

Aktenzeichen: 1 ABR 28/00
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 7. November 2000
- 1 ABR 28/00 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Beschluß vom 12. März 1999
- 6 BV 15/98 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 3. Februar 2000
- 5 TaBV 94/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Personalvertretung für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer - Mitbestimmung bei Flugplangestaltung

Gesetz:

BetrVG § 117 Abs. 2 Satz 1; TV Personalvertretung Condor vom 31. August 1992 § 56

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 28/00
5 TaBV 94/99
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. November 2000

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

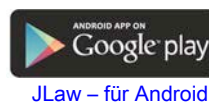
Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 7. November 2000 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost, den Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die ehrenamtlichen Richter Buschmann und Dr. Federlin beschlossen:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Personalvertretung gegen den Beschluß des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. Februar 2000 - 5 TaBV 94/99 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten um Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung bei der Planung von Flugumläufen.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Luftfahrtunternehmen. Für ihre im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist gem. § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG durch den TV Personalvertretung Condor vom 31. August 1992 idF vom 7. Februar 1993 (TV PV) die Errichtung einer Personalvertretung ermöglicht. Antragstellerin ist die auf der Grundlage dieses Tarifvertrages gewählte Personalvertretung.

Die Arbeitgeberin betreibt Bedarfsluftfahrt. Hierzu werden Pläne aufgestellt, in denen die Flugzeiten für einen sog. Umlauf (zB Frankfurt - Las Vegas - Denver - Frankfurt) festgelegt werden. § 56 TV PV regelt die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Gestaltung der Umlaufpläne wie folgt:

„Gestaltung der Umlaufpläne

- (1) Die Festsetzung der Arbeitszeit, Flugdienstzeit, Flugzeit und Ruhezeit durch die Gestaltung der abstrakten Saison- und Monatspläne bedarf der Zustimmung der Personalvertretung nach Maßgabe der nachstehenden Regeln.
- (2) Die Personalvertretung überwacht die Einhaltung des dafür durch Tarifvertrag und Gesetz vorgegebenen Gestaltungsrahmens. Bewirkt ein Umlauf trotz Einhaltung des Gestaltungsrahmens im Ausnahmefall eine besondere Belastung, kann die Personalvertretung Änderungsvorschläge unterbreiten. Diese Vorschläge müssen insgesamt im wesentlichen kostenneutral und von der Personalverfügbarkeit her realisierbar sein. Satz 2 gilt entsprechend für Umläufe, die den Gestaltungsrahmen über- bzw. unterschreiten (§ 12 2. DV LuftBO).
- (3) Kommt eine Einigung über die Gestaltung des Umlaufs nicht zustande, entscheidet nach vorstehender Maßgabe die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle er-



setzt die Einigung zwischen der CFG und der Personalvertretung.

...“

Zu dem zu beachtenden arbeitszeitrechtlichen Gestaltungsrahmen gehört die Zweite Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (2. DV LuftBO) vom 10. März 1982 (Bundesanzeiger Nr. 62 vom 31. März 1982). Danach beträgt die höchstzulässige Flugdienstzeit für Besatzungsmitglieder 14 Stunden (§ 8 Abs. 1 2. DV LuftBO). Gem. § 10 Abs. 1 2. DV LuftBO hat der verantwortliche Luftfahrzeugführer über die Durchführung des Fluges zu entscheiden, wenn aus unvorhersehbaren Gründen die höchstzulässige Flugdienstzeit nicht eingehalten werden kann (sog. Kommandantenentscheid).

In der Vergangenheit kam es wiederholt vor, daß Umläufe, die nach der Planung die höchstzulässigen Flugdienstzeiten wahrten und denen die Personalvertretung gem. § 56 TV PV zugestimmt hatte, zur Durchführung Dienstzeiten von mehr als 14 Stunden und damit einen Kommandantenentscheid erforderlich machten. Dies betraf in der Zeit von Mai bis November 1998 insbesondere den Umlauf Frankfurt - Las Vegas - Denver - Frankfurt, und zwar nach Angaben der Antragstellerin in „weit über zehn Fällen“. Nach entsprechenden Beanstandungen der Antragstellerin kam es zwischen den Beteiligten wegen dieses Umlaufs zu einem Verfahren vor der Einigungsstelle, in dessen Verlauf sich die Beteiligten in der Sitzung am 19. Januar 1999 auf eine Regelung für den restlichen Winterflugplan verständigten.

Die Personalvertretung ist der Auffassung, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, ihre Zustimmung erneut einzuholen, wenn sich bei tatsächlicher Durchführung der Umläufe zeige, daß die Planung zu eng sei und es deshalb wiederholt zu einer Überschreitung der höchstzulässigen Flugdienstzeiten komme. Der Kommandantenentscheid sei nur bei unvorhersehbaren Gründen zulässig. Hiervon könne aber keine Rede sein, wenn die Dienstzeiten wegen fehlender Planungsreserve überschritten würden. Grundsätzlich sei eine Planungsreserve von einer Stunde notwendig. Komme es bei geplanten Umläufen von mehr als 13 Stunden mehrfach zu Überschreitungen, mache dies indiziell deutlich, daß es hier nicht um unvorhergesehene Ereignisse im Sinne eines Kommandantenentscheides, sondern um eine mit dem gesetzlichen Arbeitszeitrahmen nicht mehr vereinbare Planung gehe.

Die Personalvertretung hat beantragt,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, bei der Planung von Umläufen iSd. § 56 TV PV, die eine Flugdienstzeit von mehr als 13 Stunden vorsieht, die Zustimmung der Personalvertretung dann (neu) einzuholen, wenn sich bei der tatsächlichen Durchführung des Umlaufes, auch wenn er von der Personalvertretung zunächst gebilligt worden ist, herausstellt, daß zwei oder mehr Umläufe nicht innerhalb der nach der 2. DV LuftBO höchstzulässigen Flugdienstzeit gehalten werden konnten, unabhängig davon, ob der Umlauf durch Kommandantenentscheid über die höchstzulässige Flugdienstzeit hinaus geflogen wurde oder nicht.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Sie hat den Antrag mangels hinreichenden Feststellungsinteresses schon als unzulässig angesehen. Im übrigen sei er auch unbegründet. § 56 TV PV regle die Mitbestimmung bei den Umlaufplänen lückenlos. Stelle sich heraus, daß Änderungen notwendig seien, könne die Personalvertretung gem. § 56 Abs. 2 TV PV Änderungsvorschläge machen, über die letztlich die Einigungsstelle entscheide.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Personalvertretung abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihre Beschwerde zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Personalvertretung ihren Antrag weiter. Die Arbeitgeberin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde der Personalvertretung war zurückzuweisen.

I. Der Antrag ist allerdings zulässig. Er ist trotz seines insoweit nicht eindeutigen Wortlauts als Feststellungsantrag zu verstehen. Das Landesarbeitsgericht hat ihn so ausgelegt. Die Personalvertretung ist dem nicht entgegengetreten und hat in der Anhörung vor dem Senat noch einmal bestätigt, daß ihr Begehren auf Feststellung gerichtet ist.

Streiten die Betriebspartner über den Bestand, den Inhalt oder den Umfang von Mitbestimmungsrechten, kann dieser Streit nach ständiger Senatsrechtsprechung im Wege des Feststellungsverfahrens geklärt werden (*zuletzt etwa 21. September 1999 - 1 ABR 40/98 - AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 21 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 30*). Dies gilt auch dann, wenn es - wie hier - um den Streit über die dem Betriebsverfassungsgesetz entsprechenden Mitbestimmungsrechte auf Grund einer in zulässiger Weise tariflich errichteten Personalvertretung geht. Das Interesse an einer



allgemeinen Klärung, die im Feststellungsverfahren erreicht werden kann, besteht in gleicher Weise.

Für den Antrag besteht auch das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Eine Arbeitnehmervvertretung kann die Frage des Bestehens eines Beteiligungsrechts losgelöst vom Einzelfall klären lassen, wenn die konkrete Maßnahme zwar abgeschlossen ist, aber für die Zukunft mit ähnlichen Streitfällen zu rechnen ist (*Senat 21. September 1999 aaO; Senat 20. April 1999 - 1 ABR 13/98 - BAGE 91, 235*). Das ist hier der Fall. Zwar ist der die Auseinandersetzung auslösende Umlauf Frankfurt - Las Vegas - Denver - Frankfurt inzwischen abgeschlossen. Es besteht aber zwischen den Beteiligten kein Streit darüber, daß es auch bei künftigen Umläufen zu Überschreitungen der Höchstdienstzeiten kommen kann, so daß die Frage, ob und wann die Arbeitgeberin in solchen Fällen erneut die Zustimmung der Personalvertretung einzuholen hat, klärungsbedürftig bleibt.

Der Antrag ist bestimmt genug. Die Personalvertretung verlangt ein erneutes Mitbestimmungsverfahren bei allen Umläufen mit einer geplanten Flugdienstzeit von mehr als 13 Stunden immer dann, wenn die höchstzulässige Flugdienstzeit mindestens zweimal nicht eingehalten werden konnte.

Der Antrag erfaßt zwar als Globalantrag eine Vielzahl von Fallgestaltungen. Dies berührt aber nicht die Frage seiner Zulässigkeit. Er ist allerdings insgesamt unbegründet, wenn der geltend gemachte Anspruch nicht in jeder Fallgestaltung besteht (*Senat 21. September 1999 aaO*).

II. Der Antrag ist unbegründet. Die Personalvertretung kann von der Arbeitgeberin nicht bereits immer dann die erneute Einholung ihrer Zustimmung verlangen, wenn es bei der Durchführung von Umläufen mit einer Flugdienstzeit von mehr als 13 Stunden, die mit Zustimmung der Personalvertretung geplant worden waren, zu einer zweimaligen Überschreitung der Höchstdienstzeiten kommt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 56 TV PV sehe hinsichtlich der Festsetzung der Umläufe ein Mitbestimmungsverfahren vor, in dessen Verlauf die Personalvertretung Zustimmungsverweigerungsgründe hinsichtlich der Einhaltung der höchstzulässigen Flugdienstzeiten einbringen könne. Komme es zu keiner Einigung, entscheide die Einigungsstelle. Damit sei das tariflich vorgesehene Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen. Es sei weder dieser Vorschrift noch anderen Umständen zu entnehmen, daß und unter welchen näheren Voraussetzungen die von der Personal-



vertretung gegebene oder durch die Einigungsstelle ersetzte Zustimmung zu den fraglichen Umläufen wieder entfallen solle. Erst der Wegfall einer einmal vorliegenden Zustimmung könnte aber ein neues Mitbestimmungsverfahren notwendig machen.

Dem ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu folgen.

2. Gem. § 56 Abs. 1 TV PV bedarf die Festsetzung der Arbeitszeit, Flugdienstzeit, Flugzeit und Ruhezeit durch die Gestaltung der abstrakten Saison- und Monatspläne der Zustimmung der Personalvertretung „nach Maßgabe der nachstehenden Regeln“. Zu den „nachstehenden“ Regeln gehört § 56 Abs. 2 Satz 1 TV PV. Danach überwacht die Personalvertretung die Einhaltung des dafür durch Tarifvertrag und Gesetz vorgegebenen Gestaltungsrahmens.

a) Wortlaut und systematischer Zusammenhang dieser tariflichen Regelung machen deutlich, daß das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung sich auf die abstrakte Planung der Umläufe beschränkt. Diese bedarf der Zustimmung. Dabei hat die Personalvertretung nach § 56 Abs. 2 Satz 1 TV PV auch darüber zu wachen, daß die abstrakte Planung die tatsächliche Einhaltung der höchstzulässigen Flugdienstzeiten ermöglicht. Die Personalvertretung kann daher die Zustimmung mit der Begründung verweigern, die vorgesehene Planung lasse die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen nicht zu.

b) Hat die Personalvertretung den abstrakten Saison- oder Monatsplänen hingegen zugestimmt (oder hat die Einigungsstelle eine bindende Entscheidung getroffen), so findet nach den tariflichen Bestimmungen kein erneutes Zustimmungsverfahren bezüglich der mitbestimmten Pläne statt, wenn sich bei deren Durchführung Überschreitungen der Höchstdienstzeiten ergeben. § 56 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 TV PV ermöglichen zwar Änderungsvorschläge in den dort umschriebenen Fallgestaltungen. Es kann dahingestellt bleiben, ob sich diese Regelung auch auf den Zeitraum n a c h erteilter bzw. ersetzter Zustimmung bezieht oder nur auf das Vorverfahren bis zur Zustimmung. Jedenfalls geht es nach dem Tarifwortlaut um hier nicht einschlägige Sonderfälle. § 56 Abs. 2 Satz 4 TV PV stellt ab auf Ausnahmeregelungen iSv. § 12 2. DV LuftBO, also von der Aufsichtsbehörde zugelassene Abweichungen von den generellen Höchstdienstzeiten bei Vorliegen triftiger Gründe. Um solche wird hier nicht gestritten. Auch § 56 Abs. 2 Satz 2 TV PV ist nicht einschlägig, weil dort besondere Belastungen trotz Einhaltung des Gestaltungsrahmens angesprochen werden. Im Streitfall geht es



aber um Belastungen, die sich gerade aus der Überschreitung des Gestaltungsrahmens ergeben.

Wollte man dies anders sehen - wie es die Arbeitgeberin möglicherweise selbst tut -, wäre dennoch der Antrag der Personalvertretung schon deshalb unbegründet, weil es dann Sache der Personalvertretung wäre, Änderungsvorschläge zu unterbreiten, über die zu verhandeln oder eine Entscheidung der Einigungsstelle herbeizuführen wäre. Die Initiativlast läge also bei der Personalvertretung, nicht aber - wie im Antrag unterstellt - bei der Arbeitgeberin.

3. Mangels ausdrücklicher tariflicher Regelung einer erneuten Zustimmungspflichtigkeit während noch laufenden mitbestimmten Plans ist nach allgemeinen Grundsätzen davon auszugehen, daß die Personalvertretung an die einmal erteilte Zustimmung auch bei mehrfacher Überschreitung der Höchstdienstzeiten gebunden ist. Ihr auf die abstrakte Planung beschränktes Mitbestimmungsrecht ist für den zu regelnden Tatbestand - den konkreten Saison- oder Monatsplan - verbraucht. Das gilt unabhängig davon, ob die Zustimmung im Wege der Betriebsvereinbarung (§ 45 Abs. 2 TV PV) erfolgt oder im Wege einer formlosen „Regelungsabrede“. Beide Möglichkeiten dürften entsprechend der Regelung der Mitbestimmungsrechte in sozialen Fragen gem. § 87 BetrVG, der die tarifliche Regelung nachgebildet ist, als Ausübungsformen des Mitbestimmungsrechts in Betracht kommen (*vgl. zu § 87 BetrVG nur BAG Großer Senat 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 75, zu C IV 3 der Gründe*). In beiden Fällen ist aber der Betriebsrat nach allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen an die einmal getroffene Vereinbarung gebunden und kann nicht ohne weiteres eine neue Regelung verlangen (*Richardi BetrVG 7. Aufl. § 87 Rn. 99; Hess/Schlochauer/Glaubitz BetrVG 5. Aufl. § 87 Rn. 77; Hanau NZA 1985 Beilage 2 S 3, 6*). Das ergibt sich schon aus der Rechtsnatur einer solchen Vereinbarung, für die grundsätzlich die allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Vertragsschluß gelten (*Richardi aaO § 77 Rn. 30, 43 und 211; Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 77 Rn. 13 und Rn. 183; Hanau aaO*). Ein abgeschlossener Vertrag bindet die Vertragspartner hinsichtlich des in ihm geregelten Tatbestandes. Das Landesarbeitsgericht verweist deshalb zutreffend darauf, daß erst der Wegfall der einmal vorliegenden Zustimmung das Erfordernis für ein neues Mitbestimmungsverfahren auslösen könnte.

4. Die Bindung fällt aber nicht automatisch bei mehrfacher Überschreitung von Höchstdienstzeiten weg. Die mitbestimmte Regelung verbraucht das Mitbestimmungs-



recht zunächst für die vorgesehene Dauer der abstrakten Planung (also Saison- oder Monatsplan).

a) Zu ihrer vorzeitigen Beendigung bedürfte es eines Beendigungstatbestandes. Denkbar wäre insoweit - neben der jederzeit möglichen einvernehmlichen Abänderung - eine Kündigung der Regelung. Ob eine ordentliche Kündigung (nach § 45 TV PV können Betriebsvereinbarungen, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden) bei der Einigung über einen zeitlich begrenzten Umlaufplan nicht mindestens konkludent ausgeschlossen ist, kann dahinstehen. Wenn sie zulässig wäre, könnte die Personalvertretung die Vereinbarung ordentlich kündigen und damit den Weg für ein neues Mitbestimmungsverfahren eröffnen. Diese Frage ist jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

In Betracht käme grundsätzlich auch eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund, welche sowohl bei Annahme einer Betriebsvereinbarung als auch einer Regelungsabrede zulässig ist (*siehe nur Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 77 Rn. 135 und Rn. 191*). Ob ein wichtiger Grund darin gesehen werden könnte, daß entgegen der übereinstimmenden Einschätzung bei der abstrakten Planung die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Höchstgrenzen nicht gewahrt ist, der Gestaltungsrahmen also überschritten wird, erscheint selbst bei mehrfacher Überschreitung angesichts der jeweils nur begrenzten Laufzeit der Pläne fraglich. Voraussetzung wäre aber in jedem Fall zunächst eine Kündigung durch die Personalvertretung. Eine von der Personalvertretung mit ihrem Antrag begehrte automatische Einleitung eines neuen Mitbestimmungsverfahrens durch die Arbeitgeberin läßt sich hierauf nicht stützen.

b) Die Lösung von der einmal erteilten Zustimmung könnte schließlich auch nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage in Erwägung zu ziehen sein, soweit diese neben der außerordentlichen Kündigung zur Anwendung kommen (*so zum Sozialplan BAG 28. August 1996 - 10 AZR 886/95 - BAGE 84, 62; Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 77 Rn. 135 a; anderer Auffassung Richardi aaO § 77 Rn. 181; Kreutz GK-BetrVG 7. Aufl. § 77 Rn. 325*). Eine grundlegende Änderung der von den Betriebspartnern bei Abschluß der Vereinbarung vorausgesetzten Verhältnisse würde allerdings nicht ohne weiteres zum Wegfall der Vereinbarung führen, sondern nur zu einer entsprechenden Anpassung der Regelung - hier also der Umlaufpläne - an die geänderten Verhältnisse. Auch wenn man den Antrag der Personalvertretung so weit auslegen wollte, daß er eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zu einer mitbestimmten Anpassung erfaßt, wäre er dennoch nicht begründet. Es kann nämlich nicht



festgestellt werden, daß immer schon bei zweimaliger Überschreitung der Höchst-dienstzeiten die Geschäftsgrundlage für die Zustimmung zur abstrakten Umlaufplanung entfallen ist. Diese Überschreitungen können ganz unterschiedliche Ursachen haben. So ist es schon nicht auszuschließen, daß sie auf unvorhersehbaren Ereignissen iSv. § 10 2. DV LuftBO beruhen - die Voraussetzungen für einen Kommandantenentscheid also tatsächlich gegeben sind -, nicht aber auf einer grundsätzlich zu „engen“ Planung. Der Antrag wäre dann jedenfalls als Globalantrag unbegründet, weil er Fallgestaltungen erfaßte, in denen nicht vom Wegfall der Geschäftsgrundlage auszugehen wäre. Unabhängig davon ist die Festlegung abstrakter Tatbestandsmerkmale, die „immer“ zu einem Wegfall der Geschäftsgrundlage führen, mit dem Ausnahmecharakter dieses Rechtsinstituts nicht vereinbar. Entscheidend sind jeweils die Umstände des Einzelfalles.

5. Der Personalvertretung bleibt - wie schon das Landesarbeitsgericht hervorgehoben hat - die Möglichkeit, die Arbeitgeberin auf unzulässige Dienstzeiten hinzuweisen (vgl. § 41 TV PV - allgemeine Grundsätze für die vertrauensvolle Zusammenarbeit; siehe insbesondere auch § 48 Abs. 1 Nr. 1 TV PV, wonach die Personalvertretung darüber zu wachen hat, daß die zugunsten der Mitarbeiter geltenden Normen durchgeführt werden - entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Dabei ist zu berücksichtigen, daß auch die Arbeitgeberin nach den Bestimmungen der 2. DV LuftBO zur Einhaltung der entsprechenden Höchstgrenzen verpflichtet ist. Verstöße hiergegen können als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden, § 13 2. DV LuftBO.

Wißmann

Hauck

Rost

Buschmann

Federlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)