

11 TaBV 56/20
10 BV 26/20
Arbeitsgericht Düsseldorf



Verkündet am 26.11.2020

Kohnke
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

1. F. GmbH vertreten durch die Geschäftsführer G. C. und N. L., H.Weg 6, E.

Antragstellerin und Beteiligte zu 1

Verfahrensbevollmächtigte

Rechtsanwälte Professor Dr. T., N. Straße 75 - 77, G.

2. angeblicher Gesamtbetriebsrat der F. GmbH vertreten durch den Vorsitzenden T. M., H.Weg 6, E.

Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer

3. Personalvertretung Cockpit der F. GmbH vertreten durch den Vorsitzenden B. D., H.Weg 6, E.

Beteiligte zu 3 und Beschwerdeführerin

4. Personalvertretung Kabine der F. GmbH vertreten durch die Vorsitzende E. E., H.Weg 6, E.

Beteiligte zu 4 und Beschwerdeführerin

5. Betriebsrat Boden der F. GmbH vertreten durch die Vorsitzende C. V.-Q., I. Weg 4, P.

Beteiligter zu 5

Verfahrensbevollmächtigte

zu 2-4: Rechtsanwälte M. u.a., N. Straße 15 - 17, C.

zu 5: Rechtsanwälte L. & L., I.-B.-Straße 58, N.

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
nach Anhörung der Beteiligten am 26.11.2020
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Salchow als Vorsitzende
und die ehrenamtliche Richterin Jacob
und den ehrenamtlichen Richter Niemann

beschlossen:

- I. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. bis 4. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.06.2020 – Az. 10 BV 26/20 – wird zurückgewiesen.**
- II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

GRÜNDE:

A.

Die Beteiligten streiten über die wirksame Errichtung und Konstituierung eines Gesamtbetriebsrates.

Die Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist eine Luftverkehrsgesellschaft mit Sitz in E.. Sie beschäftigt ca. 580 Mitarbeiter im Bereich des Cockpits, 1.100 Mitarbeiter im Bereich des Kabinenpersonals und zehn Mitarbeiter im Bereich des Bodenpersonals. Die Beteiligte zu 3. ist die auf der Grundlage des mit der Vereinigung Cockpit e.V. abgeschlossenen „Tarifvertrags Personalvertretung Nr. 2 für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der F. GmbH“ vom 19.03.2018 (im Folgenden: TV PV Cockpit) errichtete Personalvertretung. Die Beteiligte zu 4. ist die auf der Grundlage des mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) abgeschlossenen „Tarifvertrags Personalvertretung Nr. 1 für die Beschäftigten des Kabinenpersonals der F. GmbH“ vom 20.08.2019 (im Folgenden: TV PV Kabine) errichtete Personalvertretung. Der Beteiligte zu 5. ist der für den Bereich des Bodenpersonals nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes errichtete Betriebsrat.

Der TV PV Kabine bestimmt unter anderem:

„§ 1 Errichtung der Personalvertretung

- (1) Im Flugbetrieb der F. wird eine eigenständige Personalvertretung für die Kabinenmitarbeiter (nachfolgend Personalvertretung genannt) gewählt.
[...]

- (3) Sofern durch diesen Tarifvertrag nichts anderes bestimmt wird, findet für das Kabinenpersonal der F. und dessen Personalvertretung das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.
- (4) Sofern in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, entspricht der Begriff „Personalvertretung“ dem Begriff „Betriebsrat“ in der deutschen Gesetzgebung. Gleiches gilt für ähnliche begriffliche Anpassungen (wie z.B. Personalversammlung = Betriebsversammlung).

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Kabinenmitarbeiter der F.. [...]

Der TV PV Cockpit bestimmt:

„§ 1 Errichtung der Personalvertretung

- (1) Im Flugbetrieb der F. wird eine eigenständige Personalvertretung für die Cockpitmitarbeiter (nachfolgend Personalvertretung genannt) gewählt. [...]
- (3) Sofern durch diesen Tarifvertrag nichts anderes bestimmt wird, findet für das Cockpitpersonal der F. und dessen Personalvertretung das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.
- (4) Sofern in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, entspricht der Begriff „Personalvertretung“ dem Begriff „Betriebsrat“ in der deutschen Gesetzgebung.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitarbeiter der F., die als Mitarbeiter des Cockpitpersonals in Deutschland eingestellt [...] werden. [...]

In § 7 bzw. in § 9 dieser Tarifverträge finden sich jeweils von § 87 BetrVG abweichende Regelungen zur Mitbestimmung. In § 9 TV PV Cockpit wird die Geltung des § 87 BetrVG (in der Fassung zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Tarifvertrags) mit Ausnahme des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG vereinbart. § 7 TV PV Kabine sieht demgegenüber Modifikationen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte vor. Für den weiteren Inhalt der Tarifverträge wird auf Bl. 27 ff. und 35 ff. d.A. Bezug genommen.

Mit E-Mail vom 13.01.2020 informierte Herr T. M. die Arbeitgeberin darüber, dass durch die Beteiligten zu 3. bis 5. am 10.01.2020 ein Gesamtbetriebsrat, der Beteiligte zu 2. (im Folgenden: Gesamtbetriebsrat), errichtet worden und er, Herr M., zu dessen Vorsitzendem gewählt worden sei.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, dass die Beteiligten zu 3. bis 5. nicht berechtigt seien, gemeinsam einen Gesamtbetriebsrat zu bilden, so dass die Errichtung und Konstituierung des Gesamtbetriebsrats bei der Arbeitgeberin vom 10.01.2020 nichtig sei. Weder der TV PV Kabine noch der TV PV Cockpit sehe die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates vor. Damit seien weder der TV PV Kabine noch der TV PV Cockpit als Rechtsgrundlage für die Errichtung des Beteiligten zu 2. geeignet. Für die Mitarbeiter des fliegenden Personals finde das Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 117 BetrVG keine Anwendung, da für die Mitarbeiter des Kabinenpersonals sowie des Cockpitpersonals auf tarifvertraglicher Grundlage jeweils unterschiedliche Personalvertretungen errichtet worden seien. Damit könne nicht nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes unter Einbeziehung dieser Mitarbeiter eine gemeinsame Vertretung durch einen Gesamtbetriebsrat errichtet werden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Errichtung und Konstituierung des Gesamtbetriebsrates der F. GmbH vom 10.01.2019 (gemeint wohl 10.01.2020) nichtig ist;

hilfsweise die Errichtung und Konstituierung des Gesamtbetriebsrates der F. GmbH vom 10.01.2019 (gemeint wohl 10.01.2020) für unwirksam zu erklären;

2. festzustellen, dass die Beteiligten zu 3. - 5. nicht berechtigt sind, gemeinsam einen Gesamtbetriebsrat im Unternehmen der Beteiligten zu 1. zu errichten.

Die Beteiligten zu 2. bis 4. haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 5. hat keinen Antrag gestellt.

Die Beteiligten zu 2. bis 4. haben gemeint, dass Rechtsgrundlage für die Bildung eines Gesamtbetriebsrates § 1 Abs. 3 TV PV Kabine bzw. § 1 Abs. 3 TV PV Cockpit i.V.m. §§ 47 ff. BetrVG sei. Der jeweilige TV PV finde nicht ausschließlich Anwendung. Vielmehr ergebe sich durch Auslegung, dass das Betriebsverfassungsgesetz neben dem Tarifvertrag Anwendung finden solle. § 9 TV PV Cockpit bzw. § 7 TV PV Kabine zeigten, dass die Tarifvertragsparteien nur Regelungen über Materien hätten treffen wollen, die aufgrund der betrieblichen Besonderheiten nicht unter das

Betriebsverfassungsgesetz hätten fallen können. Zu sonstigen Mitbestimmungsrechten schweige der jeweilige TV PV. Hierfür spreche auch, dass der Gesetzgeber mit Wirkung zum 01.05.2019 § 117 Abs. 1 BetrVG um einen zusätzlichen Satz 2 ergänzt habe, wonach auf im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen dieses Gesetz anzuwenden sei, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag nach Abs. 2 S. 1 errichtet sei. § 1 Abs. 4 des jeweiligen TV PV stelle klar, dass, sofern nichts anderes geregelt sei, der Begriff der Personalvertretung dem Begriff des Betriebsrats entspreche. Unbeachtlich sei schließlich, dass die Beteiligten keine Kooperationsabrede im Sinne des § 117 Abs. 2 S. 2 BetrVG getroffen hätten. Es handele sich nach dem ausdrücklichen Wortlaut nicht um eine „Muss“- , sondern lediglich um eine „Kann“-Vorschrift. Machten die Tarifvertragsparteien von dieser Regelung keinen Gebrauch, fänden im Umkehrschluss durch die Öffnungsklausel des § 1 Abs. 3 des jeweiligen TV PV die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes Anwendung.

Das Arbeitsgericht hat im Einvernehmen mit allen Beteiligten im schriftlichen Verfahren entschieden und die Beteiligten vorab über den Beratungstermin informiert, vgl. Bl. 110 f. d.A. Der Beschlusstenor wurde von allen Kammermitgliedern unterzeichnet (Bl. 119 d.A.) und sodann nicht verkündet, sondern - mit Gründen - den Beteiligtenvertretern gegen Empfangsbekanntnis zugestellt, vgl. Bl. 118 ff., 127 ff. d.A..

Das Arbeitsgericht hat den Hauptanträgen stattgegeben. Den §§ 47 Abs. 1, 117 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sei zu entnehmen, dass die nach § 117 BetrVG gebildeten Personalvertretungen mit dem nach dem Betriebsverfassungsgesetz gebildeten Betriebsrat keinen Gesamtbetriebsrat bilden könnten. Denn zu den Betriebsräten im Sinne des § 47 BetrVG, die Mitglieder in einen Gesamtbetriebsrat senden könnten, zählten nicht die nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gewählten Vertretungen. Nur dann, wenn gemäß § 117 Abs. 2 Satz 2 BetrVG durch Tarifvertrag Regelungen hierzu getroffen würden, komme eine Zusammenarbeit dieser Vertretungen in Betracht. Der Gesetzgeber habe den Begriff des Betriebsrats und der Personalvertretung im Sinne des § 117 BetrVG ersichtlich nicht gleichgesetzt. Auch die Tarifvertragsparteien könnten den gesetzlich festgelegten Begriff nicht eigenständig definieren.

Gegen den ihnen am 01.07.2020 zugestellten Beschluss haben die Beteiligten zu 2. bis 4. vorab per Fax am 03.08.2020 (Montag) Beschwerde eingelegt und diese am 31.08.2020 begründet.

Sie meinen, der Hinweis des Arbeitsgerichts auf den Begriff des Betriebs sei unrichtig, zumal auch die nach § 3 BetrVG gebildeten Vertretungen mit anderen Betriebsräten einen Gesamtbetriebsrat bilden dürften. Durch die Änderung in § 117 Abs. 1 Satz 2 BetrVG habe der Gesetzgeber nicht nur klargestellt, dass das gesamte Betriebsverfassungsrecht, also auch § 47 BetrVG, auf Flugbetriebe Anwendung finden könne, sondern auch die Stellung der Personalvertretungen innerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes stärken wollen. Denn die Tarifvertragsparteien könnten frei regeln, ob sie Kooperationsabreden im Sinne des § 117 Abs. 2 Satz 2 BetrVG

treffen oder - als Minus - konstitutiv auf die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes Bezug nehmen wollten. Dies sei vorliegend geschehen. Die vom Arbeitsgericht zitierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei überholt. Es sei nicht nachvollziehbar, warum dann die Bildung eines Gesamtbetriebsrats unzulässig sein solle.

Die Beteiligten zu 2. bis 4. beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.06.2020 – Az. 10 BV 26/20 – abzuändern und die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 5. stellt keinen Antrag.

Die Arbeitgeberin verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Die Beteiligten zu 2. bis 4. missverstünden die gesetzliche Neuregelung, wenn sie davon ausgingen, dass nun das „gesamte Betriebsverfassungsrecht“ unabhängig vom Abschluss eines Tarifvertrags gelte. Es fehle eine Regelung zur Einrichtung eines Gesamtbetriebsrats oder vergleichbaren Gremiums. Durch die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes würde in unzulässiger Weise in die Zuständigkeiten der den Personalvertretungen nach dem jeweiligen TV PV eingeräumten Mitbestimmungsrechte eingegriffen. Es sei völlig unklar, mit welchen Kompetenzen und auf welcher Rechtsgrundlage der Gesamtbetriebsrat tätig werden solle.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrunde liegenden Sachverhalts sowie des widerstreitenden Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Beteiligten wird ergänzend Bezug genommen auf den Akteninhalt, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle.

B.

I. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. bis 4. ist zulässig.

1. Sie ist statthaft.

Sie richtet sich gegen einen das Verfahren vor dem Arbeitsgericht beendenden und rechtsmittelfähigen Beschluss im Sinne von § 87 Abs. 1 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat – nach Zustimmung aller Beteiligten – von der Möglichkeit des § 83 Abs. 4 Satz 3 ArbGG Gebrauch gemacht, im schriftlichen Verfahren zu entscheiden. Der Beschluss ist in diesem Fall in einem vom Gericht zu bestimmenden Termin

gemäß §§ 84 Satz 3, 60 ArbGG zu verkünden (vgl. Schwab/Weth, ArbGG, 5. Auflage, 2018, § 83 Rn 118; GMP/Spinner, ArbGG, 9. Auflage, 2017, § 83 Rn. 116; Natter/Gross, ArbGG, § 83 Rn. 58; BeckOK ArbR/Poeche, Stand 01.06.2020, § 83 ArbGG Rn. 41; Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage, 2017, § 83 ArbGG Rn. 38). Dies hat das Arbeitsgericht unterlassen. Der Verfahrensfehler führt allerdings nicht dazu, dass es an einem rechtsmittelfähigen Beschluss fehlen würde.

Wird ein Beschluss, für den gemäß § 84 Satz 3 ArbGG die für Urteile geltende Norm des § 60 ArbGG gilt, statt durch Verkündung in öffentlicher Sitzung durch Zustellung bekannt gemacht, liegt hierin ein auf die Wahl der Verlautbarung bezogener Verfahrensfehler. Verkündungsmängel stehen dem wirksamen Erlass einer Entscheidung aber nur entgegen, wenn gegen elementare, zum Wesen der Verlautbarung gehörende Formerfordernisse verstoßen wurde, so dass von einer Verlautbarung des Urteils im Rechtssinne nicht mehr gesprochen werden kann (so zu §§ 310 ff. ZPO: BGH, Urteil vom 09.02.2015 – AnwZ (Brfg) 51/13 – Juris, Rn. 6 ff.; BGH, Urteil vom 24.09.2013 – I ZR 133/12 – Juris, Rn. 20; BGH, Urteil vom 12.03.2004 – V ZR 37/03 – Juris, Rn. 9ff). Ein derartig elementarer Fehler ist nicht gegeben, wenn der Richter zwar die vorschriftsmäßige Verkündung unterlassen hat, die Entscheidung aber mit seinem Wissen und Willen zugestellt wird. Die Zustellung statt Verkündung ist mit dem Wesen der Verlautbarung nicht unvereinbar, da dies eine gesetzlich vorgesehene, wenn auch bestimmten Urteilen und Beschlüssen vorbehaltene Verlautbarungsform erfüllt (vgl. BAG, Urteil vom 14.10.2020 - 5 AZR 712/19 – Juris, Rn. 13; BGH, Urteil vom 09.02.2015 – AnwZ (Brfg) 51/13 – Juris, Rn. 6 ff; BGH, Beschluss vom 13.06.2012 – XII ZB 592/11 – Juris, Rn. 17; BGH, Urteil vom 31.05.2007 – X ZR 172/04 - Juris, Rn. 12; BGH, Urteil vom 12.03.2004 – V ZR 37/03 – Juris, Rn. 9ff). Voraussetzung ist allerdings, dass die Verlautbarung von dem Gericht beabsichtigt war oder von den Parteien derart verstanden werden durfte und die Parteien von Erlass und Inhalt der Entscheidung förmlich unterrichtet wurden (vgl. BAG, Urteil vom 14.10.2020 – 5 AZR 712/19 – Juris, Rn. 13).

Um einen derartigen Fall handelt es sich vorliegend. Wie sich aus der Verfahrensakte ergibt, hat der Vorsitzende offenkundig gemeint, eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren bedürfe keiner Verkündung. Er hat deshalb weder einen Anhörungs- noch einen Verkündungstermin, sondern stattdessen durch Beschluss vom 02.06.2020 einen Beratungstermin bestimmt, vgl. Bl. 110 f. d.A. Dieser Beschluss ist den Beteiligten übersandt worden, vgl. Bl. 111 d.A. Der Vorsitzende hat den Tenor durch die ehrenamtlichen Richter mitunterschreiben lassen und in den begründeten Beschluss nicht die übliche Formel „auf die mündliche Anhörung vom ... beschlossen“, sondern „ohne Anhörung der Beteiligten am 25.06.2020 ... beschlossen“ aufgenommen. Vor diesem Hintergrund war für die Beteiligten klar ersichtlich, dass das Gericht nach der Beratung vom 25.06.2020 keinen weiteren (Verkündungs-)Termin für erforderlich gehalten, sondern beabsichtigt hat, den verfahrensbeendenden Beschluss durch Zustellung zu verlautbaren. Eine entsprechende Verlautbarung ist sodann tatsächlich durch Zustellung an die Prozessbevollmächtigten der Beteiligten gegen Empfangsbekanntnis vorgenommen worden.

Auch wenn dieser Verfahrensfehler bereits durch die ordnungsgemäße Zustellung „geheilt“ ist (diese Begrifflichkeit verwendend BGH, Urteil vom 09.02.2015 – AnwZ (Brfg) 51/13 – Juris, Rn. 7; BGH, Urteil vom 24.09.2013 – I ZR 133/12 – Juris, Rn. 19), haben die Beteiligten (vorsorglich) auf eine etwaig mögliche Rüge in der mündlichen Verhandlung am 26.11.2020 ausdrücklich verzichtet.

2. Die Beschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2 Satz 1, 66 Abs. 1 ArbGG, 520 ZPO.

II. In der Sache hat die Beschwerde keinen Erfolg.

1. Das Arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Hauptanträge zulässig sind.

a) Zwischen den Beteiligten besteht Streit über die wirksame Errichtung und Konstituierung eines Gesamtbetriebsrats. Es handelt sich somit um eine im Beschlussverfahren auszutragende Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz, für die das Beschlussverfahren die gebotene Verfahrensart ist (§§ 2 Abs. 1 Nr. 4, 8 Abs. 1, 80 Abs. 1 ArbGG).

b) Neben der antragstellenden Arbeitgeberin und den von den Arbeitnehmern jeweils gewählten Gremien ist auch der (angebliche) Gesamtbetriebsrat beteiligungsbefugt. In einem Verfahren, in dem es um die Rechtmäßigkeit seiner Errichtung geht, ist die Beteiligungsbefugnis des betroffenen Gremiums gegeben (vgl. BAG, Beschluss vom 11.02.2015 - 7 ABR 98/12 – Juris, Rn. 19; BAG, Beschluss vom 13.10.2004 – 7 ABR 56/03 – NZA 2005, 647; BAG, Beschluss vom 05.12.1975 – 1 ABR 8/74 – Juris, Rn. BAG, Beschluss vom 15.08.1978 – 6 ABR 56/77 – Juris, Rn. 22).

c) Die Hauptanträge sind zulässig.

aa) Der Feststellungsantrag zu 1. ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 1 Nr. 2 ZPO.

Die Arbeitgeberin macht geltend, dass sie sich dem aktuell bestehenden Gesamtbetriebsrat als betriebsverfassungsrechtlichem Gesprächspartner nicht zur Verfügung stellen muss, weil für dessen Errichtung eine gesetzliche Grundlage fehlt (vgl. auch BAG, Beschluss vom 13.10.2004 – 7 ABR 56/03 - NZA 2005, 647). Die in den Antrag aufgenommenen Begriffe der „Errichtung und Konstituierung“ werden synonym verwandt. Es geht der Arbeitgeberin erkennbar um das einheitliche Rechtsschutzziel, die mangelnde Existenz des Gesamtbetriebsrats gerichtlich feststellen zu lassen. Sie hat ein rechtliches Interesse an dieser Feststellung im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO.

bb) Bei dem Feststellungsantrag zu 2. handelt es sich, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, um einen Zwischenfeststellungsantrag, der auch im Beschlussverfahren erhoben werden kann (vgl. nur BAG, Beschluss vom 01.02.1989 - 4 ABR 86/88, DB 1990, 132; GMP/Germelmann/Künzl, ArbGG, 9. Auflage, 2017, § 46 Rn. 83). Ergeben sich aus dem Vorbringen der Antragstellerseite Tatsachen, die das Rechtsschutzbedürfnis für einen über den konkreten Anlass hinausgehenden Antrag begründen, hat das Gericht auch über diesen materiell zu entscheiden. So kann im Beschlussverfahren mit dem weiteren, im Wege der objektiven Antragshäufung anhängig gemachten Antrag wegen der Ablösung vom konkreten Vorgang eine Entscheidung erreicht werden, die die von der Rechtskraft dieser Entscheidung Betroffenen auch für die Zukunft bindet (vgl. BAG, Beschluss vom 29.07.1982 – 6 ABR 51/79 – Juris, Rn. 23). Das Feststellungsinteresse muss hier nicht gesondert geltend gemacht werden, sondern ergibt sich bereits aus der Vorgreiflichkeit des festzustellenden Rechtsverhältnisses für die Hauptklage bzw. den Hauptantrag (vgl. BAG, Urteil vom 21.12.1982 – 1 AZR 411/80 – Juris, Rn. 30).

Um einen derartigen Antrag handelt es sich hier. Da sich die Rechtskraftwirkung des Hauptantrags nur auf die Wirksamkeit der Errichtung des Gesamtbetriebsrats vom 10.01.2019 erstreckt, besteht ein Bedürfnis für eine vom konkreten Anlass losgelöste Klärung der aufgeworfenen Frage.

Auch wenn der Feststellungsantrag zugleich zukunftsbezogen ist, führt dies nicht zu einer "Zementierung" des Errichtungsverbots für alle denkbaren Fallkonstellationen. Wie die Antragstellerin im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 26.11.2020 auf Nachfrage klargestellt hat, bezieht sich ihr Antrag auf die gegenwärtigen rechtlichen Grundlagen, also auf die Personalvertretungen, die auf der Grundlage der aktuell geltenden Tarifverträge gebildet sind. Nach § 322 Abs. 1 ZPO erwächst bei einer Entscheidung nur der geltend gemachte prozessuale Anspruch in Rechtskraft. Dieser wird unter anderem durch den zugrunde liegenden Lebenssachverhalt bestimmt. Sollte sich dieser maßgeblich ändern, endet damit die Rechtskraft der Entscheidung (vgl. BAG, Urteil vom 12.03.2019 – 1 AZR 307/17 – Juris, Rn. 17).

2. Der Feststellungsantrag zu 1. ist begründet.

Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass die Errichtung und Konstituierung des Gesamtbetriebsrats nichtig ist. Die in § 47 BetrVG gesetzlich geregelten Voraussetzungen für dessen Errichtung liegen nicht vor.

a) Die Arbeitgeberin kann dies gerichtlich feststellen lassen, ohne - wie etwa bei der Anfechtung einer Betriebsratswahl - weitere Voraussetzungen erfüllen zu müssen.

Wird ein Gesamtbetriebsrat zu Unrecht und unter Verkennung der Voraussetzungen des § 47 BetrVG errichtet, stehen diesem Gremium von Anfang an keine betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse zu. Das folgt daraus, dass die Bestimmung der Mit-

glieder des Gesamtbetriebsrats auf einzelnen Organisationsakten der Einzelbetriebsräte beruht, aber nicht auf dem Gesamtvorgang einer Wahl (vgl. Beschluss vom 15.08.1978 - 6 ABR 56/77 – Juris, Rn. 30 ff.; GK-BetrVG/Kreutz/Franzen, 11. Auflage, 2018, § 47 Rn. 130). Der so errichtete “Gesamtbetriebsrat” ist rechtlich nicht existent, und sein Handeln ist unbeachtlich (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2012 – 3 AZR 400/10 – Juris, Rn. 41; BAG, Urteil vom 17.03.2010 – 7 AZR 706/08 - AP BetrVG 1972 § 47 Nr. 18).

§ 19 BetrVG ist auf die Errichtung des Gesamtbetriebsrats ebenso wenig entsprechend anwendbar wie auf die Errichtung des Konzernbetriebsrats. Auf bei der Bildung eines Gesamtbetriebsrats begangene Verstöße gegen Organisationsvorgaben des Betriebsverfassungsrechts kann sich grundsätzlich jederzeit jedermann berufen, der hieran ein rechtliches Interesse hat. Auch eine der Vorschrift des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG entsprechende Regelung, wonach die Betriebsratswahl innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht angefochten werden muss, gibt es hinsichtlich der Geltendmachung der Unwirksamkeit der Errichtung des Gesamtbetriebsrats nicht (vgl. BAG, Urteil vom 17.03.2010 – 7 AZR 706/08 - AP BetrVG 1972 § 47 Nr. 18; zum KBR BAG, Beschluss vom 23.08.2006 – 7 ABR 51/05 – Juris, Rn. 53; BAG, Beschluss vom 15.08.1978 – 6 ABR 56/77 – Juris, Rn. 30; Richardi/Annuß, BetrVG, 16. Auflage, 2018, § 47 Rn. 83).

b) Die Errichtung des Gesamtbetriebsrats ist nichtig, weil die betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsvorgaben hierfür nicht erfüllt sind.

aa) § 47 Abs. 1 BetrVG, der die Voraussetzungen für die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats gesetzlich regelt, ist nicht unmittelbar anwendbar.

Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um ein Luftfahrtunternehmen. Nach § 117 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hat dies zur Folge, dass auf die bei ihr im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer das Betriebsverfassungsgesetz nur dann anzuwenden ist, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag nach Absatz 2 Satz 1 errichtet ist.

Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführer bedeutet dies nicht, dass das Betriebsverfassungsgesetz hinsichtlich solcher Regelungsgegenstände Anwendung findet, hinsichtlich derer sich in einem Tarifvertrag im Sinne von § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG keine Norm findet. Vielmehr ist es so, dass bei Vorliegen eines Tarifvertrags für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer das Betriebsverfassungsrecht insgesamt nicht unmittelbar gilt (so auch Fitting/Schelz, BetrVG, 30. Auflage, 2020, § 117 Rdnr. 9ff.). Konstitutive Regelungsgrundlage für die Struktur der betrieblichen Mitbestimmung ist dann ausschließlich der Tarifvertrag (so auch MHdB ArbR, 4. Auflage, 2019, § 240 Rn. 35).

Dies ergibt die Auslegung der Norm.

Maßgebend für die Gesetzesauslegung ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den die Regelung hineingestellt ist. Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte. Unter diesen Methoden hat keine unbedingten Vorrang. Welche Regelungskonzeption der Gesetzgeber mit dem von ihm gefundenen Wortlaut tatsächlich verfolgt, ergibt sich unter Umständen erst aus den anderen Auslegungsgesichtspunkten. Wird daraus der Wille des Gesetzgebers klar erkennbar, ist dieser zu achten (vgl. BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 - 1 BvL 7/14 – Juris, Rn. 74 f.; BVerfG, Beschluss vom 19.03.2013 – 2 BvR 2628/10 – Juris, Rn. 66; BAG, Urteil vom 07.02.2019 – 6 AZR 75/18 – Juris, Rn. 16; BAG, Urteil vom 25.05.2016 - 5 AZR 135/16 – Juris, Rn. 28).

Vorliegend ist bereits der Wortlaut der Norm eindeutig.

§ 117 Abs. 1 Satz 2 BetrVG spricht nicht davon, dass das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden ist, „soweit“, sondern „wenn“ keine tariflich gebildete Vertretung besteht. Durch die Verwendung dieser Formulierung wird deutlich, dass der Gesetzgeber von einem „entweder-oder“ ausgeht. Das Betriebsverfassungsgesetz findet also nicht überall dort ergänzend Anwendung, wo die Tarifvertragsparteien keine Regelung gefunden haben. Wird auf der Grundlage einer Einigung der Tarifvertragsparteien ein eigenes passendes Mitbestimmungsregime implementiert (so ErfK/Kania, 20. Auflage, 2020, § 117 Rn. 3), so entfaltet dieses eine Sperrwirkung. Die unmittelbare Anwendung betriebsverfassungsrechtlicher Normen scheidet dann aus (so wohl auch Müller/Becker, Die Neuregelung des § 117 Abs. 1 BetrVG in der (Luftverkehrs-)Praxis, BB 2019, 884, 885; Ludwig, Die Neuregelung des §§ 17 BetrVG – eine Bruchlandung?, BB 2019, 180, 181).

Bestätigt wird dieses Ergebnis durch Systematik sowie Sinn und Zweck der Norm.

§ 117 BetrVG spricht - hierauf hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen -, anders als etwa § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG oder § 4 Abs. 1 BetrVG, nicht von der Bildung eines „Betriebsrats“, sondern von der Errichtung einer „Vertretung“, so dass erkennbar – anders als dort – nicht nur die Voraussetzungen für die Bildung des Gremiums geschaffen, sondern ein insgesamt von den Vorgaben des Betriebsverfassungsrechts losgelöstes System ermöglicht werden soll.

Wie sich aus den Gesetzesmaterialien ergibt, ging es dem Gesetzgeber darum, die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats zu schaffen, wenn ein Tarifvertrag im Sinne des § 117 Abs. 2 BetrVG nicht existiert (vgl. BT-Drs. 19/6146, S. 31). Für die Beschäftigten im Flugbetrieb sollte abgesichert sein, dass die nach den europarechtlichen Vorgaben zu beachtenden Mindeststandards einer betrieblichen Mitbestimmung gewährleistet sind, ohne auf die Einigung der Tarifvertragsparteien angewiesen zu sein (vgl. BR-Drs. 576/18, S. 3). Dass es dem Gesetzgeber - darüber hinausgehend -

darum gegangen wäre, etwaige tarifliche Regelungslücken durch eine ergänzende Geltung betriebsverfassungsrechtlicher Normen für die durch Tarifvertrag geschaffenen Vertretungen zu vermeiden, lässt sich den Gesetzesmaterialien dagegen nicht entnehmen.

bb) Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführer kann § 47 BetrVG auch nicht über die Bezugnahmeklausel in § 1 Abs. 3 und 4 des jeweiligen TV PV zur Anwendung gelangen.

(1) Eine Geltung des § 47 BetrVG kraft Bezugnahme scheidet schon deshalb aus, weil sich eine entsprechende Vereinbarung in den Tarifverträgen nicht findet, insbesondere auch nicht in § 1 Abs. 3 und 4 der TV PV Cockpit und Kabine. Dies ergibt die Auslegung der Tarifverträge.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt im Wesentlichen den oben dargestellten Regeln für die Auslegung von Gesetzen. Danach ist ebenfalls zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen sind, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat (vgl. BAG, Urteil vom 19.06.2018 - 9 AZR 564/17 – Juris, Rn. 32; BAG, Urteil vom 24.01.2017 – 3 AZR 372/15 – Juris, Rn. 33; BAG, Urteil vom 11.11.2014 – 3 AZR 191/12 – Juris, Rn. 25).

(a) Vorliegend spricht bereits der Wortlaut der Tarifnormen gegen eine Einbeziehung von § 47 BetrVG.

§ 1 Abs. 3 TV PV bestimmt jeweils, dass das Betriebsverfassungsgesetz für das Kabinenpersonal und „dessen Personalvertretung“ Anwendung finden soll. Daraus wird deutlich, dass die Bezugnahmeklausel ausschließlich eben jene Vertretung betrifft, deren Bildung die Tarifvertragsparteien in dem Tarifvertrag selbst regeln. Weitere Vertretungen sowie die Voraussetzungen für deren Errichtung sieht der jeweilige TV PV dagegen nicht vor.

Ein anderes Ergebnis ergibt sich auch nicht aus dem Wortlaut von § 1 Abs. 4 TV PV.

Darin wird zwar jeweils festgelegt, dass der Begriff „Personalvertretung“ dem Begriff „Betriebsrat in der deutschen Gesetzgebung“ entsprechen soll. Diese Gleichsetzung bezieht sich aber erkennbar auf die in dem jeweiligen Tarifvertrag tatsächlich verwandten Begriffe. So wird die „Personalversammlung“, die in § 1 Abs. 4 TV PV Kabine als Beispiel für „ähnliche begriffliche Anpassungen“ genannt wird, in § 6 TV PV Kabine und in § 8 TV PV Cockpit näher geregelt. Der Zweck von § 1 Abs. 4 TV PV besteht also ersichtlich darin, in Zweifelsfällen auf die „gängigeren“ gesetzlichen Begriffe und deren Bedeutung als Verständnis- und Auslegungshilfe zurückgreifen zu können. Der Wortlaut gibt demgegenüber nichts dafür her, dass – darüber hinausgehend – auch

Gremien, deren Existenz im jeweiligen TV PV gar nicht angelegt ist, für die aber „in der deutschen Gesetzgebung“ ein ähnlicher Begriff wie „Betriebsrat“ verwendet wird, gebildet werden können.

(b) Dagegen, dass die Tarifvertragsparteien ohne nähere Regelung die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats auf der Basis von § 47 Abs. 1 BetrVG ermöglichen wollten, spricht zudem die Systematik der Tarifverträge, insbesondere die Unterschiedlichkeit der tarifvertraglich verliehenen Befugnisse.

In Tarifverträgen nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG finden sich, so auch im Fall der beiden TV PV, nicht nur Regelungen zur inneren Organisation der jeweiligen Vertretung, sondern auch solche zu Inhalt und Umfang der Mitbestimmungsrechte. Die Mitbestimmungsrechte können also - auf der Grundlage der verschiedenen Tarifwerke - für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet sein. Dies hat zur Folge, dass bei einer Maßnahme, die unternehmenseinheitlich umzusetzen ist und gerade daher gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründen würde, das Mitbestimmungsrecht nicht einheitlich ausgeübt werden könnte. Zwar ist den Beschwerdeführern zuzugeben, dass eine solche Divergenz von Mitbestimmungsrechten auch in anderen Konstellationen auftreten kann, etwa wenn in einem Unternehmen nur für einzelne Betriebe Tendenzschutz gilt (vgl. Fitting/Schelz, 30. Auflage, 2020, § 118 Rn. 6) oder wenn auf einen Betrieb mehrere Tarifverträge Anwendung finden (Tarifpluralität) und einzelne von diesen die betrieblichen Mitbestimmungsrechte einschränken. Dies ändert aber nichts daran, dass die gesetzliche Bestimmung jedenfalls für den Regelfall davon ausgeht, dass eine betriebsübergreifende Maßnahme ein für alle erfassten Betriebe bestehendes Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats auslöst. Wenn die Tarifvertragsparteien trotz vorhersehbarer Friktionen ein unternehmenseinheitliches Mitbestimmungsgremium im Sinne von § 47 BetrVG gewollt hätten, wäre jedenfalls zu erwarten gewesen, dass sie entweder bereits vorab Regelungen für den Konfliktfall vorgesehen oder aber zumindest die Errichtung eines derartigen Gremiums ausdrücklich geregelt hätten.

(c) Bestätigt wird das dargelegte Verständnis der Tarifverträge schließlich durch die Umstände ihrer Entstehung.

Die Neuregelung des § 117 Abs. 1 BetrVG, die zum 01.05.2019 in Kraft getreten ist, hatte zum Zeitpunkt des Abschlusses des TV PV Cockpit noch gar keine Geltung. Bewusst konnten die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Bezugnahme auf die Vorschriften der §§ 47 ff. BetrVG also gar nicht regeln. Für eine ergänzende Tarifvertragsauslegung fehlt es zudem an hinreichenden Anhaltspunkten (vgl. zu deren Erfordernis BAG, Urteil vom 24.09.2008 – 4 AZR 642/07 – Juris, Rn. 25; BAG, Urteil vom 16.10.2010 – 6 AZR 423/09 – Juris, Rn. 17; BAG, Urteil vom 12.12.2013 – 8 AZR 942/12 – Juris, Rn. 12, 23) dafür, dass die Tarifvertragsparteien tatsächlich bei Kenntnis von der Einführung des § 117 Abs. 1 Satz 2 BetrVG eine Regelung zur Bildung eines unternehmensweiten Gremiums hätten schaffen wollen.

Dass dem § 1 Abs. 3 TV PV Kabine, der zwar später vereinbart wurde, aber die Formulierung des TV PV wortgleich übernommen hat, ein abweichender Sinngehalt zukommen soll, erscheint fernliegend.

(2) Selbst wenn zugunsten der Beschwerdeführer unterstellt würde, dass dem TV PV Cockpit und dem TV PV Kabine eine Verständigung auf die entsprechende Geltung von § 47 BetrVG entnommen werden könnte, wäre die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats auf dieser Grundlage unzulässig. Denn die Tarifvertragsparteien hätten damit ihre jeweilige Regelungskompetenz überschritten.

(a) Den Tarifvertragsparteien ist es unbenommen, eine konstitutive Regelungsgrundlage für die Struktur einer betrieblichen Mitbestimmung zu schaffen. Da das Gesetz keine inhaltlichen Vorgaben macht, besitzen die Tarifvertragsparteien hier grundsätzlich eine umfassende Regelungskompetenz, so dass eine strukturelle und grundlegende Abweichung ebenso wie eine weitgehende Anlehnung an das Betriebsverfassungsgesetz in Betracht kommt (vgl. Ludwig, Die Neuregelung des §§ 17 BetrVG – eine Bruchlandung?, BB 2019, 180, 182; MhdB ArbR, 4. Auflage, 2019, § 240 Rn. 35 und § 309 Rn. 46 ff.). Die Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien findet allerdings eine Grenze in der Satzung der jeweiligen vertragschließenden Gewerkschaften einerseits und in dem von ihnen bestimmten Geltungsbereich des Tarifvertrags andererseits.

Vorliegend kann dahinstehen, ob ver.di nach ihrer Satzung für alle bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer zuständig ist und theoretisch für diese einen Tarifvertrag nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abschließen könnte. Für die Vereinigung Cockpit e.V. dürfte dies von vornherein ausgeschlossen sein. Der von ver.di abgeschlossene Tarifvertrag sieht nämlich in § 2 Abs. 1 TV PV vor, dass er (nur) für die „Kabinenmitglieder“ der Arbeitgeberin gilt. Eine entsprechende Beschränkung des Geltungsbereichs auf Mitarbeiter des Cockpitpersonals folgt aus § 2 Abs. 1 TV PV Cockpit.

Beschränken die Tarifvertragsparteien – wie hier – im Rahmen ihrer Tarifautonomie den Geltungsbereich des von ihnen vereinbarten Tarifvertrags über betriebsverfassungsrechtliche Normen in personeller Hinsicht auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern, so müssen sie die von ihnen selbst gesetzte Grenze auch bei der Ausgestaltung der getroffenen Normen beachten (vgl. BAG, Urteil vom 21.01.2020 - 1 AZR 149/19 - Juris, Rn. 57). Die erfolgte Begrenzung der Regelungskompetenz hat mit Blick auf die Gestaltung von Mitbestimmungsstrukturen nach Überzeugung der Kammer zur Folge, dass eine Gesamtvertretung nur für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen werden kann, die von der Satzung und dem Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags erfasst werden. Sind Personalvertretungen - wie vorliegend - jeweils nur für einen Teil der Arbeitnehmer zuständig, so scheidet die Bildung einer Gesamtvertretung durch Tarifvertrag, auch über eine entsprechende Anwendung des § 47 BetrVG, aus (so auch Fitting/Schelz, BetrVG, 30. Auflage, 2020, § 117 Rn. 31). Die Schaffung einer Gesamtvertretung kommt bei einem Luftfahrtunternehmen demzufolge nur dann in Betracht, wenn entweder eine

Tarifzuständigkeit der abschließenden Gewerkschaft für alle Arbeitnehmer besteht und der Geltungsbereich des Tarifvertrags entsprechend umfassend formuliert ist (so Schaub ArbR-HdB, 18. Auflage, 2019, § 211 Rn. 24), oder wenn ein mehrgliedriger Tarifvertrag mit allen beteiligten Gewerkschaften abgeschlossen wird (so Fitting/Schelz, BetrVG, 30. Auflage, 2020, § 117 Rn. 31).

(b) Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführer wird dieses Ergebnis durch § 117 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht widerlegt, sondern bestätigt:

§ 117 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zeigt, dass sich der Gesetzgeber wohl bewusst darüber war, dass die unterschiedlichen in einem Luftfahrtbetrieb tätigen Arbeitnehmervertretungen nicht ohne Weiteres ein Gremium bilden können, für das bei übergreifenden Maßnahmen eine Gesamtzuständigkeit besteht. Wegen der aufgezeigten begrenzten Legitimation der Vertretungen einerseits und ihrer nicht deckungsgleichen Mitbestimmungsrechte andererseits kommt im Regelfall eben keine Zuerkennung von originären Zuständigkeiten eines gemeinsamen Gremiums in Betracht, sondern lediglich eine „Zusammenarbeit“ der Vertretungen.

Wenn die Beschwerdeführer meinen, dass sich aus der Verwendung der Formulierung „kann“ ergebe, dass subsidiär - wenn keine solche Kooperationsabrede getroffen sei - die Bestimmungen über die Bildung eines Gesamtbetriebsrats Anwendung fänden, missverstehen sie den Sinngehalt dieser Norm. Mit der Formulierung als „Kann“-Bestimmung macht der Gesetzgeber lediglich klar, dass der Abschluss einer solchen Vereinbarung den Tarifvertragsparteien frei steht. Eine Aussage darüber, was ohne eine solche Vereinbarung gilt, trifft § 117 Abs. 2 Satz 2 BetrVG dagegen nicht.

3. Der Feststellungsantrag zu 2. ist ebenfalls begründet. Aus den unter Ziffer 2. dargelegten Gründen ist nicht nur die konkret am 10.01.2019 erfolgte Errichtung eines Gesamtbetriebsrats nichtig. Vielmehr sind die Beteiligten zu 3. bis 5. unter Geltung der aktuellen Tarifverträge auch weiterhin nicht berechtigt, einen Gesamtbetriebsrat zu errichten.

III. Die Kammer hat der Entscheidung grundsätzliche Bedeutung beigemessen und deshalb die Rechtsbeschwerde gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von den Beteiligten zu 2. bis 5.

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für die weiteren Beteiligten ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Salchow

Jacob

Niemann

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -