

Aktenzeichen: 1 ABR 82/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 14. November 1989
- 1 ABR 82/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 10. Juli 1986
Frankfurt am Main - 13 BV 26/85 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 10. Mai 1988
Frankfurt am Main - 4 TaBV 288/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Pflichtuntersuchung Bordpersonal in Betriebsvereinbarung

Gesetz: TV Personalvertretung Bordpersonal DLH § 69 Abs. 1, § 77
Abs. 1 Eingangssatz; BetrVG § 117 Abs. 2; MTV Nr. 3 für das
Bordpersonal der DLH und der CFG vom 2. November 1979 § 13
Abs. 8 und 10, § 3 Abs. 1 a bis c; ArbGG § 2 a Abs. 1 Nr. 1,
§ 10; LuftVZO § 20 Abs. 1, §§ 24 a, 26 a; LuftVO § 1 Abs. 3;
LuftBO § 41 Abs. 3; ASiG § 3 Abs. 3; GG Art. 2 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



1 ABR 82/88

4 TaBV 288/86 Frankfurt am Main

Verkündet am
14. November 1989

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 14. November 1989 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Konzernvertretung gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 10. Mai 1988 - 4 TaBV 288/86 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Konzern-Personalvertretung einerseits und die Deutsche Lufthansa AG (DLH) sowie die Condor Flugdienst GmbH (CFG) andererseits streiten über die Wirksamkeit einzelner Bestimmungen einer Konzernbetriebsvereinbarung für das Bordpersonal über die Untersuchung auf Flugtauglichkeit, Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten vom 31. März 1983.

Die Konzernvertretung ist aufgrund des Tarifvertrages Personalvertretung vom 19. Dezember 1972 (TVPV) errichtet worden. Ihre Zuständigkeit nach § 46 TVPV entspricht der nach § 58



BetrVG. Zwischen den Beteiligten ist nicht umstritten, daß die Konzernvertretung nach § 46 TVPV zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung über die Untersuchung auf Flugdiensttauglichkeit, Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten zuständig gewesen ist.

Die angegriffenen Bestimmungen der Konzernbetriebsvereinbarung vom 31. März 1983 lauten:

"§ 2 Zwischenuntersuchungen

.....

- (2) Angehörige des Cockpitpersonals haben sich bei einer länger als sieben Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit, Angehörige des Kabinenpersonals haben sich bei einer länger als sechs Wochen - bei einer der in den Anlagen genannten Erkrankungen auch kürzer als sechs Wochen - dauernden Arbeitsunfähigkeit auf Flugdiensttauglichkeit untersuchen zu lassen.

Die Zwischenuntersuchung ist am Tage des Ablaufs der Arbeitsunfähigkeit durchzuführen. Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, findet die Untersuchung am nächst folgenden Öffnungstag des fliegerärztlichen Dienstes der DLH unter Anrechnung der Tage der Wiederherstellung der Flugdiensttauglichkeit auf die freien Tage gemäß § 4, 7. Abschnitt, Abs. 1 MTV für das Bordpersonal (z. Zt.) Nr. 3 statt.

Die Angehörigen des Bordpersonals können sich auch nach kürzerer Erkrankungsdauer auf Flugdiensttauglichkeit untersuchen lassen.

- (3) Die Zwischenuntersuchung ist bei der Untersuchungsstelle durchzuführen, bei der die regelmäßigen Pflichtuntersuchungen gemäß § 1 Abs. 1 grundsätzlich stattfinden.

Wird dabei nach fliegerärztlichem Urteil eine Untersuchung erforderlich, die in ihrem Inhalt und Umfang die üblichen Anforderungen an die sogenannte "kleine" Untersuchung erreicht bzw. diese überschreitet, findet die Ausnahmeregelung der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 1 gemäß den Ziff. 1. und 2. Anwendung.

...

§ 6 Untersuchung am dienstlichen Wohnsitz (Homebase)



- (1) Die Angehörigen des Bordpersonals sind grundsätzlich verpflichtet, alle in dieser Betriebsvereinbarung vorgesehenen Untersuchungen bei dem am dienstlichen Wohnsitz bestehenden fliegerärztlichen Dienst der DLH durch einen Arzt seiner Wahl vornehmen zu lassen, sofern und soweit im Einzelfall nichts anderes bestimmt bzw. nach dem in der Protokollnotiz bestimmten Verfahren zugelassen worden ist."

Die Konzernvertretung hält die zitierten Bestimmungen des § 2 Abs. 2 und § 2 Abs. 3 wegen Verstoßes gegen den Tarifvorbehalt nach § 69 Abs. 3 TVPV, der § 77 Abs. 3 BetrVG entspricht, für unwirksam, da es sich um eine betriebsärztliche Untersuchung handele, die abschließend in § 13 Abs. 8 MTV Nr. 3 geregelt sei.

§ 13 Abs. 8 lautet:

"Der Anspruch auf Krankenbezüge entfällt, wenn der Angehörige des Bordpersonals sich die Arbeitsunfähigkeit bei einer nicht genehmigten Nebenbeschäftigung zugezogen hat, oder wenn er sich von der DLH/CFG angeordneten Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt innerhalb der ihm hierfür mitgeteilten Frist nicht unterzieht."

Die Konzernvertretung ist der Auffassung, für § 2 Abs. 2 und § 2 Abs. 3 KBV finde sich auch keine tarifliche Ermächtigung in § 3 Abs. 1 MTV Nr. 3. Dieser lautet:

- "(1) a) Jeder Angehörige des Bordpersonals, der zur Ausübung seiner Tätigkeit der behördlichen Erlaubnis bzw. einer behördlichen Bestätigung über ein abgelegtes Sicherheitstraining bedarf, ist persönlich für die Ausstellung und die Aufrechterhaltung dieser Erlaubnis/Bestätigung verantwortlich. Können die Prüftermine für die Ausstellung und Aufrechterhaltung dieser Erlaubnis/Bestätigung nicht rechtzeitig festgesetzt werden aus Gründen,



welche die DLH/CFG zu vertreten haben, sollen dem einzelnen hieraus keine Nachteile erwachsen. Die DLH/CFG tragen für die Dauer der Zugehörigkeit zur DLH/CFG die Kosten für die Ausstellung, Erneuerung, Verlängerung und Ergänzung von Erlaubnisscheinen/behördlichen Bestätigungen sowie die Kosten der ärztlichen Pflichtuntersuchung und einer vom Fliegerarzt angeordneten Tropenuntersuchung.

- b) Die Angehörigen des Bordpersonals sind verpflichtet, für die ärztliche Pflichtuntersuchung grundsätzlich die fliegerärztliche Untersuchungsstelle am dienstlichen Wohnsitz aufzusuchen. In diesem Rahmen übernehmen die DLH/CFG die Kosten der ärztlichen Untersuchung.
- c) Die Durchführung von ärztlichen Pflichtuntersuchungen und Untersuchungen auf Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten (Tropenuntersuchung gemäß Abs. 1 a Satz 3 und Abs. 1 b) kann durch Betriebsvereinbarung näher geregelt werden."

Die Konzernvertretung ist weiter der Auffassung, die Regelungen des § 2 Abs. 2 und § 2 Abs. 3 KBV 1983 verstießen gegen eine Reihe von Gesetzen, nämlich §§ 20, 24 Abs. 1 Nr. 2, 24 a, 26 a Luftverkehrszulassungsordnung (LuftVZO), § 1 Abs. 3 Luftverkehrsordnung (LuftVO) und § 41 Abs. 3 Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (LuftBO). Weiterhin verstoße § 2 Abs. 3 KBV 1983 gegen Art. 2 Abs. 1 GG, nämlich das Recht auf freie Arztwahl.

Die Konzernvertretung hat beantragt

1. festzustellen, daß § 2 Abs. 2 der Konzernbetriebsvereinbarung für das Bordpersonal betreffend die Untersuchung auf Flugdiensttauglichkeit, Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten vom 31. März 1983 zwischen der Konzernvertretung einerseits und der Deutschen Luft-hansa AG und der Condor Flugdienst GmbH andererseits rechtsunwirksam ist;
2. festzustellen, daß § 2 Abs. 3 der Konzernbe-



triebsvereinbarung für das Bordpersonal zwischen der Konzernvertretung einerseits und der Lufthansa AG und der Condor Flugdienst GmbH andererseits betreffend die Untersuchung auf Flugdiensttauglichkeit, Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten vom 31. März 1983 rechtsunwirksam ist.

Die Lufthansa AG und die Condor Flugdienst GmbH haben beantragt, die Anträge abzuweisen.

Zur Begründung haben sie vorgetragen, der Konzernvertretung fehle für das vorliegende Verfahren das Rechtsschutzbedürfnis. Wenn ein Angehöriger des Bordpersonals eine Bestimmung dieser Regelung für unwirksam halte, könne er dies selber gerichtlich geltend machen. Die Konzernvertretung könne auch die Betriebsvereinbarung kündigen.

In der Sache vertreten die DLH und CFG die Auffassung, § 2 Abs. 2 und § 2 Abs. 3 KBV 1983 seien durch § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 gedeckt. Gegen § 3 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz verstoße die Konzernbetriebsvereinbarung ebensowenig wie gegen andere Gesetze.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag zu 2 stattgegeben, den Antrag zu 1 jedoch abgewiesen. Auf die Beschwerde der DLH und CFG hat das Landesarbeitsgericht auch den Antrag zu 2 abgewiesen und die Beschwerde der Konzernvertretung zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt diese ihr bisheriges Verfahrensziel weiter, während die DLH und CFG beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.



B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Anträge der Konzernvertretung seien zulässig.

1. Die Konzernvertretung macht mit ihrem Feststellungsbegehren ein eigenes betriebsverfassungsrechtliches bzw. personalvertretungsrechtliches Recht nach dem TVPV geltend. Sie will aus eigenem Recht festgestellt wissen, daß § 2 Abs. 2 und § 2 Abs. 3 KBV 1983 unwirksam sind. Es ist richtig, daß die individualrechtliche Stellung der einzelnen Arbeitnehmer durch die fraglichen Bestimmungen der KBV 1983 geregelt ist. Dies steht aber nicht der Annahme entgegen, die Konzernvertretung mache ein eigenes Recht geltend (vgl. Senatsbeschuß vom 10. Juni 1986, BAGE 52, 150 = AP Nr. 26 zu § 80 BetrVG 1972). Anders als dann, wenn sie für einzelne Arbeitnehmer aus einer Betriebsvereinbarung einen Anspruch geltend macht (etwa aus einem Sozialplan Abfindungsansprüche) handelt sie nicht in verdeckter Prozeßstandschaft, sondern macht ein eigenes personalvertretungsrechtliches Recht geltend. So wie sie nach § 69 Abs. 1 TVPV (= § 77 Abs. 1 BetrVG) vom Arbeitgeber verlangen kann, eine Betriebsvereinbarung, so wie sie ihrer Auffassung nach abgeschlossen worden ist, auch durchzuführen, kann sie ebenso verlangen, daß Teile einer Betriebsvereinbarung nicht durchgeführt werden, die ihrer Auffassung nach rechtswirksam sind.

2. Dem entspricht § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, wonach in Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz bis auf wenige Aus-



nahmen die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig sind. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 k ArbGG a.F. waren die Arbeitsgerichte für die Entscheidung über das Bestehen oder Nichtbestehen oder die Durchführung von Betriebsvereinbarungen unter anderem zuständig. Mit § 2 a ArbGG n.F. sollte die sachliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen im Beschlußverfahren nicht eingeschränkt werden, sondern die enumerative Aufzählung des alten § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG durch eine Generalklausel abgelöst werden. Dementsprechend sind auch jetzt die Arbeitsgerichte zuständig für die Entscheidung über das Bestehen oder Nichtbestehen von Betriebsvereinbarungen. Dazu gehört aber auch die Entscheidung über das Bestehen oder Nichtbestehen von einzelnen Regelungen in einer Betriebsvereinbarung. Dementsprechend ist das Beschlußverfahren vorliegend auch die zutreffende Verfahrensart.

Das Beschlußverfahren findet auch dann Anwendung, wenn Rechte betriebsverfassungsrechtlicher Organe im Streit sind, die sich nicht aus dem Betriebsverfassungsgesetz selbst ergeben, ihre Grundlage vielmehr in einem Tarifvertrag haben. § 117 Abs. 2 BetrVG überläßt die Schaffung und Ausgestaltung der Betriebsverfassung für die Angehörigen des fliegenden Personals der Luftfahrtunternehmen einer tariflichen Regelung. Auch die aufgrund dieser gesetzlichen Ermächtigung geregelte tarifliche Betriebsverfassung und die sich daraus ergebenden Streitigkeiten sind daher Angelegenheiten aus dem BetrVG i.S. von § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG (vgl. Senatsbeschlüsse vom 5. November 1985 - 1 ABR 56/83 - AP Nr. 4 zu § 117 BetrVG 1972 und vom 10. Juni 1986, aaO).



3. Die Konzernvertretung ist im Beschlußverfahren nach § 10 ArbGG auch beteiligungsfähig, obwohl sie keine unmittelbar nach dem BetrVG oder einer dazu ergangenen Rechtsverordnung gebildete Stelle ist. Auch aufgrund einer tariflichen Regelung errichtete Organe und Stellen der Betriebsverfassung sind im Beschlußverfahren beteiligungsfähig (Senatsbeschlüsse vom 5. November 1985 und 10. Juni 1986, aaO).

4. Schließlich ist auch das erforderliche Rechtsschutzinteresse für die begehrten Feststellungen gegeben. Zwischen den Beteiligten liegt im Streit, ob die angegriffenen Bestimmungen der KBV 1983 wirksam sind, d. h. Rechtswirkungen entfalten können oder nicht. Die erbetene Entscheidung ist auch geeignet, diesen Streit zwischen den Beteiligten zu beseitigen. Das Rechtsschutzinteresse wird nicht dadurch beseitigt, daß die Konzernvertretung die KBV 1983 hat kündigen können und auch noch kündigen kann. Denn im Falle der Kündigung steht immer noch die Nachwirkung der KBV 1983 aufgrund Vereinbarung bzw. § 69 Abs. 6 TVPV (= § 77 Abs. 6 BetrVG) in Frage.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, § 2 Abs. 2 KBV 1983 sei wirksam.

Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde steht den angegriffenen Bestimmungen der KBV 1983 nicht die Tarifsperre des § 77 Abs. 1 Eingangssatz TVPV (= § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG) entgegen.



1. Die Regelung des § 2 Abs. 2 KBV 1983 verstößt nicht gegen § 13 Abs. 8 MTV Nr. 3. § 13 Abs. 8 MTV Nr. 3 regelt nicht die Anordnung von Untersuchungen, sondern, daß der Anspruch auf Krankenbezüge entfällt, wenn der Angehörige des Bordpersonals sich die Arbeitsunfähigkeit bei einer nicht genehmigten Nebenbeschäftigung zugezogen hat oder wenn er sich einer von der DLH/CFG angeordneten Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt innerhalb der ihm mitgeteilten Frist nicht unterzieht. § 13 Abs. 8 MTV Nr. 3 setzt also die Pflicht zur Teilnahme an einer Untersuchung voraus, regelt aber gerade nicht die Voraussetzungen einer solchen Untersuchung, sei es als Vertrauensuntersuchung bei einem Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, sei es für eine Untersuchung, ob möglicherweise eine Flugdienstuntauglichkeit auf Dauer besteht.

2. Soweit die Rechtsbeschwerde einwendet, § 2 Abs. 2 KBV 1983 verstoße deshalb gegen den MTV Nr. 3, weil danach vorübergehende Fluguntauglichkeit zugleich immer Arbeitsunfähigkeit sei, so ist dies nicht richtig. Aus § 13 Abs. 10 MTV Nr. 3 ergibt sich, daß gerade die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, trotz Fluguntauglichkeit könne Arbeitsfähigkeit bestehen. Das ist auch ohne weiteres nachzuvollziehen: So kann ein Mitglied des Bordpersonals, das wegen Gleichgewichtsstörungen vorübergehend fluguntauglich ist, ohne weiteres an einer theoretischen Fortbildungsveranstaltung teilnehmen.

3. Aus dem unbestrittenen Vortrag der Konzernvertretung ergibt sich auch, daß Regelungen über Zwischenuntersuchungen auf Flug-



tauglichkeit im Anschluß an eine beendete Arbeitsunfähigkeit bei der DLH und der CFG auch nicht tarifüblich sind, so daß § 2 Abs. 2 KBV 1983 auch nicht gegen § 69 Abs. 3 TVPV (= § 77 Abs. 3 BetrVG) verstößt.

4. Der Senat hat deshalb nicht entscheiden müssen, ob der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gefolgt werden kann, die angegriffenen Bestimmungen der KBV 1983 hätten ihre Rechtsgrundlage in § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3, wofür allerdings einiges spricht.

Nach § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 kann die Durchführung von ärztlichen Pflichtuntersuchungen und Untersuchungen auf Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten (Tropenuntersuchung gemäß Abs. 1 a Satz 3 und Abs. 1 b) durch Betriebsvereinbarung näher geregelt werden.

a) Bereits der systematische Zusammenhang des § 3 Abs. 1 MTV Nr. 3 legt es nahe, § 3 Abs. 1 c einen anderen Sinn zu geben als lediglich eine Ermächtigung, in Betriebsvereinbarungen die nähere Ausgestaltung von anderweitig vorgesehen Pflichtuntersuchungen zu sehen.

Es gibt keine gesetzliche oder tarifliche Grundlage für ärztliche Untersuchungen auf Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten. Wenn § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 insoweit nur eine Ermächtigung für eine Durchführungsbetriebsvereinbarung wäre, würde diese leerlaufen.



Zum anderen kann unter ärztlicher Pflichtuntersuchung nicht lediglich die Untersuchung für die Ausstellung, Erneuerung, Verlängerung und Ergänzung von Erlaubnisscheinen/behördlichen Bestätigungen gesehen werden, weil diese nicht alle Angehörigen des Bordpersonals benötigen, sondern nur die Angehörigen des Cockpits (vgl. §§ 20, 24 Abs. 1 Nr. 2, § 24 Abs. 3 Nr. 2, § 24 a, § 25 Abs. 2 Nr. 1 und § 26 a LuftVZO, § 125 der Verordnung über Luftfahrtpersonal), § 3 Abs. 1 MTV Nr. 3 betrifft aber alle Angehörigen des Bordpersonals.

Auch § 3 Abs. 1 b MTV Nr. 3 legt es nahe, in § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 eine Ermächtigungsnorm für die Einführung von Zwischenuntersuchungen durch Betriebsvereinbarung zu sehen: Danach sind die Angehörigen des Bordpersonals verpflichtet, für die ärztliche Pflichtuntersuchung grundsätzlich die fliegerärztliche Untersuchungsstelle am dienstlichen Wohnsitz aufzusuchen. Nur für das Cockpitpersonal, nicht aber die übrigen Angehörigen des Bordpersonals gibt es eine gesetzliche "ärztliche Pflichtuntersuchung". Eine normative Grundlage für Untersuchungen auf Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten gibt es weder für das Cockpit- noch für das Kabinenpersonal. Würde also § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 nur als Rechtsgrundlage für Betriebsvereinbarungen angesehen, die die nähere Ausgestaltung von ärztlichen Untersuchungen regeln, die aufgrund anderer Vorschriften vorzunehmen sind, so würde diese Ermächtigungsnorm für Tropenuntersuchungen ganz und für ärztliche Pflichtuntersuchungen teilweise (soweit sie das Kabinenpersonal betreffen) leerlaufen.



b) Auch die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages und die tatsächlichen Verhältnisse bei der DLH und CFG sprechen dafür, § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 als Ermächtigungsnorm zum Abschluß für Betriebsvereinbarungen über die Vornahme von ärztlichen Pflichtuntersuchungen und Untersuchungen auf Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten anzusehen.

Bereits die Tarifverträge Nr. 8 Bordpersonal vom 1. April 1969 und Nr. 9 Bordpersonal vom 1. Mai 1972 als Vorläufer des geltenden MTV Nr. 3 regeln in § 3 jeweils, daß die DLH die Kosten der ärztlichen Pflichtuntersuchung trägt und die Angehörigen des Bordpersonals verpflichtet sind, für die ärztliche Pflichtuntersuchung grundsätzlich die fliegerärztliche Untersuchungsstelle am dienstlichen Wohnsitz aufzusuchen; das Nähere regelt eine Betriebsvereinbarung. In § 3 Abs. 1 des darauf folgenden Manteltarifvertrages Nr. 1 Bordpersonal (gültig ab 1. Januar 1973) war wiederum geregelt, daß die DLH/CFG die Kosten der ärztlichen Pflichtuntersuchung zu tragen hatten und außerdem nunmehr die Kosten einer vom Fliegerarzt angeordneten Tropenuntersuchung. Auch nach diesem Tarifvertrag waren die Angehörigen des Bordpersonals verpflichtet, für die ärztliche Pflichtuntersuchung grundsätzlich die fliegerärztliche Untersuchungsstelle am dienstlichen Wohnsitz aufzusuchen. Das Nähere sollte eine Betriebsvereinbarung regeln. Der MTV Nr. 2 Bordpersonal entsprach in seinem Inhalt im wesentlichen dem jetzt geltenden MTV Nr. 3. Ärztliche Pflichtuntersuchungen für das Bordpersonal gibt es aber aufgrund gesetzlicher Regelungen - wie oben ausgeführt - nicht. Aber bei der DLH und der CFG mußten sich aufgrund einseitiger Anweisung des Ar-



beitgebers mindestens seit dem 15. Juli 1969 die Angehörigen des Bordpersonals einer ärztlichen Pflichtuntersuchung auf Flugtauglichkeit unterziehen, wenn sie für mehr als fünf Tage arbeitsunfähig krank geschrieben waren (vgl. DV FLI vom 15. Juli 1969, 9.2.1.b.4 und DV FLI vom 15. September 1974, 9.2.1.b.4).

c) Nur auf diese vom Arbeitgeber einseitig auf Grund seines Flugbetriebs-Handbuchs angeordneten Pflichtuntersuchungen konnten sich die Vorgängertarifverträge beziehen, nach denen die Angehörigen des Bordpersonals verpflichtet waren, für die ärztliche Pflichtuntersuchung grundsätzlich die fliegerärztliche Untersuchungsstelle am dienstlichen Wohnsitz aufzusuchen, denn - wie bereits ausgeführt - eine gesetzlich oder tariflich begründete Pflicht zu einer Flugtauglichkeitsuntersuchung gab und gibt es für das Kabinenpersonal nicht. Es spricht deshalb viel dafür, daß die Tarifvertragspartner von der Erforderlichkeit einer ärztlichen Untersuchung auf Flugtauglichkeit im Anschluß an eine länger dauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ausgegangen sind und im Tarifvertrag normiert haben, daß Voraussetzungen und Umfang sowie Art und Weise dieser ärztlichen "Pflichtuntersuchungen" durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

d) Nicht zuletzt die Tatsache, daß die Betriebsparteien § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 ebenso verstanden haben und sowohl die erste Konzernbetriebsvereinbarung über die Untersuchung auf Flugdiensttauglichkeit, Tropentauglichkeit und Tropenkrankheiten vom 1. März 1977 wie auch die jetzt geltende Konzernbetriebsvereinbarung vom 1. April 1983 "in Wahrnehmung der Ermächtigung nach



§ 3 Abs. 1 des Manteltarifvertrags für das Bordpersonal" die Betriebsvereinbarungen jeweils geschlossen haben, ist ein Indiz dafür, daß § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 tatsächlich eine Rechtsgrundlage für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen über die Untersuchung auf Flugdiensttauglichkeit sein sollte. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß an diesem grundsätzlichen Verständnis des § 3 Abs. 1 c MTV Nr. 3 durch die Konzernvertretung sich nichts geändert hat, denn diese greift nur zwei Bestimmungen der Konzernbetriebsvereinbarung an, nicht die Konzernbetriebsvereinbarung insgesamt, obwohl z. B. diese Betriebsvereinbarung in § 1 Abs. 1 regelt, daß Angehörige des Bordpersonals der DLH/CFG verpflichtet sind, "ihre Flugdiensttauglichkeit und Tropentauglichkeit" durch regelmäßige fliegerärztliche Untersuchungen (§ 3 Abs. 1 und 2, § 4 Abs. 1) überprüfen zu lassen und im übrigen diese Konzernbetriebsvereinbarung eine ganze Reihe weiterer Bestimmungen enthält, die eine Pflicht zur Untersuchung auf Flugdiensttauglichkeit begründen bzw. sich damit befassen.

4. Die Bestimmung des § 2 Abs. 2 KBV 1983, nach dem sich Angehörige des Cockpits nach einer länger als sieben Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit, Angehörige des Kabinenpersonals bei einer länger als sechs Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit auf Flugdiensttauglichkeit untersuchen lassen müssen, steht auch nicht § 77 Abs. 1 Eingangssatz TVPV insoweit entgegen, als die Pflicht zu Untersuchungen des Bordpersonals gesetzlich abschließend geregelt wäre.

a) Nur die Mitglieder des Cockpits benötigen eine Erlaubnis als

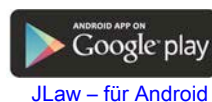


Luftfahrer (vgl. § 20 Abs. 1 LuftVZO). Diese Erlaubnis wird u. a. nur erteilt, wenn ein Tauglichkeitszeugnis nach § 24 a LuftVZO vorliegt, das von einer fliegerärztlichen Untersuchungsstelle abzugeben ist. Voraussetzung für die Verlängerung und Erneuerung der Erlaubnis ist wiederum ein Tauglichkeitszeugnis (§ 26 a LuftVZO). Damit sind aber mögliche ärztliche Pflichtuntersuchungen auch nicht für das Cockpitpersonal abschließend gesetzlich geregelt. Vielmehr regelt die Luftverkehrszulassungsordnung nur die Mindestvoraussetzungen für die Erlaubnis zur Teilnahme an der Luftfahrt im öffentlichen Interesse. Ähnliche Vorschriften enthält die Luftverkehrsordnung: Nach § 1 Abs. 3 LuftVO darf kein Luftfahrzeug führen und nicht als anderes Besatzungsmitglied tätig sein, wer infolge des Genusses alkoholischer Getränke oder anderer berauschender Mittel oder infolge geistiger oder körperlicher Mängel in der Wahrnehmung der Aufgaben als Führer eines Luftfahrzeugs oder sonst als Mitglied der Besatzung behindert ist. Voraussetzungen für die Feststellung der Luftdiensttauglichkeit enthält § 1 LuftVO ebenso wenig wie die LuftVZO, weil hier nur im öffentlichen Interesse für selbständige und abhängige Luftfahrer Mindestvoraussetzungen geregelt sind. Auch § 41 Abs. 3 Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (LuftBO) enthält keine abschließende gesetzliche Regelung, gegen die § 2 Abs. 2 KBV 1983 verstoßen würde. Wenn die Rechtsbeschwerde meint, § 41 Abs. 3 LuftBO sei zu entnehmen, daß der Luftfahrtunternehmer nur dafür verantwortlich sei, daß er nicht Luftfahrer beschäftigt, die infolge ihres Gesundheitszustandes oder infolge ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben offensichtlich behindert sind, so ist dies unrichtig. Aus § 41



Abs. 3 i. Verb. m. § 41 Abs. 1 LuftBO ergibt sich, daß der Gesetzgeber in § 41 von dem Unternehmer verlangt, daß er für jeden Flug noch einmal besonders prüft, ob unabhängig von der letzten Untersuchung über Flugdiensttauglichkeit der Luftfahrer durch seinen Gesundheitszustand oder infolge seiner körperlichen und geistigen Verfassung in der Wahrnehmung seiner Aufgaben offensichtlich behindert ist. Aus § 41 LuftBO läßt sich dagegen nicht entnehmen, ob und wann Angehörige des Bordpersonals auf Flugtauglichkeit zu untersuchen sind.

b) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde verstößt § 2 Abs. 2 KBV 1983 auch nicht gegen § 3 Abs. 3 ASiG, nach dem es zu den Aufgaben der Betriebsärzte nicht gehört, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß es sich bei der Untersuchung nach § 2 Abs. 2 KBV 1983 gerade nicht um eine vertrauensärztliche Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit handelt, sondern um die Frage, ob ein Arbeitnehmer nach seiner Gesundheitschreibung auch tatsächlich wieder flugtauglich ist. Daß gerade keine Überprüfung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gewollt wird, ergibt sich schon daraus, daß die Untersuchung erst erfolgt, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nach Zeugnis des behandelnden Arztes beendet sein soll. Die Betriebsparteien haben also in § 2 Abs. 2 KBV 1983 im Interesse der Sicherheit der Fluggäste nur geregelt, daß die Arbeitnehmer, die längere Zeit arbeitsunfähig krank gewesen sind, vor einem erneuten Einsatz sich von einem Fliegerarzt auf ihre Flugtauglichkeit untersuchen lassen müssen, damit nicht unnötige Gefahren für die Fluggäste heraufbe-



schworen werden. Diese Regelung ist deshalb vernünftig und möglicherweise auch erforderlich, weil von einem nicht als Fliegerarzt anerkannten Mediziner nicht ohne weiteres erwartet werden kann, daß er zuverlässig beurteilt, ob die Angehörigen des Bordpersonals flugtauglich sind oder nicht.

III. Mit dem Landesarbeitsgericht ist der Senat der Auffassung, daß auch § 2 Abs. 3 (i. Verb. mit § 6 Abs. 1) KBV 1983 rechtswirksam ist, nach dem die Zwischenuntersuchung bei dem am dienstlichen Wohnsitz bestehenden fliegerärztlichen Dienst der DLH durch einen Arzt nach Wahl des Mitarbeiters vorzunehmen ist.

1. Außer den Fliegerärzten, die die Angehörigen des Bordpersonals nach § 2 Abs. 3 MTV Nr. 3 aufsuchen sollen, gibt es zwar in der Bundesrepublik noch weitere 55 vom Bundesminister des Innern anerkannte Fliegerärzte. Da die DLH und CFG nur in Hamburg eine und in Frankfurt zwei fliegerärztliche Untersuchungsstellen mit je zwei Fliegerärzten unterhalten, beschränkt sich die mögliche Auswahl des Bordpersonals für die Untersuchungen auf Flugtauglichkeit auf wenige, manchmal nur zwei bis drei Fliegerärzte.

2. Diese Einschränkung des aus Art. 2 Abs. 1 GG herzuleitenden Anspruchs auf freie Arztwahl (BVerfGE 16, 286, 303 f.) ist jedoch verfassungsgemäß.

Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, daß das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit seine Grenzen in den Rechten anderer, in der verfassungsmäßigen Ordnung und dem



Sittengesetz hat. Richtig ist auch, daß die Regeln des Arbeitsverhältnisses Bestandteil der verfassungsmäßigen Ordnung sind und daher das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG einzuschränken vermögen (BVerfG aaO). Der einzelne muß sich diejenigen Schranken seiner Freiheit gefallen lassen, die nach den Normen für das soziale Zusammenleben nach dem gegebenen Sachverhalt zumutbar sind, zu keinen unnötigen und unangebrachten Eingriffen in die geschützte Sphäre führen. Dabei sind allerdings die die Freiheit einschränkenden Normen im Lichte der Bedeutung des betroffenen Grundrechts zu sehen (Schmidt-Bleibtreu/Klein, GG, 6. Aufl. 1983, Art. 2 Rz 22 m. w. N.).

Die Beschränkung der Arztwahl auf die fliegerärztlichen Untersuchungsstellen der DLH für die Zwischenuntersuchungen auf Flugdiensttauglichkeit ist auch im Lichte des Art. 2 Abs. 1 GG angemessen.

Entscheidungserheblich ist, daß es sich bei der Untersuchung auf Flugtauglichkeit nicht um die Behandlung einer Krankheit handelt, bei der ein ganz besonderes Vertrauensverhältnis zu dem Arzt unabdingbar ist. Die Untersuchung zur Feststellung der Flugtauglichkeit setzt kein vergleichbares Vertrauensverhältnis zwischen Angehörigen des Bordpersonals und dem Fliegerarzt voraus, beschränkt sich diese Untersuchung doch darauf festzustellen, ob das Mitglied des Bordpersonals nach krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit tatsächlich (schon) wieder einsatzfähig ist, ohne Fluggäste und Arbeitskollegen zu gefährden. Sicher bedarf auch eine solche Untersuchung eines Mindestmaßes an Vertrauen zwischen



Bordangehörigen und Fliegerarzt. Die Wahlmöglichkeit zwischen mehreren – wenn auch wenigen – Fliegerärzten sorgt aber auch dafür, daß dieses Vertrauensverhältnis in der Regel besteht. Sollte ausnahmsweise ein Angehöriger des Bordpersonals zu keinem der für ihn zuständigen Fliegerärzte das für die Zwischenuntersuchung erforderliche Vertrauen finden können, ist er nach der Protokollnotiz berechtigt, in Abweichung von § 6 Abs. 1 KBV 1983 eine andere Untersuchungsstelle des fliegerärztlichen Dienstes der DLH aufzusuchen, nämlich dann, wenn in besonders gelagerten Fällen eine Störung des Vertrauensverhältnisses zu den am dienstlichen Wohnsitz tätigen Fliegerärzten der Untersuchungsstelle des fliegerärztlichen Dienstes eingetreten ist und der leitende Arzt der DLH dem zustimmt.

Da also weder § 2 Abs. 2 noch § 2 Abs. 3 KBV 1983 rechtsunwirksam ist, war die Rechtsbeschwerde insgesamt zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Gnade

Spiegelhalter



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

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