



Arbeitsgericht Hannover

Im Namen des Volkes

Beschluss

12 BVGa 5/25

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

1. Betriebsrat [REDACTED]
[REDACTED]
– Antragsteller und Beteiligter zu 1 –
2. [REDACTED]
– Antragsteller und Beteiligter zu 2 –

Verfahrensbevollmächtigte:

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

3. [REDACTED]
[REDACTED]
– Beteiligte zu 3 –

Verfahrensbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

hat die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Anhörung vom 23. September 2025 durch die Richterin am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn [REDACTED] und die ehrenamtliche Richterin Frau [REDACTED] als Beisitzer beschlossen:

Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, dem Arbeitnehmer [REDACTED] die Hinzuziehung des Beteiligten zu 2) zu dem für den 30.09.2025, 09:00 Uhr, anberaumten Gespräch mit dem Vorgesetzten [REDACTED] zu verweigern.

Gründe

A.

Die Beteiligten streiten noch über die Berechtigung der Beteiligten zu 3., die Teilnahme des zu 2. beteiligten Betriebsratsmitglieds [REDACTED] an einem von dem Arbeitnehmer [REDACTED] anlässlich einer ihm gegenüber ausgesprochenen Abmahnung initiierten Gespräch mit einem Vorgesetzten zu verweigern.

Die zu 3. beteiligte Arbeitgeberin (im Folgenden: Arbeitgeberin) bietet Dienstleistungen wie den Materialerhalt von Gabelstaplern innerhalb der [REDACTED] an. Sie beschäftigt deutschlandweit rund 1.000 Mitarbeiter in 15 Niederlassungen. Der Beteiligte zu 1. ist der von den Arbeitnehmern der Vertriebsregionen Ost und Süd sowie der Zentrale gewählte 11-köpfige Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat). Der Beteiligte zu 2. ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.

Der Arbeitnehmer [REDACTED] ist seit 2015 bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Er ist 64 Jahre alt und selbst ebenfalls Mitglied des Betriebsrats und 1. Stellvertreter der Vertrauensperson der Schwerbehinderten. In diesen Eigenschaften hat er an verschiedenen Schulungen zu unterschiedlichen Themen teilgenommen. Wegen der Einzelheiten wird insoweit auf den Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 16.09.2025 (dort S. 2 und S. 3) Bezug genommen. Unter dem 16.07.2025 mahnte die Arbeitgeberin Herrn [REDACTED] wegen des Einlegens seiner dienstlichen SIM-Karte in ein privates Mobiltelefon ab, weil dies einen Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien darstelle. Am Ende der Abmahnung heißt es:

„Bitte betrachten Sie diese Abmahnung als wichtigen Hinweis, Ihr Verhalten entsprechend zu ändern. Wir hoffen auf eine positive Entwicklung und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.“

Die Abmahnung wurde u.a. von dem direkten Vorgesetzten des Herrn [REDACTED], Herrn [REDACTED], unterzeichnet. Herr [REDACTED] bat den nächsthöheren Vorgesetzten Herrn [REDACTED] um ein Gespräch über die Abmahnung. Herr [REDACTED] wünscht, dass an diesem Gespräch der Beteiligte zu 2. in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied teilnimmt. Herr [REDACTED] teilte mit E-Mail vom 23.07.2025 mit, dass das Gespräch grundsätzlich möglich sei und stellte in Aussicht, dass auch die von Herrn [REDACTED] für Ende August vorgeschlagenen Termine passen würden. Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds lehnte er ab. Mit E-Mail vom 25.07.2025 (Anlage ASt 3, Bl. 17 d.A.) wandte sich die Betriebsratsvorsitzende an die Arbeitgeberin und teilte dabei u.a. mit, Herr [REDACTED] wolle sich in dem geplanten Gespräch über seinen Vorgesetzten wegen der Abmahnung beschweren. Sie bat darum, die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds zu ermöglichen. Mit E-Mail vom 28.07.2025 (Anlage ASt. 4, Bl. 19 d.A.) lehnte die Personalleiterin die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds gegenüber der Betriebsratsvorsitzenden ab. Am 29.08.2025 wurde zwischen Herrn [REDACTED] und Herrn [REDACTED] der konkrete Gesprächstermin für den 30.09.2025 vereinbart.

Die Antragsteller sind der Ansicht, der Arbeitnehmer [REDACTED] sei gemäß § 82 Abs. 2 BetrVG berechtigt, zu dem Gespräch das von ihm ausgewählte Mitglied des Betriebsrates hinzuzuziehen. Die Abmahnung betreffe auch den Bestand des Arbeitsverhältnisses und damit die „berufliche Entwicklung“ im Sinne der Norm. Zudem bestehe aufgrund der beabsichtigten Beschwerde ein Teilnahmerecht nach § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Die Weigerung der Arbeitgeberin stelle sich als grober Verstoß dar, weshalb der Betriebsrat gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG aus eigenem Recht die Unterlassung dieses Verhaltens verlangen könne. Zudem behindere die Weigerung der Arbeitgeberin insbesondere den von dem Arbeitnehmer [REDACTED] für die Teilnahme am Gespräch ausgewählten Beteiligten zu 2. in der Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Auf-

gaben, weshalb auch dieser auf Grundlage des § 78 Satz 1 BetrVG die Unterlassung beanspruchen könne.

Der Betriebsrat hat beantragt:

Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, dem Arbeitnehmer [REDACTED] die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu dem für den 30.09.2025, 09:00 Uhr, anberaumten Gespräch mit dem Vorgesetzten [REDACTED] zu verweigern.

Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die Beteiligte zu 3) nicht berechtigt ist, dem Arbeitnehmer [REDACTED] die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu dem für den 30.09.2025, 09:00 Uhr, anberaumten Gespräch mit dem Vorgesetzten [REDACTED] zu verweigern.

In der mündlichen Anhörung vom 23.09.2025 haben die Arbeitgeberin und der Betriebsrat zur Erledigung dieser Anträge einen Vergleich geschlossen, in dem sich die Arbeitgeberin verpflichtet, die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds mit Ausnahme von Herrn [REDACTED] an dem Gespräch vom 30.09.2025 zu dulden.

Der Beteiligte zu 2) beantragt:

Der Beteiligten zu 3) wird aufgegeben, es zu unterlassen, dem Arbeitnehmer [REDACTED] die Hinzuziehung des Beteiligten zu 2) zu dem für den 30.09.2025, 09:00 Uhr, anberaumten Gespräch mit dem Vorgesetzten [REDACTED] zu verweigern.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, das beabsichtigte Gespräch betreffe ausschließlich die Abmahnung. Ein Bezug zur beruflichen Entwicklung und zur Leistungsbeurteilung liege nicht vor. Zudem sei Herr [REDACTED] rentennah, so dass kein Bedürfnis bestehe, über dessen weitere berufliche Entwicklung zu sprechen. Eine formelle Beschwerde des Herrn [REDACTED] liege ihr bis heute nicht vor, so dass auch eine Hinzuziehung nach § 84 Abs. 1 BetrVG ausscheide, weil das Gespräch nicht Teil eines Beschwerdeverfahrens sei. Ungeachtet dessen könne allein der Arbeitnehmer die Rechte aus § 82 Abs. 2 und § 84 Abs. 1 BetrVG geltend machen, so dass es an der Aktivlegitimation der Antragsteller fehle. Auch habe die Arbeitgeberin zu keinem Zeitpunkt die Teilnahme konkret des Beteiligten zu 2) abgelehnt, so dass dieser lediglich reflexhaft betroffen sei und kein eigenes individuelles Teilnahmerecht geltend machen könne. Ferner vertritt die Arbeitgeberin die Auffassung, die Geltendmachung des Unterlassungsanspruchs sei rechtsmissbräuchlich, da damit faktisch der individualrechtliche Anspruch des Arbeitnehmers auf Kosten der Arbeitgeberin und ohne Kostenrisiko für Herrn [REDACTED] durchgesetzt werden solle. Schließlich hätten die Antragsteller durch zögerliches Handeln die Eilbedürftigkeit der Angelegenheit selbst widerlegt. Schwere, anders nicht abwendbare Nachteile seien nicht dargelegt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

B.

Der Antrag des Beteiligten zu 2), über den nach dem in der Kammerverhandlung geschlossenen Teilvergleich allein noch zu entscheiden war, hat Erfolg.

I. Der Antrag ist zulässig. Insbesondere ist der Beteiligte zu 2) antragsbefugt.

1. Die Antragsbefugnis ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren Sachentscheidungsvoraussetzung. Das schließt Populäransprüche aus. Die Arbeitsgerichte sollen nicht zur Verfolgung fremder Rechte angerufen werden. Voraussetzung der Antragsbefugnis im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist grundsätzlich, dass der Antragsteller eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte behauptet. Daran fehlt es, wenn der Betriebsrat ausschließlich Rechte der Arbeitnehmer reklamiert (BAG, 20. April 2010 – 1 ABR 85/08 –, Rn. 10, BAGE 134, 56).

2. Der Beteiligte zu 2) macht ein eigenes, betriebsverfassungsrechtliches Recht geltend.

Der Arbeitnehmer, der von seinem Hinzuziehungsrecht Gebrauch macht, kann ein bestimmtes Betriebsratsmitglied auswählen. Es gehört dann zu dessen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben, den Arbeitnehmer zu begleiten und unterstützen (Fitting, BetrVG, 31. Aufl., § 82 Rn. 12f).

Der Beteiligte zu 2), um dessen Hinzuziehung Herr [REDACTED] unstreitig (vgl. Antragschrift S. 3 sowie Erwiderngsschriftsatz S. 3 unter 4.) gebeten, den er sich also ausgesucht hat, wendet sich mit seinem auf § 78 Satz 1 BetrVG gestützten Unterlassungsantrag gegen eine von ihm behauptete Behinderung seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied bei der Wahrnehmung der ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben, die er darin sieht, dass die Arbeitgeberin Herrn [REDACTED] seine Hinzuziehung zu dem geplanten Gespräch verweigert. Damit macht er eigene, betriebsverfassungsrechtliche Rechte geltend.

3. Dem Antrag kann auch nicht aufgrund des zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin geschlossenen Vergleichs das Rechtsschutzbedürfnis abgesprochen werden. Denn von der im Vergleich vereinbarten Duldung der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an dem Gespräch wurde der Beteiligte zu 2) ausdrücklich ausgenommen. Daher geht die Kammer davon aus, dass – anders als von der Arbeitgeberin im vorbereitenden Schriftsatz vorgetragen - Vorbehalte konkret gegen eine Teilnahme von Herrn [REDACTED] bestehen.

II. Ein Verfügungsanspruch besteht.

1. Der Arbeitnehmer [REDACTED] ist berechtigt, zu dem Gespräch den Beteiligten zu 2) als das von ihm ausgewählte Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Dieses Recht folgt jedenfalls aus § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.

a) Der Arbeitnehmer hat nach dem Gesetz keinen generellen Anspruch darauf, dass ihn ein Betriebsratsmitglied bei allen Personalgesprächen begleitet. Vielmehr ist dieses Recht auf die in den § 81 Abs. 4, § 82 Abs. 2, § 83 Abs. 1, § 84 Abs. 1 genannten Gesprächsanlässe beschränkt (Fitting, BetrVG, 32. Aufl., § 82 Rn. 12).

Gemäß § 84 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitnehmer das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrates zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Unter einer Beschwerde in diesem Sinne ist das Vorbringen eines Arbeitnehmers, mit dem dieser auf eine

Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder eine sonstige Beeinträchtigung durch den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer des Betriebs hinweist und Abhilfe des belastenden Zustands begehrt. Der Arbeitnehmer muss eine eigene Beeinträchtigung rügen. Er muss sich selbst betroffen fühlen. Darauf, ob die Beeinträchtigung objektiv vorliegt, kommt es für die Zulässigkeit der Beschwerde nicht an (BAG, 22. November 2005 – 1 ABR 50/04 –, BAGE 116, 235, Rn. 29ff). Eine bestimmte Form ist für die Beschwerde gesetzlich nicht vorgegeben (Fitting, BetrVG, 31. Aufl. § 84 Rn. 13).

b) Diese Voraussetzungen liegen vor. Herr [REDACTED] hat als von ihm beabsichtigten Gesprächsgegenstand u.a. angegeben, er wolle sich über seinen Vorgesetzten beschweren, weil er sich durch die Abmahnung ungerecht behandelt fühle. Soweit die Arbeitgeberin geltend macht, ihr liege noch keine Beschwerde vor, steht das dem Anspruch nicht entgegen. Denn dem Vorbringen des Beteiligten zu 2) und auch den Ausführungen der Betriebsratsvorsitzenden in der E-Mail vom 25.07.2025 ist zu entnehmen, dass Herr [REDACTED] die Beschwerde erst noch einlegen möchte. Dass kann er auch mündlich tun. Das Recht ein Betriebsratsmitglied zur Unterstützung hinzuzuziehen ist nach dem Gesetzeswortlaut zeitlich nicht auf das Beschwerdeverfahren nach Einlegung einer Beschwerde (beispielsweise die Abhilfeprüfung der Arbeitgeberin und in diesem Zusammenhang geführte Gespräche) beschränkt. Es besteht deshalb nach Auffassung der Kammer auch bereits für das Erheben der Beschwerde selbst. Ob die Beschwerde in dem Gespräch auch behandelt werden kann oder dort zunächst nur entgegengenommen wird, ist für das Recht auf Unterstützung durch ein Betriebsratsmitglied unerheblich.

2. Da Herr [REDACTED] den Beteiligten zu 2) hinzuziehen möchte, ihn also als Unterstützer ausgewählt hat, gehört es zu den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Beteiligten zu 2), das Gespräch gemeinsam mit Herrn [REDACTED] wahrzunehmen (s.o.). Die Weigerung der Arbeitgeberin behindert den Beteiligten zu 2) dabei, verstößt gegen § 78 Abs. 1 BetrVG und ist deshalb zu unterlassen.

Der Begriff der Behinderung in § 78 Satz 1 BetrVG ist umfassend zu verstehen. Er erfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit. Ein Verschulden oder eine Behinderungsabsicht des Störers ist nicht erforderlich (BAG, 4. Dezember 2013 – 7 ABR 7/12 –, Rn. 36).

Eine Rechtsfolge ist in § 78 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht dem Betriebsrat bzw. seinen Mitgliedern bei einer Störung oder Behinderung seiner Arbeit durch den Arbeitgeber ein Unterlassungsanspruch zu. Ein solcher Anspruch folgt aus dem Zweck der Vorschrift, die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben zu sichern (BAG, 4. Dezember 2013 – 7 ABR 7/12 –, Rn. 38).

3. Eine etwa aufgrund zahlreicher Schulungen bei dem Arbeitnehmer [REDACTED] vorhandene Rechtskunde und wohlmöglich eigene ausreichende Behauptungsfähigkeit steht dem Anspruch nicht entgegen. Ein Vorbehalt der Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds ist dem Gesetz in § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht zu entnehmen.

4. Dass der Beteiligte zu 2) über das vorliegende Verfahren auf Kosten der Arbeitgeberin mittelbar einen Anspruch durchsetzt, den der Arbeitnehmer [REDACTED] im Urteilsverfahren nur mit einem entsprechenden Kostenrisiko bzw. wegen § 12a ArbGG mit eigenen Kosten durchsetzen könnte, ist nicht rechtsmissbräuchlich. Soweit nebeneinander sowohl Ansprüche des Betriebsrats bzw. seiner Mitglieder als auch individualrechtliche, im Urteilsverfahren durchzusetzende Ansprüche einzelner Arbeitnehmer bestehen, die nicht inhaltlich identisch sind, aber im Ergebnis demselben Rechtsschutzziel dienen, ist dies eine hinzunehmende Folge der gesetzlich geregelten Kostentragung des Arbeitgebers gemäß § 40 BetrVG.

5. Konkrete Tatsachen, die der Teilnahme des Beteiligten zu 2) tatsächlich entgegenstehen, sind nicht vorgetragen oder sonst ersichtlich.

III. Es besteht auch ein Verfügungsgrund.

1. Nach §§ 87 Abs. 2 Satz 1, 85 Abs. 2 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 940 ZPO sind einstweilige Verfügungen zum Zwecke der Regelung eines einstweiligen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, sofern diese Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint.

Bei der Frage, ob eine beantragte Maßnahme nötig im Sinne des § 940 ZPO ist, sind die schutzwürdigen Interessen beider Seiten gegeneinander abzuwägen. Dies gilt in besonderem Maße dann, wenn Gegenstand des Antrags nicht die Sicherung eines Anspruchs ist, sondern bei Erlass der einstweiligen Verfügung im Ergebnis bereits der mit dem Hauptsacheverfahren verfolgte Rechtszustand eintreten soll (Hessisches Landesarbeitsgericht, 6. Oktober 2016 – 9 TaBVGa 201/16 –, Rn. 27)

In diesem Zusammenhang kann ein Antragsteller, der schuldhaft zögerlich handelt, es insbesondere unterlässt, umgehend im Hauptsacheverfahren einen Titel anzustreben, mangels Verfügungsgrundes keine Eilentscheidung erstreiten; es gilt insoweit der Grundsatz der Selbstwiderlegung (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 15. November 2021 – 3 SaGa 4/21 –, Rn. 21).

2. Ein Fall der Selbstwiderlegung ist nicht anzunehmen, da auch bei zeitnaher Stellung eines Antrags im Hauptsacheverfahren, welcher frühestens nach der ablehnenden E-Mail der Personalleiterin vom 28.07.2025 erforderlich gewesen wäre, eine Entscheidung im Hauptsacheverfahren binnen zwei Monaten nicht zu erlangen gewesen wäre. Auch unter günstigen Umständen dauert ein arbeitsgerichtliches Verfahren in der Regel bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung mindestens drei Monate. Zudem wurde der vorliegende, sich auf ein bestimmtes Gespräch beziehende Antrag unmittelbar nach Bekanntgabe des konkreten Termins eingereicht.

3. Bei Abwägung der widerstreitenden Interessen ist ein Verfügungsgrund anzunehmen. Er folgt aus dem nach Durchführung des Gesprächs am 30.09.2025 eintretenden unwiederbringlichen Rechtsverlust. Findet das Gespräch am 30.09.2025 ohne den Beteiligten zu 2) statt, kann er die ihm zugewiesene betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe der Begleitung dieses Gesprächs nicht mehr wahrnehmen. Zwar streitet die umkehrte Argumentation auch für die Arbeitgeberin, denn auch sie kann mit der von der Kammer getroffenen Entscheidung die von ihr für richtig gehaltene Nichtteilnahme nach dem 30.09.2025 nicht mehr durchsetzen. Da der Anspruch des Beteiligten zu 2) aber nach der im einstweiligen Verfügungsverfahren gebotenen summarischen Prüfung besteht, überwiegt sein Interesse an der Untersagung der Verweigerung seiner Teilnahme. Auch aufgrund des Gebots effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs 4 GG) war hier deshalb ausnahmsweise eine Befriedigungsverfügung zu erlassen.

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 **binnen 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.

