

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 14. Januar 2014
- 1 ABR 66/12 -

I. Arbeitsgericht Köln

Beschluss vom 22. September 2011
- 4 BV 30/11 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 25. April 2012
- 3 TaBV 84/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Tarifzuständigkeit - betriebsverfassungsrechtliche Normen - Arbeitszeit
des fliegenden Personals

Gesetze:

TVG § 2; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3, § 117 Abs. 2

Leitsatz:

Die Wirksamkeit von betriebsverfassungsrechtlichen Normen setzt die
Tarifzuständigkeit der abschließenden Gewerkschaft für alle Arbeits-
verhältnisse der erfassten betrieblichen Einheiten voraus.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 66/12
3 TaBV 84/11
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Januar 2014

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 14. Januar 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Schäferkord und Schuster für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin und unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde der Personalvertretung wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts

Köln vom 25. April 2012 - 3 TaBV 84/11 - aufgehoben, soweit er der Beschwerde der Personalvertretung gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 22. September 2011 - 4 BV 30/11 - entsprochen hat und zur Klarstellung neu gefasst:

Die Beschwerde der Personalvertretung gegen den vorgenannten Beschluss des Arbeitsgerichts Köln wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeit. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ein Luftfahrtunternehmen. Die antragstellende Personalvertretung ist auf der Grundlage eines mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrags Personalvertretung vom 19. Februar 1976 (*TV PV*) gebildet worden. § 3 Nr. 1 TV PV lautet: 2

„§ 3

Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972

1. Für das fliegende Personal (Bordpersonal) der DLT findet das Betriebsverfassungsgesetz vom 15.01.1972 in seiner jeweils gültigen Fassung mit allen Rechten und Pflichten Anwendung, sofern durch diesen Tarifvertrag nichts anderes bestimmt wird.“

Auf die Arbeitsverhältnisse des Bordpersonals finden kraft vertraglicher Bezugnahme die für die Arbeitgeberin geltenden Mantel- und Vergütungstarifverträge für die Mitarbeiter des Cockpit- und Kabinenpersonals Anwendung. In dem mit der Vereinigung Cockpit e.V. (*VC*) abgeschlossenen Manteltarifvertrag Nr. 1 vom 17. April 2004 für die Mitarbeiter des Cockpitpersonals (*MTV Coc*) heißt es: 3

„§ 6 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit umfasst die Zeit, in der die Mitarbeiter des Cockpitpersonals auf Anordnung der CLH Dienst leisten. Die Arbeitszeit schließt ein:
 - a) die Flugdienstzeit (§ 8)
 - ...
- (2)
 - a) Die tägliche Arbeitszeit (ohne Pausen), zu der ein Mitarbeiter eingeteilt werden kann, darf 14 Stunden nicht überschreiten, ...
 - b) Wird ein Mitarbeiter an mehr als 2 aufeinanderfolgenden Tagen im Bodendienst beschäftigt, so wird die Grundarbeitszeit auf der Basis von 38,5 Arbeitsstunden je Woche festgelegt. ...
- (3) Die Mitarbeiter werden auf Basis von Dienstplänen eingesetzt. Diese gelten in der Regel in Abschnitten von 4 Wochen und sind rechtzeitig im Voraus zu veröffentlichen. Eine abweichende Regelung - insbesondere in Bezug auf die Geltungsdauer der Dienstpläne - kann mit der Personalvertretung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung getroffen werden. ...
- (4) Bei der Einplanung und der Einteilung der Mitarbeiter sind die Bestimmungen der Tarifverträge zu beachten und ist im Rahmen der betrieblich vertretbaren Möglichkeiten eine gleichmäßige Belastung aller Mitarbeiter am jeweiligen Stationierungsort zu gewährleisten, sowohl im Vergleich untereinander bezogen auf die jeweilige Beschäftigungsgruppe (...) als auch unter Berücksichtigung des CLH Programms und der personellen Umstände in Bezug auf den einzelnen über den 12-Monatszeitraum hinweg.
- ...
- (6) Sofern eine Personalvertretung besteht, wirkt diese im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bei der Gestaltung der Rahmenpläne für die Besatzungsumläufe mit, die aufgrund der gegebenen Flugzeugumläufe festgelegt werden. Die Personalvertretung kann Einblick in die Übersichten der Besatzungseinsatzplanung über die tatsächliche Verteilung der Flugdienstzeiten und der ‚Off-Tage nehmen und diese für eigene interne Zwecke kopieren.

§ 7 Flugzeit

- (1) Die Flugzeit im Sinne dieses Manteltarifvertrages ist die gesamte Zeit von dem Zeitpunkt an, zu dem ein Flugzeug mit eigener oder fremder Kraft zum Start abrollt bis zu dem Zeitpunkt, zu dem es am Ende des Fluges zum Stillstand kommt (Blockzeit).
- (2) Die Summe der Flugzeiten (= Blockzeiten) jedes Mitarbeiters des Bordpersonals darf 1.000 Stunden pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

§ 8 Flugdienstzeit

- (1) Die bezahlungswirksame Flugdienstzeit umfasst:
 - a) die Zeiten für Vorarbeiten vom angeordneten Antritt des Flugdienstes bis zum Beginn der Blockzeit, wie im OM oder vorübergehend durch Einzelanordnung festgelegt ist,
 - b) die Blockzeit,
 - c) die Zeiten für Abschlussarbeiten nach dem Ende der Blockzeit, wie im OM oder vorübergehend durch Einzelanordnung festgelegt ist, mindestens jedoch 15 Minuten,
 - d) die auf Anordnung im Flugsimulator verbrachte Zeit einschließlich der Zeiten nach a) und c) und
 - e) alle übrigen Zeiten zwischen den Vorarbeiten nach a) und den Abschlussarbeiten nach c), es sei denn, es handelt sich um eine Ruhezeit gem. § 9.
- (2) ...
- (3) a) Die uneingeschränkte Flugdienstzeit der Mitarbeiter des Bordpersonals zwischen 2 Ruhezeiten beträgt 10 Stunden. ...

...
...

- (5) Die Flugdienstzeiten dürfen innerhalb 30 aufeinanderfolgender Tage 210 Stunden, innerhalb eines Kalenderjahres 1.800 Stunden nicht überschreiten.

...

§ 11 Grundsätze der Arbeitsvergütung

...

- (3) Die tarifvertragliche Vergütung besteht aus

- a) der Grundvergütung,
- b) dem Zuschlag für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie während der Nachtstunden,
- c) der Flugdienststundenvergütung,
- d) den Funktionszulagen.

...“

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 4 vom 18. Dezember 2008 für die Mitarbeiter des Cockpitpersonals (*VTV Coc*) lautet: 4

„§ 4 Mehrflugdienststundenvergütung

- (1) Ab der 106. monatlichen Flugdienststunde (gemäß § 8 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 1) wird eine Mehrflugdienststundenvergütung in Höhe von 1/100 des individuellen monatlichen Gesamtgehältes (gemäß § 3) pro Flugdienststunde gezahlt.

...“

Die Arbeitgeberin hat für das Kabinenpersonal mit den Gewerkschaften ver.di und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (*UFO*) in getrennten Vereinbarungen weitgehend inhaltsgleiche Manteltarifverträge für das Kabinenpersonal (*MTV Kab*) abgeschlossen. Nach § 4 Abs. 1 der ebenfalls mit beiden Gewerkschaften abgeschlossenen Vergütungstarifverträge für das Kabinenpersonal (*VTV Kab*) wird eine monatliche Mehrflugdienststundenvergütung bereits ab der 94. monatlichen Flugdienststunde gezahlt. 5

Die Arbeitgeberin führt eine Flugumlaufplanung durch. Bei dieser werden Flugzeugketten festgelegt. Dies ist eine Folge von Flügen, die ein bestimmtes Flugzeug im Planungszeitraum zurücklegen soll. Diesen Flugzeugumläufen wird im Rahmen einer Besatzungsumlaufplanung eine nach abstrakten Kriterien definierte Cockpit- und Kabinenbesatzung zugewiesen. Auf der Grundlage dieser Planungen werden dann die Dienstpläne für das Bordpersonal erstellt. Diese Dienstplanung findet bei der Arbeitgeberin gegenwärtig auf der Grundlage der zum 30. Juni 2010 gekündigten Betriebsvereinbarung Dienstpläne vom 10. März 2010 statt. Diese sieht in Teil D ein Verfahren der Dienstplankontrolle vor, bei dem die Personalvertretung Einwände gegen den Dienstplan erheben 6

kann, nicht konsensual erledigte Einwände von einer Schlichtungsstelle bearbeitet werden und bei Erfolglosigkeit der Schlichtung die Einigungsstelle zur endgültigen Entscheidung angerufen werden kann.

Die Personalvertretung hat geltend gemacht, die Anordnung von Mehrflugdienststunden im Rahmen der monatlichen Dienstplanung stelle eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit des Bordpersonals dar, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG der Mitbestimmung unterliege. Maßgebliche betriebsübliche Arbeitszeit sei die in § 4 Abs. 1 MTV Coc/Kab geregelte erste Auslösegrenze für die Mehrflugdienststundenvergütung. Bei der Gestaltung der Rahmenpläne für die Besatzungsumläufe habe sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sowie § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab mitzubestimmen. Die Besatzungsumläufe bildeten die Grundlage für die Einteilung des Bordpersonals zu den einzelnen Diensten.

7

Die Personalvertretung hat beantragt

8

1. festzustellen, dass ihr hinsichtlich der Anordnung von monatlichen Mehrflugdienststunden des Bordpersonals ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit nicht ein Notfall vorliegt, der sich nicht um leitende Angestellte handelt, keine kollektive Maßnahme vorliegt oder es um keine arbeitskampfbezogene Mehrarbeit geht;
2. festzustellen, dass ihr hinsichtlich der Gestaltung der Rahmenpläne für die Besatzungsumläufe des Bordpersonals, die aufgrund der vorgegebenen Flugzeugumläufe festgelegt werden, ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit die Rahmenpläne für die Besatzungsumläufe nicht leitende Angestellte betreffen.

Die Arbeitgeberin hat zur Begründung ihres Abweisungsantrags geltend gemacht, aus der Regelung zur Mehrflugdienststundenvergütung könne nicht auf die betriebsübliche Arbeitszeit geschlossen werden. Bei der Planung der Besatzungsumläufe bestehe nur ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung.

9

Das Arbeitsgericht hat beide Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der weitergehenden Beschwerde der Personalvertretung dem Antrag zu 1. entsprochen. Mit den jeweils im Umfang ihres

10

Unterliegens von den Beteiligten eingelegten Rechtsbeschwerden verfolgen diese ihr ursprüngliches Begehren weiter.

- B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet, während die Rechtsbeschwerde der Personalvertretung erfolglos bleibt. Das Landesarbeitsgericht hat der Beschwerde der Personalvertretung zu Unrecht teilweise entsprochen. Beide Anträge sind unbegründet. 11
- I. Das von der Personalvertretung bei der Anordnung von Flugdienstzeiten beanspruchte Mitbestimmungsrecht besteht nicht. 12
1. Der Antrag ist nach der gebotenen Auslegung zulässig. 13
- a) Der Antrag ist auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung von Arbeitszeiten gerichtet, die als Flugdienstzeit iSd. § 8 Abs. 1 MTV Coc/Kab anzusehen sind und in einem Kalendermonat beim Cockpitpersonal die Grenze von 105 Flugdienststunden und beim Kabinenpersonal von 93 Flugdienststunden übersteigen. Er ist nicht auf das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts in Fällen gerichtet, in denen die Flugdienstzeit aufgrund unvorhersehbarer Gründe durch Kapitänsentscheid (*vgl. § 8 Abs. 6 MTV Coc, § 8 Abs. 5 MTV Kab*) verlängert wird. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 14
- b) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. 15
- aa) Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Personalvertretung bereits dann zu beteiligen ist, wenn Angehörige des Bordpersonals zu Flugdienstzeiten herangezogen werden, deren Umfang die in § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab genannte Stundenzahl überschreitet. 16
- bb) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin wird das Feststellungsinteresse nicht durch die in der BV Dienstpläne getroffenen Regelungen in Frage gestellt. Die BV Dienstpläne ist zum 30. Juni 2010 gekündigt worden und wirkt seit diesem Zeitpunkt lediglich nach. Die Möglichkeit, ggf. durch Spruch einer 17

Einigungsstelle eine Neuregelung herbeizuführen, beseitigt das Feststellungsinteresse nicht. Der Umfang eines Beteiligungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kann auch außerhalb eines Einigungsstellenverfahrens geklärt werden, wenn - wie vorliegend - davon ausgegangen werden kann, dass der unterliegende Beteiligte die gerichtliche Feststellung akzeptiert.

2. Der Antrag zu 1. ist unbegründet. Die Personalvertretung hat bei der Anordnung von Flugdienstzeiten über den in § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab genannten zeitlichen Umfang nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG iVm. § 3 Abs. 1 TV PV mitzubestimmen. 18

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. 19

aa) Inhalt des Mitbestimmungsrechts ist die Regelungsfrage, ob zusätzlicher Arbeitsbedarf durch eine vorübergehende Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit abgedeckt werden soll und welche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen in welchem Umfang diese Arbeit leisten sollen (*BAG 24. April 2007 - 1 ABR 47/06 - Rn. 15, BAGE 122, 127*). 20

bb) Betriebsübliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist die im Betrieb regelmäßig geleistete Arbeitszeit. Sie wird bestimmt durch den vertraglich geschuldeten regelmäßigen zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung und die für ihn erfolgte Verteilung auf einzelne Zeitabschnitte. Sie muss im Betrieb nicht einheitlich, sondern kann für verschiedene Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich sein. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG betrifft die Frage, ob vorübergehend überhaupt weniger oder mehr als betriebsüblich gearbeitet werden soll und von wem, und ggf. um die Festlegung des zeitlichen Umfangs der von den Arbeitnehmern abweichend vom Üblichen geschuldeten Arbeitsleistung (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 31/03 (A) - zu B III 2 a der Gründe, BAGE 112, 227*). 21

- cc) Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich nicht auf die Dauer der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitszeit. Der Umfang der betreffenden schuldrechtlichen Verpflichtung ist vielmehr Bestandteil des arbeitsvertraglichen Synallagmas und ergibt sich regelmäßig entweder aus einem anzuwendenden Tarifvertrag oder aus Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien. Er ist der Mitbestimmung des Betriebsrats entzogen (*BAG 24. Januar 2006 - 1 ABR 6/05 - zu B II 3 a der Gründe, BAGE 117, 27*). 22
- dd) Der Arbeitszeitbegriff in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht gänzlich deckungsgleich mit dem Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit (*BAG 14. November 2006 - 1 ABR 5/06 - Rn. 26, BAGE 120, 162*). Aus diesem Grund ist es für das Vorliegen von „Arbeitszeit“ iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ohne Bedeutung, ob es sich bei dieser zugleich um Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen und/oder arbeitsschutzrechtlichen Sinne handelt (*BAG 15. April 2008 - 1 ABR 44/07 - Rn. 19*). 23
- b) Die für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geltenden Grundsätze bestimmen auch das Verhältnis der Arbeitgeberin zu der aufgrund der Ermächtigung in § 117 Abs. 2 BetrVG durch Tarifvertrag gebildeten Personalvertretung. Nach § 3 Abs. 1 TV PV findet für die im Flugbetrieb tätigen Arbeitnehmer das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung, sofern durch den TV PV nichts anderes bestimmt ist. Für das Mitbestimmungsrecht über die vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit ist im TV PV keine abweichende Regelung getroffen worden. Die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bestehenden Beteiligungsrechte des Betriebsrats stehen daher grundsätzlich auch der Personalvertretung zu. 24
- c) Die für Mitglieder des Bordpersonals geltende betriebsübliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG richtet sich nicht nach § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab. Eine Regelung über die betriebsübliche Arbeitszeit der von der Arbeitgeberin im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer besteht nicht. 25
- aa) In den Arbeitsverträgen des bei der Arbeitgeberin beschäftigten Bordpersonals wird der Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit nicht festgelegt. Auch 26

die Vereinbarungen mit teilzeitbeschäftigten Bordmitgliedern enthalten keine feste Stundenzahl, sondern beschränken sich bei der Arbeitszeit auf die Angabe eines bestimmten Verhältnisses zu der eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

bb) Die im Normalfall zu leistende Arbeitsverpflichtung des Bordpersonals wird durch tarifliche Arbeitszeitregelungen im MTV Coc/Kab nicht bestimmt. 27

(1) Die Regelungen zur Arbeitszeit in § 6 MTV Coc/Kab enthalten keine Festlegung über die regelmäßig zu leistende Arbeitszeit. Nach deren Abs. 1 umfasst die Arbeitszeit die Zeit, in der die Mitarbeiter auf Anordnung der Arbeitgeberin Dienst leisten. Satz 2 legt fest, welche Tätigkeiten vom tariflichen Arbeitszeitbegriff erfasst werden. Dazu gehören neben der Flugdienstzeit, Büro- und Verwaltungstätigkeiten, Einweisungen, Ausbildungen und Umschulungen, Bordverkaufsabrechnungen, fliegerärztliche Untersuchungen und Impfungen, Begleitung von Passagieren, bestimmte Bereitschaftsdienste sowie Dienstreisen und -gänge sowie Tätigkeiten als Mitglied der Personalvertretung und einer Tarifkommission. Nach § 6 Abs. 3 MTV Coc/Kab werden die Mitarbeiter des Bordpersonals - vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung - auf der Basis von Dienstplänen eingesetzt, die regelmäßig einen Vier-Wochen-Zeitraum umfassen. 28

(2) Tarifliche Festlegungen bestehen nur für die höchstzulässigen Arbeitszeiten. So darf nach näherer Maßgabe von § 6 Abs. 2 Buchst. a MTV Coc/Kab die kalendertägliche Arbeitszeit ohne Einverständnis des Mitarbeiters 14 Stunden und die Summe der Flugzeiten (*Blockzeiten*) von Mitarbeitern des Bordpersonals 1.000 Stunden im Kalenderjahr nicht überschreiten (§ 7 Abs. 2 MTV Coc/Kab). 29

(3) § 8 MTV Coc/Kab enthalten Regelungen über die bezahlungswirksamen Flugdienstzeiten. Nach § 8 Abs. 5 MTV Coc, § 8 Abs. 4 MTV Kab dürfen diese innerhalb von 30 aufeinanderfolgenden Tagen 210 Stunden und im Kalenderjahr 1.800 Stunden nicht überschreiten. Die uneingeschränkte Flug- 30

dienstzeit zwischen zwei Ruhezeiten beträgt zehn Stunden (§ 8 Abs. 3 Buchst. a MTV Coc/Kab).

cc) Normative Vorgaben für die betriebsübliche Arbeitszeit enthalten weder das Unionsrecht noch die Bestimmungen des nationalen Rechts. 31

(1) Die Arbeitszeit des Bordpersonals wird durch die Verordnung (EG) Nr. 859/2008 der Kommission vom 20. August 2008 zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 3922/91 des Rates in Bezug auf gemeinsame technische Vorschriften und Verwaltungsverfahren für den gewerblichen Luftverkehr mit Flächenflugzeugen (*ABl. EU L 254/223 vom 20. September 2008 S. 1 - OPS*) sowie der dazu ergangenen Ersten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (*Anwendungsbestimmungen zu Anhang III - EU-OPS - der VO (EWG) Nr. 3922/91*) vom 10. Juni 2008 (*BAnz. Nr. 89 S. 2101 - 1. DV LuftBO*) ausgestaltet. 32

(2) Der Luftfahrtunternehmer hat danach sicherzustellen, dass die gesamten Dienstzeiten, für die das Besatzungsmitglied eingeteilt ist, 190 Dienststunden innerhalb von 28 aufeinanderfolgenden Tagen und 60 Dienststunden innerhalb von jeweils sieben aufeinanderfolgenden Tagen nicht überschreiten (*OPS 1.1100 Nr. 1.1.*). Als Dienstzeit ist der Zeitraum definiert, der beginnt, wenn das Besatzungsmitglied auf Verlangen des Luftfahrtunternehmers den Dienst beginnt und der endet, wenn das Besatzungsmitglied frei von allen dienstlichen Verpflichtungen ist (*OPS 1.1095 Nr. 1.5.*). Der Zeitraum zwischen der ersten Bewegung des Flugzeugs beim Verlassen seiner Parkposition zum Zwecke des Abflugs bis zum Halten auf der zugewiesenen Parkposition und Stillstand aller Triebwerke oder Propeller (*Blockzeit*), darf 900 Blockstunden im Kalenderjahr und 100 Blockstunden innerhalb von jeweils 28 aufeinanderfolgenden Tagen nicht überschreiten (*OPS 1.1095 Nr. 1.2.; 1.1100 Nr. 1.2.*). § 8 Abs. 1 Satz 1 1. DV LuftBO begrenzt die höchstzulässige kalenderjährliche Dienstzeit auf 2.000 Stunden. 33

dd) Entgegen der Auffassung der Personalvertretung sind § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab nicht dahingehend auszulegen, dass die dort bestimmte erste Auslö- 34

segrenze die betriebsübliche Arbeitszeit des Bordpersonals iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG darstellt. Vielmehr wird die Arbeitszeit des Bordpersonals mangels anderweitiger Regelungen nur durch die Vorgaben der OPS, der 1. DV LuftBO sowie der MTV Coc/Kab der Höhe nach begrenzt. In § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab wird eine regelmäßige schuldrechtliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung, auf die § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG abstellt, für Mitarbeiter des Bordpersonals nicht festgelegt. Die Tarifnormen regeln nur die Vergütungspflicht für die über 105 bzw. 93 hinausgehenden monatlichen Flugdienststunden. Sie lassen den Anspruch der Arbeitgeberin, von den Mitarbeitern des Bordpersonals eine darüber hinausgehende Arbeitsleistung fordern zu können, unberührt. Dies folgt aus dem Wortlaut, der Systematik und dem Normzweck der Tarifnormen.

- (1) Der Wortlaut von § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab ist eindeutig. Er verpflichtet die Arbeitgeberin nur zur Zahlung einer Mehrflugdienstvergütung, wenn das Bordpersonal über die dort bestimmte Flugdienststundenzahl eingesetzt wird. Eine Begrenzung des Direktionsrechts hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der Arbeitsleistung des Bordpersonals sehen die Tarifnormen nicht vor. 35
- (2) Für den ausschließlichen vergütungsrechtlichen Charakter von § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab spricht die Tarifsystematik. Die von den Tarifvertragsparteien als Vergütungstarifvertrag bezeichneten Vereinbarungen regeln nach § 1 Abs. 1 VTV Coc/§ 1 VTV Kab die Höhe der Vergütungen. Bestimmungen zur Arbeitszeit werden darin nicht getroffen. Damit beschränkt sich der Regelungsinhalt der VTV Coc/Kab auf die Ausgestaltung der von der Arbeitgeberin geschuldeten Gegenleistung. Über den Umfang der Arbeitsleistung enthalten die VTV Coc/Kab keine Festlegung. § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab ergänzen vielmehr die in § 8 MTV Coc/Kab enthaltenen Vergütungsregelungen über die Flugdienstzeit. Anders als bei den als reine Arbeitszeitvorschriften ausgestalteten §§ 6, 7 MTV Coc/Kab handelt es sich bei § 8 MTV Coc/Kab um Entgeltbestimmungen. Diese legen fest, welche Arbeitszeiten als bezahlungswirksam und damit als vergütungspflichtig gelten. 36
- (3) Dieses Auslegungsergebnis wird bestätigt durch den Normzweck von § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab. 37

(a) Die Heranziehung zu mehr als 105 bzw. 93 Flugdienststunden im Monat führt zu einer erhöhten Vergütungspflicht der Arbeitgeberin für über die Auslösegrenze hinaus geleistete Flugdienststunden. Die Regelungen über die Zuschlagpflicht in § 4 Abs. 1 bis Abs. 3 VTV Coc/Kab stellen damit nicht nur einen Ausgleich für eine aus Sicht der Tarifvertragsparteien zusätzliche Heranziehung zu Flugdienststunden in einem Kalendermonat dar, die nicht mit dem tariflichen Grundgehalt abgegolten ist. Die Zuschläge für Mehrflugdienststunden dienen vielmehr zugleich der Einhaltung der in § 6 Abs. 4 MTV Coc/Kab sowie in OPS 1.1100 Nr. 1.1. Buchst. a, § 8 Abs. 2 1. DV LuftBO nur generalklauselartig beschriebenen Verpflichtung der Arbeitgeberin zu einer möglichst gleichmäßigen Belastung der Mitarbeiter des Bordpersonals bei der Heranziehung zu Diensten. Durch die Auslösegrenzen des § 4 Abs. 1 bis Abs. 3 VTV Coc/Kab wird die aus Sicht der Tarifvertragsparteien möglichst zu vermeidende Heranziehung des Bordpersonals zu Mehrflugdienststunden ausgeglichen. Diesem Regelungszweck stehen die davon abweichenden Arbeitszeitgrenzen in den normativen Vorgaben für die Arbeitszeit des Bordpersonals nicht entgegen. Es steht den Tarifvertragsparteien frei, einen zusätzlichen Ausgleichsanspruch nicht erst bei Erreichen der höchstzulässigen Arbeitszeit, sondern schon für eine geringere zeitliche Arbeitsbelastung festzulegen (*vgl. BAG 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - zu III 1 der Gründe*).

38

(b) Der Auslegung der Auslösegrenzen in § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab als betriebsübliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG steht auch entgegen, dass die Flugdienstzeit zwar einen wesentlichen, nicht aber den gesamten Teil der Arbeitszeit des Bordpersonals darstellt. Die in § 6 Abs. 1 MTV Coc/Kab definierte Arbeitszeit umfasst nicht nur die Flugdienstzeiten, sondern auch die in dessen Satz 2 aufgeführten sonstigen Tätigkeiten, die von den Mitgliedern des Bordpersonals auf Anweisung der Arbeitgeberin geleistet werden oder für die diese von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt sind. Es kann dahinstehen, ob die Tarifvertragsparteien die betriebsübliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG abweichend von den durch die Senatsrechtsprechung aufgestellten Grundsätzen in der Weise ausgestalten können, dass diese sich nicht nach der regelmäßig zu leistenden Arbeitszeit, sondern nur nach einem Teil

39

davon bestimmt. Für eine solche atypische Festlegung der betriebsüblichen Arbeitszeit hätte es zumindest einer ausdrücklichen Normierung bedurft. Ein solcher Regelungswille wird aus § 4 Abs. 1 VTV Coc/Kab jedoch nicht erkennbar.

ee) Die von der Personalvertretung angeführten betrieblichen Vorschriften über die Teilzeitbeschäftigung und die Altersteilzeit sind für die Auslegung der tariflichen Regelungen ebenso ohne Bedeutung wie diejenigen über die tarifliche Wochenarbeitszeit der im Bodendienst beschäftigten Arbeitnehmer. 40

II. Die Rechtsbeschwerde der Personalvertretung ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den Antrag zu 2. zu Recht abgewiesen. Die Gestaltung der Besatzungsumläufe unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung. 41

1. Der Antrag ist zulässig. Er ist auf das Bestehen eines Beteiligungsrechts für eine bestimmte, konkret beschriebene Maßnahme der Arbeitgeberin gerichtet und betrifft damit ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Das besondere Feststellungsinteresse liegt vor. Zwischen den Beteiligten ist umstritten, ob die Personalvertretung bei der Erstellung der Besatzungsumläufe mitzubestimmen hat. 42

2. Der Antrag zu 2. ist unbegründet. Ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung der Besatzungsumläufe folgt weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG iVm. § 3 Nr. 1 TV PV noch aus § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab. 43

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist der Betriebsrat bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu beteiligen. Auch der Arbeitszeitbegriff in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist nicht deckungsgleich mit dem Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit und dem des Arbeitszeitgesetzes oder der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 4. November 2003 (*ABl. EG L 299 vom 18. November 2003 S. 9*). Er bestimmt sich vielmehr nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechts. 44

Dieser besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen (*BAG 10. November 2009 - 1 ABR 54/08 - Rn. 14*).

b) Die Besatzungsumläufe enthalten keine die Mitarbeiter des Bordpersonals bindende Festlegung über die Lage ihrer Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. 45

aa) Die Arbeitgeberin führt für ihren Flugbetrieb unterschiedliche Planungen durch. Dabei ist zwischen der Planung der Flugzeug- sowie der Besatzungsumläufe und der Aufstellung der monatlichen Dienstpläne zu unterscheiden. Zunächst nimmt die Arbeitgeberin die Einsatzplanung ihrer Flugzeuge vor. Auf der Grundlage der beabsichtigten Umläufe ihres technischen Fluggeräts erfolgt eine abstrakte Planung der Besatzungsumläufe. In einem dritten Schritt werden dann die Mitarbeiter des Bordpersonals in den monatlichen Dienstplänen den abgestimmten Umläufen konkret zugeordnet. 46

bb) Danach fehlt es bei der Aufstellung der Besatzungsumläufe an der für das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erforderlichen Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit. Zwar geht die Personalvertretung im Ausgangspunkt zutreffend davon aus, dass die geplanten Besatzungsumläufe Grundlage für die Erstellung der monatlichen Dienstpläne sind. Dennoch werden in ihnen Beginn und Ende der Arbeitszeit von Mitarbeitern des Bordpersonals nicht festgelegt. Durch die Besatzungsumläufe wird das Direktionsrecht der Arbeitgeberin, dessen Begrenzung Gegenstand des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist, gegenüber den Arbeitnehmern ihres fliegenden Personals nicht ausgeübt. Diese Maßnahme führt die Arbeitgeberin erst mit der Aufstellung der Entwürfe für die Dienstpläne durch, die der Zustimmung der Personalvertretung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bedürfen. 47

c) Die Personalvertretung hat auch nach § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab kein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung der Besatzungsumläufe. Dies folgt aus der Auslegung der Tarifnormen. Der Senat muss daher nicht darüber 48

befinden, ob diese Vorschrift in den mit der VC und UFO abgeschlossenen Tarifverträgen bereits deshalb unwirksam ist, weil beiden Gewerkschaften die Tarifzuständigkeit für eine Regelung der Beteiligungsrechte für sämtliche Mitglieder des Bordpersonals fehlt. Ebenso bedarf es keiner Entscheidung, ob § 6 Abs. 6 Satz 1 des von ver.di abgeschlossenen MTV Kab zumindest eine Mitwirkung an den Besatzungsumläufen der Mitarbeiter des Kabinenpersonals begründet. Selbst wenn dies der Fall wäre, erweist sich der Antrag zu 2. als unbegründet. Das dort normierte Beteiligungsrecht umfasst nicht das von der Personalvertretung beanspruchte Mitbestimmungsrecht für das gesamte Bordpersonal.

- aa) Der Abschluss von Tarifverträgen über betriebsverfassungsrechtliche Normen unterliegt den allgemeinen tarifrechtlichen Voraussetzungen. Erforderlich sind danach die Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit der abschließenden Gewerkschaft für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Daneben muss die Vereinbarung unter Beachtung des Schriftformerfordernisses des § 1 Abs. 2 TVG getroffen worden sein. 49
- bb) Die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung richtet sich nach dem in ihrer Satzung autonom festgelegten Organisationsbereich. Dies ist Ausdruck der in Art. 9 Abs. 1 und Abs. 3 GG verfassungsrechtlich garantierten Vereins- und Koalitionsfreiheit (*BAG 11. Juni 2013 - 1 ABR 32/12 - Rn. 29*). Die Tarifzuständigkeit muss bei Abschluss des Tarifvertrags vorliegen. Fehlt sie, ist der Tarifvertrag wegen Fehlens einer Wirksamkeitsvoraussetzung unwirksam (*BAG 29. Juli 2009 - 7 ABR 27/08 - Rn. 24, BAGE 131, 277*). 50
- cc) Ein Tarifvertrag über die Ausgestaltung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats erfordert wegen der betriebseinheitlichen Geltung von betriebsverfassungsrechtlichen Normen grundsätzlich die satzungsmäßige Tarifzuständigkeit der abschließenden Gewerkschaft für alle Arbeitsverhältnisse der erfassten betrieblichen Einheiten. § 3 Abs. 2 TVG ordnet die betriebsbezogene Geltung von betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen unabhängig von der Organisation der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft an. Die Vorschrift stellt zwar eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, wonach die Rechtsnormen eines 51

Tarifvertrags nur zwischen beiderseits Tarifgebundenen Anwendung finden, sie erweitert aber nicht die Tarifzuständigkeit der abschließenden Gewerkschaft (*BAG 29. Juli 2009 - 7 ABR 27/08 - Rn. 25, BAGE 131, 277*). Diese Grundsätze gelten auch für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen.

dd) Danach bestehen Zweifel an der Wirksamkeit von § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab, soweit die Manteltarifverträge von VC und UFO abgeschlossen worden sind. Beide Verbände sind - jedenfalls nach ihren gegenwärtigen Satzungen - nicht für sämtliche Mitglieder des Bordpersonals tarifzuständig. 52

(1) Nach Nr. 3.1.1 der ab 1. Mai 2012 gültigen Satzung der VC können ordentliches Mitglied in der Regel nur Mitarbeiter eines Unternehmens werden, die als Verkehrs-/Berufsflugzeugführer, Verkehrs-/Berufshubschrauberführer, Flugingenieur oder Fluglehrer beschäftigt sind. Ordentliche Mitglieder in UFO können nach ihrer am 18. Juni 2012 in das Vereinsregister eingetragenen Satzung alle im Kabinendienst der von und aus Deutschland heraus operierenden Luftverkehrsgesellschaften beschäftigten Personen sowie diejenigen Flugbegleiter werden, die als Kabinenpersonal bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die Flugbegleiterpersonal ausbilden, und/oder beschäftigen und/oder ausleihen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 UFO-Satzung). 53

(2) Nach ihren gegenwärtigen Satzungen erfasst der jeweilige Organisationsbereich von VC und UFO nicht die Zuständigkeit für sämtliche Mitglieder des Bordpersonals. Damit wären beide Verbände für die Regelung von Beteiligungsrechten für Besatzungsumläufe des Bordpersonals nicht tarifzuständig. In § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab wird jeweils eine betriebsverfassungsrechtliche Regelung für die gesamte Flugzeugbesatzung („die Crew“) getroffen. Danach wären die in jeweils getrennten Tarifverträgen normierten § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV unwirksam. Wegen ihrer beschränkten Tarifzuständigkeit können VC und UFO keine betriebsverfassungsrechtlichen Normen für das Bordpersonal vereinbaren. 54

- ee) Die Personalvertretung kann sich für das beanspruchte Beteiligungsrecht auch nicht auf den zwischen der Arbeitgeberin und ver.di abgeschlossenen MTV Kab stützen. ver.di ist zwar nach ihrer zuletzt geltenden Satzung zuständig für Verwaltungen, Betriebe und Einrichtungen der Luftfahrt (*Anhang 1.4 ver.di-Satzung*) und damit für sämtliche Berufsgruppen des Bordpersonals tarifzuständig. Vom Geltungsbereich des MTV Kab wird jedoch nur das Kabinenpersonal erfasst (§ 1 MTV Kab). Die Personalvertretung beansprucht jedoch ein Beteiligungsrecht für die Besatzungsumläufe des gesamten Bordpersonals. 55
- ff) Einer zurückverweisenden Entscheidung zur Aufklärung der Tarifzuständigkeit von VC und UFO bei Abschluss der zuletzt abgeschlossenen Manteltarife bedarf es nicht. Die Wirksamkeit von § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab kann zugunsten der Personalvertretung unterstellt werden. Die Tarifnormen sind jedoch dahin auszulegen, dass sie der Personalvertretung nicht das von ihr beanspruchte Mitbestimmungsrecht einräumen. 56
- (1) Bereits der Wortlaut von § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab ist eindeutig. Nach dem Begriffsverständnis der Rechtssprache werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats inhaltlich nach Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten unterschieden. So enthält etwa der Vierte Teil des Betriebsverfassungsgesetzes die Überschrift „Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer“. Zu den Mitwirkungsrechten gehören die dort geregelten Überwachungs-, Informations-, Anhörungs-, Beratungs- und Widerspruchsrechte, während der Begriff des Mitbestimmungsrechts durch das Erfordernis einer Zustimmung des Betriebsrats zu einer Maßnahme des Arbeitgebers gekennzeichnet ist, die ggf. durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden kann. Dieses Begriffsverständnis liegt ersichtlich auch § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab zugrunde. Wenn die Tarifvertragsparteien einen in der Rechtssprache üblichen Begriff verwenden, ist mangels anderer Anhaltspunkte davon auszugehen, dass sie ihn in diesem Sinne gebrauchen (*BAG 19. April 2011 - 3 AZR 350/09 - Rn. 18*). Solche besonderen Umstände sind vorliegend nicht ersichtlich. Vielmehr hebt § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab ausdrücklich hervor, dass eine etwaig bestehende Perso- 57

nalvertretung „im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes“ bei der Gestaltung der Rahmenpläne mitwirkt.

(2) Diese Sichtweise wird bestätigt durch den Normzweck. Sinn von § 6 Abs. 6 Satz 1 MTV Coc/Kab ist es, unabhängig von und vor dem Eingreifen des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die möglichst frühzeitige Beteiligung der Personalvertretung an der Personaleinsatzgestaltung der Arbeitgeberin sicherzustellen, um auf diese Weise die Interessen des Bordpersonals in einem frühzeitigen Planungsstadium einzubringen. Die Tarifnormen ergänzen damit das sich ohnehin aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Dienstplangestaltung ergebende Mitbestimmungsrecht. Sie ermöglichen es der Personalvertretung, auf entgegenstehende Interessen der Beschäftigten bei den geplanten Besatzungsumläufen hinzuweisen und auf die Einhaltung der gesetzlichen und unionsrechtlichen Vorgaben hinzuwirken. Daneben kann sie Alternativen zu geplanten Besatzungsumläufen aufzeigen.

58

Schmidt

Linck

Koch

Schäferkord

N. Schuster