

Aktenzeichen: 1 AZR 286/95

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 05. März 1996

- 1 AZR 286/95 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 07. Oktober 1993

- 5 Ca 1441/93 -

II. Hessisches

Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. Dezember 1994

- 8 Sa 1764/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Umschulung nach negativer Seniorität - Schadenersatz

Gesetz:

BGB §§ 611, 276, 823; KSchG § 1; Zweites Abkommen zum Schutze der Mitarbeiter im DLH-Konzern vor nachteiligen Folgen aus Rationalisierungsmaßnahmen (Schutzabkommen Bordpersonal) i.d.F. des Zweiten Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 15. September 1984 §§ 10, 12; Tarifvertrag über den Förderungsaufstieg und andere damit zusammenhängende Regelungsgegenstände vom 9. Februar 1979 i.d.F. des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 16. Juli 1984 § 6

Leitsätze:

Keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 286/95

8 Sa 1764/93 Hessisches LAG

Verkündet am
5. März 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. März 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Feucht und Rose für Recht
erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 1994 - 8 Sa 1764/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt Feststellung, daß die Beklagte zum Ersatz der Nachteile verpflichtet ist, die ihm durch die nur 50 %ige Anrechnung seiner als Flugingenieur erworbenen Seniorität in der Flugzeugführerseniorentsliste, hilfsweise wegen verzögerter Umschulung entstehen.

Anfang der 80er Jahre entschied die Beklagte, ihre Flugzeuge längerfristig nur noch mit einem Zwei-Mann-Cockpit auszustatten. Dadurch stand fest, daß der Beruf des Flugingenieurs auf Dauer wegfallen würde. Aus diesem Anlaß schloß die Beklagte mit der bei ihr gebildeten Konzernvertretung mit Wirkung ab 1. April 1983 eine Betriebsvereinbarung über die Zukunftssicherung der Flugingenieure (im folgenden: BVZukSi). Sie sieht u.a. vor, daß Flugingenieure grundsätzlich nach der sog. "negativen Seniorität" (§§ 7, 8 BVZukSi) zu Flugzeugführern umgeschult werden. Die erfolgreich umgeschulten Flugingenieure wurden nach Maßgabe des § 9 BVZukSi auf die Position des Co-Piloten umgesetzt, soweit ein Bedarf an Flugzeugführern bestand. Die Reihenfolge der Stellenbe-



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



setzung bestimmt sich ebenfalls nach negativer Seniorität innerhalb aller Flugingenieure, deren Umschulungstauglichkeit festgestellt worden war (§ 9 Abs. 1 Satz 2 BVZukSi). Gemäß § 9 Abs. 2 BVZukSi wird die als Flugingenieur bis zur Umsetzung erworbene Seniorität zu 50 % in die Flugzeugführerseniorensenioritätslisten übernommen.

Der Kläger war bei der Beklagten langjährig im Flugdienst als Flugingenieur beschäftigt und ist (nach Umschulung) seit 1992 als Flugzeugführer im Einsatz. Zu diesem Zeitpunkt war er nach dem zwischen den Parteien geltenden § 22 Abs. 2 des Manteltarifvertrages Nr. 4 Bordpersonal (MTV Bord) bereits ordentlich unkündbar. Auf das Arbeitsverhältnis finden weiterhin das "Zweite Abkommen zum Schutze der Mitarbeiter im DLH-Konzern vor nachteiligen Folgen aus Rationalisierungsmaßnahmen (Schutzabkommen Bordpersonal) in der Fassung des zweiten Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 15. September 1984" (im folgenden: TV Schutz) sowie der "Tarifvertrag über den Förderungsaufstieg und andere damit zusammenhängende Regelungsgegenstände vom 9. Februar 1979 in der Fassung des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 16. Juli 1984" (im folgenden TV FöA) Anwendung. Sie enthalten - soweit hier von Interesse - folgende Regelungen:

**Tarifvertrag Schutzabkommen
Bordpersonal (TV Schutz)**

§ 3

**Betriebliche Veränderungen für
erhebliche Teile der Belegschaft**



- 4 -

Als Maßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages gelten Betriebsänderungen gem. § 94 Tarifvertrag Personalvertretung, die wesentliche Nachteile für das Cockpitpersonal oder erhebliche Teile davon ... zur Folge haben können.

§ 5

Definition des wesentlichen Nachteils

Als wesentlicher Nachteil i.S. der vorstehenden §§ 3 und 4 gilt eine Verschlechterung der tarifvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen im Vergleich zu dem Zustand vor Durchführung der Maßnahmen, soweit die Verschlechterung den Mitarbeiter in seiner sozialen Gesamtsituation nicht nur unwesentlich trifft.

Der Nichteintritt erwarteter Verbesserungen gilt nicht als Nachteil in diesem Sinne.

§ 9

Auswahl für Übernahme und Umbesetzung

- (2) Mitarbeiter, die sich freiwillig für eine Übernahme oder Umbesetzung melden, haben Vorrang vor anderen Mitarbeitern. Liegen mehr freiwillige Meldungen vor als erforderlich sind, ist für die Auswahl unter den Freiwilligen das jeweils jüngste Senioritätsdatum maßgebend. Soweit nicht genügend freiwillige Meldungen vorliegen, sind für die Auswahl die Kriterien des Kündigungsschutzgesetzes und dabei im Rahmen gleichwertiger sozialer Gesichtspunkte das jeweils jüngste Senioritätsdatum maßgebend.

§ 10

Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses im übrigen

- (1) Bewirkt eine Maßnahme gem. § 3 den Verlust des derzeitigen Arbeitsplatzes und ist eine Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses nach Maßgabe der §§ 6 ff. nicht möglich, ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber gleichwohl nicht zulässig, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten angemessenen Vertragsbedingungen auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz im Konzern ... - vorzugsweise im fliegeri-



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



schen Beschäftigungsverhältnis - möglich ist und der Mitarbeiter dazu sein Einverständnis erklärt hat, insbes.

- a) wenn eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Tätigkeit im fliegerischen Beschäftigungsverhältnis nach zumutbarer Umschulung möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis erklärt hat, ...
- (5) Bewirkt eine Maßnahme gem. §§ 3 oder 4, daß der bisherige Arbeitsplatz eines Mitarbeiters, der eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren vollendet hat, entfällt, bleibt dessen Kündigung gleichwohl ausgeschlossen (§ 22 Abs. 2 MTV Bord). DLH/CFG sind zur Übertragung anderer angemessener Aufgaben verpflichtet.
- (6) § 9 Abs. 2 und 3 finden sinngemäß Anwendung

§ 12

Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Bewirkt die Sicherung des fliegerischen Beschäftigungsverhältnisses gem. § 7 Abs. 1 oder 2 oder die Weiterbeschäftigung gem. § 10 einen Arbeitgeberwechsel bzw. einen Wechsel in ein Bodenarbeitsverhältnis, werden die im bisherigen Beschäftigungsverhältnis berücksichtigten Beschäftigungszeiten voll angerechnet; das gleiche gilt im Falle des § 15 Abs. 1.
- (2) Im Falle des § 10 Abs. 1 a) findet § 3 Abs. 4 TV FÖA Anwendung.

Tarifvertrag Förderungsaufstieg (TV FÖA)

§ 3

- (1) Die Seniorität bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Eingruppierung in eine der unter § 2 Abs. 1 genannten Gruppen (Senioritätsdaten).
- (4) Bei Überwechseln von einer der in § 2 Abs. 1 genannten Gruppen in eine andere werden bei der Einreihung in die neuen Listen die Dienstzeiten der bisherigen Gruppenzugehörigkeit in folgender Weise ange-



rechnet:

Dienstzeiten als Kapitän	100 %
Dienstzeiten als Co-Pilot/ Fluglehrer	50 %
Dienstzeiten als Flugingenieur	50 %

§ 5

- (1) Die nach § 2 Abs. 1 erstellten Senioritätslisten werden von DLH geführt und zum 1. April eines jeden Jahres der Konzernvertretung zugeleitet. Danach werden sie vorläufig veröffentlicht.
- (2) Hat die Konzernvertretung im Einzelfall gegen die Festsetzung bestimmter Förderungsdaten Bedenken, so kann sie unter Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach der vorläufigen Veröffentlichung bei DLH schriftlich Einspruch einlegen.
- (3) Der Einspruch kann nur auf Gründe gestützt werden, die nach Ablauf der Einspruchsfrist gegen die vorjährige Senioritätsliste entstanden sind.

...
- (4) Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Erfolgt zwischen der Konzernvertretung und der DLH keine Verständigung über die mit dem Einspruch angegriffene Festsetzung eines Senioritätsdatums, so kann die Konzernvertretung die Einigungsstelle anrufen, die innerhalb von 6 Wochen nach Einlegung des Einspruchs (Abs. 2) zusammentritt. Die Festsetzung des Senioritätsdatums erfolgt dann für den mit dem Einspruch angegriffenen Fall durch den Spruch der Einigungsstelle. Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich.
- (5) Senioritätslisten werden von der DLH zum 1. Juli eines Jahres endgültig veröffentlicht und in Kraft gesetzt. Gleichzeitig verlieren die jeweils vorjährigen Senioritätslisten ihre Gültigkeit.
- (6) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag stehen nur der Konzernvertretung zu.



§ 6

- (1) Jede freie Stelle, die im Wege der Förderung besetzt werden soll, wird unter Bekanntgabe der vom Bewerber zu erfüllenden Bedingungen durch Aushang in geeigneter Weise bekanntgemacht...
- (2) Unter Förderung i.S. dieses Tarifvertrages sind nur solche Personalveränderungen zu verstehen, die die Erhöhung der Gesamtvergütung (§ 5 a), b), c) MTV Bord) bewirken...
- (3) Erfüllen mehrere geeignete Bewerber die festgesetzten Bedingungen, werden die ausgeschriebenen Stellen nach der Seniorität besetzt, es sei denn, der Bewerber hat eine vorgeschriebene Verweildauer noch nicht erfüllt bzw. seine Förderung würde eine Umschulungsquote übersteigen.
- (5) Die Grundsätze der Absätze 1 und 2 sollen auch ohne Ausschreibung beachtet werden, wenn es sich um eine Personalveränderung handelt, die geeignet ist, unmittelbar die Voraussetzungen für zukünftige Verbesserungen i.S. des Abs. 2 zu schaffen.

§ 10

Bedingen dringliche betriebliche Erfordernisse bei DLH oder CFG die Umbesetzung oder Kündigung von Angehörigen des Bordpersonals, so ist bei Vorliegen gleichwertiger sozialer Gesichtspunkte das Senioritätsdatum ausschlaggebend mit der Folge, daß jeweils der Inhaber des jüngsten Senioritätsdatums zuerst von der nachteiligen personellen Maßnahme betroffen wird.

Der Kläger wurde mit seinem Einverständnis zum Flugzeugführer umgeschult. Er nahm auf der im April 1992 erstellten Senioritätsliste die Nr. 1643 ein. Die bereits im Jahre 1983 umgeschulten Flugingenieure besetzten in dieser Liste um bis zu 420 Stellen günstigere Positionen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine als Flugingenieur erworbene Seniorität habe in Abweichung von § 9 Abs. 2



BVZukSi und § 3 Abs. 4 TV FöA zu 100 % in der Flugzeugführerseniorenliste angerechnet werden müssen. Dies ergebe sich aus einer analogen Anwendung des § 12 Abs. 1 TV Schutz. Diese Bestimmung schütze Mitarbeiter des fliegenden Personals vor einer Kürzung der Seniorität, wenn die Weiterbeschäftigung mit einem Arbeitgeberwechsel bzw. einem Wechsel in ein Bodenarbeitsverhältnis verbunden sei. Sie verweise auf § 10 TV Schutz, dessen Abs. 5 die gem. § 22 Abs. 2 MTV Bord ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer besonders schütze. § 12 Abs. 1 TV Schutz müsse erst recht dann Anwendung finden, wenn Mitarbeiter ununterbrochen im Flugdienst beschäftigt seien. Jedenfalls bedeute die Berücksichtigung seiner Beschäftigungszeit als Flugingenieur mit nur 50 % in der Flugzeugführerseniorenliste eine rechtswidrige Teilkündigung.

Die Umkehrung des Senioritätsprinzips bei Umschulung und Einsatz als Flugzeugführer verstoße gegen den TV FöA. Nach § 6 Abs. 3 TV FöA seien Bewerber mit der höchsten Seniorität zu berücksichtigen, wenn mehrere Bewerber die festgesetzten Bedingungen für eine Förderposition erfüllten. Zwar habe er sich nicht auf eine Förderposition beworben. § 6 Abs. 5 TV FöA stelle aber klar, daß die Grundsätze über die Förderung auch auf solche Maßnahmen Anwendung fänden, die geeignet seien, unmittelbar die Voraussetzungen für zukünftige Verbesserungen im Sinne des Abs. 2 zu schaffen. Durch die Umschulung und den Einsatz zum Flugzeugführer sei die Förderung zum Kapitän ermöglicht worden.

Das negative Senioritätsprinzip sei auch mit dem in § 68 Abs. 1 TV Personalvertretung niedergelegten Verbot der Benachteiligung älterer Arbeitnehmer unvereinbar. Für die Bevorzugung der



jüngeren Flugingenieure habe es keinen sachlichen Grund gegeben. Je länger mit der Umschulung gewartet werde, desto schwieriger sei für die älteren Flugingenieure die Umschulung, desto größer das Risiko der Prüfung und damit des Verlustes des Arbeitsplatzes. Die spätere Heranziehung zur Umschulung verstoße auch gegen § 70 Abs. 1 Ziff. 5 TV Personalvertretung. Danach habe die Personalvertretung die allgemeine Aufgabe, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm für den Schaden Ersatz zu leisten, der ihm daraus entsteht, daß die Beklagte nicht seine volle Beschäftigungszeit als Flugingenieur zu 100 % auf die Seniorität in seiner Gruppenzugehörigkeit als Flugzeugführer anrechnet bzw. angerechnet hat,
2. hilfsweise festzustellen, daß die von der Beklagten durchgeführte Reduzierung der Dienstzeit des Klägers als Flugingenieur auf 50 % bei der Anrechnung der Seniorität als Flugzeugführer eine rechtswidrige Teilkündigung darstellt,
3. ferner festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für den Schaden Ersatz zu leisten, der ihm aus dessen um 420 Positionen herabgesetzten Senioritätsordnung in der im April 1992 fortgeschriebenen Senioritätsliste erwächst.

Die Beklagte hat ihren Klagabweisungsantrag damit begründet, es bestehe kein Anspruch auf volle Anrechnung der als Flugingenieur erworbenen Seniorität. § 12 Abs. 1 TV Schutz sei nicht analog anzuwenden. Eine ungekürzte Seniorität sei nur für den Fall vorgesehen, daß der Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes im fliegerischen Bereich den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber oder in



- 10 -

ein Bodenarbeitsverhältnis bewirke. Im vorliegenden Fall bestehe dieses Schutzbedürfnis aber nicht, weil das fliegerische Beschäftigungsverhältnis des Klägers gesichert sei. Dieser Fall werde von § 12 Abs. 2 TV Schutz erfaßt, der auf die hälftige Anrechnung nach § 3 Abs. 4 TV FöA verweise.

Die Umschulung der jeweils dienstjüngsten Flugingenieure sei sachlich gerechtfertigt. Zielvorstellung der BVZukSi sei der möglichst weitgehende Erhalt der Arbeitsplätze als Flugingenieure und die Vollendung der beruflichen Laufbahn in der bisherigen Funktion gewesen (§ 3 BVZukSi), nicht die Förderung nach Maßgabe des TV FöA. Der Zwang zur Umschulung sei als nachteilige Maßnahme empfunden worden, die man zunächst den jüngeren Flugingenieuren habe zumuten wollen. Das gleiche gelte für die mit der Umschulung verbundene Eignungsuntersuchung. Außerdem hätte die vorrangige Umschulung der älteren Flugingenieure zum Co-Piloten auch dazu geführt, daß diese ihren Dienst unter der Leitung weit jüngerer Kapitäne hätten leisten müssen. Dies habe unter arbeitspsychologischen und allgemeinbetrieblichen Belangen vermieden werden sollen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge im wesentlichen unverändert weiter.



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



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadenersatz, und zwar weder wegen der gekürzten Anrechnung seiner als Flugingenieur erworbenen Seniorität (I) noch wegen verzögerter Umschulung (II).

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Ersatz des Schadens, der ihm daraus entsteht, daß seine als Flugingenieur erworbene Beschäftigungszeit nicht zu 100 % in die Flugzeugführerseniortätsliste übertragen wurde.

1. Dem Kläger fehlt allerdings nicht schon die Sachlegitimation zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs. Zwar stehen nach § 5 Abs. 6 TV FöA "Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nur der Konzernvertretung zu". Wie das Bundesarbeitsgericht aber bereits mit Urteil vom 28. März 1973 (- 4 AZR 271/72 - AP Nr. 2 zu § 319 BGB) zu dem damals geltenden und insoweit gleichlautenden Tarifvertrag entschieden hat, schließt diese Regelung nur den Anspruch auf individuelle "Feststellung der Seniorität" aus. Sie läßt jedoch solche Rechtsansprüche der tarifunterworfenen Arbeitnehmer unberührt, die sich aus der Feststellung der Seniorität ergeben. Dem Tarifvertrag kann nicht entnommen werden, daß er die Möglichkeit der tarifunterworfenen Arbeitnehmer beeinträchtigen wollte, wegen dieser Ansprüche die staatlichen Gerichte anzurufen. Das gilt jedenfalls für auf Ersatzleistung in Geld gerichtete Schadenersatzansprüche, wie sie der Kläger geltend macht. Ob der tariflichen Regelung zugleich zu entnehmen ist, daß andere Schadenersatzansprüche ausgeschlossen sind, bedarf hier keiner Entscheidung.



2. Der Kläger hat aber keinen Anspruch auf ungekürzte Anrechnung der Seniorität als Flugingenieur.

a) Die hälftige Anrechnung der als Flugingenieur erworbenen Seniorität entspricht § 9 Abs. 2 BVZukSi. Der Kläger kann einen weitergehenden Anspruch nicht aus tariflichen Bestimmungen ableiten. Er beruft sich zu Unrecht auf § 12 Abs. 1 TV Schutz. Dieser schützt Mitarbeiter des fliegerischen Personals vor einer Kürzung der Seniorität, wenn die Weiterbeschäftigung mit einem Arbeitgeberwechsel, einem Wechsel in ein Bodenarbeitsverhältnis oder der Wiedereinstellung unter den Voraussetzungen des § 15 TV Schutz verbunden ist. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß diese Voraussetzungen hier nicht gegeben sind. Der Kläger sei zum Flugzeugführer umgeschult worden und dadurch ohne Unterbrechung im fliegerischen Dienst verblieben. Auf diesen Fall fänden die Regelungen des § 12 Abs. 2 in Verb. mit § 10 Abs. 1 a) TV Schutz unmittelbar Anwendung mit der Folge, daß die Dienstzeiten als Flugingenieur nach Maßgabe des § 3 Abs. 4 TV FöA in der Flugzeugführerseniorensenioritätsliste nur zu 50 % angerechnet würden. Diese Auslegung ist zutreffend.

Der Kläger meint demgegenüber, § 12 Abs. 2 TV Schutz enthalte keine Regelung über den Ausschluß einer Anrechnung bei unkündbaren Arbeitnehmern. Er schließt daraus, daß diese Bestimmung nur für ordentlich kündbare Arbeitnehmer gilt. Für unkündbare Arbeitnehmer sei § 12 Abs. 1 TV Schutz einschlägig. Es sei "absurd",



wenn ein Angehöriger des fliegerischen Personals die volle Anrechnung seiner bisherigen Beschäftigungszeit nur dadurch erlangen könnte, daß ihm zwischenzeitlich das Arbeitsverhältnis gekündigt werde.

Dies überzeugt nicht. Näherliegend ist der gegenteilige Schluß, daß die Tarifvertragsparteien in § 12 Abs. 2 TV Schutz keine Ausnahme für unkündbare Arbeitnehmer vornehmen wollten. Mit dieser Regelung wollten sie Nachteile vermeiden bzw. ausgleichen, ohne dadurch Vorteile einzuräumen (vgl. insbes. die Präambel sowie § 5 TV Schutz). Die 50 %ige Anrechnung der als Flugingenieur erreichten Dienstzeit in der Flugzeugführerseniortätsliste begründet keine Verschlechterung der tariflichen Arbeitsbedingungen. Im Gegenteil würde eine ungekürzte Anrechnung der Seniorität den Flugingenieuren gegenüber bereits ausgebildeten Flugzeugführern eine Besserstellung einräumen. Dies verstieße gegen § 3 Abs. 4 TV FöA, der für ordentlich unkündbare Arbeitnehmer gleichfalls keine ungekürzte Anrechnung erworbener Seniorität vorsieht. Der Hinweis des Klägers auf § 10 Abs. 5 TV Schutz steht nicht entgegen. Mit dieser Bestimmung haben die Tarifvertragsparteien lediglich den Fall erfaßt, daß der Arbeitsplatz ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer wegfällt. Daran fehlt es bei einer ununterbrochenen Weiterbeschäftigung im fliegerischen Dienst nach erfolgreicher Umschulung.

b) Der Kläger hat auch nicht deshalb Anspruch auf 100 %ige Anrechnung seiner als Flugingenieur erreichten Dienstzeiten in der Flugzeugführerseniortätsliste, weil er nach § 22 Abs. 2 MTV Bord ordentlich unkündbar ist. Die hälftige Anrechnung ist nicht Folge



einer unzulässigen (Teil-) Kündigung. Die Beklagte hat vielmehr eine Anrechnung gem. § 12 Abs. 2, § 10 Abs. 1 a) TV Schutz in Verb. mit § 3 Abs. 4 TV FÖA vorgenommen. Diese tarifliche Rechtsfolge ist Konsequenz einer Umschulung, die im Einverständnis des Klägers vorgenommenen wurde. Ihm ist durch die gekürzte Anrechnung kein Nachteil in seinem arbeitsvertraglichen Besitzstand erwachsen.

c) Schließlich kann der Kläger den Anspruch auf vollständige Übertragung seiner als Flugingenieur erworbenen Seniorität auch nicht damit begründen, die Beklagte habe die Umschulung und seinen Einsatz als Flugzeugführer nicht nach dem Prinzip der umgekehrten Seniorität vornehmen dürfen. Selbst bei einem früheren Einsatz hätte er nach § 3 Abs. 4 TV FÖA jedenfalls nur Anspruch auf 50 %ige Anrechnung der Seniorität.

II. Dem Kläger steht auch nicht deshalb Schadenersatz zu, weil die Beklagte ihn nicht nach dem Grundsatz der positiven Seniorität zur Umschulung und zum Einsatz als Flugzeugführer herangezogen hat. Die Anwendung des Prinzips der negativen Seniorität war nicht rechtswidrig. Die mit dem ersten Hilfsantrag begehrte Feststellung einer Schadenersatzverpflichtung der Beklagten ist daher gleichfalls unbegründet.

1. Die Beklagte hat die Betriebsvereinbarung über die Zukunftssicherung der Flugingenieure beachtet. Die Betriebsvereinbarung geht in § 3 Abs. 1 BVZukSi von der Zielvorstellung aus, daß alle Flugingenieure in erster Linie ihre berufliche Laufbahn in der



bisherigen Tätigkeit vollenden sollen. Soweit dies nicht gesichert erscheint, erfolgt eine Umschulung/Umsetzung der umschulungstauglichen Flugingenieure zu Flugzeugführern. Bei der Auswahl haben sich die Betriebspartner in den §§ 7 ff. BVZukSi durchgehend auf das Prinzip der "negativen Seniorität" verständigt. Dieses gilt nach § 7 Abs. 1 BVZukSi bereits für die Einladung zur Eignungsuntersuchung. § 8 Abs. 1 BVZukSi bestimmt die Einberufung umschulungstauglicher Flugingenieure in der Reihenfolge der negativen Seniorität. Nach § 9 Abs. 1 BVZukSi werden die freien Flugzeugführerpositionen in entsprechender Reihenfolge vergeben.

2. Eine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger nach dem Prinzip der positiven Seniorität umzuschulen, ergibt sich ebenso wenig aus tariflichen Vorschriften.

a) § 10 Abs. 1 a) TV Schutz regelt in Anlehnung an § 1 Abs. 2 Sätze 2, 3 KSchG die Unwirksamkeit einer Kündigung bei zumutbaren Umschulungsmaßnahmen. In dieser Regelung ist kein selbständiger Anspruch auf Umschulung enthalten. Der Arbeitgeber kann ebenso von der Kündigung absehen, indem er eine anderweitige vertragsgemäße Beschäftigung des Arbeitnehmers sicherstellt (z.B. durch Umschulung auf ein anderes, gleichvergütetes Flugzeugmuster, § 6 Abs. 2 b) aa) TV Schutz). Ebenso hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 20. Juni 1995 (- 8 AZR 688/94 - n.v., zu II 2 b der Gründe) entschieden, dieses Verständnis der Tarifnorm entspreche ihrem Wortlaut wie auch Sinn und Zweck des



Tarifvertrages, die Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Konzerns zu sichern. Die Sicherung ziele auf "angemessene" Vertragsbedingungen und einen "zumutbaren" Arbeitsplatz. Die Förderung durch Schulungsmaßnahmen sei demgegenüber in dem TV FöA gesondert geregelt.

Jedenfalls scheidet § 10 Abs. 1 a) TV Schutz als Anspruchsgrundlage für eine Umschulung bzw. den Einsatz als Flugzeugführer nach dem Senioritätsgrundsatz schon deshalb aus, weil in § 10 Abs. 6 TV Schutz auf die sinngemäße Anwendung des § 9 Abs. 2 TV Schutz verwiesen wird. Danach ist aber für die Auswahl unter freiwilligen Bewerbern um die Umbesetzung nach zumutbarer Umschulung das jeweils jüngste Senioritätsdatum maßgebend.

b) Dem Kläger stand auch kein Anspruch auf Umschulung bzw. Einsatz als Flugzeugführer nach der Seniorität aufgrund des § 6 Abs. 3 TV FöA zu.

aa) Gemäß § 6 Abs. 3 TV FöA werden ausgeschriebene Stellen nach der Seniorität besetzt, wenn mehrere geeignete Bewerber die festgesetzten Bedingungen erfüllen. Der Kläger hat sich nach seinem eigenen Vortrag um keine ausgeschriebene Förderstelle i.S. des § 6 Abs. 1 TV FöA beworben.

Die Tarifpartner haben zwar in § 6 Abs. 5 TV FöA bestimmt, daß die Grundsätze der Absätze 1 und 2 auch ohne Ausschreibung beachtet werden müssen, wenn es sich um Personalveränderungen handelt, die geeignet sind, unmittelbar die Voraussetzung für zu-



künftige Verbesserungen im Sinne des Absatzes 2 zu schaffen. Absatz 2 sieht als Förderung i.S. des TV FöA nur solche Personalveränderungen an, die eine Erhöhung der Gesamtvergütung bewirken. Durch die Umschulung der Flugingenieure werden die Voraussetzungen für den Einsatz als Flugzeugführer geschaffen. Flugzeugführer erhalten gegenüber Flugingenieuren eine höhere tarifliche Gesamtvergütung.

§ 6 Abs. 5 TV FöA verweist aber nicht auf § 6 Abs. 3 TV FöA. Schon dies läßt es als zweifelhaft erscheinen, ob das Senioritätsprinzip für Maßnahmen nach § 6 Abs. 5 TV FöA überhaupt gelten soll. Die Gleichstellung entsprechender Maßnahmen durch Verweisung auf Absätze 1 und 2 läuft nicht etwa ins Leere, wenn nicht zugleich Absatz 3 angewandt würde. Es bleibt die in Absatz 1 vorgesehene Bekanntmachung der Maßnahme durch Aushang und die Anhörung der Mitarbeitervertretung. Auch ist es nicht von vornherein zweckwidrig, bei nicht unmittelbar an die Besetzung freier Förderstellen anknüpfenden Umschulungsaktionen die Grundsätze der positiven Seniorität auszuschließen, um statt dessen abzustellen etwa auf (nicht näher festgelegte) Kriterien wie Eignung, voraussehbarer Einsatzbedarf im umgeschulten Bereich oder ähnliches.

Aber selbst wenn man über den Wortlaut hinaus die Anwendung des Absatzes 3 als dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprechend ansieht, bleibt festzustellen, daß bei Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 TV FöA die Grundsätze des § 6 Abs. 1, 2 und - unterstellt - Abs. 3 TV FöA nur beachtet werden sollen. Der Grundsatz der Seniorität ist also jedenfalls nicht zwingend vorgeschrieben. Von einer Soll-Regelung kann abgewichen werden bei



Vorliegen sachlicher Gründe. Diese könnten hier in der mit dem Betriebsrat abgestimmten Überlegung gesehen werden, einerseits den älteren Flugingenieuren möglichst die Weiterbeschäftigung im angestammten Bereich bis zum Erreichen der Altersgrenze zu sichern, andererseits das Interesse der Beklagten zu berücksichtigen, vorrangig jüngere Flugingenieure umzuschulen, die noch länger als Flugzeugführer eingesetzt werden können und deren Eingliederung die Altersstruktur der Flugzeugführer nicht stört. Schließlich könnte auch von Bedeutung sein, daß der Bestand der Arbeitsverhältnisse jüngerer Flugingenieure besonders gefährdet war, weil diese noch nicht in den Genuß der Unkündbarkeit kamen. Auch bei Anwendung von § 6 Abs. 3 TV FöA läßt sich also eine Abweichung von der Sollregel der "positiven Seniorität" rechtfertigen.

bb) Selbst wenn man dem nicht folgen wollte, würde § 6 Abs. 3 TV FöA als Anspruchsgrundlage jedenfalls dann ausscheiden, wenn - wie im vorliegenden Fall - die Weiterbeschäftigung nach einer Umschulung als Maßnahme zur Vermeidung bzw. zum Ausgleich drohender Nachteile erfolgt. Es handelt sich dann ihrer Zielsetzung nach nicht um eine auf Förderung gerichtete Maßnahme, sondern um eine Maßnahme zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses, die nur im Ergebnis auf eine Förderung durch Schaffung verbesserter Arbeitsbedingungen hinausläuft. Dies entspricht der Verpflichtung gem. § 10 Abs. 1 a) TV Schutz (vgl. dazu auch die ausdrückliche Bezugnahme in § 3 Abs. 1 BVZukSi). Im TV Schutz sind die Tarifvertragsparteien aber entgegen § 6 Abs. 3 TV FöA vom negativen Senioritätsgrundsatz ausgegangen (§ 10 Abs. 6 i. Verb. m. § 9 Abs. 2 TV Schutz).



§ 10 Abs. 1 a) TV Schutz läßt sich nicht entnehmen, daß er Umschulungen im fliegerischen Bereich dann nicht erfassen will, wenn diese im Ergebnis zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen (also vom Flugingenieur zum Flugzeugführer). Der Wortlaut erfaßt jede Umschulung im fliegerischen Bereich. Eine einschränkende Auslegung folgt auch nicht aus dem Gedanken der negativen Seniorität, der gem. § 10 Abs. 6 i. Verb. m. § 9 Abs. 2 TV Schutz maßgeblich ist. Er spricht nur dafür, daß man bei Gefährdung der Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen den berufsjüngeren Arbeitnehmern möglichst lange den Arbeitsplatz unverändert sichern wollte. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Umschulung vom Flugingenieur zum Flugzeugführer durchaus auch als belastend anzusehen ist im Hinblick auf die mit ihr verbundenen erheblichen Änderungen der Arbeitsbedingungen, die Anforderungen durch Prüfungen sowie die Ungewißheit des Bestehens. Vor diesem Hintergrund macht die Anordnung der negativen Seniorität auch dann Sinn, wenn die Sicherung des Arbeitsplatzes nur durch eine Weiterbeschäftigung zu letztlich verbesserten tariflichen Bedingungen zu erreichen ist.

Daß die Tarifvertragsparteien in einer Umschulungsmaßnahme nach § 10 Abs. 1 a) TV Schutz keine Förderung im Sinne des TV FöA sahen, verdeutlicht auch § 12 Abs. 2 TV Schutz, der ausdrücklich auf § 3 Abs. 4 TV FöA - und nur diesen - verweist. Die Verweisung wäre überflüssig, wenn eine Umschulung, die nur aus Anlaß des drohenden Verlustes des Arbeitsplatzes zur Bestandssicherung des fliegerischen Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wird, ohnehin als Fördermaßnahme im Sinne des TV FöA anzusehen wäre, so-



weit sie zu einer Verbesserung der tariflichen Arbeitsbedingungen führte. Der Vorrang der Regelungen des TV Schutz ergibt sich schließlich auch aus dem allgemeinen Gedanken des Vorrangs der spezielleren Regelung. Zweck des TV Schutz ist gerade nicht die allgemeine Förderung von Arbeitnehmern, sondern die Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen in einer bestandsgefährdenden Situation. Für diesen Sonderfall haben die Tarifvertragsparteien eine Obliegenheit zur Umschulung von Mitarbeitern vorgesehen, die hierzu bereit sind. Eine solche freiwillige Umschulung ist dann aber auch (allein) nach Maßgabe dieser tariflichen Bestimmungen zu beurteilen.

3. Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht aus dem Gedanken des § 1 Abs. 3 KSchG ableiten.

Die danach bei Kündigungen zu beachtenden Grundsätze der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG finden Anwendung, wenn im Zeitpunkt der Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG vorliegen und der Arbeitgeber entscheiden muß, welchen der durch den Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten betroffenen Arbeitnehmer er kündigen kann. Eine Sozialauswahl ist auch dann vorzunehmen, wenn eine größere Anzahl an Arbeitnehmern, deren bisherige Beschäftigung aufgrund betrieblicher Erfordernisse wegfällt, um eine geringere Anzahl anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten in demselben Betrieb konkurrieren (BAG Urteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 320/94 - AP Nr. 66 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Als anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten sieht § 1 Abs. 2 Sätze 2 und 3 KSchG dabei u.a. solche an, die erst nach einer zumutbaren Umschulung



oder Fortbildung in Betracht kommen. Es kann dahinstehen, ob diese Voraussetzungen bei einer Umschulung vom Flugingenieur zum Flugzeugführer vorliegen. Jedenfalls bedeutet die Bindung des Umschulungs- bzw. Fortbildungsanspruchs an die Kündigungssituation im Umkehrschluß, daß § 1 Abs. 2 Sätze 2 und 3 KSchG keinen selbständigen Anspruch auf Umschulung begründen (vgl. Hueck/von Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 1 Rz 539; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 395 ff.; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 188, 269; Kittner/Trittin, Kündigungsschutzrecht, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 400 ff.; Ascheid, Kündigungsschutzrecht, Rz 308 ff.; s. auch BAG Urteil vom 20. Juni 1995 - 8 AZR 688/94 -, n.v.). Das Kündigungsschutzgesetz will den Bestand des Arbeitsverhältnisses sichern. Es bietet Schutz gegen die Beendigung und gegen die verschlechternde Änderung der Arbeitsbedingungen. Aus dem Gedanken des Kündigungsschutzes läßt sich aber kein Anspruch auf Verbesserung der Arbeitsbedingungen ableiten.

Der Bestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers war nicht gefährdet, auch eine verschlechternde Veränderung stand nicht zur Diskussion. Im Gegenteil sichert die Umschulung nach dem Grundsatz der negativen Seniorität möglichst langfristig den unveränderten Bestand der Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern mit älterer Seniorität; dies liegt durchaus im Sinne des Kündigungsschutzes und der Sozialauswahl, die den Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit und höherem Lebensalter gegen Veränderungen schützen will.

4. Der Kläger kann den geltend gemachten Anspruch schließlich nicht aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht herleiten.



Welche Voraussetzungen vorliegen müssen, damit der Arbeitnehmer auf diesen Rechtsgrund einen Umschulungsanspruch stützen kann, bedarf keiner Entscheidung. Jedenfalls könnte ein solcher Anspruch grundsätzlich nicht weiter gehen als nach den maßgebenden Tarifverträgen. Die Tarifvertragsparteien haben bestimmte Voraussetzungen für die Förderung geschaffen und damit die Fürsorgepflicht konkretisiert (BAG Urteil vom 20. Juni 1995, aaO, zu II 2 d der Gründe). Ein darüber hinausgehender Anspruch auf Umschulung bestünde nur dann, wenn besondere individuelle Verhältnisse vorlägen. Dies hat der Kläger jedoch nicht vorgetragen.

5. Der Kläger hat schließlich wegen der Anwendung des negativen Senioritätsprinzips gegen die Beklagte keinen Schadenersatzanspruch gem. § 823 Abs. 2 BGB in Verb. mit § 68 TV Personalvertretung, der die Grundsätze für die Behandlung des Bordpersonals regelt. Nach dieser § 75 Abs. 1 BetrVG entsprechenden Vorschrift haben Arbeitgeber und Personalvertretung darüber zu wachen, daß alle Angehörigen des Bordpersonals nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden; sie haben darauf zu achten, daß Angehörige des Bordpersonals nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

Ein Schadenersatzanspruch aus unerlaubter Handlung scheidet aber schon deshalb aus, weil die Betriebspartner durch das in § 10 Abs. 1 a) und 6 in Verb. mit § 9 Abs. 2 TV Schutz enthaltene negative Senioritätsprinzip gebunden waren. Sie wollten mit der BVZukSi die Verpflichtungen des § 10 TV Schutz erfüllen (vgl. § 3



Satz 2 BVZukSi) und haben eine diesen entsprechende Regelung getroffen. Eine Benachteiligung älterer Arbeitnehmer war nicht beabsichtigt und ist auch nicht eingetreten.

III. Soweit der Kläger mit weiterem Hilfsantrag die Feststellung begehrt, daß die nur hälftige Anrechnung der als Flugingenieur erworbenen Dienstzeit als rechtswidrige Teilkündigung unwirksam ist, fehlt diesem Antrag bereits das erforderliche Feststellungsinteresse (§ 256 ZPO). Der durch ihn bezeichnete Streitgegenstand ist durch den Hauptantrag vollständig geklärt. Würde die gekürzte Anrechnung eine unzulässige Teilkündigung darstellen, wäre schon dem Hauptantrag stattzugeben. Auch bei Annahme seiner Zulässigkeit wäre der Hilfsantrag im übrigen aus den für die Abweisung des Hauptantrages maßgeblichen Gründen (s. I d. Gr.) gleichfalls unbegründet.

Dieterich

Wißmann

Rost

Feucht

Rose



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)