

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 17. März 2015
- 1 ABR 59/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:170315.B.1ABR59.13.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Beschluss vom 18. April 2012
- 9 BV 33/12 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 15. Januar 2013
- 4 TaBV 145/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung der Gruppenvertretung der Copiloten bei personellen Einzelmaßnahmen

Bestimmungen:

BetrVG § 117 Abs. 2; Tarifvertrag Personalvertretung für das Bordpersonal vom 15. November 1972 (TV PV) § 88

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 59/13
4 TaBV 145/12
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 2015

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Hilfsanschlussbeschwerdeführerin und
Hilfsanschlussrechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung am 17. März 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. h.c. Hromadka und Hayen für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Gruppenvertretung der Copiloten gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 15. Januar 2013 - 4 TaBV 145/12 - wird zurückgewiesen, soweit sie sich gegen die Entscheidung über den Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin und den Widerantrag der Gruppenvertretung der Copiloten wendet.

Im Übrigen wird das Verfahren eingestellt.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten im Wesentlichen über die Ersetzung der Zustimmung der von der Gruppenvertretung der Copiloten verweigerten Zustimmung zur Versetzung von Copiloten. 1

Arbeitgeberin ist die Muttergesellschaft des Lufthansa-Konzerns (DLH). Die bei ihr angestellten Copiloten werden durch die beteiligte Gruppenvertretung repräsentiert, die auf der Grundlage des nach § 117 Abs. 2 BetrVG geschlossenen Tarifvertrags Personalvertretung für das Bordpersonal vom 15. November 1972 (TV PV) gebildet wurde. Der TV PV bestimmt ua.: 2

„§ 5

Errichtung

- (1) Folgende Mitarbeitergruppen wählen jeweils eine Gruppenvertretung:
- a) Kapitäne
 - b) Copiloten
 - c) Fluglehrer
 - d) Flugingenieure
 - f) Purseretten/Purser
 - g) Stewardessen/Stewards.

...

§ 20

Zuständigkeit

- (1) Jede Gruppenvertretung behandelt ihre Angelegenheiten selbständig, soweit nicht die Zuständigkeit einer anderen Vertretung gegeben ist.

...

§ 88

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- (1) Vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung hat der Arbeitgeber die Gruppenvertretung zu unterrichten und deren Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen.
- (2) ...
- (3) a) ...
b) Als Versetzung im Sinne dieses Tarifvertrages gilt auch die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.
- (4) Unbeschadet der Verpflichtung zur Unterrichtung nach Abs. 1 bedarf eine Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung der Zustimmung der Gruppenvertretung dann nicht, wenn die personelle Maßnahme sich als unmittelbare Folge einer Förderung des Angehörigen des Bordpersonals aufgrund der tarifvertraglichen Vorschriften über den Förderungsaufstieg oder anderer kollektivrechtlicher Bestimmungen ergibt.
- (5) Die Gruppenvertretung kann die Zustimmung verweigern, wenn
 1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
- ...
- (6) Verweigert die Gruppenvertretung ihre Zustimmung, so hat sie dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt die Gruppen-

vertretung dem Arbeitgeber die Verweigerung ihrer Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

...

- (8) Verweigert die Gruppenvertretung ihre Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

...

§ 89

Vorläufige personelle Maßnahme

- (1) Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, eine personelle Maßnahme im Sinne des § 88 vorläufig durchführen

...

- (2) Der Arbeitgeber hat die Gruppenvertretungen unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Bestreitet die Gruppenvertretung, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so hat sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Falle darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung und die Feststellung beantragt, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

...“

Die Arbeitgeberin ist an den zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (später auch dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. und der Germanwings) und der Vereinigung Cockpit e.V. geschlossenen Tarifvertrag über Wechsel und Förderung (TV WeFö) gebunden. Dieser Tarifvertrag ist „im Rahmen des Konzerntarifvertrages Cockpitpersonal“ (KTV) „für die Cockpitmitarbeiter“ ua. der DLH „abgeschlossen“. Regelungsgegenstand sind die Bedingungen eines Wechsels zwischen Flugzeugmustern und der Förderung zum Flugkapitän. Maßgeblich dafür ist die im TV WeFö geregelte Seniorität. Der Tarifvertrag lautet in der am 1. Dezember 2006 in Kraft getretenen und am 23. Juni 2010 geänderten Fassung (TV WeFö Nr. 3a) auszugsweise:

3

„...“

§ 6 Bezeichnung der Flugzeugmuster

In Anwendung dieses Tarifvertrages werden die bei DLH, CFG, LCAG, GWI und CIB geflogenen Flugzeugmuster wie folgt bezeichnet:

- a) Ausbildungsmuster

Als Ausbildungsmuster werden die Flugzeugmuster B 737, A 319/320/321 und Embraer 190/195 bezeichnet.

...

§ 7 Förderung und Wechsel

- (1) Förderung im Sinne dieses Tarifvertrages ist die Umschulung zum Kapitän.

...

§ 12 Gemeinsames paritätisches Gremium der Personalvertretungen

- (1) Das gemeinsame paritätische Gremium setzt sich wie folgt zusammen:

...

- (5) In allen Angelegenheiten dieses Tarifvertrages sowie im Falle des ... werden Mitbestimmungsrechte alleinig und ausschließlich von dem gemeinsamen paritätischen Gremium wahrgenommen.

...“

Die Aufnahme der Embraer 190/195 (auch: EMJ) als Ausbildungsmuster in den TV WeFö Nr. 3a beruht auf dem „Ergebnis einer Moderation zur Geschäftsgrundlage zum KTV sowie einer Schlichtungsschlussempfehlung zum MTV und VTV im Tarifkonflikt zwischen der Deutschen Lufthansa AG ..., der Lufthansa Cargo AG ..., der Germanwings GmbH ... und der Vereinigung Cockpit e.V. ... des Schlichters, Bundesminister a.D. Dr. Klaus von Dohnanyi vom 23.06.2010“ (Moderationsergebnis). Dieses lautet unter A I. auszugsweise:

4

„...“

5. Einordnung Embraer 190/195

- a. Einordnung TV WeFö

Das Flugzeugmuster Embraer 190/195 wird als Ausbildungsmuster analog B 737/A320 in den Tarifvertrag Wechsel und Förderung Nr. 3 DLH aufgenommen.

...

c. Brückenlösung

Lufthansa sagt zu, bis spätestens Ende 2012 mindestens 14 Embraer 190/195 mit KTV-Cockpitmitarbeitern zu den Tarifbedingungen der Deutschen Lufthansa AG (DLH) zu bereedern. ...“

Flugzeuge des Musters Embraer 190/195 sind dem Luftverkehrsbetriebezeugnis (AOC) der Lufthansa CityLine GmbH (CLH) zugeordnet. Mit dieser vereinbarte die über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügende Arbeitgeberin, dass bei ihr beschäftigte Flugzeugführer zur Bereederung der EMJ der CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung gestellt werden. 5

Die Arbeitgeberin begann ab Herbst 2010, Förderungsstellen auf den EMJ auszuschreiben. Mit vier der Gruppenvertretung der Copiloten am 7. und am 16. Dezember 2011 zugegangenen Schreiben ersuchte sie um Zustimmung zum Einsatz von neun Copiloten bei der CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung ab unterschiedlichen Zeitpunkten. Sie verwies in den Zustimmungsersuchen auf das Moderationsergebnis vom 23. Juni 2010 und führte ua. wörtlich aus: 6

„Da die EMJ ein Muster im AOC der CLH ist, wurde zwischen DLH und CLH vereinbart, die Bereederung und die Vorgaben aus der Schlichtung über das Modell der Arbeitnehmerüberlassung sicherzustellen. In diesem Zusammenhang wurde vereinbart, dass Kapitänsanwärter aus dem Bereich des TV WeFö durch die CLH zum Kapitän EMJ ausgebildet und in der Folge als Kapitän auf dem Muster EMJ zu den Tarifbedingungen der DLH eingesetzt werden.“

Die Gruppenvertretung verweigerte mit der Arbeitgeberin am 14. und am 23. Dezember 2011 zugegangenen, ausführlich begründeten Schreiben die Zustimmung zu den personellen Maßnahmen. Mit „Unterrichtung gemäß § 89 TV PV“ vom 5. Januar 2012 teilte die Arbeitgeberin mit, dass sie die personel- 7

len Maßnahmen zu den genannten Terminen vorläufig durchführen werde. Die Gruppenvertretung bestritt die Dringlichkeit der Maßnahmen aus sachlichen Gründen.

Mit ihrem beim Arbeitsgericht eingeleiteten Verfahren hat die Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmung der Gruppenvertretung nach § 88 Abs. 8 TV PV und die Feststellung der dringenden Erforderlichkeit der personellen Maßnahmen nach § 89 Abs. 2 Satz 3 TV PV begehrt. Sie hat zuletzt die Auffassung vertreten, nach § 88 Abs. 4 TV PV sei die Gruppenvertretung über die Maßnahmen lediglich zu unterrichten. Jedenfalls seien die verweigerten Zustimmungen zu ersetzen. Es lägen keine Zustimmungsverweigerungsgründe vor.

8

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

9

1. die Zustimmung der Gruppenvertretung zur Abordnung und Einsatz der Mitarbeiter N, C, W, G, D, H, P, B und L auf dem Flugzeugmuster Embraer 190/195 (EMJ) bei der Lufthansa CityLine GmbH mit Stationierungsort München ab 12. Januar 2012 bzw. 19. Januar 2012 bzw. 26. Januar 2012 zu ersetzen;
2. festzustellen, dass die vorläufige Durchführung der Abordnung und des Einsatzes der im Antrag zu 1. benannten Piloten auf dem Flugzeugmuster Embraer 190/195 (EMJ) bei der Lufthansa CityLine GmbH mit Stationierungsort München ab dem 12. Januar 2012 bzw. 19. Januar 2012 bzw. 26. Januar 2012 aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Die Gruppenvertretung hat Antragsabweisung sowie - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - im Wege des Widerantrags beantragt

10

festzustellen, dass die vorläufige Durchführung der Abordnung und des Einsatzes auf dem Flugzeugmuster Embraer 190/195 (EMJ) bei der Lufthansa CityLine GmbH (CLH) mit Stationierungsort München ab dem 12. Januar 2012 bzw. 19. Januar 2012 bzw. 26. Januar 2012 der Mitarbeiter N, C, W, G, D, H, P, B und L offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend waren.

Sie hat gemeint, es handele sich um zustimmungspflichtige Versetzungen. Soweit § 88 Abs. 4 TV PV unter den in der Vorschrift genannten Voraussetzungen lediglich ein Unterrichtsrecht vorsehe, müsse die Bestimmung verfassungs- und unionsrechtskonform dahin verstanden werden, dass sie das Zustimmungserfordernis nicht ausschlieÙe. Die Zustimmungen seien zu Recht verweigert worden. Die personellen Maßnahmen verstieÙen ua. iSv. § 88 Abs. 5 Nr. 1 TV PV iVm. § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG gegen ein Gesetz, weil ihnen eine nicht vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung zugrunde liege.

11

Das Arbeitsgericht hat die wechselseitigen Anträge abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der Gruppenvertretung komme bei den streitbefangenen Versetzungen kein über die bloÙe Unterrichtung hinausgehendes Mitbestimmungsrecht zu. Die Gruppenvertretung hat die von ihr eingelegte Beschwerde vor allem darauf gestützt, die verfahrensgegenständlichen Maßnahmen bedürften ihrer Zustimmung, diese sei aber wegen des Vorliegens von Zustimmungsverweigerungsgründen nicht zu ersetzen. Die Arbeitgeberin hat hilfsweise Anschlussbeschwerde in erster Linie mit dem Begehren einer Zustimmungsersetzung erhoben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Gruppenvertretung zurückgewiesen. Es hat - wie das Arbeitsgericht - eine Zustimmungsbedürftigkeit der Maßnahmen verneint. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Gruppenvertretung ihr Ziel weiter, den Antrag zu 1. mit der Begründung abzuweisen, dass die Zustimmung zu den Versetzungen zu Recht verweigert worden ist. Die Arbeitgeberin begehrt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde und verweist im Wege der Anschlussrechtsbeschwerde, die sie ausdrücklich für den Fall anbringt, dass zustimmungspflichtige personelle Maßnahmen vorliegen, auf ihre in den Instanzen gestellten Anträge. Nach den übereinstimmenden Angaben beider Beteiligten im Rechtsbeschwerdeverfahren sind die neun von den Anträgen erfassten Cockpitmitarbeiter auch noch derzeit bei der CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung - nunmehr als Kapitäne auf dem Muster Embraer 190/195 - eingesetzt.

12

B. Die Rechtsbeschwerde der Gruppenvertretung ist unbegründet. Zu 13
Recht haben die Vorinstanzen das Zustimmungsersetzungsbegehren der Arbeit-
geberin mit der Begründung abgewiesen, dass die streitbefangenen perso-
nellen Maßnahmen keiner Zustimmung der Gruppenvertretung der Copiloten
bedürfen. Hinsichtlich der Feststellung der dringenden Erforderlichkeit der vor-
läufigen personellen Maßnahmen war das Verfahren einzustellen. Den Wi-
derantrag der Gruppenvertretung haben die Vorinstanzen gleichfalls zu Recht
abgewiesen. Über die Hilfsanschlussrechtsbeschwerde der Arbeitgeberin war
nicht zu befinden.

I. Die Rechtsbeschwerde ist - hinsichtlich der Anträge zu 1. und 2. - nicht 14
bereits deshalb unbegründet, weil die Beschwerde insoweit unzulässig war.
Das Landesarbeitsgericht hat die von der Gruppenvertretung eingelegte Be-
schwerde zu Recht auch insoweit für zulässig gehalten, als sich diese gegen
die die Anträge der Arbeitgeberin abweisende arbeitsgerichtliche Entscheidung
gerichtet hat. Die Gruppenvertretung ist (auch) insoweit durch den Beschluss
des Arbeitsgerichts beschwert gewesen, obwohl ihrem Antrag auf Abweisung
der Anträge zu 1. und 2. formell entsprochen worden ist.

1. Die Zulässigkeit der Beschwerde gehört zu den Verfahrensfortset- 15
zungsvoraussetzungen einer Rechtsbeschwerde. Demnach hat das Rechtsbe-
schwerdegericht von Amts wegen zu prüfen, ob das in der Vorinstanz eingeleg-
te Rechtsmittel ordnungsgemäß war.

2. Hiervon ist vorliegend auszugehen. Insbesondere fehlt es nicht an der 16
für die Statthaftigkeit der von der Gruppenvertretung eingelegten Beschwerde
notwendigen Beschwer. Das Arbeitsgericht hat zwar die Anträge der Arbeitge-
berin abgewiesen. Dementsprechend war insoweit die Arbeitgeberin und nicht
die Gruppenvertretung durch die erstinstanzliche Entscheidung formell be-
schwert. Allerdings hat das Arbeitsgericht den Anträgen zu 1. und zu 2. deshalb
nicht entsprochen, weil es die verfahrensgegenständlichen Maßnahmen nicht
für zustimmungsbedürftig gehalten hat. Damit hat es der Arbeitgeberin im Er-
gebnis etwas zugesprochen, was die Gruppenvertretung mit ihrem Abwei-
sungsantrag verhindern wollte. Daraus folgt deren materielle Beschwer. Diese

genügt für die Statthaftigkeit der Beschwerde in einem Zustimmungsersetzungsverfahren (vgl. *[Abweisung des Zustimmungsersetzungsantrags nach § 99 Abs. 4 BetrVG mit der Begründung, die Zustimmung des Betriebsrats gelte bereits als erteilt]* BAG 8. Dezember 2009 - 1 ABR 41/09 - Rn. 13, BAGE 132, 324).

II. Zu Recht haben die Vorinstanzen das mit dem Antrag der Arbeitgeberin zu 1. verfolgte Zustimmungsersetzungsbegehren abgewiesen. Dieses ist unzulässig. Es mangelt ihm an dem erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis. 17

1. Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 88 Abs. 8 TV PV setzt ua. voraus, dass die Gruppenvertretung ein Mitbestimmungsrecht nach § 88 Abs. 1 TV PV bei der vom Arbeitgeber beabsichtigten endgültigen personellen Einzelmaßnahme hat und der Arbeitgeber für die Maßnahme daher der Zustimmung der Gruppenvertretung bedarf (vgl. *[zu § 99 Abs. 4 BetrVG]* BAG 10. Juli 2013 - 7 ABR 91/11 - Rn. 15, BAGE 145, 355). Außerdem muss sich ein Zustimmungsersetzungsantrag iSv. § 88 Abs. 8 TV PV auf eine (noch) beabsichtigte Einzelmaßnahme beziehen. Bei einer beendeten personellen Maßnahme besteht regelmäßig kein Rechtsschutzbedürfnis mehr für die gerichtliche Ersetzung einer verweigten Zustimmung. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist Gegenstand eines Verfahrens auf Ersetzung der Zustimmung zu einer Einstellung oder Versetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG die Frage, ob die beabsichtigte personelle Maßnahme auf Grund eines konkreten, an den Betriebsrat gerichteten Zustimmungersuchens des Arbeitgebers angesichts der vom Betriebsrat vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Verfahrensgegenstand ist nicht, ob die Maßnahme im Zeitpunkt der Antragstellung durch den Arbeitgeber zulässig war (vgl. *BAG 16. Januar 2007 - 1 ABR 16/06 - Rn. 18*). Bei einem Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 88 Abs. 8 TV PV gilt nichts Abweichendes. Aus den Regelungen zur Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 88 TV PV folgen keine Besonderheiten, die ein anderes Verständnis des (Streit-)Gegenstandes eines Verfahrens nach § 88 Abs. 8 TV PV bedingen würden. 18

2. Vorliegend besteht kein Rechtsschutzbedürfnis für die mit dem Antrag zu 1. erstrebte Zustimmungsersetzung nach § 88 Abs. 8 TV PV. Das gilt unabhängig davon, ob in „Abordnung und Einsatz“ - so der Antragswortlaut - der namentlich bezeichneten Mitarbeiter auf dem Flugzeugmuster Embraer 190/195 bei der CLH mit Stationierungsort München jeweils zwei eigenständige personelle Maßnahmen oder eine einheitliche Maßnahme liegen. 19
- a) Das Begehren ist unzulässig, wenn es nicht eine, sondern zwei personelle Einzelmaßnahmen betrifft. 20
- aa) In den Zustimmungersuchen hat die Arbeitgeberin die Gruppenvertretung der Copiloten um Zustimmung „zum Einsatz aller ... genannten Mitarbeiter bei CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung zur Bereederung der EMJ ...“ ersucht. Als Hintergrund des beabsichtigten Einsatzes hat sie auf das Moderationsergebnis verwiesen, nach dem die „Kapitänsanwärter aus dem Bereich des TV WeFö durch die CLH zum Kapitän EMJ ausgebildet und in der Folge als Kapitän auf dem Muster EMJ ... eingesetzt werden“. Das spricht dafür, dass „Abordnung und Einsatz“ bezüglich aller neun namentlich genannter Mitarbeiter jeweils zwei Maßnahmen darstellen. Zum einen geht es um die „Ausbildung zum Kapitän EMJ“ und zum anderen („in der Folge“) um einen „Einsatz als Kapitän auf dem Muster EMJ“; beides „bei der CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung“. 21
- bb) In diesem Verständnis besteht kein Rechtsschutzbedürfnis für eine gerichtliche Ersetzung der von der Gruppenvertretung verweigerten Zustimmung. 22
- (1) Dass es sich bei der Maßnahme „Ausbildung zum Kapitän EMJ“ um eine Versetzung iSv. § 88 Abs. 1, Abs. 3 TV PV handelt, kann unterstellt werden. Nach § 88 Abs. 3 Buchst. b TV PV gilt als Versetzung (auch) die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Bei einer „Ausbildung“ drängt sich zwar nach dem Wortlaut nicht zwingend die Zuweisung eines ande- 23

ren „Arbeitsbereichs“ auf. Dennoch dürften darunter solche Ausbildungen fallen, die eine Förderung darstellen. Anderenfalls erklärte sich die besondere Festlegung in § 88 Abs. 4 TV PV nicht, wonach eine Versetzung unbeschadet der Verpflichtung zur Unterrichtung nach § 88 Abs. 1 TV PV keiner Zustimmung der Gruppenvertretung bedarf, wenn die personelle Maßnahme sich als unmittelbare Folge einer Förderung des Angehörigen des Bordpersonals aufgrund der tarifvertraglichen Vorschriften über den Förderungsaufstieg oder anderer kollektivrechtlichen Bestimmungen ergibt. Allerdings ist die Ausbildungsmaßnahme bei allen vom Antrag zu 1. umfassten Mitarbeitern beendet. Beide Beteiligte haben im Rechtsbeschwerdeverfahren übereinstimmend angegeben, dass die Mitarbeiter auch noch derzeit bei der CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung - nunmehr aber als Kapitäne - eingesetzt sind.

(2) Die separate personelle Maßnahme des „Einsatzes als Kapitän auf dem Muster EMJ“ - im Wege der Arbeitnehmerüberlassung - bedarf keiner Zustimmung durch die Gruppenvertretung der Copiloten. Nach § 88 Abs. 1 TV PV hat der Arbeitgeber ua. vor jeder Versetzung „die Gruppenvertretung“ zu unterrichten und „deren“ Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Für die Mitbestimmung betreffend die Mitarbeitergruppe der Kapitäne ist die Gruppenvertretung der Copiloten nicht zuständig und damit nicht „die Gruppenvertretung“ iSd. § 88 Abs. 1 TV PV. Gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. a und b TV PV wählen die Mitarbeitergruppen Kapitäne und Copiloten jeweils eine Gruppenvertretung. Nach Abs. 1 des § 20 TV PV mit der Überschrift „Zuständigkeit“ behandelt jede Gruppenvertretung ihre Angelegenheiten selbständig, soweit nicht die Zuständigkeit einer anderen Gruppenvertretung gegeben ist. Demnach liegt das Beteiligungsrecht für einen beabsichtigten Einsatz der im Antrag zu 1. genannten Mitarbeiter als Kapitän auf dem Muster EMJ nicht bei der Gruppenvertretung der Copiloten. Deren Zustimmung ist nicht erforderlich; für einen Antrag auf Ersetzung deren Zustimmung besteht kein Rechtsschutzbedürfnis. 24

b) Geht man wie die Vorinstanzen - und offensichtlich auch beide Beteiligte - davon aus, dass sich das Zustimmungsersetzungsbegehren bei jedem der von ihm umfassten neun Mitarbeiter auf eine einheitliche personelle Maßnahme 25

bezieht, bedarf eine solche nach § 88 Abs. 4 TV PV keiner Zustimmung der Gruppenvertretung. Auch bei diesem Antragsverständnis fehlt es am Rechtsschutzbedürfnis für eine Ersetzung der Zustimmung.

aa) Nach § 88 Abs. 4 TV PV bedarf ua. eine Versetzung der Zustimmung der Gruppenvertretung dann nicht, wenn sie sich als unmittelbare Folge einer Förderung des Angehörigen des Bordpersonals aufgrund der tarifvertraglichen Vorschriften über den Förderungsaufstieg oder anderer kollektivrechtlicher Bestimmungen ergibt. Diese Voraussetzung erfüllt die einheitlich verstandene personelle Maßnahme „Abordnung und Einsatz“ der im Antrag genannten Mitarbeiter bei der CLH mit Stationierungsort München im Wege der Arbeitnehmerüberlassung. Sie ist Konsequenz einer Förderung aufgrund des TV WeFö Nr. 3a. 26

(1) Der TV WeFö Nr. 3a enthält Bestimmungen ua. über die Förderung zum Kapitän für die Cockpitmitarbeiter ua. der DLH. Nach § 7 Abs. 1 TV WeFö Nr. 3a ist eine Förderung iSd. Tarifvertrags die Umschulung zum Kapitän. Hierunter fallen die vom Zustimmungsersetzungsantrag umfassten Mitarbeiter. 27

(2) Der Umstand, dass die Förderung das Flugzeugmuster EMJ betrifft, spricht nicht dagegen, sie als eine solche iSd. TV WeFö Nr. 3a anzusehen. Nach § 6 TV WeFö Nr. 3a werden „in Anwendung dieses Tarifvertrages“ ua. die „bei DLH“ geflogenen Flugzeugmuster „wie folgt bezeichnet: a) Ausbildungsmuster ... Embraer 190/195“. Bei der EMJ handelt es sich um ein „bei“ DLH geflogenes Flugzeugmuster. Es ist zwar kein Muster im AOC der DLH. Aus der Historie des TV WeFö Nr. 3a wird aber deutlich, dass die Förderung zum Kapitän EMJ dem Tarifvertrag unterfallen soll. Die Vorgängerregelung von § 6 Buchst. a TV WeFö Nr. 3 führte Embraer 190/195 nicht an. Nach A I. 5. a. des Moderationsergebnisses wird Embraer 190/195 „als Ausbildungsmuster analog B737/A320 in den Tarifvertrag Wechsel und Förderung Nr. 3“ aufgenommen. Dem soll § 6 Buchst. a TV WeFö Nr. 3a Rechnung tragen. Auch die Beteiligten gehen übereinstimmend davon aus, dass den hier streitbefangenen Maßnahmen eine dem TV WeFö Nr. 3a unterfallende Förderung zugrunde liegt. 28

(3) Es bestehen keine Zweifel an der Wirksamkeit der Bestimmungen des TV WeFö Nr. 3a, soweit sie - wie die hier maßgeblichen Vorschriften - Inhaltsnormen iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG darstellen. Die Frage, ob sich die Tarifzuständigkeit der den TV WeFö schließenden Vereinigung Cockpit e.V. (auch) auf die betriebsverfassungsrechtlichen Normen des Tarifvertrags - auf § 12 TV WeFö Nr. 3a - erstreckt, kann daher offen bleiben (*zur Tarifzuständigkeit von Vereinigung Cockpit e.V. bei betriebsverfassungsrechtlichen Tarifnormen vgl. BAG 14. Januar 2014 - 1 ABR 66/12 -*).

bb) Der von der Rechtsbeschwerde vertiefte Einwand, § 88 Abs. 4 TV PV müsse verfassungs- und unionsrechtsrechtskonform dahin verstanden werden, dass er entgegen seinem Wortlaut das Zustimmungserfordernis der Gruppenvertretung bei einer Versetzung als unmittelbare Folge einer Förderung des Angehörigen des Bordpersonals aufgrund der tarifvertraglichen Vorschriften über den Förderungsaufstieg nicht ausschließe, trägt eine solche Tarifauslegung nicht.

(1) Der TV PV ist ein Tarifvertrag iSv. § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift kann für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden. Die Ausnahmevorschrift trägt den Besonderheiten der arbeitstechnischen Zwecksetzung des Flugbetriebs von Luftfahrtunternehmen Rechnung. Sie begegnet keinen durchgreifenden verfassungs- oder unionsrechtlichen Bedenken (*zur Verfassungskonformität für die st. Rspr. BAG 20. Februar 2001 - 1 ABR 27/00 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 97, 52; mittelbar auch 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 2; zur Unionsrechtskonformität Fitting BetrVG 27. Aufl. § 117 Rn. 6b ff.*).

(2) Die Tarifvertragsparteien müssen die Mitbestimmung und Mitwirkung einer Vertretung iSv. § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht zwingend in derselben Weise ausgestalten wie im BetrVG. Sie können insbesondere wegen der für den Flugbetrieb geltenden Besonderheiten abweichende Regelungen treffen. Dem stehen grundsätzlich weder Art. 3 GG (*BAG 5. November 1985 - 1 ABR 56/83 - zu B II 2 der Gründe*) noch unionsrechtliche Vorgaben entgegen (*Fitting*

BetrVG 27. Aufl. § 117 Rn. 9; Franzen GK-BetrVG 10. Aufl. § 117 Rn. 18; einschränkend DKKW-Däubler BetrVG 14. Aufl. § 117 Rn. 15). Aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen kann allerdings ein zu gewährleistender Mindeststandard an Beteiligungsrechten in Betracht kommen (vgl. *Franzen GK-BetrVG § 117 Rn. 10 und 18*).

(3) Weder Art. 3 GG noch unionsrechtliche Vorgaben - insbesondere die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (RL 2002/14) - gebieten ein Verständnis von § 88 Abs. 4 TV PV in dem von der Rechtsbeschwerde vertretenen Sinn. § 88 Abs. 4 TV PV schließt bei einer Versetzung, die unmittelbare Folge einer Förderung des Angehörigen des Bordpersonals aufgrund der tarifvertraglichen Vorschriften über den Förderungsaufstieg ist, eine Beteiligung der Gruppenvertretung nicht gänzlich aus. Diese ist zumindest über eine solche Maßnahme zu unterrichten. Dass sie ihr - im Gegensatz zu anderen personellen Einzelmaßnahmen - nicht zustimmen muss, unterschreitet weder ein aus Gleichheitsgründen zu gewährleistendes Schutzniveau bei der Beteiligung der Gruppenvertretung noch läuft es den von der RL 2002/14 geforderten Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zuwider. Ob und inwieweit die Beteiligungsrechte des Gemeinsamen Paritätischen Gremiums der Personalvertretung nach § 12 TV WeFö Nr. 3a das Fehlen eines Zustimmungserfordernisses durch die Gruppenvertretung nach § 88 Abs. 4 TV PV adäquat kompensieren, ist nicht maßgeblich.

33

(4) Ferner verkennt die Rechtsbeschwerde, dass eine Zustimmungsbedürftigkeit der verfahrensgegenständlichen Maßnahmen selbst dann nicht zwingend gegeben wäre, wenn diese wie im Geltungsbereich des BetrVG auszugestalten wäre. Zum einen bedürfte der Einsatz als Leiharbeitnehmer im Betrieb des entleihenden Unternehmens nicht der Zustimmung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch den im Betrieb des verleihenden Unternehmens bestehenden Betriebsrat. Zum anderen entfällt bei einer mit dem Wechsel des Arbeitsortes

34

verbundenen Versetzung das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebs, wenn der mit seinem Einverständnis versetzte Arbeitnehmer auf Dauer aus dem abgebenden Betrieb ausscheidet und in einen anderen, den aufnehmenden Betrieb, auf Dauer eingegliedert werden soll (vgl. BAG 15. April 2014 - 1 ABR 101/12 - Rn. 16; 8. Dezember 2009 - 1 ABR 41/09 - Rn. 23, BAGE 132, 324). Ein Einverständnis des Arbeitnehmers mit der Versetzung liegt vor, wenn er sich die Versetzung in einen anderen Betrieb gewünscht hat oder sie doch seinen Wünschen und seiner freien Entscheidung entspricht (vgl. BAG 22. November 2005 - 1 ABR 49/04 - Rn. 24, BAGE 116, 223). Hiervon wäre bei den im Antrag zu 1. genannten neun Cockpitmitarbeitern - ohne dass es entscheidend darauf ankäme - angesichts der mit ihnen getroffenen vertraglichen Vereinbarungen auszugehen.

III. Wegen des Feststellungsantrags zu 2. war das Verfahren in entsprechender Anwendung von § 81 Abs. 2 Satz 2, § 83a Abs. 2 Satz 1 ArbGG einzustellen. Die Ausgestaltung des Verfahrens nach § 89 Abs. 2 TV PV zeigt, dass der Feststellungsantrag des Arbeitgebers zur dringenden Erforderlichkeit der Maßnahme aus sachlichen Gründen von vornherein nur für die Zeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Zustimmungsersetzungsantrag zu stellen ist. Dementsprechend wird die Auslegung des Antrags - wie hier - regelmäßig ergeben, dass er auf eine vorübergehende Regelung gerichtet und auf die Dauer des Verfahrens über den Zustimmungsersetzungsantrag befristet ist. Ist dieses durch eine rechtskräftige Entscheidung beendet, endet automatisch die Rechtshängigkeit des Feststellungsantrags (zu § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG vgl. BAG 30. September 2014 - 1 ABR 79/12 - Rn. 44).

35

IV. Die Rechtsbeschwerde der Gruppenvertretung ist auch insoweit unbegründet, als sie den von ihr angebrachten Widerantrag betrifft. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass die Gruppenvertretung mit diesem Widerantrag ein weitergehendes Rechtsschutzziel als die Abweisung des Feststellungsantrags der Arbeitgeberin nach § 89 Abs. 2 TV PV verfolgt. Mit dieser Interpretation ist das Begehren nicht als auf die Dauer des Verfahrens über den Zustimmungsersetzungsantrag befristet zu verstehen. Es ist zulässig, aber un-

36

begründet. Es fehlt an einer zustimmungspflichtigen personellen Einzelmaßnahme.

V. Die hilfsweise angebrachte Anschlussrechtsbeschwerde fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Die Arbeitgeberin hat sich der Rechtsbeschwerde ausdrücklich für den Fall angeschlossen, dass zustimmungsbedürftige personelle Maßnahmen vorliegen. Von solchen ist nicht auszugehen. Es muss daher nicht entschieden werden, ob ein Anschlussrechtsmittel unter der Bedingung, dass das Rechtsmittelgericht eine bestimmte materiell-rechtliche Auffassung vertritt, statthaft ist.

37

Schmidt

Koch

K. Schmidt

Hromadka

Hayen