

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 12. Juni 2019
- 1 ABR 39/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:120619.B.1ABR39.17.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 9. September 2015
- 8 BV 86/15 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 7. Februar 2017
- 3 TaBV 126/15 -

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung bei Einstellung - Zustimmungsersetzung - Arbeitsbereich

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 39/17
3 TaBV 126/15
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 2019

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 12. Juni 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtliche Richterin Wege und den ehrenamtlichen Richter Fritz für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Februar 2017 - 3 TaBV 126/15 - wird unter teilweiser Einstellung des Verfahrens teils zurückgewiesen und teils verworfen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten im Wesentlichen über die Ersetzung der Zustimmung der Personalvertretung zu einer personellen Einzelmaßnahme. 1
- Die Arbeitgeberin ist ein Luftverkehrsunternehmen, welches ua. an den Tarifvertrag „Wechsel und Förderung für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der Eurowings Luftverkehrs AG“ (TV WeFö) gebunden ist. Dessen Regelungsgegenstände beziehen sich auf die Bedingungen eines Wechsels zwischen Flugzeugmustern und der Förderung zum Flugkapitän. 2
- Das von der Arbeitgeberin in ihrem Flugbetrieb beschäftigte Cockpitpersonal - ca. 300 Arbeitnehmer - wird durch die zu 2. beteiligte Personalvertretung repräsentiert. Diese ist auf der Grundlage des zwischen der Eurowings Luftverkehrs AG und der Vereinigung Cockpit e.V. geschlossenen Tarifvertrags Personalvertretung Nr. 1 vom 25. Juli 2007 (TV PV) gebildet. Der TV PV gilt nach seinem § 2 Abs. 2 nicht für „Postholder“. Gemäß § 1 Abs. 3 TV PV findet für das Cockpitpersonal und dessen Personalvertretung das Betriebsverfassungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung, sofern durch den TV PV nichts anderes bestimmt ist. 3
- Der Mitarbeiter B war bei der Arbeitgeberin zunächst als Copilot und seit 1996 als Kapitän tätig. Mit Wirkung zum 1. Mai 2004 übernahm er die Position eines „Nominated Postholder Crew Training“ und ab 1. September 2007 zusätzlich die Position des „Nominated Postholder Flight Operations“. Daneben nahm er weiterhin Aufgaben eines Flugkapitäns auf dem Flugzeugmuster CRJ 4

wahr. Im Rahmen einer Umstellung der Flugzeugflotte wurde er auf das Flugzeugmuster Airbus mit Abschluss der Prüfung am 28. September 2015 umgeschult. Bereits vorher hatte die Arbeitgeberin mit Herrn B vereinbart, dass dieser seine Postholder-Positionen niederlegt und wieder als Flugkapitän tätig wird.

Mit Schreiben vom 7. April 2015 erbat die Arbeitgeberin von der Personalvertretung die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung sowie Eingruppierung des Mitarbeiters B. In dem Schreiben ist als bisheriger Arbeitsplatz „NPHFO & T, CPT + TRE CRJ“ - die Abkürzungen stehen für „Nominated Postholder Flight Operations & Training“ und „Capitän + Type Rate Examiner Flugzeugmuster CRJ“ - und unter der Rubrik Abteilung/Dienstort „Flugbetrieb Admin. DUS“ angegeben. Der vorgesehene Arbeitsplatz ist mit Abteilung/Dienstort „Flugbetrieb DUS“ sowie mit „CPT + TRE Airbus“ - also „Capitän + Type Rate Examiner Flugzeugmuster Airbus“ - beschrieben. Zur bisherigen Eingruppierung heißt es: „CPT Stufe 19, zzgl. Funktionszulage TRE ab 01.07.15 CPT Stufe 20 gem. fortlaufender Seniorität“. Das Schreiben lautet im Übrigen auszugsweise wie folgt:

„Herr B erhielt ... bei Übernahme der Position des Nominated Postholder Flight Operation & Training die Zusage, dass er bei Niederlegung dieser Position wieder als Kapitän in der Flotte eingesetzt wird. Herr B hat Interesse bekundet, wieder als Kapitän in der Flotte eingesetzt zu werden.“

Herr B ... konnte ... die Umschulung bisher nicht abschließen ... Nach erfolgreichem Abschluss soll er als CPT + TRE auf dem Airbus eingesetzt werden. Rein vorsorglich: Für den Fall des Nichtbestehens wird er wieder als CPT + TRE auf dem CRJ eingesetzt werden.“

Mit der Arbeitgeberin am 8. April 2015 zugegangenem Schreiben verweigerte die Personalvertretung ihre Zustimmung und begründete dies ua. damit, die beabsichtigte Maßnahme verstoße gegen Bestimmungen des TV WeFö. Außerdem sei die Betriebsvereinbarung „Auswahlverfahren Flugbetrieb & Training“ nicht beachtet worden, nach welcher vor Übertragung der

Funktion des Type Rate Examiner (TRE) ein erfolgreich bestandenes Assessment Center erforderlich sei.

Die Arbeitgeberin teilte der Personalvertretung in einer E-Mail vom 16. April 2015 mit, man werde die verweigerte Zustimmung „zu der personellen Maßnahme für Herrn B als CPT, nicht TRE, ... durch das zuständige Arbeitsgericht ersetzen lassen ...“ und „... die personelle Maßnahme (CPT, nicht TRE) ... als vorläufige gemäß § 100 BetrVG“ durchführen. Die Personalvertretung widersprach dem mit E-Mail vom 17. April 2015. 7

Zu den Aufgaben eines TRE zählen Simulatoren- und Supervisionstätigkeiten sowie sog. Check-Flüge. Die Simulatorentätigkeit stellt etwa 10 % der Tätigkeit in dieser Funktion dar, die Durchführung von Checks und Trainingsflügen als zusätzliches, drittes Besatzungsmitglied etwa 5 % und die Supervisionsarbeiten etwa 85 %. Bei der Supervision ist der Arbeitnehmer mit der Funktion TRE während des Flugtrainings zugleich als Kapitän tätig. Zusätzlich zum Flugdienst überwacht er den anderen Piloten, erklärt bestimmte Vorgänge und gibt Feedback im Umfang von ca. 30 Minuten am Ende einer Reihe von Trainingsflügen. Der genaue zeitliche Anteil der mit der TRE-Funktion verbundenen Aufgaben an der Gesamttätigkeit eines Piloten ist von Bedarf, Anforderung und Planung durch die Arbeitgeberin abhängig. Im Übrigen löst die Funktion TRE Zulagen nach einem einschlägigen für die Arbeitgeberin geltenden Tarifvertrag aus. 8

Mit ihrem beim Arbeitsgericht am 20. April 2015 eingeleiteten Verfahren hat die Arbeitgeberin beantragt, 9

1. die von der Personalvertretung verweigerte Zustimmung zu der personellen Einzelmaßnahme Einstellung des Mitarbeiters B als Kapitän (CPT) auf dem Flugzeugmuster Airbus (vorsorglich auf dem Flugzeugmuster CRJ) in den Flugbetrieb der Antragstellerin an der Heimatbasis Düsseldorf mit Wirkung zum 15. April 2015 zu ersetzen;

2. festzustellen, dass die mit E-Mail vom 16. April 2015 mitgeteilte vorläufige personelle Einzelmaßnahme (Einstellung gemäß Antrag zu 1. des dort genannten Mitarbeiters zum 15. April 2015) aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Die Personalvertretung hat beantragt, die Anträge abzuweisen und im Wege des Widerantrags begehrt, 10

der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung des Mitarbeiters B als Kapitän (CPT) auf dem Flugzeugmuster Airbus (vorsorglich auf dem Flugzeugmuster CRJ) in den Flugbetrieb der Arbeitgeberin an der Heimatbasis Düsseldorf mit Wirkung zum 15. April 2015 aufzuheben.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben und den Widerantrag abgewiesen. Auf die Beschwerde der Personalvertretung hat das Landesarbeitsgericht die Anträge abgewiesen und dem Widerantrag stattgegeben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 11

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat keinen Erfolg. Sie ist hinsichtlich des Antrags zu 1. unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die streitbefangene Zustimmung zu Recht nicht ersetzt. Damit erübrigt sich eine Entscheidung über den zu 2. erhobenen Feststellungsantrag; insoweit ist das Verfahren einzustellen. Die auf den Widerantrag bezogene Rechtsbeschwerde ist unzulässig. 12

I. Der zulässige Zustimmungsersetzungsantrag zu 1. ist unbegründet. 13

1. Der Antrag ist auf die Ersetzung der Zustimmung der Personalvertretung zur Einstellung des Mitarbeiters B als Kapitän auf dem Flugzeugmuster Airbus gerichtet. Das auf seine Einstellung als Kapitän auf dem Flugzeugmuster CRJ bezogene Begehren der Arbeitgeberin war lediglich für den - endgültig nicht eingetretenen - Fall gestellt, dass Herr B die Umschulung auf das Airbus-Flugzeugmuster nicht erfolgreich absolviert. 14

2. Der Zustimmungsersetzungsantrag ist zulässig. Es mangelt ihm nicht an einem Rechtsschutzbedürfnis. Es handelt sich um eine zustimmungspflichtige Maßnahme iSv. § 1 Abs. 3 TV PV iVm. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. 15
- a) Nach § 1 Abs. 3 des iSv. § 117 Abs. 2 BetrVG geschlossenen TV PV, an den die durch Umwandlung im Wege des Formwechsels der Eurowings Luftverkehrs AG entstandene Arbeitgeberin (*vgl. Handelsregisterauszug Amtsgericht Düsseldorf HRB 66807*) gebunden ist, findet für das Cockpitpersonal und die Personalvertretung das Betriebsverfassungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Besondere Regelungen zur Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen enthält der TV PV nicht. 16
- b) Bei der nach dem Antrag streitbefangenen Maßnahme handelt es sich um eine zustimmungsbedürftige personelle Einzelmaßnahme in der Form einer (beabsichtigten) Einstellung des Mitarbeiters B als Kapitän (CPT) auf dem Flugzeugmuster Airbus nach § 1 Abs. 3 TV PV iVm. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Ob der Flugbetrieb der Arbeitgeberin einen gegenüber dem Landbetrieb selbstständigen Betrieb darstellt oder insoweit ein einheitlicher Betrieb besteht, ist nicht entscheidend (*vgl. auch BAG 22. November 2005 - 1 ABR 49/04 - Rn. 20 ff., BAGE 116, 223*). Bei der beabsichtigten Maßnahme geht es darum, dass der Mitarbeiter B (wieder) in den Bereich des von der Personalvertretung Cockpit repräsentierten Personals eingegliedert werden soll. 17
3. Der Antrag ist unbegründet. 18
- a) Die von der Personalvertretung verweigerte Zustimmung darf von den Gerichten nach § 1 Abs. 3 TV PV iVm. § 99 Abs. 4 BetrVG nur ersetzt werden, wenn die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Gang gesetzt wurde. Das setzt eine ordnungsgemäße Unterrichtung der Personalvertretung durch den Arbeitgeber iSv. § 1 Abs. 3 TV PV iVm. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG voraus. Danach ist die Personalvertretung über die geplante personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Urkunden zu unterrichten (*vgl. BAG 9. April 2019 - 1 ABR 25/17 - Rn. 28 mwN*). Bei einer Einstellung ist - ebenso wie bei einer Versetzung - insbesondere der vorgesehene Arbeitsplatz oder der vorgesehene 19

Einsatzbereich mitzuteilen. Das betrifft nicht nur den räumlichen Ort, an dem die Arbeit geleistet werden soll, sondern auch die Funktion, in die der einzustellende Arbeitnehmer in den jeweiligen Betrieb eingegliedert werden soll, also den Arbeitsbereich (vgl. *Fitting 29. Aufl. § 99 Rn. 180 mwN*). Unter „Arbeitsbereich“ sind grundsätzlich Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ggf. seine Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu verstehen. Das umfasst neben der Arbeitsleistung die Art der Tätigkeit und ggf. den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation (vgl. *zur Versetzung BAG 8. November 2016 - 1 ABR 56/14 - Rn. 13*).

b) Eine ordnungsgemäße Unterrichtung der Personalvertretung über die tatsächlich in Aussicht genommene personelle Einzelmaßnahme ist nicht erfolgt. 20

aa) Eine Unterrichtung liegt nicht in dem Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 7. April 2015. Mit diesem Schreiben wurde die Personalvertretung über eine andere personelle Einzelmaßnahme informiert als über die, zu der nach dem streitbefangenen Antrag die verweigerte Zustimmung ersetzt werden soll. 21

(1) Das Schreiben vom 7. April 2015 bezieht sich ausdrücklich auf eine Einstellung des Mitarbeiters B als Kapitän auf dem Flugzeugmuster Airbus mit der Funktion TRE (CPT + TRE Airbus) und nicht auf seine Einstellung als Kapitän (CPT). Eine vorsorgliche Unterrichtung erfolgte nur für die Einstellung als Kapitän und TRE auf dem Flugzeugmuster CRJ. Das Schreiben gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitgeberin - und sei es „hilfsweise“ - auch die Zustimmung zu einer Einstellung als Kapitän auf dem Flugzeugmuster Airbus (vorsorglich CRJ) einholen wollte. 22

(2) Die Unterrichtung über die Einstellung des Mitarbeiters B als Kapitän mit der Funktion TRE auf dem Flugzeugmuster Airbus (vorsorglich CRJ) bezieht sich auf eine andere personelle Einzelmaßnahme als die einer Einstellung als Kapitän auf dem Flugzeugmuster Airbus (vorsorglich CRJ). Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist eine Einstellung als CPT Airbus kein „Weniger“, son- 23

dem ein „Aliud“ gegenüber der Einstellung als CPT + TRE Airbus. Es handelt sich um verschiedene Arbeitsbereiche.

(a) Nach den nicht mit Rügen angegriffenen und den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beinhaltet der Aufgabenbereich des Kapitäns mit der Funktion TRE zusätzlich die Ausführung von Simulatorentätigkeiten, Check-Flügen und Supervisionstätigkeiten. Der „CPT + TRE“ absolviert dabei wie ein „CPT“ den „normalen Flugdienst“, überwacht aber auch den Trainee - einen anderen Piloten -, erklärt ggf. bestimmte Vorgänge und gibt diesem Feedback. Ungeachtet genauer zeitlicher Anteile der TRE-Aufgaben an der „Gesamt“tätigkeit eines mit der Funktion Type Rate Examiner eingesetzten Kapitäns ist damit schon die funktionale Stellung des „CPT + TRE“ in der betrieblichen Organisation eine andere als die eines „CPT“ und kann sich etwa auf Flugdienstteilungen auswirken. 24

(b) Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise darauf abgestellt, dass sich ein Mitarbeiter durch die Funktion TRE hierarchisch von den Kapitänen unterscheidet und des Weiteren die Zulagenregelung für die Funktion TRE nach den einschlägigen Tarifbestimmungen für die Annahme unterschiedlicher Arbeitsbereiche von „CPT + TRE“ einerseits und „CPT“ andererseits spricht. 25

bb) Die Arbeitgeberin hat die Personalvertretung auch nicht mit E-Mail vom 16. April 2015 zu einer Einstellung des Mitarbeiters B als Kapitän auf dem Flugzeugmuster Airbus unterrichtet. Insoweit hat sie lediglich mitgeteilt, dass sie die verweigerte Zustimmung zu der personellen Maßnahme für den Mitarbeiter als CPT gerichtlich ersetzen lassen und nach § 100 BetrVG vorläufig durchführen werde. Der Personalvertretung mag nach der Fassung der E-Mail ersichtlich gewesen sein, dass die Arbeitgeberin nicht (mehr) an der im Schreiben vom 7. April 2015 mitgeteilten personellen Maßnahme (Einstellung Herrn B als „CPT + TRE“) festhält. Der E-Mail ist aber an keiner Stelle zu entnehmen, dass die Arbeitgeberin ihre zunächst beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme aufgibt und aufgrund einer erneuten Entscheidung nunmehr um Zustimmung zu einer Einstellung des Mitarbeiters mit dem Arbeitsbereich „CPT“ ersucht. Das 26

hätte sie deutlich machen müssen (*vgl. zu dieser Anforderung BAG 21. November 2018 - 7 ABR 16/17 - Rn. 19*). Etwas anderes folgt nicht daraus, dass die Arbeitgeberin mit der E-Mail die vorläufige Durchführung der Einstellung des Mitarbeiters als Kapitän Airbus (vorsorglich CRJ) mitgeteilt hat. Damit ist sie ihrer Verpflichtung nach § 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nachgekommen. Diese ist von der Unterrichtung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu unterscheiden.

cc) Die erforderliche Unterrichtung der Personalvertretung zu der personellen Maßnahme einer Einstellung des Mitarbeiters B als Kapitän auf dem Flugzeugmuster Airbus (vorsorglich CRJ) wurde schließlich nicht mit dem verfahrenseinleitenden Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 20. April 2015 „nachgeholt“. Hiermit wird die Personalvertretung nicht um Zustimmung zur Einstellung er sucht. Es handelt sich vielmehr um einen Antrag gemäß § 1 Abs. 3 TV PV iVm. § 99 Abs. 4 BetrVG auf Ersetzung einer Zustimmung, um die die Personalvertretung vorher nicht gebeten worden war. 27

dd) Die von der Rechtsbeschwerde hiergegen vorgebrachten Einwände sind unbegründet. 28

(1) Die Annahme, dass es sich bei Herrn B Einstellung als CPT um eine andere personelle Einzelmaßnahme handelt als bei dessen Einstellung als CPT + TRE, führt nicht dazu, dass die Arbeitgeberin auf die von der Personalvertretung vorgebrachten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht reagieren kann. Sie hätte vielmehr ohne Weiteres ein neues Zustimmungersuchen - betreffend die Einstellung des Mitarbeiters als CPT (einschließlich Flugzeugmuster) - an die Personalvertretung richten können. Hieran war sie nicht durch das bereits eingeleitete Zustimmungersetzungsverfahren gehindert. Gegenstand des Zustimmungersetzungsantrags nach § 1 Abs. 3 TV PV iVm. § 99 Abs. 4 BetrVG ist die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis des Arbeitgebers gegenüber der Personalvertretung, die beabsichtigte personelle Maßnahme auf der Grundlage eines bestimmten Zustimmungersuchens gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG auch angesichts der vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig als endgültige durchzuführen (*vgl. BAG 23. Januar 2008 - 1 ABR* 29

64/06 - Rn. 13 mwN, BAGE 125, 300). Wird an dem Zustimmungersuchen nicht festgehalten - was regelmäßig in einem erneuten Zustimmungersuchen zum Ausdruck kommt - mangelt es dem Antrag im eingeleiteten Zustimmungseretzungsverfahren am Rechtsschutzbedürfnis. Der antragstellende Arbeitgeber kann den Antrag zurücknehmen (§ 81 Abs. 2 Satz 1 ArbGG) oder das Verfahren für erledigt erklären (§ 83a Abs. 3 Satz 1 ArbGG); im Fall der einseitigen Erledigterklärung ist das Verfahren in entsprechender Anwendung von § 83a Abs. 2 ArbGG einzustellen (vgl. BAG 8. Dezember 2010 - 7 ABR 99/09 - Rn. 9 ff.).

(2) Die Argumentation der Arbeitgeberin mit verfahrensökonomischen Gesichtspunkten verfängt nicht. Das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung nach § 1 Abs. 3 TV PV iVm. § 99 BetrVG würde ausgehöhlt, wenn die Arbeitgeberin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung zu einer solchen Maßnahme verlangen könnte, über die sie die Personalvertretung nicht unterrichtet und um Zustimmung ersucht hat. Dieses Erfordernis ist auch in der vorliegenden Fallkonstellation - entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde - kein bloßer Formalismus. Die Gerichte für Arbeitssachen könnten einen auf die Einstellung eines Mitarbeiters als CPT + TRE gerichteten Zustimmungseretzungsantrag ebenfalls nicht ohne Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO in dem Sinn bescheiden, dass nur die Zustimmung zur Einstellung als CPT (mangels Vorliegen von Zustimmungsverweigerungsgründen) ersetzt und der Antrag im Übrigen - weil hinsichtlich der TRE-Funktion Zustimmungsverweigerungsgründe greifen - abgewiesen wird.

30

(3) Gegenteiliges folgt nicht aus der Senatsentscheidung vom 8. November 2016 (- 1 ABR 56/14 -). Dieser lag der Antrag eines Betriebsrats nach § 101 Satz 1 BetrVG zur Aufhebung einer „Versetzung“ zugrunde. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelte es sich bei der fraglichen Maßnahme jedoch nicht um eine solche.

31

- (4) Schließlich kommt es - entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde - nicht darauf an, dass die Personalvertretung im vorliegenden Verfahren nicht gerügt hat, dass es sich bei der Einstellung des Mitarbeiters B als „Kapitän (CPT) auf dem Flugzeugmuster Airbus“ um eine andere Maßnahme handelt als die, zu der die Arbeitgeberin ihre Zustimmung erbeten hat. 32
- II. Das Verfahren ist bezüglich des Antrags zu 2. in entsprechender Anwendung von § 81 Abs. 2 Satz 2, § 83a Abs. 2 Satz 1 ArbGG einzustellen (*vgl. BAG 11. Oktober 2016 - 1 ABR 49/14 - Rn. 17 mwN*). 33
- III. Hinsichtlich des Widerantrags ist die Rechtsbeschwerde unzulässig. Ihre Begründung genügt insoweit nicht den gesetzlichen Anforderungen. 34
1. 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 Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses (*BAG 21. Oktober 2014 - 1 ABR 11/13 - Rn. 11 mwN*). Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die Begründung des Beschwerdegerichts für unrichtig hält (*BAG 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 13, BAGE 126, 176*). Bei mehreren Verfahrensgegenständen muss für jeden eine auf die angefochtene Entscheidung zugeschnittene Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Verfahrensgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 23. Februar 2016 - 1 ABR 82/13 - Rn. 19 mwN*). 35
2. Dem wird die Begründung der Rechtsbeschwerde nicht gerecht, soweit mit ihr auch die Wiederherstellung der erstinstanzlichen, den Widerantrag abweisenden Entscheidung begehrt wird. Der auf § 101 Satz 1 BetrVG beruhende Widerantrag der Personalvertretung ist ein eigenständiger Verfahrensgegenstand, dem das Landesarbeitsgericht mit kurzer Begründung stattgegeben hat. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin verhält sich hierzu mit keinem Wort 36

und lässt jegliche Auseinandersetzung mit den - wenngleich knappen - Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermissen.

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

D. Wege

Fritz