

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 17. September 2013
- 1 ABR 37/12 -

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Beschluss vom 16. März 2011
- 6 BV 692/10 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 9. Februar 2012
- 5 TaBV 144/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung der Personalvertretung des fliegenden Personals bei der
Anpassung von Flugplänen

Gesetze:

Manteltarifvertrag Nr. 5a für das Cockpitpersonal der DLH AG vom 8. Juni
2001 idF vom 1. Juli 2006 (MTV) § 4; ArbGG § 94; BetrVG § 117

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 37/12
5 TaBV 144/11
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. September 2013

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 17. September 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Berg für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Gesamtvertretung gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 9. Februar 2012 - 5 TaBV 144/11 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten der Gesamtvertretung bei der Anpassung des Flugplans. 1
- Antragstellerin ist ein Luftfahrtunternehmen, das ca. 4.500 Cockpitmitarbeiter beschäftigt. Beteiligte zu 2. ist die nach dem Tarifvertrag Personalvertretung für das Bordpersonal vom 15. November 1972 (*TVPV*) iVm. § 117 Abs. 2 BetrVG gebildete Personalvertretung der Gruppenvertretungen des fliegenden Personals (*Gesamtvertretung*). 2
- Die Beteiligten legten für die bis zum 31. Oktober 2010 laufende Sommerperiode einen Umlaufplan Frankfurt/Main - Shanghai - Frankfurt/Main (*FRA - PVG - FRA*) fest. Bei dessen Umsetzung trat auf dem Rückflug in mehr als 33 % der durchgeführten Flüge eine Überschreitung der höchstzulässigen Flugdienstzeit von mehr als 15 Minuten ein. Daraufhin verlängerte die Arbeitgeberin die Flugdienstzeit für den Rückflug am Dienstag um 25 Minuten und für die übrigen Tage um 30 Minuten. Hiervon setzte sie die Gesamtvertretung in Kenntnis. Nachdem diese für die erfolgte Änderung der Flugdienstzeit ein Mitbestimmungsrecht reklamierte, beschloss eine auf ihren Antrag eingesetzte Einigungsstelle am 8. Oktober 2010 für die verbleibende Zeit des Sommerflugplans eine weitere Verlängerung der örtlichen Ruhezeit in Shanghai um 24 Stunden und eine Verkürzung der Sonderruhezeit nach dem Umlauf auf 72 Stunden. 3
- Im Manteltarifvertrag Nr. 5a für das Cockpitpersonal der DLH AG vom 8. Juni 2001 idF vom 1. Juli 2006 (*MTV*) ist Folgendes bestimmt: 4



„§ 4 Arbeitszeit, Flugdienst-, Flug- und Ruhezeit

...

2. Abschnitt - Flugdienstzeit

...

(9) Beschränkt sich die Überschreitung der höchstzulässigen Flugdienstzeit beim Einsatz auf einer bestimmten Strecke nicht mehr nur auf Ausnahmefälle, d.h. überschreiten mehr als 33 % aller Flüge die geplante Zeit auf der Kurzstrecke ... um mehr als 5 Minuten bzw. auf der Langstrecke ... um mehr als 15 Minuten, ist der Flugplan unverzüglich den tatsächlichen Verhältnissen anzupassen. DLH gibt ihrer Personalvertretung die Zahl der Überschreitungen im Monat bekannt.

...

8. Abschnitt - Mitwirkung der Personalvertretung

Bei der Feststellung der Umlaufpläne des Cockpitpersonals auf den einzelnen Flugstrecken im Sinne vorstehender Bestimmungen hat die Personalvertretung mitzubestimmen. Im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeit sind Einsätze und Flugstunden einerseits, die freien Tage am dienstlichen Wohnsitz. ...

Abweichungen von den vorstehend festgesetzten Ruhezeiten, höchstzulässigen Flugdienstzeiten, Dead-Head-Zeiten und Standby-Zeiten sind mit Zustimmung der Personalvertretung möglich. ...“

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, die erfolgte Anpassung des Flugplans unterliege nicht der Mitbestimmung der Gesamtvertretung. Sie hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt

5

festzustellen, dass die nach § 4 Abschn. 2 Abs. (9) des Manteltarifvertrags Nr. 5a für das Cockpitpersonal der DLH AG erforderliche Anpassung von Flugplänen nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt.

Die Gesamtvertretung hat die Abweisung dieses Antrags sowie im Rahmen von Wideranträgen beantragt festzustellen,

6



1. dass die Deutsche Lufthansa AG das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung gemäß § 77 Abs. 1 Nr. 2 TVPV DLH in Verbindung mit § 4 MTV Nr. 5a DLH verletzt hat, indem sie die in der Betriebsvereinbarung „Cockpitumlauf B 747 Frankfurt am Main - Shanghai - Frankfurt am Main“ am 29. Januar 2010 für den Rückflug von Shanghai nach Frankfurt am Main festgelegte Schichtdauer von 16:10 Stunden im Zeitraum vom 26. Juli 2010 bis zum 26. Oktober 2010 jeweils dienstags um 25 Minuten und mittwochs bis montags um 30 Minuten verlängert hat;
2. dass jede Änderung der durch Betriebsvereinbarung zur Umlaufgestaltung festgelegten Dauer der Schichtzeit der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt;
3. dass jede Änderung der durch Betriebsvereinbarung zur Umlaufgestaltung festgelegten Lage der Schichtzeiten der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt.

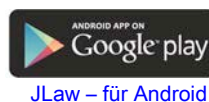
Die Gesamtvertretung hat zur Begründung ihrer Wideranträge ausgeführt, die Anpassung der Flugzeit ändere den Umlaufplan und sei deshalb mitbestimmungspflichtig. 7

Die Arbeitgeberin hat Abweisung der Wideranträge beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat den im ersten Rechtszug von der Arbeitgeberin gestellten Antrag, die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs festzustellen, wegen fehlenden Feststellungsinteresses rechtskräftig als unzulässig abgewiesen, da dieser allein den Sommerumlauf 2010 betroffen und zum Zeitpunkt der Entscheidung keine Wirkung mehr entfaltet habe. Dem weiteren Feststellungsantrag der Arbeitgeberin hat es stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde der Gesamtvertretung zurückgewiesen und die von dieser erstmals im zweiten Rechtszug gestellten Wideranträge als unzulässig abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Gesamtvertretung ihren Abweisungsantrag und ihre Wideranträge weiter. 9



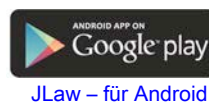
- B. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen und die Wideranträge der Gesamtvertretung abgewiesen. 10
- I. Soweit sich die Rechtsbeschwerde gegen die Abweisung des Widerantrags zu 1. richtet, ist sie unzulässig. 11
1. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein soll und worin diese Verletzung besteht. Dazu hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses (*BAG 14. Mai 2013 - 1 ABR 4/12 - Rn. 30*). Ist die Entscheidung des Beschwerdegerichts über einen Streitgegenstand auf mehrere voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Rechtsbeschwerdebegründung alle Erwägungen angreifen, denn sie muss im Falle ihrer Berechtigung geeignet sein, die Entscheidung insgesamt infrage zu stellen. Setzt sie sich nur mit einer der Begründungen auseinander, ist die Rechtsbeschwerde in Bezug auf diesen Streitgegenstand unzulässig (*vgl. BAG 27. Juli 2010 - 1 AZR 186/09 - Rn. 19*). 12
2. Das Landesarbeitsgericht hat den Widerantrag zu 1. der Gesamtvertretung in der Hauptbegründung wegen seines Vergangenheitsbezugs und des daraus resultierenden fehlenden rechtlichen Interesses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO abgewiesen. Des Weiteren hat es ausgeführt, auf das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts bei einer Anpassung des Flugplans an die tatsächlichen Verhältnisse könne nicht abgestellt werden, da dies bereits Gegenstand des negativen Feststellungsantrags der Arbeitgeberin sei. Damit hat das Landesarbeitsgericht in einer zweiten selbständig tragenden Begründung angenommen, der Antrag sei auch dann abzuweisen, wenn man ihn so verstehe, dass mit ihm das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts geltend gemacht werde, da ein solcher bereits anderweitig rechtshängig sei (§ 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). In ihrer Rechtsbeschwerdebegründung greift die Gesamtvertretung lediglich die Ausführungen 13



des Landesarbeitsgerichts zum fehlenden Feststellungsinteresse an, setzt sich jedoch nicht mit dem Einwand der anderweitigen Rechtshängigkeit auseinander. Die Rechtsbeschwerde ist daher in Bezug auf diesen Antrag unzulässig.

- | | | |
|-----|---|----|
| II. | Im Übrigen ist die Rechtsbeschwerde unbegründet. | 14 |
| 1. | Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. | 15 |
| a) | Streitigkeiten über Rechte und Pflichten einer gemäß § 117 BetrVG errichteten Personalvertretung gehören zu den Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz iSv. § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG (<i>vgl. BAG 10. September 1985 - 1 ABR 28/83 - zu B III 1 der Gründe</i>). Die Gesamtvertretung ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren beteiligtenfähig (<i>vgl. zur Gruppenvertretung BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 11 mwN</i>). | 16 |
| b) | In der gebotenen Auslegung ist der Antrag der Arbeitgeberin hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. | 17 |
| aa) | Die begehrte Feststellung, dass die nach § 4 Abschn. 2 Abs. (9) des Manteltarifvertrags Nr. 5a für das Cockpitpersonal der DLH AG erforderliche Anpassung von Flugplänen nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt, bezieht sich nach dem gesamten Vorbringen der Arbeitgeberin nur auf den Teil eines Umlaufs, der die Einzelheiten eines Flugs betrifft, im Anlassfall den Rückflug von Shanghai nach Frankfurt am Main. Gegenstand des Antrags ist dagegen nicht eine Änderung des Umlaufs oder der höchstzulässigen Flugzeit. | 18 |
| bb) | So verstanden handelt es sich um einen Globalantrag, der eine unbestimmte Vielzahl möglicher Fallgestaltungen der Anpassung von Flugplänen erfasst. Damit ist er zulässig, jedoch grundsätzlich als insgesamt unbegründet abzuweisen, wenn unter ihn einzelne Sachverhalte fallen, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (<i>BAG 13. Dezember 2011 - 1 ABR 2/10 - Rn. 16, BAGE 140, 113</i>). | 19 |

- c) Der Antrag betrifft ein Rechtsverhältnis iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts der Gesamtvertretung bei einem bestimmten Regelungstatbestand ist ein Rechtsverhältnis, das einer gerichtlichen Feststellung zugänglich ist (*vgl. BAG 17. Januar 2012 - 1 ABR 45/10 - Rn. 16, BAGE 140, 223*). Hierfür besteht auch das erforderliche Feststellungsinteresse, da zwischen den Betriebsparteien ein fortdauernder Streit über das streitgegenständliche Mitbestimmungsrecht besteht. 20
2. Der Antrag der Arbeitgeberin ist begründet. In den vom Antrag erfassten Fällen besteht kein Mitbestimmungsrecht der Gesamtvertretung. 21
- a) Nach § 77 Abs. 1 Nr. 2 TVPV haben die Personalvertretungen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei Regelungen von Arbeitszeitfragen entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrags Bordpersonal mitzubestimmen. An die Stelle dieses Tarifvertrags ist für das Cockpitpersonal der MTV vom 8. Juni 2001 getreten. Das hat zur Folge, dass Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung in Arbeitszeitfragen des Cockpitpersonals nur dann bestehen, wenn der MTV dies vorsieht. Damit wird den Besonderheiten des Flugbetriebs von Luftfahrtunternehmen Rechnung getragen. Dies ist verfassungsgemäß (*BAG 20. Februar 2001 - 1 ABR 27/00 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 97, 52*). Ein Rückgriff auf § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG zur Bestimmung des Umfangs der Mitbestimmung der Personalvertretung des Cockpitpersonals in Arbeitszeitfragen ist ausgeschlossen. 22
- b) Nach der tarifvertraglichen Regelung in § 4 Abschn. 8 Abs. 1 MTV bezieht sich das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung nur auf die Feststellung der Umlaufpläne des Cockpitpersonals auf den einzelnen Flugstrecken und nicht auch auf die Anpassung des Flugplans nach § 4 Abschn. 2 Abs. (9) Satz 1 MTV. 23
- aa) Ein Umlaufplan umfasst nach den Darlegungen der Beteiligten neben der Flugzeit und Flugdienstzeit auch Aspekte des Einsatzes des Flugpersonals, wie zB die Anzahl der Besatzungsmitglieder, Ruhezeiten, höchstzulässige Flugdienstzeiten, Anzahl der Zwischenlandungen sowie im Einzelfall Regelungen. 24



gen zu Teilstrecken. Er betrifft damit die über einen oder mehrere Tage hinweggehende Ablauffolge von Einsätzen des Flugpersonals auf Fluggeräten mit dazwischen liegenden Unterbrechungen und Ruhezeiten. Demgegenüber sind Gegenstände des Flugplans nur Teilaspekte des Umlaufplans, wie die Abflugzeit, Ankunftszeit, Flugzeit und Flugdienstzeit. Diese beruhen auf einer bei der Feststellung des Umlaufplans von beiden Betriebsparteien vorgenommenen Prognose. Erweist sich diese als unzutreffend und sind die in § 4 Abschn. 2 Abs. (9) MTV aufgeführten Schwellenwerte überschritten, hat die Arbeitgeberin den Flugplan als Teil des Umlaufplans den tatsächlichen Verhältnissen anzupassen. Hierdurch werden die geplanten Flugzeiten und Flugdienstzeiten verlängert und das geplante Flugende im Flugplan entsprechend der festgestellten Überschreitungen verschoben. Eine Anpassung des Flugplans hat sich im Rahmen der Vorgaben des MTV zu halten, weil § 4 Abschn. 2 Abs. (9) Satz 1 MTV - anders als § 4 Abschn. 8 Abs. 2 und Abs. 3 MTV - eine Abweichung von diesen Vorgaben nicht ausdrücklich zulässt.

bb) Nach der Systematik des MTV ist die Mitbestimmung der Personalvertretung in § 4 Abschn. 8 MTV unter der Überschrift „Mitwirkung der Personalvertretung“ für die in § 4 MTV geregelten Angelegenheiten zusammengefasst geregelt. Daneben enthält § 4 MTV im Abschn. 1 Abs. (3), Abschn. 2 Abs. (5), Abschn. 6 Abs. (2), Abschn. 7 Abs. (6) und Abs. (9) MTV noch ausdrückliche Regelungen über die Mitwirkung der Personalvertretung in Einzelfällen. Bei der Anpassung des Flugplans nach § 4 Abschn. 2 Abs. (9) Satz 1 MTV hat die Arbeitgeberin nach Satz 2 dieser Vorschrift der Personalvertretung lediglich die Zahl der Überschreitungen der höchstzulässigen Flugdienstzeit im Monat bekanntzugeben. Ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht besteht nach dem tariflichen Regelungszusammenhang nicht. Erst wenn die Arbeitgeberin nicht nur innerhalb des Umlaufplans die geplanten Flug- und Flugdienstzeiten verlängert, sondern darüber hinaus von dem mitbestimmten Umlauf abweichen will oder muss, greift das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung nach § 4 Abschn. 8 Abs. 1 MTV ein. Die Anpassung nach § 4 Abschn. 2 Abs. (9) MTV ist auch keine Abweichung „von den vorstehend festgesetzten Ruhezeiten, höchstzulässigen Flugdienstzeiten, Dead-Head-Zeiten und Standby-Zeiten“ iSv.

25

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



§ 4 Abschn. 8 Abs. 2 MTV, die der Zustimmung der Personalvertretung bedürfte. Diese Bestimmung bezieht sich nicht auf die nach Abs. 1 dieser Tarifnorm festgestellten Umlaufpläne, sondern auf die im MTV selbst erfolgten Festlegungen. Für ein derartiges Verständnis spricht, dass die Umlaufpläne nach § 4 Abschn. 8 Abs. 1 MTV „festgestellt“ werden, § 4 Abschn. 8 Abs. 2 Satz 1 MTV jedoch nicht auf „festgestellte“ Zeiten, sondern auf die „vorstehend festgesetzten“ Zeiten abstellt. Hinzu kommt, dass sich diese Tarifregelung auch auf Reservezeiten iSd. § 4 Abschn. 6 MTV erstreckt, die nicht Gegenstand des Umlaufplans sind.

c) Hiernach ist der Antrag der Arbeitgeberin begründet. Die von ihr begehrte Feststellung bezieht sich allein auf das Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts bei der nach § 4 Abschn. 2 Abs. (9) MTV erforderlichen Anpassung des Flugplans ohne Änderung des Umlaufplans. 26

3. Die Wideranträge zu 2. und 3. der Gesamtvertretung sind unzulässig. Sie sind nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dem Vortrag der Gesamtvertretung ist nicht zu entnehmen, was sie unter Schichtzeiten im Sinne ihrer Anträge versteht. Einmal führt sie aus, die Schichtdauer entspreche nach dem MTV der Dauer der höchstzulässigen planmäßigen Flugdienstzeit. An anderer Stelle setzt sie den Begriff Schichtplandauer mit der geplanten Flugdienstzeit oder den Begriff Schichtplan mit dem Begriff Umlaufplan gleich. Da auch der MTV hierzu keine Begriffsbestimmung enthält, ist nicht mit der gebotenen Klarheit erkennbar, welche Bedeutung dem Begriff Schichtzeit nach dem Antragsverständnis der Gesamtsamtvertretung zukommen soll. 27

Schmidt

Koch

Linck

Fasbender

Berg



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

