

Aktenzeichen: 1 ABR 35/79

LAG Frankfurt am Main Beschluß des BAG vom 13. Oktober 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 117, § 5 Abs. 3; ArbGG 1979 § 83; Tarifvertrag über die Personalvertretung für das Bordpersonal der Deutschen Luft-hansa AG vom 15. November 1972 §§ 4, 51

Leitsätze: Zu den im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern im Sinne von § 117 Abs. 2 BetrVG sind nur solche Personen zu rechnen, bei denen das Schwergewicht ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit im fliegerischen Einsatz liegt. Die für das fliegende Personal zuständigen Dienststellenleiter, die nur gelegentlich zu Übungs- oder Kontrollzwecken an Bord von Flugzeugen mitfliegen, deren Tätigkeit aber hauptsächlich auf die Wahrnehmung von Verwaltungs- und sonstigen bodengebundenen Aufgaben ausgerichtet ist, gehören nicht zum Personenkreis des § 117 Abs. 2 BetrVG, sondern zum Landbetrieb des Luftfahrtunternehmens.



1 ABR 35/79

5 Ta BV 82/77 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Oktober 1981

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.



- 2 -

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 13. Oktober 1981 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Gnade beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26. September 1978 - 5 Ta BV 82/77 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

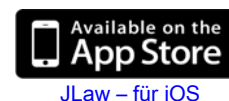
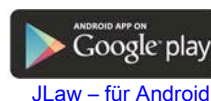
G r ü n d e :

A. Der Antragsteller ist der für den Landbetrieb der Antragsgegnerin, der Deutschen Lufthansa, gebildete Betriebsrat. Für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer der Antragsgegnerin sind aufgrund des Tarifvertrages über die Personalvertretung für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG (TV-Personalvertretung) vom 15. November 1972 besondere Personalvertretungen gebildet worden, von denen die Gesamtvertretung des fliegenden Personals und die Gruppenvertretung der Purser und Purseretten am vorliegenden Verfahren beteiligt sind.

- 3 -



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



Die Verfahrensbeteiligten streiten darüber, ob der bei der Antragsgegnerin als Abteilungsleiter beschäftigte Beteiligte K leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG ist, und in diesem Zusammenhang auch über die Frage, ob er zu den im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern im Sinne von § 117 Abs. 2 BetrVG gehört.

Der Beteiligte K trat im März 1960 als Flugbegleiter in die Dienste der Antragsgegnerin. Im Jahre 1965 wurde ihm zusätzlich eine Ausbildungstätigkeit als Trainingspurser übertragen. Seit dem Jahre 1970 war er Gruppenleiter in der zur Hauptabteilung "Flugbegleiter" gehörenden Abteilung "Flugbegleiter B 707". Wegen des Einsatzes neuer Flugzeuge vom Typ "Airbus 300" (A 300) richtete die Antragsgegnerin innerhalb der Hauptabteilung "Flugbegleiter" eine neue Abteilung unter der Bezeichnung "Flugbegleiter A 300" ein. Der Beteiligte K wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1976 zum Leiter dieser Abteilung ernannt; er erhielt damit die Stellung eines "Dienststellenleiters". Zu der Abteilung "Flugbegleiter A 300" gehören zwei Unterabteilungen (Gruppen).

Die Hauptabteilung "Flugbegleiter", zu der die vom Beteiligten K geleitete Abteilung neben sechs anderen Abteilungen gehört, untersteht mit acht weiteren Hauptabteilungen der Direktion Flugbetrieb/Chefpilot, die ihrerseits dem Vorstand der Antragsgegnerin unterstellt ist.

In der von der Antragsgegnerin eingereichten Arbeitsplatzbeschreibung vom 25. Februar 1975 sind die Aufgaben, Befugnisse, Voraussetzungen und Tätigkeiten der Abteilungsleiter Flugbegleiter wie folgt angegeben:

"Aufgaben

- Führung der Mitarbeiter mit dem Ziel, durch eine fürsorgliche und aufmerksame Passagierbetreuung den Leistungsstandard zu erhalten und zu steigern.



(Zur Erreichung dieser Ziele ist der kooperative Führungsstil anzuwenden. Andere situationsangepaßte Führungsmethoden treten an seine Stelle, wenn diese Ziele auf kooperativem Wege nicht verwirklicht werden können).

- Koordinierung interner Abläufe, Vorschriften und Verfahren mit den anderen NB-Abteilungen.
- Koordinierung der Borddienstbelange des zugeordneten Flugzeugmusters.
- Weiterentwicklung und Rationalisierung des Bordservice.
- Heranbildung des Führungsnachwuchses.
- Personelle Betreuung.
- Sonderreferate.

Befugnisse (disziplinar/fachlich/finanziell)

- DV-GEN 4.14.1 (alt)
(Gehalts- und Lohnvorschüsse)
- DV-GEN 7.1.1. - 7.5.5.
(Zeichnungsvollmacht)
- DV-GEN 20.1.1. - 20.4.2.
(Allgemeine Befugnisse)
- Ernennung von Pursern
- Auswahl und Ernennung von Trainingspursern
(NB-AW 111)
- Berechtigung Flugbegleiter vom Einsatz abzusetzen
- Erteilen von schriftlichen Abmahnungen und Veranlassung von weiterreichenden Maßnahmen (Rügen/schwerwiegende Rügen und Entlassungen sind mit NB/PF 4 zu koordinieren)

Voraussetzungen (Ausbildung/Kenntnisse/Fähigkeiten)

- Abitur oder Mittlere Reife
- Mehrjährige Tätigkeit als Divisionchef und umfassende Ausbildung im Bereich des Kabinendienstes
- Kenntnisse in Arbeitsrechtsfragen (Betriebsverfassungsrecht, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen)
- Fließende englische Sprachkenntnisse und Kenntnisse in einer weiteren Fremdsprache
- Fähigkeit, Mitarbeiter anzuleiten und zu führen



- 5 -

- Situationsgewandheit, Organisationstalent, Durchsetzungsvermögen

Tätigkeiten

- Koordiniert und kontrolliert die Tätigkeiten der Divisionchefs.
- Koordiniert Fragen der Personalführung mit NB/PF 4 und spricht getroffene Entscheidungen aus.
- Stimmt sich mit dem jeweils zuständigen Flottenchef/Abteilungsleiter von DN in gemeinsamen Angelegenheiten ab.
- Führt Trainings- und Inspektionsflüge durch.
- Gibt Purser- und Trainingspurserausschreibungen heraus.
- Wertet die Checkberichte über Purserkandidaten aus.
- Führt Besprechungen mit Divisionchefs und Trainingspursern durch.
- Überprüft die Auswertung der Checkberichte und der Tätigkeitsnachweise der Trainingspurser sowie die Erstellung der Jahresübersicht.
- Überwacht die Einsatzplanung der Divisionchefs und Trainingspurser seiner Abteilung.
- Erstellt Jahresbeurteilungen für die Divisionchefs und das Stammpersonal seiner Abteilung.
- Koordiniert Schulungsfragen mit NB 7.
- Hält Unterricht in FB-Lehrgängen/Arbeitstagen.
- Referiert in Purser- und Trainingspurserseminaren."

Als Abteilungsleiter ist der Beteiligte K Vorgesetzter von etwa 600 Arbeitnehmern der Antragsgegnerin. Er ist nach wie vor als Purser bzw. Trainingspurser im fliegerischen Einsatz. Er hat die Prüfungen abzulegen, denen das fliegende Personal der Antragsgegnerin unterworfen ist, und sich auch den entsprechenden fliegerärztlichen Untersuchungen zu unterziehen. Seine Tätigkeit als Besatzungsmitglied an Bord von Flugzeugen macht jedoch nur etwa 20 % seiner

- 6 -



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



- 6 -

Arbeitszeit aus; während seiner übrigen Arbeitszeit ist er mit bodengebundenen (Büro-) Arbeiten beschäftigt.

Der antragstellende Betriebsrat ist der Meinung, der Beteiligte K gehöre zu den im Landbetrieb der Antragsgegnerin beschäftigten Personen, so daß er gemäß § 117 Abs. 1 BetrVG unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes falle. Er sei auch kein leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG; denn er bekleide allenfalls eine schlichte, nicht von einem Gegnerbezug geprägte Vorgesetztenfunktion; faktisch sei er Sachbearbeiter in einer Hauptabteilung.

Der Antragsteller hat deshalb beantragt

festzustellen, daß der Beteiligte K
kein leitender Angestellter im Sinne des
§ 5 Abs. 3 BetrVG ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Beteiligte K sei ein im Flugbetrieb beschäftigter Arbeitnehmer nach § 117 Abs. 2 BetrVG, so daß der antragstellende Betriebsrat gar nicht aktiv legitimiert sei. Im übrigen sei er aber auch leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. Auch aus diesem Grunde finde das Betriebsverfassungsgesetz auf ihn keine Anwendung.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen.

Hiergegen hat der antragstellende Betriebsrat Beschwerde eingelegt, mit der er sein Feststellungsbegehren weiterverfolgt hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Beteiligten zu 2) (Gesamtvertretung des fliegenden Personals) und zu 3) (Gruppenvertretung der Purser und Purseretten) zum Verfahren hinzugezogen. Diese Beteiligten haben sich dem An-

- 7 -



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



- 7 -

trag des antragstellenden Betriebsrats angeschlossen, während sich der Beteiligte K dem Antrag der Antragsgegnerin angeschlossen hat.

Das Landesarbeitsgericht hat den erstinstanzlichen Beschluß abgeändert und festgestellt, daß der Beteiligte K kein leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG ist.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, während der Antragsteller und die Beteiligten zu 2) und 3) um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bitten.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

I. In prozessualer Hinsicht bestehen keine Bedenken.

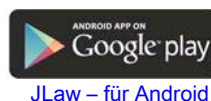
1. Es handelt sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG und damit um eine Streitigkeit, die nach Abs. 2 der genannten Vorschrift im Beschlußverfahren auszutragen ist.

2. Gegen die Antrags- und Beteiligungsbefugnis des antragstellenden Betriebsrats und der Beteiligten bestehen keine Bedenken. Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht mit Recht die Gesamtvertretung des fliegenden Personals und die Gruppenvertretung der Purser und Purseretten am Verfahren beteiligt. Das Verfahren betrifft auch die Frage, ob der Beteiligte K zum Landbetrieb der Antragsgegnerin gehört und damit in die Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats fällt oder ob er den im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern der Antragsgegnerin zuzurechnen ist und demgemäß nicht zum Zuständigkeitsbereich des antragstellenden

- 8 -



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



Betriebsrats, sondern zu dem der Personalvertretungen des fliegenden Personals gehört. Durch die Entscheidung des Rechtsstreits werden also auch die Beteiligten zu 2) und 3) als Personalvertretungen des fliegenden Personals in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen. Damit sind sie nach § 83 Abs. 3 ArbGG im vorliegenden Falle beteiligt.

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht dem Begehren des antragstellenden Betriebsrats mit Recht stattgegeben.

1. Zunächst stellt sich die Frage, ob der Beteiligte K überhaupt zum Landbetrieb der Antragsgegnerin gehört; denn das Betriebsverfassungsgesetz findet nur auf Landbetriebe von Luftfahrtunternehmen Anwendung (§ 117 Abs. 1 BetrVG). Für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftverkehrsunternehmen gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht; für diese Arbeitnehmer kann durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden (§ 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Ein entsprechender Tarifvertrag ist für das Unternehmen der Antragsgegnerin am 15. November 1972 abgeschlossen worden (TV-Personalvertretung), der für das Bordpersonal der Antragsgegnerin besondere Personalvertretungen als Gruppenvertretungen, Gesamtvertretung und Konzernvertretung vorsieht (§ 4 Abs. 1 TV-Personalvertretung).

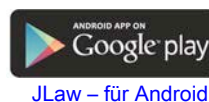
Das Landesarbeitsgericht hat den Beteiligten K nicht zum fliegenden Personal im Sinne von § 117 Abs. 2 BetrVG gerechnet, weil er nur etwa ein Fünftel seiner Arbeitszeit als Besatzungsmitglied an Bord von Flugzeugen verbringe, während das Schwergewicht seines Aufgabenbereichs in seiner boden- und ortsgebundenen Tätigkeit als Leiter einer Dienststelle liege. Das ist richtig.

Die Herausnahme der im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen aus dem persönlichen Gel-



tungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgte - wie es in der Begründung zum Regierungsentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes heißt - wegen der besonderen, nicht ortsgebundenen Art ihrer Tätigkeit (BT-Drucksache VI/1786, S. 58). Die nicht ortsgebundene Art der Tätigkeit dieser Arbeitnehmer war also der maßgebliche Grund dafür, daß der Gesetzgeber hier eine Ausnahme vom sonst grundsätzlich auch die Luftfahrtunternehmen und ihre Arbeitnehmer einschließenden Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes gemacht hat. Da es sich bei § 117 Abs. 2 BetrVG um eine Ausnahmenvorschrift handelt, ist sie eng auszulegen. Zum Kreis der im Flugbetrieb beschäftigten und demnach der gesetzlichen Betriebsverfassung nicht unterworfenen Arbeitnehmer können deshalb bei Beachtung des gesetzgeberischen Grundes der Ausnahmenvorschrift nur solche Personen gerechnet werden, bei denen das Schwergewicht ihrer Tätigkeit im mit ständigem Ortswechsel verbundenen fliegerischen Einsatz liegt. Zu diesem Personenkreis gehört der Beteiligte K nicht. Soweit er als Besatzungsmitglied an Flügen teilnimmt, handelt es sich um einen nur schmalen Ausschnitt seiner im übrigen auf die Wahrnehmung von Führungs-, Koordinierungs-, Überwachungs- und sonstigen Verwaltungsaufgaben am Boden ausgerichteten vertraglichen Tätigkeit. Das Schwergewicht seiner Tätigkeit ist eindeutig bodengebunden.

Daß der Beteiligte K als Abteilungsleiter Vorgesetzter von zumeist im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern ist und daß er selbst auch die gleichen Prüfungen wie das fliegende Personal abzulegen und sich auch den entsprechenden fliegerärztlichen Untersuchungen zu unterziehen hat, ist demgegenüber unerheblich. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde kommt es für die Zuordnung eines Arbeitnehmers zum fliegenden Personal im Sinne des § 117 Abs. 2 BetrVG nicht darauf an, ob seine arbeitsvertragliche Tätigkeit ihrer Funktion nach unmittelbar auf das Bordpersonal bezogen ist, sondern ob die Tätigkeit selbst sich an Bord von Luft-



- 10 -

fahrzeugen vollzieht. Denn nur die ortsungebundene Art der Tätigkeit ist der gesetzgeberische Grund für die Herausnahme des fliegenden Personals aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes.

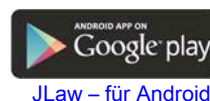
Für ihre gegenteilige Ansicht kann sich die Rechtsbeschwerde nicht auf den Beschluß des Senats vom 17. September 1974 - 1 ABR 85/73 - (BAG 26, 242 = AP Nr. 1 zu § 116 BetrVG 1972) berufen. Dort hat der Senat entschieden, daß Schiffsoffiziere, deren Heuverhältnis vorübergehend ruht, weil sie eine Seemanns- oder Ingenieurschule besuchen, auch während der Zeit des Schulbesuchs das aktive Wahlrecht zum Seebetriebsrat behalten. Diese Schiffsoffiziere waren bereits vor ihrem Schulbesuch als Besatzungsmitglieder auf den Schiffen ihres Arbeitgebers gefahren. Sie gehörten damit zum Seebetrieb und sollten nach Abschluß der schulischen Ausbildung dort wieder eingesetzt werden. Im Landbetrieb des Seeschiffahrtsunternehmens waren sie überhaupt nicht beschäftigt, auch nicht während der Zeit ihres Schulbesuchs. Es ging deshalb in jenem Falle gar nicht um die Frage, ob diese Schiffsoffiziere dem Land- oder dem Seebetrieb zuzuordnen waren, sondern ob sie während ihres Schulbesuchs überhaupt in einem Heuverhältnis zu dem Seeschiffahrtsunternehmen standen, was Voraussetzung für die Wahlberechtigung zum Betriebsrat schlechthin ist.

Ohne Bedeutung für seine betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung ist es, daß Gesprächspartner des Beteiligten K in seiner Eigenschaft als Vorgesetzter von 600 Mitarbeitern des fliegenden Personals ausschließlich die Personalvertretungen des fliegenden Personals sind und nicht der für den Landbetrieb gebildete Betriebsrat. Als Gesprächspartner der Personalvertretungen tritt der Beteiligte K für die Arbeitgeberseite auf. Das bedingt keineswegs, daß er auch in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer von diesen Personalvertretungen vertreten werden müßte.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

Der Umstand, daß das Mitbestimmungsrecht bei der Besetzung der für das Bordpersonal zuständigen Dienststellenleiterpositionen sonst beim Betriebsrat des Landbetriebes liegen würde, obwohl alle denkbaren Bewerber aus dem Bordpersonal kommen, das den Betriebsrat des Landbetriebes nicht mitgewählt hat, gebietet ebenfalls keine Zuordnung dieser Dienststellenleiter zu den Personalvertretungen des fliegenden Personals. § 117 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gibt den Tarifpartnern die Möglichkeit, durch Tarifvertrag Regelungen über die Zusammenarbeit der tarifvertraglichen Vertretungen des fliegenden Personals mit den gesetzlichen Betriebsvertretungen der Landbetriebe des Luftverkehrsunternehmens zu treffen. Durch eine derartige tarifliche Regelung kann die Beteiligung der Vertretungen des fliegenden Personals bei der Besetzung der Dienststellenleiterpositionen, die für das fliegende Personal zuständig sind, sichergestellt werden. Der für das Unternehmen der Antragsgegnerin geltende Tarifvertrag-Personalvertretung sieht in seinem § 51 auch ausdrücklich den Abschluß eines besonderen Tarifvertrages über die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretungen des Bordpersonals (Personalvertreter) und den Arbeitnehmervertretern des Bodenpersonals (Betriebsräte) vor.

Es ist schließlich auch nicht - wie die Rechtsbeschwerde meint - mit Sinn und Zweck der Mitbestimmung unvereinbar, daß der zum Dienststellenleiter beförderte Angehörige des Bordpersonals, wenn er für eine betriebliche Arbeitnehmervertretung kandidieren will, dies nunmehr für den Betriebsrat des Landbetriebes tun müßte, ohne daß er mit der Belegschaft des Landbetriebes bisher etwas zu tun gehabt hätte. Der neu bestellte Dienststellenleiter befindet sich in keiner anderen Lage als jeder sonstige in einen Betrieb neu eintretende Arbeitnehmer. Er muß sich wie dieser erst das Vertrauen der Belegschaftsmitglieder erwerben. Da der Dienststellenleiter den wesentlichen Teil seiner Arbeitszeit in der Dienststelle am Boden verbringt, hat er hinrei-

- 12 -



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



chend Gelegenheit, entsprechende Kontakte zu den Betriebsangehörigen des Landbetriebes zu knüpfen.

Nach alledem zählen zu den im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern im Sinne von § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nur die Besatzungsmitglieder der Luftfahrzeuge, nicht aber auch die für das fliegende Personal zuständigen Dienststellenleiter, die nur gelegentlich zu Übungs- und Kontrollzwecken an Bord von Flugzeugen mitfliegen, deren Tätigkeit sich aber in der Hauptsache ortsgebunden am Boden vollzieht. Der Beteiligte K ist deshalb betriebsverfassungsrechtlich dem Landbetrieb der Antragsgegnerin zuzurechnen, so daß er zum Zuständigkeitsbereich des antragstellenden Betriebsrats gehört. Dieser ist daher - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat - für seinen Antrag auch aktiv legitimiert.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zutreffend angenommen, daß der Beteiligte K kein leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG ist.

Nach dieser Vorschrift findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

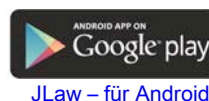
Das Landesarbeitsgericht ist von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat zur Konkretisierung des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG und damit zur Abgrenzung des leitenden Angestellten entwickelt hat. Diese Rechtsprechung hat der Senat allerdings nach Erlaß des angefochtenen Beschlusses mit seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 29. Januar 1980 - 1 ABR 45/79 - ([demnächst] AP Nr. 22 zu § 5 BetrVG 1972) überprüft und den ent-



wickelten Katalog der Abgrenzungsmerkmale gestrafft. Danach müssen folgende Merkmale vorliegen:

- a) Der Angestellte muß vornehmlich unternehmerische Aufgaben wahrnehmen, wobei räumlich oder fachlich begrenzte Teilaufgaben genügen. Das Merkmal ist erfüllt, wenn der Angestellte kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens ausübt. Dabei ist eine gewisse Breite der Teilaufgaben erforderlich. Dagegen ist unbeachtlich, ob der Angestellte die maßgebenden Entscheidungen selbst trifft (Linienfunktion) oder nur die Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensleitung nicht vorbeigehen kann (Stabsfunktion).
- b) Der Angestellte muß im Rahmen seiner unternehmerischen Teilaufgaben einen erheblichen eigenen Entscheidungsspielraum haben. Dieser wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß Richtlinien und Rechtsvorschriften zu beachten sind. Er ist sogar im Team mit gleichberechtigten Mitarbeitern denkbar.
- c) Der Angestellte muß die unternehmerischen (Teil-) Aufgaben nach Dienststellung und Dienstvertrag wahrnehmen.
- d) Eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten muß ergeben, daß die unternehmerischen Teilaufgaben den Schwerpunkt seiner Tätigkeit bilden und ihr das Gepräge geben. Das Zurücktreten einzelner Merkmale kann dadurch ausgeglichen werden, daß andere stärker ausgeprägt sind. Keines der Merkmale darf jedoch ganz fehlen.

Die früher vom Senat verlangte besondere Feststellung eines unmittelbaren oder mittelbaren Gegnerbezuges ist nach der erwähnten Entscheidung des Senats vom 29. Januar 1980 entbehrlich, weil sich ein Gegnerbezug ohnehin aus der unternehmerischen Tätigkeit ergibt. Diese vom Senat vorgenommene Korrektur seiner Rechtsprechung hat zur Folge, daß das Prüfungsverfahren für die Tatsachengerichte vereinfacht wird; sie läßt aber die entscheidenden Merkmale und damit die Abgrenzung des Kreises der leitenden Angestellten im Ergeb-



nis unberührt. Die Änderung der Rechtsprechung des Senats zwingt deshalb nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht vermißt bei dem Beteiligten K bereits die Wahrnehmung spezifisch unternehmerischer Aufgaben in hinreichendem Umfang. Als Dienststellenleiter stehe der Beteiligte K - so führt das Landesarbeitsgericht aus - erst auf der vierten Führungsebene des Unternehmens der Antragsgegnerin. Seine Befugnisse erstreckten sich nur auf einen Ausschnitt ihres Betätigungsfeldes, nämlich auf das im Kabinendienst eingesetzte Personal und auch dabei wiederum nur auf den Teil der Flugbegleiter, der auf einem bestimmten Flugzeugtyp eingesetzt sei. Unternehmerische Entscheidungen im eigentlichen Sinne des Wortes habe er nicht zu treffen; seine Tätigkeit sei im wesentlichen koordinierender und verwaltender Natur. Er sei zwar Vorgesetzter von etwa 600 Arbeitnehmern; seine Befugnisse gingen jedoch nicht über eine "schlichte Vorgesetztenstellung" hinaus. Disziplinarische Befugnisse stünden ihm nicht in einem Umfang zu, daß dadurch eine aus seiner Stellung abzuleitende Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft begründet werden könnte, zumal bei sämtlichen einigermaßen ins Gewicht fallenden Disziplinarmaßnahmen die Personalabteilung der Antragsgegnerin einzuschalten sei, bei der letztlich die Entscheidungsbefugnis liege.

Diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nur beschränkt nachprüfen. Die Merkmale des leitenden Angestellten sind in so hohem Maße unbestimmt, daß den Tatsacheninstanzen ein Beurteilungsspielraum bleibt. In der Rechtsbeschwerdeinstanz ist nur noch nachzuprüfen, ob der Sachverhalt fehlerfrei festgestellt wurde, die Bewertungsmaßstäbe nicht verkannt sind und die Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Gesichtspunkte vertretbar erscheint (vgl. statt aller den vorerwähnten Beschluß des Senats vom 29. Januar



1980). Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält der angefochtene Beschluß stand. Die Rügen der Rechtsbeschwerde greifen nicht durch.

Die Rechtsbeschwerde rügt, daß das Landesarbeitsgericht wesentliches Vorbringen der Antragsgegnerin übergangen habe, und verweist hierzu auf das Vorbringen der Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 31. März 1976, S. 5 und 6, sowie auf die Aussage des in erster Instanz als Zeugen vernommenen Hauptabteilungsleiters Ki .

Das Vorbringen der Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 31. März 1976 beschränkt sich auf eine stichwortartige Aufzählung einiger beispielhaft angeführter Aufgaben des Beteiligten K . Es heißt dort, zu seinen Aufgaben gehörten zum Beispiel die Organisation der Arbeitsabläufe an Bord, die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, die Bestimmung der Zahl der eingesetzten Flugbegleiter, die ständig variere und erhebliches finanzielles Gewicht habe, sowie die Gestaltung der Galley, weil es sich um einen neuen Flugzeugtyp handele, und die entsprechende Festlegung der Service-Abläufe, ferner die Festlegung der Besatzungsumläufe, das Abstimmen der Einsatzwünsche, die Mitwirkung bei Regelungen über Arbeitszeiten, Flugzeiten, Ruhezeiten und in diesem Zusammenhang die Mitwirkung bei der Vorbereitung von Tarifverhandlungen, außerdem die Mitwirkung beim Abschluß von Dienstvereinbarungen beispielsweise hinsichtlich des gemischten Einsatzes auf Kurz- und Langstrecken und die Herausgabe von Dienstvorschriften. Diese nur als beispielhaft bezeichnete Anführung von Aufgaben gibt lediglich einen Ausschnitt der Gesamttätigkeit des Beteiligten K wieder, so daß sich nicht erkennen läßt, wo der eigentliche Schwerpunkt seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit liegt. Da seine Aufgaben auch nur stichwortartig angegeben sind, wird nicht deutlich, ob und inwieweit dabei unternehmerische Entscheidungen anfallen, die der Beteiligte K selbst eigenverantwortlich zu treffen oder zumindest maßgeblich mitzuverantworten hat.



Das Landesarbeitsgericht brauchte sich deshalb mit diesem Vorbringen der Antragsgegnerin nicht im einzelnen auseinanderzusetzen, zumal die Antragsgegnerin selbst eine Arbeitsplatzbeschreibung vorgelegt hat, die Aufgaben und Tätigkeiten des Beteiligten K , wenn auch wiederum nur stichwortartig, so doch mit Anspruch auf Vollständigkeit angibt. Auf diese Arbeitsplatzbeschreibung nimmt das Landesarbeitsgericht ausdrücklich Bezug und wertet die dort genannten Aufgaben als im wesentlichen koordinierender und verwaltender, nicht aber als unternehmensleitender Natur. Wenn das Landesarbeitsgericht hier von koordinierender und verwaltender Tätigkeit spricht, meint es damit offensichtlich die arbeitstechnische Durchführung vorgegebener Entscheidungen und die Koordination solcher arbeitstechnischer Abläufe. Angesichts des in der Arbeitsplatzbeschreibung enthaltenen Katalogs der Aufgaben und Tätigkeiten der Abteilungsleiter Flugbegleiter ist das eine vertretbare und deshalb aus Rechtsgründen nicht zu beanstandende Wertung.

Auch aus der Aussage des Zeugen Ki , deren Berücksichtigung die Rechtsbeschwerde vermißt, läßt sich nichts Erhebliches für die Wahrnehmung unternehmensleitender Aufgaben von einiger Breite durch den Beteiligten K gewinnen. Nach der Bekundung des Zeugen bestand die Hauptaufgabe des Beteiligten K bislang im Aufbau des Kabinendienstes der damals aus drei Flugzeugen bestehenden Airbusflotte der Antragsgegnerin; dabei hatte er in der Praxis festzustellen, ob und inwieweit über die vom Gesetzgeber für jeden Flugzeugtyp festgelegte Mindestzahl von Besatzungsmitgliedern hinaus je nach den Service-Anforderungen und je nach den zu befliegenden Strecken die Zahl der Flugbegleiter zu erhöhen sei. Es ist nicht ersichtlich, daß mit dieser rein feststellenden Aufgabe ein erheblicher Entscheidungsspielraum verbunden wäre. Aus der Zeugenaussage ergibt sich nicht, daß der Beteiligte K auch die Service-Anforderungen, die die Grundlagen seiner Feststellungen bilden, eigenverantwortlich festzusetzen hätte.



Die Rechtsbeschwerde rügt weiter, daß das Landesarbeitsgericht die Entscheidungsbefugnisse des Beteiligten K auf sozialem und personellem Gebiet nicht richtig gewürdigt und in seinen Aufgaben nur eine schlichte Vorgesetztenstellung gesehen habe. Sie beanstandet insbesondere die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die disziplinarischen Befugnisse des Beteiligten K würden dadurch wesentlich eingeschränkt, daß bei sämtlichen einigermaßen ins Gewicht fallenden Disziplinarmaßnahmen die Personalabteilung der Antragsgegnerin einzuschalten sei und bei dieser letztlich die Entscheidungsbefugnis liege. Die Rechtsbeschwerde macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe hierbei die Dienstvorschrift PER der Antragsgegnerin übersehen, wo in Textziffer 3.1.2 das Prinzip der Team-Entscheidung zwischen Gleichberechtigten wie folgt normiert sei:

"Die Entscheidung über personelle Einzelmaßnahmen treffen der Personaldienst und der Leiter der Dienststelle, bei der der Mitarbeiter beschäftigt ist, grundsätzlich gemeinsam.

Die in den einzelnen Elementen des Entscheidungsprozesses jeweils beschließenden Stellen tragen gemeinsam die Entscheidung für die personelle Einzelmaßnahme."

Nur für den besonderen Fall, daß sich die die Entscheidung gemeinsam tragenden Personen, nämlich der Fachdienststellenleiter und der zuständige Mitarbeiter des Personaldienstes nicht einigen könnten, sei in Textziffer 3.1.4 der Dienstvorschrift die Letztentscheidung der Personalabteilung vorgesehen. Diese Notfalllösung ändere aber nichts am Prinzip der auch allein praktizierten gemeinsamen Entscheidung.

Diese Rüge der Rechtsbeschwerde geht ebenfalls fehl. Das Landesarbeitsgericht hat die tatsächlichen Gegebenheiten nicht verkannt. Wenn es die durch die Befugnisse der Personalabteilung eingeschränkte Entscheidungsbefugnis des Beteiligten K in disziplinären Fragen zur Annahme ei-



ner unternehmensleitenden Tätigkeit nicht ausreichen läßt, so hält es sich damit in den Grenzen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums.

Insgesamt gesehen erscheint die Wertung des Landesarbeitsgerichts vertretbar; wesentliche Gesichtspunkte sind nicht außer Betracht geblieben. Der Sachvortrag der Antragsgegnerin, mit dem sie die Eigenschaft des Beteiligten K als eines leitenden Angestellten begründen will, reicht nicht aus, um dem Beteiligten K eine unternehmensleitende Funktion zuzuerkennen. Es ist nicht ersichtlich, daß der Beteiligte K auf einem hinreichend breiten unternehmerischen Teilgebiet maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, organisatorische oder personelle Führung des Unternehmens der Antragsgegnerin ausübt.

III. Hiernach war die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Leinemann

Dr. Rust

Gnade



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

