

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 4/12

8 TaBV 10/09

Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Mai 2013

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 14. Mai 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Schäferkord und Schuster für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom

18. Juli 2011 - 8 TaBV 10/09 - wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich gegen die Abweisung des gegenüber dem Antrag zu 1. erhobenen Hilfsantrags richtet.

Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats gegen den vorgenannten Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Beteiligung des Gesamtbetriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ein Einzelhandelsunternehmen. Sie beschäftigt in ca. 370 Filialen rd. 17.500 Mitarbeiter. In ihrem Unternehmen ist der antragstellende Gesamtbetriebsrat gebildet. 2

Die Arbeitgeberin veröffentlicht quartalsweise Berichte über die Entwicklung und Lage des Unternehmens in einer durch betriebsüblichen Aushang bekannt gemachten „Shop-Info“. Zwischen den Beteiligten entstanden im Jahr 2008 Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt des Berichts. Die Arbeitgeberin lehnte es ab, die vom Gesamtbetriebsrat vorgeschlagenen Änderungen in den Quartalsbericht zu übernehmen. 3

Der Gesamtbetriebsrat hat die Auffassung vertreten, er könne die Veröffentlichung eines alternativen Quartalsberichts mit von ihm festgelegten Inhalten beanspruchen. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet, ihm die dafür erforderlichen Angaben mitzuteilen. 4

Der Gesamtbetriebsrat hat zuletzt beantragt 5

1. festzustellen, dass der Gesamtbetriebsrat berechtigt ist, den Mitarbeitern der Arbeitgeberin in Deutschland einen alternativen Quartalsbericht zu dem von der Arbeitgeberin regelmäßig in der „Shop-Info“ veröffentlichten Quartalsbericht zugänglich zu machen,

hilfsweise,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, es zu dulden, dass der Gesamtbetriebsrat den Mitarbeitern der Arbeitgeberin in Deutschland einen alternativen Quartalsbericht zum Quartalsbericht Nr. 3 (1. Juni bis 31. August 2008) des Geschäftsjahres 2008, Quartalsbericht Nr. 4 (1. September bis 30. November 2008) des Geschäftsjahres 2008, Quartalsbericht Nr. 1 (1. Dezember 2008 bis 28. Februar 2009) des Geschäftsjahres 2009 und Quartalsbericht Nr. 2 (1. März bis 31. Mai 2009) des Geschäftsjahres 2009 zugänglich macht,

2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Gesamtbetriebsrat mitzuteilen,
 - a) wie viele Mitarbeiter in Vollzeit der Arbeitgeberin der Gesamtzahl von 15.353 Mitarbeitern im dritten Quartal 2008 (1. Juni bis 31. August 2008) entsprechen,
 - b) wie viele schwerbehinderte Beschäftigte die Arbeitgeberin in Deutschland im dritten Quartal 2008 (1. Juni bis 31. August 2008) und im dritten Quartal 2007 (1. Juni bis 31. August 2007) beschäftigt hat,
 - c) wie hoch die Ausgleichsabgabe gemäß § 77 SGB IX ist, die die Arbeitgeberin für das dritte Quartal 2008 (1. Juni bis 31. August 2008) gezahlt hat und wie hoch die Ausgleichsabgabe war, die die Arbeitgeberin für das dritte Quartal 2007 (1. Juni bis 31. August 2007) gezahlt hat,
3. die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Gesamtbetriebsrat mitzuteilen,
 - a) wie viele Mitarbeiter in Vollzeit der Arbeitgeberin der Gesamtzahl von 15.785 Mitarbeitern im vierten Quartal 2008 (1. September bis 30. November 2008) entsprechen,
 - b) wie viele schwerbehinderte Beschäftigte die Arbeitgeberin in Deutschland im vierten Quartal 2008 (1. September bis 30. November 2008) und im vierten Quartal 2007 (1. September bis 30. November 2007) beschäftigt hat,
 - c) wie hoch die Ausgleichsabgabe gemäß § 77 SGB IX ist, die die Arbeitgeberin für das vierte Quartal 2008 (1. September bis 30. November 2008) gezahlt hat und wie hoch die Ausgleichsabgabe war, die die Arbeitgeberin für das vierte

- Quartal 2007 (1. September bis 30. November 2007) gezahlt hat,
- d) wie viele Anfragen zum Familienservice im vierten Quartal 2008 (1. September bis 30. November 2008) bei der Arbeitgeberin eingegangen sind,
4. die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Gesamtbetriebsrat mitzuteilen,
- a) wie viele Mitarbeiter in Vollzeit der Arbeitgeberin der Gesamtzahl von 15.207 bzw. 15.616 Mitarbeitern im ersten und zweiten Quartal 2009 (1. Dezember 2008 bis 28. Februar 2009 und 1. März bis 31. Mai 2009) entsprechen,
- b) wie viele Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen, wie viele Mitarbeiter in Vollzeit, wie viele Mitarbeiter in fester Teilzeit, wie viele sogenannte Stundenlöhner, wie viele JAZ-Mitarbeiter und wie viele geringfügig Beschäftigte die Arbeitgeberin im zweiten Quartal 2009 (1. März bis 31. Mai 2009) beschäftigt hat,
- c) wie viele schwerbehinderte Beschäftigte die Arbeitgeberin in Deutschland im ersten und zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2009 (1. Dezember 2008 bis 28. Februar 2009 und 1. März bis 31. Mai 2009) und im ersten und zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2008 (1. Dezember 2007 bis 28. Februar 2008 und 1. März bis 31. Mai 2008) beschäftigt hat und wie hoch der prozentuale Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an allen Beschäftigten der Arbeitgeberin im ersten und zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2009 (1. Dezember 2008 bis 28. Februar 2009 und 1. März bis 31. Mai 2009) war,
- d) wie hoch die Ausgleichsabgabe gemäß § 77 SGB IX ist, die die Arbeitgeberin für das erste und zweite Quartal des Geschäftsjahres 2009 (1. Dezember 2008 bis 28. Februar 2009 und 1. März bis 31. Mai 2009) gezahlt hat und wie hoch die Ausgleichsabgabe war, die die Arbeitgeberin für das erste und zweite Quartal des Geschäftsjahres 2008 (1. Dezember 2007 bis 28. Februar 2008 und 1. März bis 31. Mai 2008) gezahlt hat,

hilfsweise zu den Anträgen zu 2. bis 4.,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, zukünftig Quartalsberichte gemäß § 110 BetrVG mit folgendem Mindestinhalt zu erstellen:

1. wirtschaftliche Entwicklung und finanzielle Lage des jeweiligen Quartals (inklusive Schwierigkeiten, die Marktlage, soziale Leistungen und Aussichten für die künftige Entwicklung),
2. aktueller Personalstand aufgegliedert nach:
 - a) in Vertragsarten Vollzeit-Arbeitsverträge, feste Teilzeit-Arbeitsverträge, Stundenlohn-Verträge, Jahresarbeitszeit-Verträge und Verträge für geringfügig Beschäftigte,
 - b) Anzahl der Befristungen, inklusive Vergleich zum Quartal des Vorjahres,
 - c) Anzahl der Auszubildenden aufgegliedert nach Einzelhandelskaufmann/-frau, Handelsassistenten, Bürokaufmann/-frau und Visual Merchandiser,
 - d) Anzahl der integrierten schwerbehinderten Arbeitnehmer,
 - e) Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden,
3. Umsatzentwicklung in Zahlen und im Vergleich zum Quartal des Vorjahres und die Auswirkungen auf die Personalentwicklung nach der oben genannten Aufgliederung,
4. getätigte und beabsichtigte Investitionen (ua. technische Umstellungen oder Erweiterungen des Geschäftsgebiets, insbesondere diejenigen, die sich auf die Lage der Arbeitnehmer auswirken),
5. Rationalisierungsvorhaben (ua. Einführung neuer Technologien, Straffung der Betriebsorganisation zum Zwecke der Kostensenkung, Einführung neuer Arbeitsmethoden),
6. Änderung des Betriebszwecks,
7. neue Projekte, Expansionen, Filialumbauten, Filialschließungen, Filialeröffnungen, Zusammenschluss oder Abspaltungen mit anderen Unternehmen oder Betrieben,
8. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
9. aktueller Stand zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und Entwicklung (in Anlehnung an § 81 BetrVG), Si-

cherheit der Arbeitsplätze, alters- und behindertengerechte Arbeitsplätze,

10. sonstige Vorgänge und Vorhaben,

hilfsweise zu diesem Antrag,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, bei Nichteinigung über einen Quartalsbericht die nicht aufgenommenen, vom Gesamtbetriebsrat vorgeschlagenen Inhalte, die wirtschaftlichen Angelegenheiten betreffen, in gleicher Form und zum gleichen Zeitpunkt gegenüber der Belegschaft zu veröffentlichen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 6

Die Vorinstanzen haben die Anträge abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Gesamtbetriebsrat seine Anträge weiter. 7

B. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung des gegenüber dem Antrag zu 1. erhobenen Hilfsantrags richtet. Im Umfang ihrer Zulässigkeit ist die Rechtsbeschwerde unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge zu Recht abgewiesen. 8

I. Der zu 1. gestellte Antrag, mit dem der Gesamtbetriebsrat seine Befreiung zur Veröffentlichung eines alternativen Quartalsberichts festgestellt wissen will, ist nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und daher unzulässig. 9

1. Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anwendbar. Der jeweilige Streitgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Streiten die Beteiligten um das Bestehen und den Inhalt eines Beteiligungsrechts hinsichtlich eines betrieblichen Vorgangs, ist dieser so genau zu bezeichnen, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche betriebliche Maßnahme das Beteiligungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Das erforderliche Maß an Konkretisierung lässt sich allerdings nicht abstrakt-generell bestimmen. Es hängt sowohl vom Inhalt des im Streit stehenden Beteiligungsrechts als auch von den jeweiligen

tatsächlichen Umständen im Betrieb oder Unternehmen ab. Dies ist bei der Auslegung des Antrags stets zu berücksichtigen.

2. Der Gesamtbetriebsrat möchte mit dem Antrag zu 1. die Feststellung erreichen, dass er berechtigt ist, unabhängig von den Quartalsberichten der Arbeitgeberin die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu informieren. Der vom Gesamtbetriebsrat veröffentlichte Bericht soll nicht auf eine Gegendarstellung zu den von der Arbeitgeberin angeführten Themen beschränkt sein. Der Gesamtbetriebsrat möchte nicht nur die wirtschaftliche Situation des Unternehmens eigenständig bewerten, sondern auch Angaben in seine Veröffentlichung aufnehmen, die im Bericht der Arbeitgeberin nicht erwähnt werden. Dies folgt aus der in den Vorinstanzen von den Beteiligten eingeführten Korrespondenz über die Quartalsberichte der Jahre 2008 und 2009 sowie aus dem Inhalt der Anträge zu 2. bis 4. Mit diesen möchte der Gesamtbetriebsrat Auskunft über weitere, aus seiner Sicht für einen Quartalsbericht notwendige Angaben erhalten. Mit dem Antrag zu 1. soll danach die Berechtigung des Gesamtbetriebsrats festgestellt werden, entsprechend seinen Vorstellungen über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu berichten und diesen Bericht zeitgleich und in gleicher Form wie den Quartalsbericht der Arbeitgeberin den Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen. Dieses Antragsverständnis hat der Gesamtbetriebsrat in der Anhörung vor dem Senat als zutreffend bestätigt.

3. Der so verstandene Antrag ist nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Beteiligten könnten bei einer stattgebenden Entscheidung nicht ohne Weiteres erkennen, wozu der Gesamtbetriebsrat berechtigt ist. Der zulässige Inhalt des von ihm beanspruchten „alternativen Quartalsberichts“ ist nicht mit der notwendigen Eindeutigkeit bestimmbar. Schon der Begriff des Quartalsberichts, dessen Veröffentlichung der Gesamtbetriebsrat begeht, ist nicht offenkundig. Nach § 110 Abs. 1 BetrVG hat der Unternehmer in Unternehmen mit in der Regel mehr als 1.000 ständig beschäftigten Arbeitnehmern mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit den zuständigen Arbeitnehmervertretungen die Arbeitnehmer schriftlich

über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten. Welche Angaben ein solcher Quartalsbericht enthalten muss, ist weder offenkundig noch im Gesetz näher festgelegt. Ein im Rechtsverkehr verwandtes allgemein anerkanntes Verständnis hat der Begriff nicht. Der Gesamtbetriebsrat hat auch nicht näher ausgeführt, welchen Inhalt die von ihm begehrte alternative Unterrichtung der Belegschaft haben soll. Würde über den Antrag zu 1. in der Sache entschieden, bliebe der Umfang der objektiven Rechtskraft der Entscheidung zwischen den Beteiligten völlig unklar.

- | | | |
|-----|---|----|
| II. | Die verbleibenden Hauptanträge sind zulässig, aber unbegründet. | 13 |
| 1. | Mit den Anträgen zu 2. bis 4. verlangt der Gesamtbetriebsrat die darin näher bezeichneten Angaben über die Beschäftigtenanzahl und -struktur, die Höhe der Ausgleichsabgabe sowie zu Anfragen zu dem bei der Arbeitgeberin eingerichteten Familienservice. Der Gesamtbetriebsrat hat in der Anhörung vor dem Senat klargestellt, dass er die begehrten Angaben benötigt, um die Arbeitnehmer ergänzend zu den Quartalsberichten der Arbeitgeberin nach § 110 Abs. 1 BetrVG zu informieren. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann im Fall ihrer Verurteilung erkennen, über welche Angaben sie dem Gesamtbetriebsrat Auskunft erteilen muss. | 14 |
| 2. | Die Anträge sind unbegründet. Der Unterrichtungsanspruch des Gesamtbetriebsrats folgt nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. | 15 |
| a) | Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Hieraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist (<i>BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 7, BAGE 140, 350</i>). | 16 |

b) Der Gesamtbetriebsrat kann die begehrten Angaben nicht verlangen, weil es an einem Bezug zu seinen gesetzlichen Aufgaben fehlt. Er ist nicht berechtigt, die Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten. Einen solchen Anspruch gewährt § 110 Abs. 1 BetrVG nicht. Dies folgt aus Wortlaut sowie Entstehungsgeschichte der Vorschrift und dem Normzweck. 17

aa) Nach dem Gesetzeswortlaut obliegt dem Unternehmer die Unterrichtungspflicht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens. Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen ist auf die vorherige Abstimmung in Bezug auf die beabsichtigten Informationen beschränkt. An der Unterrichtung selbst sind sie nicht beteiligt. 18

bb) Gleiches folgt aus der historischen Auslegung der Norm. 19

Nach § 69 Abs. 3 BetrVG 1952 hatte der Unternehmer zusammen mit dem Wirtschaftsausschuss und dem Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr den Belegschaftsmitgliedern Kenntnis von der Lage und der Entwicklung des Unternehmens zu geben. Danach oblag die Berichtspflicht dem Unternehmer, die dieser gemeinsam mit den genannten Arbeitnehmervertretungen zu erfüllen hatte (*vgl. BAG 1. März 1966 - 1 ABR 14/65 - zu II 4 a der Gründe, BAGE 18, 182*). Demgegenüber hat nach § 110 Abs. 1 BetrVG allein der Unternehmer über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens zu informieren. Eine Beteiligung von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss an der Bekanntgabe des Berichts gegenüber den Arbeitnehmern ist im Gesetz nicht mehr vorgesehen. Folgerichtig geht auch die Gesetzesbegründung allein von einer Unterrichtungspflicht des Unternehmens aus (*BT-Drucks. VI/1786 S. 54*). 20

cc) Dem entspricht der Normzweck. 21

Die vierteljährliche Unterrichtung soll den Arbeitnehmern einen Überblick über die wirtschaftliche und personelle Situation des Unternehmens und ihre voraussichtliche Entwicklung geben. Der Bericht soll sicherstellen, dass sich die im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer ein Bild von der wirt-

schaftlichen Lage und Entwicklung ihres Unternehmens machen können (*Oetker GK-BetrVG 9. Aufl. § 110 Rn. 1*). Hierfür ist wie bei der Unterrichtung nach § 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG eine allgemeine Darstellung der gegenwärtigen Wirtschaftslage des Unternehmens und eines Ausblicks auf die zukünftige Entwicklung durch den Unternehmer ausreichend. Für Entscheidungen der Arbeitnehmer in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis soll der Bericht ersichtlich keine Grundlage bilden.

dd) Auch ohne ein eigenständiges Unterrichtungsrecht wird das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmervertretungen nicht auf einen rein formalen Akt reduziert (*aA DKKW-Däubler 13. Aufl. § 110 Rn. 12; ErfK/Kania 13. Aufl. § 110 BetrVG Rn. 6; Fitting 26. Aufl. § 110 Rn. 4*). 23

(1) Die Pflicht zur vorherigen Abstimmung des Berichts über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens verpflichtet den Unternehmer zur Zuleitung eines Entwurfs des Quartalsberichts an die Arbeitnehmervertretungen. Diese haben die Möglichkeit zur Stellungnahme, bei der sie Änderungen des Berichts vorschlagen können. Hierzu gehört auch die Aufnahme von bisher im Entwurf nicht enthaltenen Angaben. Der Unternehmer hat sich mit den Einwänden der Arbeitnehmervertretungen auseinanderzusetzen und diese bei der endgültigen Fassung des Berichts zu bedenken. Unterbleibt eine Unterrichtung nach § 110 Abs. 1 BetrVG oder werden die Arbeitnehmervertretungen nicht vor der Unterrichtung ordnungsgemäß beteiligt, können diese unter den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG gegen den Unternehmer vorgehen. Hierin liegt eine ausreichende Sicherung, um diesen zu einem betriebsverfassungsgemäßen Verhalten bei der Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens anzuhalten. 24

(2) Ein eigenständiges Unterrichtungsrecht des Betriebsrats ist auch nicht deshalb geboten, weil ansonsten bei den Arbeitnehmern der Eindruck entstehen kann, sein Inhalt werde von den einbezogenen Arbeitnehmervertretungen mitgetragen. Aufgrund der Urheberschaft des Unternehmers ist für die Arbeitnehmer ersichtlich, dass dieser für die Abfassung des Berichts verantwortlich ist 25

und nur dessen Einschätzung von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens wiedergibt.

III. Die gegenüber den Anträgen zu 2. bis 4. erhobenen Hilfsanträge genügen nicht den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 26

1. Die im ersten Hilfsantrag verwandten Rechtsbegriffe lassen nicht erkennen, welchen Inhalt die Verpflichtung der Arbeitgeberin enthalten soll. Dies betrifft etwa die in Nr. 4 und Nr. 7 des Antrags verlangte Darstellung der getätigten und beabsichtigten Investitionen, von neuen Projekten, Expansionen sowie von Filialumbauten. Ebenso bleibt unklar, welche betrieblichen Maßnahmen als sonstige Vorgänge und Vorhaben iSd. Nr. 10 erfasst werden. Auf Vorbringen der Beteiligten kann der Senat zur Antragsauslegung nicht zurückgreifen. Der Gesamtbetriebsrat hat den in Frage stehenden Hilfsantrag in der Beschwerdeinstanz begründungslos in das Verfahren eingeführt. Ebenso ist die gebotene Klarstellung in der Anhörung vor dem Senat unterblieben. 27

2. Auch der Inhalt des weiteren Hilfsantrags, mit dem die Arbeitgeberin verpflichtet werden soll, die vom Gesamtbetriebsrat vorgeschlagenen, aber im Quartalsbericht unberücksichtigt gebliebenen Inhalte, die wirtschaftliche Angelegenheiten betreffen, in gleicher Form und zum gleichen Zeitpunkt gegenüber der Belegschaft zu veröffentlichen, ist nicht hinreichend bestimmt. Es ist weder offenkundig noch vom Gesamtbetriebsrat näher ausgeführt, welcher Inhalt dem Begriff der „wirtschaftlichen Angelegenheiten“ zukommen soll. Der bloße Hinweis auf § 106 Abs. 3 BetrVG genügt insoweit nicht. 28

IV. Die Rechtsbeschwerde ist unzulässig, soweit sich der Gesamtbetriebsrat gegen die Abweisung seines gegenüber dem Antrag zu 1. erhobenen Hilfsantrags wendet. Die Rechtsbeschwerdebegründung genügt insoweit nicht den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. 29

1. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein und worin diese Verletzung bestehen soll. Dazu hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand 30

und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses (*BAG 10. November 2009 - 1 ABR 64/08 - Rn. 12*).

2. Diesen Anforderungen wird die Rechtsbeschwerdebegründung mit Blick auf die Abweisung des gegenüber dem Antrag zu 1. gestellten Hilfsantrags nicht gerecht. Es fehlt an einer Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des zweitinstanzlichen Beschlusses. Das Landesarbeitsgericht hat die Abweisung des Hilfsantrags mit seiner fehlenden Bestimmtheit begründet. Hierauf geht die Rechtsbeschwerdebegründung nicht ein. 31

Schmidt

Linck

Koch

Schäferkord

N. Schuster