzelfalls, ob der Zweck der Meldepflicht erreicht werden kann. Ist der Zweck erreicht, besteht für eine nähere Ausgestaltung des Meldeverfahrens durch den Arbeitgeber kein Raum. Der Arbeitgeber kann z.B. weder verlangen, dass die Ab- und Rückmeldung schriftlich noch, dass sie persönlich erfolgen muss, da dies durch den Zweck der Meldepflichten nicht gefordert wird (BAG 13. Mai 1997 - 1 ABR 2/97 - zu B II 2 c der Gründe). Vielmehr ist es allein Sache des Betriebsratsmitglieds, wie er die Ab- und Rückmeldung bewirkt.

c)

Gemessen hieran war die Arbeitgeberin nicht berechtigt von den Betriebsratsmitgliedern zu verlangen, dass diese Betriebsratstätigkeiten an Samstagen bei der Geschäftsleitung anmelden. Diese Verpflichtung ist zur Erreichung des Zweckes der Meldepflicht nicht erforderlich.

aa)

Entsprechend der Anweisung der Arbeitgeberin aus der E-Mail vom 11. Juli 2023, die an den Betriebsrat und damit an sämtliche Betriebsratsmitglieder adressiert ist, ist jedes Betriebsratsmitglied unabhängig davon, ob es an dem Samstag, an dem es Betriebsratstätigkeit erledigen möchte, hätte arbeiten müssen oder frei gehabt hätte, verpflichtet, dies bei der

Geschäftsleitung anzumelden. Diese Vorgabe geht über den mit der Meldepflicht verfolgten Zweck hinaus. Nur in dem erstgenannten Fall, dass das jeweilige Betriebsratsmitglied an dem Samstag regulär arbeiten müsste, wäre eine Abmeldung sachgerecht. Erledigt das Betriebsratsmitglied an einem Samstag hingegen in seiner Freizeit Betriebsratsstätigkeit, hat die Arbeitgeberin keinen Arbeitskräfteausfall zu überbrücken, sodass eine Abmeldung grundsätzlich nicht erforderlich ist. Das Meldeverfahren wird insofern ohne einen rechtfertigenden Grund erschwert.

bb)

Darüber hinaus sieht die Anweisung der Arbeitgeberin ausnahmslos eine Anmeldung bei der Geschäftsleitung vor, wobei dem Zweck der Meldung entsprechend grundsätzlich bereits eine Abmeldung beim jeweiligen Vorgesetzten genügt. Soweit die Arbeitgeberin im Laufe des Verfahrens in Bezug auf die Beteiligte zu 2) angemerkt hat, dass deren Vorgesetzter die Geschäftsleitung ist, gilt dies indes nicht für sämtliche Betriebsratsmitglieder, die Adressat der Anweisung sind. Die pauschale Anmeldepflicht bei der Geschäftsleitung erschwert das Meldeverfahren damit - jedenfalls psychisch - für diejenigen Betriebsratsmitglieder, deren Vorgesetzten nicht unmittelbar die Geschäftsleitung ist. Diese Erschwernis stellt eine Behinderung der Betriebsratsstätigkeit im Sinne des § 78 Satz 1 BetrVG dar.

cc)

Ferner erweckt die von der Arbeitgeberin gewählte Formulierung „anmelden“ den Eindruck, dass der Arbeitgeberin ein etwaiges Mitspracherecht bei der Erledigung von Betriebsratsarbeit an Samstagen zukommen soll, welches ihr tatsächlich jedoch nicht zusteht. Grundsätzlich haben Betriebsratsmitglieder ihren Vorgesetzten nur rechtzeitig, das heißt so frühzeitig, dass der Vorgesetzte genug Zeit hat, um sich Maßnahmen zu überlegen und einzuleiten, um den Arbeitskraftausfall des Betriebsratsmitglieds zu überbrücken, zu informieren. Der Begriff der „Anmeldung“ verlagert diesen Zeitpunkt indes vor. Würde hiermit eine - dem Zweck der Meldepflicht entsprechende - bloße rechtzeitige Abmeldung gemeint sein, wäre eine differenzierte Anweisung bzw. Klarstellung durch die Verwendung des Begriffes „Anmeldung“ entbehrlich. Damit stellt auch die Anweisung der vorherigen „Anmeldung“ insofern - zumindest psychisch - eine Erschwerung des Meldeverfahrens dar.

III.

Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei, § 2 Abs. 2 GKG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann durch Einreichung einer Beschwerdeschrift bei dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover Beschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerdeschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Beschwerde muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Beschwerde muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Beschlusses bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerde ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses in gleicher Form schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Beschwerdebegründung und die Beschwerdeerwiderung in fünffacher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

