

Aktenzeichen: 2 AZR 542/89

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 5. Juli 1990
- 2 AZR 542/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 16. Januar 1985
Frankfurt am Main - 11 Ca 189/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. Juni 1989
Frankfurt am Main - 10 Sa 1456/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Weiterbeschäftigungspflicht eines fluguntauglich
gewordenen Mitglieds des Bordpersonals im Bodendienst

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; Manteltarifvertrag Nr. 3
für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG und der
Condor Flugdienst GmbH vom 8. April 1980 i.d.F. vom
16. Juli 1984 § 20 Abs. 1 a, §§ 19, 21, 22; ZPO §§ 559,
561, 565 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Rückläufer; erstes Revisionsurteil vom 14. Mai 1987 - 2 AZR
374/86 - AP Nr. 12 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 542/89

10 Sa 1456/87 Frankfurt am Main

Verkündet am
5. Juli 1990

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juli 1990 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Rupprecht für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. Juni 1989 - 10 Sa 1456/87 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

T a t b e s t a n d :

Die 1940 geborene Klägerin war bei der Beklagten seit dem 15. März 1966 im Flugdienst beschäftigt und seit einer Reihe von Jahren als Purserette (leitende Stewardess) tätig. Ihr Grundgehalt betrug ab 1. Juli 1984 4.499,-- DM. Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien bildete kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme das für die Beklagte maßgebende Tarifwerk für das Bordpersonal, darunter insbesondere der Manteltarifvertrag Nr. 3 für das Bordpersonal (MTV) in der seit 1. Januar 1979 gültigen Fassung. Der MTV enthält folgende hier näher interessierende Bestimmungen:

§ 20 Verlust der Flugtauglichkeit
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1)

- a) Wird durch eine fliegerärztliche Untersuchungsstelle festgestellt, daß ein Angehöriger des Bordpersonals wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann, so endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, zu dem nach Feststellung und Bekanntgabe der Fluguntauglichkeit an den Betroffenen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 22 frühestens zulässig gewesen wäre.



§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen
Verlustes der behördlichen Erlaubnisscheine

- (1) Verliert ein Angehöriger des Bordpersonals die Berechtigung zur Ausübung seines Berufes durch Verfall oder Entzug der behördlichen Erlaubnis/Bestätigung aus anderen Gründen als aus denen körperlicher Untauglichkeit im Sinne des vorstehenden Paragraphen, so entfällt mit dem Tage des Lizenzverlustes jeder Vergütungsanspruch, es sei denn, die DLH/CFG haben den Verlust der Erlaubnis/Bestätigung zu vertreten.

§ 22 Kündigung

- (1) ...
- (2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigung

.....

- von mehr als 12 Jahren
6 Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren ist eine ordentliche Kündigung einschließlich der ordentlichen Änderungskündigung durch DLH/CFG ausgeschlossen. Dies gilt nicht in den Fällen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 21.

Das Recht von DLH/CFG, dem unkündbaren Mitarbeiter aus gerechtfertigtem Grunde andere Aufgaben zu übertragen, bleibt hiervon unberührt. DLH/CFG sind zur Übertragung anderer angemessener Aufgaben verpflichtet, wenn der bisherige Arbeitsplatz des unkündbaren Mitarbeiters wegfällt.

Mit Bescheid vom 15. März 1984 stellte der fliegerärztliche Dienst der Beklagten eine dauernde Fluguntauglichkeit der Klägerin ab 13. März 1984 fest. Daraufhin teilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 16. März 1984, ihr zugegangen am 20. März 1984, mit, das Beschäftigungsverhältnis habe mit allen Rechten und Pflichten zum 12. März 1984 geendet. Mit einem weiteren



- 4 -

Schreiben vom 4. April 1984 unterrichtete die Beklagte die Klägerin, sie gehe davon aus, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien erst zum 30. September 1984 enden werde.

Mit der vorliegenden Klage wendet sich die Klägerin auch gegen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1984.

Sie hat vorgetragen, die Vorschrift des § 20 Abs. 1 a MTV in Verbindung mit § 22 Abs. 2 MTV sei nicht anwendbar, da ihr nach einer Betriebszugehörigkeit von 18 Jahren nicht mehr ordentlich gekündigt werden könne. Unabhängig davon sei das Arbeitsverhältnis nicht beendet, weil die Vorschrift des § 20 Abs. 1 MTV wegen Umgehung des im KSchG verankerten Bestandsschutzes nichtig sei. Die Fluguntauglichkeit bedeute keine dauernde Arbeitsunfähigkeit, sondern gestatte jeden anderen, nicht fliegerischen Arbeitseinsatz. Dementsprechend sei die Beklagte gehalten, ihr über den 30. September 1984 hinaus eine geeignete Tätigkeit beim Bodenpersonal zuzuweisen. Eine solche Beschäftigungsmöglichkeit bestehe auch. Sie, die Klägerin, habe eine kaufmännische Lehre und sei aus diesem Grunde vielfältig einsatzfähig.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Erklärungen der Beklagten vom 16. März und 4. April 1984 nicht aufgelöst worden ist und über den 30. September 1984 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht;



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 30. September 1984 hinaus in einem ihrer Ausbildung angemessenen Arbeitsverhältnis weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat zur Begründung vorgetragen, nach dem klaren Willen der Tarifvertragsparteien solle das Arbeitsverhältnis unkündbarer Mitarbeiter des Bordpersonals im Falle der Fluguntauglichkeit automatisch beendet werden. Durch § 20 Abs. 1 a MTV werde das Kündigungsschutzgesetz nicht umgangen.

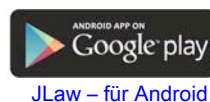
Die Klage ist in beiden Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision hat die Klägerin folgende Anträge weiterverfolgt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Erklärungen der Beklagten vom 16. März 1984 und 4. April 1984 nicht aufgelöst worden ist;
2. es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin über den 30. September 1984 hinaus in einem ihrer Ausbildung angemessenen Arbeitsverhältnis weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



- 6 -

Der erkennende Senat hat durch Urteil vom 14. Mai 1987 - 2 AZR 374/86 - (AP Nr. 12 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa) das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Er hat § 20 Abs. 1 a MTV dahin ausgelegt, daß das Arbeitsverhältnis nach Feststellung der Fluguntauglichkeit eines Mitglieds des Bordpersonals nur dann endet, wenn nicht eine beiden Seiten zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit des betreffenden Arbeitnehmers auf einem freien Arbeitsplatz beim Bodenpersonal besteht. Er hat dem Berufungsgericht deshalb die Prüfung aufgegeben, ob zum Zeitpunkt der Feststellung der Fluguntauglichkeit die Klägerin auf einem solchen Arbeitsplatz in etwa ihrer Ausbildung entsprechend habe weiterbeschäftigt werden können.

Im erneuten Berufungsverfahren haben beide Parteien ihre in der Revisionsinstanz gestellten Anträge weiterverfolgt.

Die Klägerin hat weiter vorgetragen, die Prüfung ihrer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit müsse sich auf das Gesamtunternehmen erstrecken. Ihr müßten eine angemessene Einarbeitungszeit und ggf. zusätzliche Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zugebilligt werden. Im Jahre 1984 habe die Beklagte 1.001 und in den beiden folgenden Jahren 1.695 bzw. 1.815 Neueinstellungen externer Bewerber ohne Berücksichtigung des technischen Personals sowie der Putz- und Hilfskräfte vorgenommen. Sie habe nach Besuch der Handelsschule eine kaufmännische Lehre im Großhandel abgeschlossen und u.a. in der Berlitz-Sprachschule das Diplom als



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Fremdsprachenkorrespondentin und Übersetzerin in der englischen und französischen Sprache erworben.

Die Beklagte hat entgegnet, das Bundesarbeitsgericht habe die Problematik ihres Unternehmens mit zwei völlig getrennten Bereichen, für die verschiedene Mitarbeitervertretungen zuständig seien und verschiedene Tarifverträge gälten, nicht richtig gesehen. Nach dem Anstellungsvertrag der Klägerin gelte für ihr Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für das Bordpersonal. Ende der Arbeitsvertrag nicht automatisch, wie in diesem Tarifvertrag vorgesehen, so blieben Regelungen bestehen, die Teile des Arbeitsvertrages geworden seien, und damit auch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages. Eine Kündigung, auch eine Änderungskündigung sei nicht möglich, ebensowenig aber auch eine Weiterbeschäftigung im Bodendienst unter Anwendung der Bestimmungen des Bordtarifvertrages. Sie könne der Klägerin lediglich eine Vertragsaufhebung und eine Beschäftigung im Bodendienst anbieten. Sei die Klägerin damit nicht einverstanden, bleibe ihr Vertrag bestehen, jedoch ohne Beschäftigungsmöglichkeit. Ein solches Ergebnis könne nicht gewollt sein.

Sie halte auch weiterhin den Antrag, die Klägerin in einem angemessenen Arbeitsverhältnis weiterzubeschäftigen, für unzulässig. Es sei unklar, ob eine der Parteien oder das Gericht entscheiden solle, welche Beschäftigung für die Klägerin angemessen sei. Unklar sei, nach welchen Maßstäben die Angemessenheit zu beurteilen sei, ob nach der Bezahlung oder der Art der Tätigkeit. Sollte das Gericht feststellen, daß eine "angemessene" Beschäfti-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

gungsmöglichkeit für die Klägerin bestanden hätte, müsse es nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu dem Ergebnis gelangen, daß das Arbeitsverhältnis nicht automatisch geendet habe. Es bleibe dann unklar, wer bestimme, welche Tätigkeit in Zukunft für die Klägerin angemessen sei und was geschehe, wenn die Klägerin anderer Ansicht sei.

Auf eine entsprechende Anregung des Berufungsgerichts hat die Beklagte neun Stellenausschreibungen für den Einsatzort Frankfurt am Main aus der Zeit von Mitte März bis November 1984 zu den Akten gereicht, darunter folgende:

28. August 1984

(Bl. 174 VorA):

Fachkraft Verwaltung/Sekretärin
in der Verkaufsleitung Afrika,
VergGr. 8, sofort zu besetzen;

5. Juni 1984

(Bl. 175 VorA):

Sekretärin in der Station Frankfurt am Main, VergGr. 7, zu besetzen am 1. Oktober 1984;

22. Oktober 1984

(Bl. 173 VorA):

Fachkraft IATA in der Bezirksdirektion Deutschland, VergGr. 8, sofort zu besetzen.

Sie hat weiter vorgetragen, diese Stellen seien in der Zeit vom 15. März bis 30. September 1984 im Bodenbereich in Frankfurt am Main für die Klägerin in Betracht gekommen. Die in den Ausschreibungen angeführte tarifliche Vergütungsgruppe sei die jeweils höchste erreichbare. Die Klägerin hätte nach dem tariflichen Vergütungssystem (Vergütungstarifvertrag Nr. 26 für das Bodenpersonal vom 15. November 1984, gültig ab 1. Februar 1984, Teil II: Eingruppierung) aufgrund ihrer Vorkenntnisse zunächst



- 9 -

eine niedrigere Vergütungsgruppe erhalten und dann in angemessener Zeit aufsteigen können, so z.B. von der VergGr. 5 oder 6 bis zur VergGr. 9. Das Gericht möge beurteilen, ob die Stellen angemessen und ob es ihr zumutbar gewesen sei, die Klägerin dort zu beschäftigen. An sich müsse allerdings die Klägerin darlegen, welche Beschäftigungsmöglichkeiten für sie in Betracht kämen. Der während des erneuten Berufungsverfahrens unternommene Versuch einer einvernehmlichen Eingliederung der Klägerin in den Bodendienst sei letztlich daran gescheitert, daß die Klägerin nach dem Ergebnis eines psychologischen Eignungstests für die in Betracht gezogenen Stellen nicht geeignet sei.

Die Klägerin hat erwidert, sie müsse die nach den von der Beklagten überreichten Unterlagen ausgeschriebenen Stellen als für sie zumutbar ansehen und hätte sie auch angenommen, wenn sie ihr damals angeboten worden wären. Das Scheitern der Bemühungen um eine Weiterbeschäftigung während des erneuten Berufungsverfahrens sei dadurch ausgelöst worden, daß einige Mitarbeiter der Beklagten offenbar nicht bereit seien, die durch das Revisionsurteil entstandene Rechtslage anzuerkennen.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben.

Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

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

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Berufungsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

1. Der rechtlichen Beurteilung sei die Auslegung des § 20 Abs. 1 a MTV durch das Bundesarbeitsgericht zugrunde zu legen.

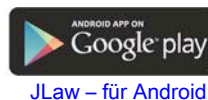
Danach sei zunächst davon auszugehen, daß das Bundesarbeitsgericht die Darlegungs- und Beweislast dafür, ob ein freier Arbeitsplatz im Unternehmen der Beklagten vorhanden oder nicht vorhanden sei, letztlich der Beklagten habe auferlegen wollen.

Maßgebend für die Prüfung einer anderweitigen angemessenen Beschäftigung für die Klägerin sei in zeitlicher Hinsicht nicht das exakte Datum des flugärztlichen Bescheids über die dauernde Fluguntauglichkeit der Klägerin, mithin der 15. März 1984, sondern die gesamte Dauer der der Klägerin im Hinblick auf ihre Unkündbarkeit zustehende und von der Beklagten auch eingeräumte Auslaufrfrist von sechs Monaten zum Quartalsende, somit die Zeit bis zum 30. September 1984.

Soweit das Bundesarbeitsgericht für maßgebend erachtet habe, ob die Klägerin "in etwa ihrer Ausbildung entsprechend" habe weiterbeschäftigt werden können, sei dies dahin zu verstehen, daß insoweit nicht nur die im Flugdienst erworbenen Kenntnisse und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Erfahrungen der Klägerin, sondern auch ihre zuvor abgeschlossene kaufmännische Lehre zu berücksichtigen seien. Zweifelhaft erscheine, ob die Beklagte auch zu weitergehenden Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen habe verpflichtet werden sollen. In jedem Falle sei der Klägerin in einer neuen Arbeitsstelle im Bodendienst eine angemessene Einarbeitungszeit einzuräumen.

Eine nach der Formulierung des Revisionsurteils "beiderseits zumutbare Beschäftigung" könne nach dem herkömmlichen Wortsinn nur bedeuten, daß auch die Beklagte berechtigt sein sollte, die Weiterbeschäftigung der Klägerin auf einem bestimmten Arbeitsplatz, etwa mangels hinreichender Qualifikation oder ggf. aus anderen Gründen abzulehnen. Fraglich könne sein, ob insoweit nicht nur unmittelbar arbeitsplatzbezogene Umstände, sondern z.B. die Klägerin betreffende frühere Vorgänge und deren innerbetriebliche Auswirkungen einbezogen werden könnten, die z.T. einem früheren, zugunsten der Klägerin entschiedenen Kündigungsrechtsstreit zugrunde lägen. Offenbar seien die Bemühungen um eine einvernehmliche betriebliche Wiedereingliederung der Klägerin in erster Linie an derartigen innerbetrieblichen Widerständen gescheitert. Letztlich sei dem Revisionsurteil jedoch zu entnehmen, daß solche "subjektiven", d.h. nicht unmittelbar arbeitsplatzbezogenen Hinderungsgründe nicht zu berücksichtigen seien.

2. Die Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ergebe, daß nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten in ihrer Station Frankfurt am Main in der Zeit vom 15. März bis 30. September 1984 jedenfalls einige für die Klägerin geeignete Arbeits-



- 12 -

stellen im Bodendienst frei gewesen bzw. geworden seien. Unter den von der Beklagten übergebenen internen Stellenausschreibungen für die Station Frankfurt am Main seien zwei bis drei Stellen auch nach ihren fachlichen Anforderungen und der erreichbaren tariflichen Endvergütung für die Klägerin in Betracht gekommen. Dies gelte in erster Linie für die beiden Ausschreibungen vom 28. August und 5. Juni 1984. Diese Stellen hätten nach ihren fachlichen Anforderungsprofilen von der Klägerin ersichtlich ausgefüllt werden können. Die Klägerin habe neben ihren langjährigen Kenntnissen und Erfahrungen im Flugdienst auch über eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung verfügt. Jedenfalls habe die Beklagte nicht dargetan, inwiefern die Besetzung einer dieser Stellen mit der Klägerin damals aus fachlichen Gründen hätte ausgeschlossen oder für sie unzumutbar sein sollen. Entsprechendes gelte für die Ausschreibung vom 22. Oktober 1984. Die Stelle sei sofort zu besetzen gewesen und hätte bei vorausschauender Personalsteuerung auch noch für die damals vorzunehmende Stellenüberprüfung zugunsten der Klägerin einbezogen werden können.

Zugleich könne angenommen werden, daß die Klägerin damals die beiden Stellen als zumutbar anerkannt hätte. Dies habe sie im letzten Berufungstermin auch ausdrücklich vorgetragen. Die Erklärung der Klägerin sei auch für ihre Wiedereingliederung in den Betrieb bedeutsam, sofern das Berufungsurteil rechtskräftig werde. Wesentlich sei auch, daß gemäß den Erläuterungen der Beklagten im Termin der Klägerin ihre Vordienstzeiten im Flugdienst auf die Gehaltsstufen der Vergütungsgruppe anzurechnen gewesen wären. Alle sonstigen Fragen des tariflichen Vergütungssystems

ten im vorliegenden Rechtsstreit letztlich dahinfallen.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 13 -

Offen bleiben könne letztlich auch, inwieweit "subjektive", nicht unmittelbar arbeitsplatzbezogene Hinderungsgründe bedeutsam gewesen wären, wenn die Beklagte tatsächlich im Jahre 1984 die Frage der Weiterbeschäftigung der Klägerin im Bodendienst geprüft hätte. Solche Umstände seien in die Prüfung nicht einzubeziehen. Außerdem sei nicht sicher, ob die jetzt festzustellenden innerbetrieblichen Widerstände gleichermaßen im Jahre 1984 aufgetreten wären. Deshalb sei auch das Vorbringen der Beklagten unerheblich, die Klägerin habe sich bei einem psychologischen Eignungstest als ungeeignet für einen Einsatz im Bodendienst erwiesen. Die Beklagte habe zudem, trotz des entgegengesetzten Sachvortrags der Klägerin und eines gerichtlichen Hinweises, diesen Vortrag nicht näher erläutert.

3. Somit stehe fest, daß die Klägerin nach Eintritt der Fluguntauglichkeit im März 1984 spätestens im Oktober 1984 auf einem freien Arbeitsplatz im Bodendienst in beiderseits zumutbarer Weise hätte weiterbeschäftigt werden können. Damit sei die auflösende Bedingung des § 20 Abs. 1 a MTV nicht eingetreten. Das sog. fliegerische Arbeitsverhältnis sei nicht aufgelöst worden, sondern habe über den 30. September 1984 hinaus mit entsprechend verändertem Inhalt, d.h. auf einem der Ausbildung der Klägerin entsprechenden Arbeitsplatz im Bodenbereich fortbestanden. Die von der Klägerin verfolgten, nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO jeweils zulässigen Sachanträge seien deshalb begründet.

II. Diese Würdigung des Berufungsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.



- 14 -

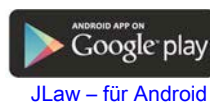
1. Der Senat ist an die das erste Revisionsurteil tragende, der Aufhebung des ersten Berufungsurteils zugrundeliegende rechtliche Beurteilung gemäß § 565 Abs. 2 ZPO für die erneute Entscheidung ebenso gebunden wie es das Berufungsgerichts im zurückverwiesenen Verfahren gewesen ist (BAGE 36, 1 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Provision, zu B II 1 bis 3 der Gründe). Damit ist sowohl von der Zulässigkeit der im ersten Revisionsverfahren gestellten und nach der Zurückverweisung weiterverfolgten Feststellungsanträge als auch von der Auslegung des § 20 Abs. 1 a MTV durch den Senat auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis eines Angehörigen des Bordpersonals bei Feststellung seiner Fluguntauglichkeit endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, wenn er nicht auf einen freien Arbeitsplatz im Bodendienst zu zumutbaren Bedingungen weiterbeschäftigt werden kann.

2. Die Revision wendet sich mit ihren Rechtsausführungen ausschließlich gegen diese das erste Revisionsurteil tragende rechtliche Beurteilung, die das Berufungsgericht zu Recht für bindend erachtet und seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat. Mit den von ihm auf dieser Basis gefundenen Ergebnissen zur Darlegungs- und Beweislast, zu den Voraussetzungen der Angemessenheit bzw. Zumutbarkeit eines freien Arbeitsplatzes im Bodendienst und zu dem für die Feststellung des Vorliegens eines solchen Arbeitsplatzes maßgebenden Zeitpunkt befaßt sich die Revision dagegen überhaupt nicht. Sie wirft diese Fragen lediglich nochmals auf, um daraus zu folgern, daß eine Weiterbeschäftigung im Bodenbetrieb grundsätzlich nicht möglich und die im ersten Revisionsurteil vorgenommene Auslegung der Tarifnorm deshalb falsch sei.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

Da das Revisionsgericht jedoch gemäß § 559 Abs. 2 Satz 1 ZPO an die materiellen Revisionsrügen nicht gebunden ist, muß die Anwendung der im ersten Revisionsurteil zur Auslegung des § 20 Abs. 1 a MTV aufgestellten Grundsätze durch das Berufungsgericht von Amts wegen in materiell-rechtlicher Hinsicht nachgeprüft werden.

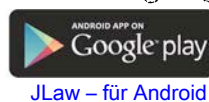
3. Zutreffend legt das Berufungsgericht der Beklagten die Darlegungs- und Beweislast dafür auf, daß für die Klägerin im Zeitpunkt der Feststellung der Fluguntauglichkeit kein freier Arbeitsplatz im Bodendienst zu zumutbaren Bedingungen im Sinne des ersten Revisionsurteils vorhanden war. Die Tarifnorm hat eine auflösende Bedingung zum Inhalt, deren Voraussetzungen, hier neben der Fluguntauglichkeit das Fehlen einer zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst, derjenige darzulegen und zu beweisen hat, der sich auf den Bedingungseintritt beruft (vgl. Palandt, BGB, 49. Aufl., Einf. v. § 158 Anm. 7).

4. Zu Recht hat das Berufungsgericht weiter angenommen, maßgebender Zeitpunkt für die Prüfung, ob ein zumutbarer freier Arbeitsplatz im Bodendienst zur Verfügung stehe, sei der Zeitraum von der Feststellung der Fluguntauglichkeit bis zum Ende der nach dem ersten Revisionsurteil auch für unkündbare Mitglieder des Bodenpersonals einzuhaltenden Auslaufrfrist von sechs Monaten zum Quartalsende, im vorliegenden Fall demnach die Zeit vom 15. März bis 30. September 1984.

Mit der Feststellung der Fluguntauglichkeit steht fest, daß die Grundlage für die bisherige Beschäftigung im Flugdienst ent-



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



- 16 -

fallen ist. Da jedoch auch bei Eingreifen der Auflösungsklausel des § 20 Abs. 1 a MTV die im Falle einer Kündigung nach § 22 MTV maßgebende Kündigungsfrist, bei unkündbaren Mitarbeitern die längste mögliche Frist von sechs Monaten zum Quartalsende einzuhalten ist, bedeutet dies, daß das Arbeitsverhältnis abgesehen von der fehlenden Einsatzmöglichkeit im übrigen zu den bisherigen Bedingungen bis zum Ende dieser (fiktiven) Kündigungs-(Auslauf-) Frist fortbesteht. Anders als im Fall der Kündigung übt der Arbeitgeber hier kein die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt auslösendes Gestaltungsrecht aus; vielmehr wird das Arbeitsverhältnis nach dem Verständnis des ersten Revisionsurteils durch Eintritt einer auflösenden Bedingung beendet. Für die Rechtmäßigkeit der Kündigung müssen deshalb die Verhältnisse im Zeitpunkt der Ausübung dieses Gestaltungsrechts maßgebend sein, weil der Arbeitgeber spätere Ereignisse nicht berücksichtigen und die Rechtmäßigkeit seines Handelns hiervon nicht abhängig gemacht werden kann. Im Falle des Bedingungseintritts stellt sich die Lage für den Arbeitgeber jedoch anders dar. Mit der Feststellung der Fluguntauglichkeit steht nur die erste Voraussetzung für die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende auflösende Bedingung fest. Ob der Arbeitnehmer dagegen im Bodendienst auf einem zumutbaren Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, kann sich noch bis zum Ende der Auslaufrfrist ergeben, ohne daß damit die Rechtmäßigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Umständen abhängig gemacht wird, die bei der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auslösenden Ausübung eines Gestaltungsrechts noch nicht vorlagen und vom Arbeitgeber nicht berücksichtigt werden konnten.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. Nach dem ersten Revisionsurteil wird das Arbeitsverhältnis bei Fluguntauglichkeit eines Mitglieds des Bordpersonals nicht aufgelöst, wenn für ihn im Bodendienst auf einem freien Arbeitsplatz eine angemessene Beschäftigungsmöglichkeit bestand. Der Senat hat bei dieser Auslegung an die in § 22 Abs. 2 MTV für unkündbare Mitarbeiter getroffene Regelung angeknüpft, nach der ihnen bei Wegfall ihres Arbeitsplatzes andere "angemessene Aufgaben" zu übertragen sind. Was hierbei unter "angemessen" zu verstehen ist, hat der Senat dahin erläutert, daß die anderweitige Beschäftigung für beide Seiten zumutbar sein, im Falle der Klägerin eine in etwa ihrer Ausbildung entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden gewesen sein muß.

a) Danach ist die Kritik der Revision an dieser Auslegung unbegründet, soweit ausgeführt wird, der Senat habe mit einer Häufung unbestimmter Rechtsbegriffe gearbeitet und den Fall dogmatisch nicht klar durchdacht, die Beklagte könne der Klägerin nicht kraft Direktionsrechts Aufgaben übertragen, die eine Änderung des Vertrages zur Folge hätten, es gäbe keinen "Zwangsvertrag" und der Arbeitsvertrag laufe, falls die Klägerin die anderweitige Beschäftigung nicht annehme, aber auch nicht in eine Vertragsauflösung einwillige, auf unabsehbare Zeit weiter.

aa) Die Tarifvertragsparteien haben in § 22 Abs. 2 MTV die Beklagte verpflichtet, einem unkündbaren Mitarbeiter bei Wegfall seines Arbeitsplatzes "andere angemessene" Aufgaben zu übertragen, und damit selbst den unbestimmten Rechtsbegriff der Angemessenheit verwendet. Eine konkretere Bestimmung ist auch gar



- 18 -

nicht möglich, weil es eben von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles, nämlich dem Alter, den fachlichen Kenntnissen, der Belastbarkeit und der vom Mitarbeiter jeweils bisher bekleideten Stellung im Unternehmen abhängt, welche anderweitigen Aufgaben ihm übertragen werden können. Da die Tarifvertragsparteien keine weiteren Voraussetzungen festgelegt haben, haben sie auch Gestaltungen einbezogen, die zu einer Vertragsänderung führen. Der Senat hat der Beklagten somit nichts ungewöhnliches oder gar unmögliches angesonnen, wenn er sie zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters im Flugdienst unter denselben Voraussetzungen auch im Falle der Fluguntauglichkeit für verpflichtet hält.

Auch im unmittelbaren Anwendungsbereich des § 22 Abs. 2 MTV kann die Übertragung anderer "angemessener" Aufgaben eine Vertragsänderung zur Folge haben und der Fall eintreten, daß der Mitarbeiter ein entsprechendes Angebot nicht annimmt. In diesem Falle tritt dann zunächst die Rechtsfolge ein, daß ein Vergütungsanspruch nach § 615 BGB nicht besteht, und im Falle einer beharrlichen Weigerung, angemessene Aufgaben zu übernehmen, kann auch gegenüber einem "unkündbaren" Mitarbeiter eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht kommen.

bb) Im Falle der Fluguntauglichkeit endet das Arbeitsverhältnis nach dem Verständnis des Senats bei Fehlen einer angemessenen anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit durch Eintritt einer auflösenden Bedingung mit Ablauf der jeweils einzuhaltenden Auslauffrist. Bietet die Beklagte dem Mitarbeiter einen angemessenen freien Arbeitsplatz an und lehnt dieser das Angebot ab, so gilt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nach dem in § 162 BGB enthaltenen Rechtsgedanken, daß niemand aus einem von ihm treuwidrig herbeigeführten Ereignis Vorteile ziehen kann (vgl. Palandt, aaO, § 162 Anm. 4), die Bedingung, nämlich das Fehlen eines angemessenen freien Arbeitsplatzes, als eingetreten und das Arbeitsverhältnis damit nach Ablauf der Auslauffrist als beendet.

Bietet der Arbeitgeber dagegen keinen angemessenen Arbeitsplatz an, obwohl ein solcher - in dem hier maßgebenden Zeitraum zwischen der Feststellung der Fluguntauglichkeit und dem Ende der Auslauffrist - vorhanden war, so ist die auflösende Bedingung nicht eingetreten und das Arbeitsverhältnis besteht fort, sofern der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot angenommen hätte. Besteht über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein einer angemessenen Beschäftigungsmöglichkeit Streit und muß dies nachträglich durch die Gerichte geprüft werden, so ist dies entgegen der Ansicht der Revision keine aus der Auslegung der Tarifnorm durch den Senat erwachsene Unzuträglichkeit. Eine solche Konstellation kann in allen Fällen eintreten, in denen bei betriebsbedingter oder krankheitsbedingter Kündigung im Rahmen des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG die Frage einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers streitig ist (vgl. BAGE 55, 262 = AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

b) Die vom Berufungsgericht vorgenommene Deutung des in dem ersten Revisionsurteil verwandten Begriffs der für beide Seiten zumutbaren, in etwa der Ausbildung der Klägerin entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst ist, soweit dies für die



- 20 -

Entscheidung des vorliegenden Falles wesentlich ist, nicht zu beanstanden.

aa) Mit der Formulierung "in etwa ihrer Ausbildung entsprechend" hat der Senat einen Hinweis darauf gegeben, welche Beschäftigung im Bodendienst für beide Parteien zumutbar sein kann. Die hier in Frage kommenden Tätigkeitsmerkmale für den Bodendienst weichen von denjenigen im Flugdienst erheblich ab (vgl. für Bodenpersonal: Anl. I Ziff. 3 Buchst. c zum MTV Bord Nr. 3: Purserette/Purser: Flugbegleiter, die nach Ablegung der jeweils vorgesehenen Prüfung als Verantwortliche für das Borddienstgeschehen mit Weisungsbefugnis für die Kabinenbesatzung auf bestimmten Flugzeugmustern anzusehen sind; für das Bodenpersonal: MTV Nr. 12 Bodenpersonal vom 16. Juli 1984 § 14 in Verb. mit Vergütungstarifvertrag Nr. 26 für Mitarbeiter (Bordpersonal), gültig ab 1. Februar 1984, Teil II: Eingruppierung). Eine für beide Seiten zumutbare Beschäftigung einer Purserette im Bodendienst kann daher ihrer bisherigen Beschäftigung nicht gleich, sondern nur gleichwertig sein. Maßgebender Gesichtspunkt hierfür kann nur die bisherige Ausbildung sein. Hierunter sind mit dem Berufungsgericht nicht nur ihre spezielle, nach dem tariflichen Tätigkeitsmerkmal erforderliche und durch Prüfung nachzuweisende Ausbildung zur Purserette, sondern auch ihre in der Ausübung dieser Tätigkeit, aber auch vor ihrer Beschäftigung bei der Beklagten erworbenen und durch Prüfungen (kaufmännische Lehre) nachgewiesenen Kenntnisse zu verstehen. Inwieweit noch weitergehende Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in Betracht zu ziehen sind, braucht nicht geprüft zu werden, weil, wie noch auszuführen sein wird, solche

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 21 -

- 21 -

Maßnahmen im vorliegenden Fall für eine der im maßgeblichen Zeitraum vorhanden gewesenen zumutbaren Stellen nicht erforderlich waren.

Eine angemessene Einarbeitungszeit ist dagegen dem nunmehr im Bodendienst einzusetzenden Mitarbeiter in jedem Falle einzuräumen, wie das Berufungsgericht ebenfalls zutreffend bemerkt hat. Insoweit ist auch auf § 19 Abs. 4, § 20 Abs. 3 MTV zu verweisen. Nach der erstgenannten Vorschrift können Angehörige des Bordpersonals nach Erreichen der Altersgrenze, sofern sie noch voll leistungsfähig sind, in einer anderen Tätigkeit innerhalb der Gesellschaft weiterbeschäftigt werden, sofern eine fliegerische Tätigkeit nicht mehr in Betracht kommt. Eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung besteht für beide Seiten allerdings nicht. Diese Vorschrift gilt nach § 20 Abs. 3 MTV auch für fluguntaugliche Angehörige des Bordpersonals bei einer Weiterbeschäftigung als Angestellte mit anderer nicht fliegerischer Tätigkeit entsprechend. Satz 2 dieser Norm schreibt vor, daß dem Mitarbeiter in einem solchen Fall nach Feststellung der Fluguntauglichkeit Gelegenheit zu geben ist, sich in das für ihn vorgesehene Beschäftigungsgebiet einzuarbeiten. Eine angemessene Einarbeitungszeit ist deshalb um so mehr zu gewähren, wenn nach dem Verständnis des Senats die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des fluguntauglich gewordenen Mitarbeiters auf einen zumutbaren Arbeitsplatz im Bodendienst verpflichtet ist.

bb) Das Berufungsgericht hat auch den im ersten Revisionsurteil verwendeten Begriffs der "für beide Seiten zumutbaren Beschäfti-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gungsmöglichkeit" rechtsfehlerfrei angewandt. Wie ausgeführt, hat der Senat diesen Begriff bereits dahin erläutert, daß der neue Arbeitsplatz im Bodendienst "in etwa" der Ausbildung der Klägerin entsprechen, d.h. mit ihren vor und während der Beschäftigung bei der Beklagten erworbenen Fachkenntnissen nach zumutbarer Einarbeitung ausgefüllt werden kann. Fehlt insoweit die erforderliche Qualifikation, ist die Beschäftigung auf diesem Arbeitsplatz weder der Klägerin noch der Beklagten zuzumuten. Zutreffend geht das Berufungsgericht weiter davon aus, daß in erster Linie arbeitsplatzbezogene Kriterien maßgebend sind. Inwieweit auch andere, vom Berufungsgericht als subjektiv bezeichnete, also außerhalb der fachlichen Qualifikation in der Person der Klägerin liegende Gründe einbezogen werden können, braucht hier nicht geprüft zu werden, weil die Beklagte Hinderungsgründe in dieser Hinsicht nicht substantiiert dargelegt hat. Ihren Vortrag, die Klägerin habe sich bei einem psychologischen Eignungstest für eine Tätigkeit im Bodendienst als ungeeignet erwiesen, hat das Berufungsgericht zutreffend als unsubstantiiert angesehen und ausgeführt, ein näherer Sachvortrag sei trotz gerichtlichen Hinweises unterblieben. Die letztere Feststellung ist für den Senat bindend, weil die Beklagte insoweit keine Verfahrensrüge erhoben hat.

6. Das Berufungsgericht hat schließlich auch ohne Rechtsfehler angenommen, in dem maßgebenden Zeitraum vom 15. März bis 30. September 1984 habe eine zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst für die Klägerin bestanden.



- 23 -

Das Berufungsgericht ist von dem eigenen Vortrag der Beklagten zu den damaligen Stellenausschreibungen für den Einsatzort Frankfurt am Main ausgegangen. Es hat in erster Linie auf die am 28. August 1984 und 5. Juni 1984 ausgeschriebenen Stellen zurückgegriffen, die sofort bzw. zum 1. Oktober 1984 und damit in dem für die Prüfung der Beschäftigungsmöglichkeit maßgebenden Zeitraum zu besetzen waren. Es hat festgestellt, daß diese Stellen nach ihrem Anforderungsprofil von der Klägerin nach ihrer Ausbildung und Berufsausübung ersichtlich hätten ausgefüllt werden können. Die Beklagte hat nach der weiteren Feststellung des Berufungsgerichts nicht dargetan, daß diese Stellen aus fachlichen oder sonstigen Gründen für die Klägerin nicht in Betracht gekommen wären. Sie hat es vielmehr dem Berufungsgericht überlassen festzustellen, ob eine Beschäftigung der Klägerin auf diesen Stellen zumutbar gewesen wäre. Auch die Revision hat hiergegen keine Einwendungen erhoben. Da es sich bei der Frage der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, kann das Revisionsgericht nur nachprüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff verkannt, alle wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt und den Sachverhalt verfahrensfehlerfrei festgestellt hat. Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs läßt die Würdigung des Berufungsgerichts, die Beschäftigung der Klägerin auf einer der beiden vorgenannten Stellen sei für beide Parteien zumutbar gewesen, keinen Rechtsfehler erkennen.

Das Berufungsgericht hat ferner festgestellt, daß die beiden freien Stellen von der Klägerin akzeptiert worden wären, wenn sie



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



- 24 -

ihr damals angeboten worden wären. Gegen diese Feststellung hat die Revision keine Verfahrensrügen erhoben, so daß sie gemäß § 561 ZPO für den Senat bindend ist.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Ascheid

Dr. Roeckl

Rupprecht

