

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 21. Oktober 2014  
- 1 ABR 11/13 -

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 16. März 2012  
- 10 BV 119/11 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 17. Oktober 2012  
- 7 TaBV 55/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Unzulässige Rechtsbeschwerde - Doppelbegründung

Bestimmung:

ArbGG § 94 Abs. 2 Satz 2

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 11/13  
7 TaBV 55/12  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
21. Oktober 2014

## **BESCHLUSS**

Radtke, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 21. Oktober 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am

Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Schuster für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Personalvertretung gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Oktober 2012 - 7 TaBV 55/12 - wird als unzulässig verworfen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte bei personellen Maßnahmen. 1

Die Arbeitgeberin betreibt eine Fluggesellschaft. Bei ihr ist aufgrund eines Tarifvertrags nach § 117 Abs. 2 BetrVG die zuletzt antragstellende Personalvertretung gebildet. 2

Im Jahr 2007 übernahm die Arbeitgeberin das fliegende Personal der ehemaligen LTU Lufttransport-Unternehmen GmbH (*LTU*). Mit Wirkung zum 1. April 2011 ist diese durch Übergang ihres Vermögens auf die Arbeitgeberin verschmolzen worden. 3

Ein von der Arbeitgeberin im April 2011 für fünf Flugzeugmuster in Form einer Dienstanweisung beschlossenes Servicekonzept sieht vor, dass die Purser gemeinsam mit der anderen Kabinenbesatzung den Fluggästen Speisen und Getränke servieren. 4

§ 5 des für das Kabinenpersonal der ehemaligen LTU geltenden Manteltarifvertrags Nr. 11 (*MTV Nr. 11 LTU*) lautet: 5

#### **„§ 5 Besondere Verpflichtungen**

Wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen sind die Arbeitnehmer verpflichtet, nach Zustimmung der Personalvertretung vorübergehend auch eine zumutbare Tä-

tigkeit auszuüben, die nicht den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Vergütungsgruppe entspricht. Die Höhe der Vergütung wird dadurch nicht verändert.“

Die Personalvertretung hat die Auffassung vertreten, der Einsatz der Purser der ehemaligen LTU im Rahmen des Servicekonzepts 2011 unterliege nach § 5 MTV LTU Nr. 11 ihrer Zustimmung. 6

Die Personalvertretung hat zuletzt beantragt, 7

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Purser der ehemaligen LTU Lufttransport-Unternehmen GmbH (SCCM 2), die heute bei der Arbeitgeberin beschäftigt sind, ohne vorherig erteilte Zustimmung der Personalvertretung nach § 5 MTV Nr. 11 für das Kabinenpersonal der LTU auf den Flugzeugmustern A 321, A 320, A 319 sowie B 737-700 und B 737-800 auf einer Serviceposition mit der Bewirtung der Fluggäste mit Speisen und Getränken einzusetzen;
2. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Ziff. 1 zahlt die Arbeitgeberin - bezogen auf jeden Tag und jeden Purser der ehemaligen LTU Lufttransport Unternehmen GmbH - ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Beschwerde der Personalvertretung zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Personalvertretung ihre Anträge weiter. 9

B. Die Rechtsbeschwerde ist mangels einer ordnungsgemäßen Begründung unzulässig. 10

I. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein soll und worin diese Verletzung besteht. Dazu hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und 11

Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses (*BAG 14. Mai 2013 - 1 ABR 4/12 - Rn. 30*). Ist die Entscheidung des Beschwerdegerichts über einen Streitgegenstand auf mehrere voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Rechtsbeschwerdebegründung alle Erwägungen angreifen, denn sie muss im Falle ihrer Berechtigung geeignet sein, die Entscheidung insgesamt infrage zu stellen. Setzt sie sich nur mit einer der Begründungen auseinander, ist die Rechtsbeschwerde in Bezug auf diesen Streitgegenstand unzulässig (*BAG 17. September 2013 - 1 ABR 37/12 - Rn. 12*).

II. Die Personalvertretung hat ihren Unterlassungsantrag gegenüber der Zuweisung von Tätigkeiten nach dem Servicekonzept 2011 ausschließlich auf die sich nach ihrer Ansicht aus § 5 Satz 1 MTV Nr. 11 LTU ergebende Beteiligungspflicht der Arbeitgeberin gestützt. Ein Antragsverständnis, wonach die Unterlassungsverpflichtung auch aus einer Zuwiderhandlung der Arbeitgeberin gegen die Normen des zuletzt am 30. Mai 2012 abgeschlossenen personalvertretungsrechtlichen Tarifvertrags für das Kabinenpersonal (*TV PV*) folgt, scheidet hingegen aus. Dagegen spricht schon die Beschränkung des Antragswortlauts auf die manteltarifvertragliche Norm und die unterbliebene Berücksichtigung der sich für die Arbeitgeberin aus § 72 TV PV ergebenden Möglichkeit, personelle Maßnahmen vorläufig durchzuführen. Ebenso wenig enthält das zur Antragsauslegung heranzuziehende Vorbringen der Personalvertretung ausreichende Anhaltspunkte für eine von ihr beabsichtigte Antragshäufung.

12

III. Das Landesarbeitsgericht hat den so verstandenen Unterlassungsantrag der Personalvertretung in der Hauptbegründung abgewiesen, weil den Pursern keine Tätigkeit zugewiesen worden ist, die nicht den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Vergütungsgruppen entspricht. Die ihnen bereits zuvor übertragene Teilfunktion im Service seien lediglich ausgeweitet worden, ohne dass dies unter Berücksichtigung von quantitativen oder qualitativen Gesichtspunkten zu einer anderen Tätigkeit geführt habe. Daneben hat das Landesarbeitsgericht in einer zweiten selbständig tragenden Begründung angenommen, dass es sich

13

bei dem Servicekonzept 2011 um eine dauerhafte Zuweisung von Serviceaufgaben auf die Purser handelt und damit das Merkmal der nur vorübergehenden Ausübung der seit April 2011 ausgeübten Tätigkeit im Service verneint. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beruht daher auf einer Doppelbegründung. Auf die vom Beschwerdegericht gegebene und selbständig tragende Zweitbegründung geht die Personalvertretung in der Rechtsbeschwerdebegründung nicht ein.

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Fasbender

N. Schuster