

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 319; Tarifvertrag über die Seniorität für das
Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG vom
1. September 1961 (SenTV) §§ 3, 5 und 6

Leitsätze:

1. § 5 Abs. 4 SenTV

"Ansprüche aus diesem Tarifvertrag stehen
nur der Betriebsvertretung zu"

hat keinerlei verfahrensrechtliche Bedeutung.

2. Die in Ziffer 1 dargestellte Tarifnorm schließt
nur individuelle Ansprüche der tarifunterworfenen
Arbeitnehmer aus, die unmittelbar den eigentlichen
Gegenstand des SenTV, nämlich die "Feststellung
der Seniorität" (§ 1 SenTV), betreffen. Sie läßt
jedoch solche Rechtsansprüche der tarifunterwor-
fenen Arbeitnehmer unberührt, die sich aus der
Feststellung der Seniorität für den einzelnen
Arbeitnehmer ergeben, sowie solche Ansprüche, die
nur mittelbar auf der im Einzelfall festgesetzten
Seniorität beruhen.

3. Die staatlichen Arbeitsgerichte haben im Einzel-
fall die festgelegten Beförderungsbedingungen
(§ 6 Abs. 1 S. 2 SenTV) nach § 319 BGB in ent-
sprechender Anwendung zu überprüfen.

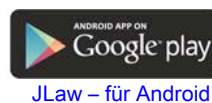
4. Ein allgemeiner Anspruch der Arbeitnehmer auf
Beförderung besteht nicht.

Aktenzeichen: 4 AZR 271/72

Urteil des BAG vom 28. März 1973 LAG Frankfurt/Main



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



4 AZR 271/72

7 Sa 402/71 Frankfurt/Main

Verkündet am
28. März 1973

gez. Mißler,

Angestellter als
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 1973 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Rengier sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und Dr. Richter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. März 1972 - 7 Sa 402/71 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Der am 10. September 1918 geborene Kläger ist seit dem 1. Juli 1956 bei der Beklagten als Flugzeugführer tätig. Seit 1965 ist er als Flugkapitän auf einer Boeing 707 eingesetzt.

Nach dem von der Beklagten und der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossenen Tarifvertrag "Seniorität" vom 1. September 1961 (SenTV) wird alljährlich in einer Liste das Senioritätsdatum und das Lebensalter der Flugzeugführer der Beklagten vermerkt. Der Senioritätsrang des einzelnen Flugzeugführers hat für etwaige Beförderungen Bedeutung. Dabei bedeutet die niedrigste Nummer in der Senioritätsliste den besten Rang. Der Kläger hatte in der Senioritätsliste 1969 die Nummer 67 und in der Senioritätsliste 1970 die Nummer 54. Für einen Flugzeugführer gilt die Versetzung auf einen größeren Flugzeugtyp als Beförderung. Da der Kläger bereits Flugkapitän auf einer Boeing 707 ist, hätte seine Versetzung auf eine Boeing 747 (sog. "Jumbo-Jet") für ihn eine Beförderung bedeutet.

Nach § 6 SenTV muß jede freie Stelle, die im Wege der Beförderung besetzt werden soll, unter Bekanntgabe der vom Bewerber zu erfüllenden Bedingungen durch Aushang bekanntgemacht werden, wobei bei der Festsetzung der Bedingungen die Betriebsvertretung zu hören ist. Die ausgeschriebene Stelle ist nach der Seniorität zu besetzen, es sei denn, daß der Bewerber für die Stelle ungeeignet ist (§ 6 Abs. 3 SenTV).

Mit der Ausschreibung 3/69 vom 18. Februar 1969 hat die Beklagte 23 Kapitänsstellen für die Boeing 747 ausgeschrieben. Mit einer weiteren Ausschreibung vom 4. Juli 1969 hat sie nochmals sechs Stellen dieser Art ausgeschrieben. Darin sind als Höchstalter 50 Jahre und 364 Tage vorgesehen. Aufgrund dieser Ausschreibung hat

- 3 -

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



- 3 -

sich auch der Kläger beworben. Der Kläger, der alle sonstigen Bedingungen erfüllte, wurde damals wegen seines Senioritätsranges nicht berücksichtigt. Bei weiteren Ausschreibungen vom 18. Februar 1970, 15. Juni 1970 und 9. November 1970 bewarb sich der Kläger erneut. Diesmal blieben die Bewerbungen des Klägers wegen seines Lebensalters unberücksichtigt. Die Beklagte verwies den Kläger in diesem Zusammenhang auf den Tarifvertrag Nr. 8 vom 1. Oktober 1970, wonach sich das Grundgehalt der Flugkapitäne bis zur Endstufe der für die höher bewertete Tätigkeit vorgesehenen Vergütung steigert, wenn eine Beförderung ausschließlich aus Altersgründen unterbleibt. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Aufnahme eines Höchstalters als Bedingung in die Ausschreibungen sei nicht zulässig, denn bei Beförderungen solle es allein auf die Seniorität ankommen. Nach den tariflichen Bestimmungen liege die Altersgrenze für Flugzeugführer bei 55 Jahren und könne zweimal um je zwei Jahre verlängert werden. Die Verlängerung sei sogar häufig wegen des bestehenden Mangels an Flugzeugführern. Er könne also noch erhebliche Zeit als Flugzeugführer tätig sein. Durch die in den Ausschreibungen der Beklagten vorgesehene Altersbegrenzung werde das Senioritätsprinzip durchbrochen, wonach grundsätzlich der Bewerber mit höherem demjenigen mit niedrigerem Dienstalter vorzuziehen sei. Auch Rentabilitätsgesichtspunkte hätten nach den tariflichen Bestimmungen außer Betracht zu bleiben. Soweit in den tariflichen Normen von mangelnder Eignung die Rede sei, beziehe sich das gerade nicht auf Altersgründe. Der Eignungsbegriff in § 6 SenTV beziehe sich vielmehr allein auf die fliegerische Qualifikation und die körperliche Tauglichkeit des Bewerbers. Beides sei bei ihm niemals

- 4 -

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](#)

- 4 -

angezweifelt worden. Er habe mithin einen unmittelbaren tariflichen Anspruch auf Umschulung und Beförderung. Durch die von der Beklagten eingeführten Altersbegrenzungen sei er rechtswidrig geschädigt worden.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bei der nächsten Ausschreibung zur Ausbildung zum Flugkapitän auf dem Flugzeugmuster Boeing 747 zur Ausbildung einzuberufen, ihn auszubilden und ihn bei Bestehen der Prüfungen als Kapitän für das Flugzeugmuster Boeing 747 zu beschäftigen und zu bezahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger allen Schaden zu ersetzen, der ihm daraus entstanden ist und noch entsteht, daß seine Bewerbung auf die Ausschreibung der Ausbildung zum Kapitän für das Muster Boeing 747 vom 29. Januar 1970 übergegangen worden ist,

fürsorglich

die Bewerbung auf die Ausschreibung vom
15. Juni 1970

und schließlich fürsorglich

die Bewerbung auf die Ausschreibung vom
9. November 1970 nicht berücksichtigt
worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Klage sei, da der Kläger nach dem SenTV keine eigenen Ansprüche habe, schon prozessual unzulässig. Auch sachlich sei sie unbegründet, denn die Altersbegrenzung in Ausschreibungen sei statthaft. Als Wirtschaftsunternehmen müsse die Beklagte auf Rentabilitätsgesichtspunkte Rücksicht nehmen. Entscheidend sei, daß die Altersgrenze in tarifgerechter Weise mit Zustimmung des Betriebsrates in die Ausschreibung aufgenommen worden sei. Sie gehöre zu den Bedingungen, die nach § 6 SenTV nach Anhörung der Betriebsvertretung

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

festzulegen seien. Erst nach Erfüllung der Ausschreibungsbedingungen durch die Bewerber komme es auf deren Seniorität an. Die Altersgrenze sei auch nicht willkürlich festgesetzt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 7.200,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Ohne es im einzelnen auszuführen, geht das Landesarbeitsgericht offensichtlich davon aus, daß die vom Kläger erhobene Klage zulässig ist. Das wird von der Beklagten für rechtsfehlerhaft gehalten, und zwar unter Bezugnahme auf die aufgrund beiderseitiger Tarifbindung nach § 4 Abs. 1 S. 1 TVG geltenden Bestimmungen des Tarifvertrages über die Seniorität für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG vom 1. September 1961 (SenTV), der in § 5 im einzelnen bestimmt:

"Die Senioritätslisten werden von der Deutschen Lufthansa geführt, veröffentlicht und der Betriebsvertretung bis zum 1. März eines jeden Jahres zugeleitet.

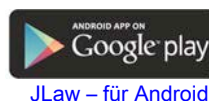
Hat die Betriebsvertretung im Einzelfall gegen die Festsetzung bestimmter Senioritätsdaten Bedenken, so kann sie unter Angabe der Gründe innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Veröffentlichung bei der DLH schriftlich Einspruch einlegen.

Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Erfolgt zwischen der Betriebsvertretung und der DLH keine Verständigung über die mit dem Einspruch angegriffene Festsetzung eines Senioritätsdatums, so kann die Betriebsvertretung innerhalb von sechs Wochen nach Einlegung des Einspruchs das Schiedsgericht anrufen. Die Festsetzung des Senioritätsdatums erfolgt dann

- 6 -



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



- 6 -

für den mit dem Einspruch angegriffenen
Fall durch den Spruch des Schiedsgerichts.

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag
stehen nur der Betriebsvertretung zu."

Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten kann aus
der zuvor dargestellten Tarifnorm jedoch nicht die Un-
zulässigkeit der Klage hergeleitet werden. Einmal ist
nämlich § 5 Abs. 4 SenTV nach seinem insoweit völlig
eindeutigen Wortlaut dahin auszulegen, daß zwar die ma-
teriellrechtlichen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag,
also die Sachlegitimation, der Betriebsvertretung und
nicht dem einzelnen tarifunterworfenen Arbeitnehmer
zustehen sollen. Aus der Tarifnorm kann jedoch nach dem
darin zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertrags-
parteien nicht entnommen werden, daß sie in irgendeiner
Weise die Möglichkeiten der tarifunterworfenen Arbeit-
nehmer, zur Wahrung ihrer vermeintlichen Rechte die
staatlichen Arbeitsgerichte anzurufen und bei ihnen ent-
sprechende Klage zu erheben, beeinträchtigen soll. Über-
dies wäre eine darauf abzielende Tarifnorm im Hinblick
auf § 101 ArbGG unwirksam. § 5 Abs. 4 SenTV kann sich
daher nur im Rahmen des materiellen Rechts auswirken
und hat keinerlei verfahrensrechtliche Bedeutung.

Wie er selbst zugibt, hat der Kläger auf die mit sei-
nem Hauptantrag begehrte Ausbildung zum Flugkapitän auf
dem Flugzeugmuster Boeing 747 und entsprechende Beschäf-
tigung nach bestandener Prüfung keinen vertraglichen An-
spruch (so auch BAG 21, 6 [12] = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG
Betriebsbedingte Kündigung). Ein solcher wäre auch unge-
wöhnlich, denn ein allgemeiner Anspruch auf Beförderung
besteht nicht.

Daher hängt die Entscheidung des Rechtsstreites allein
davon ab, ob dem Kläger die geltend gemachten Ansprüche
nach dem zuvor bezeichneten SenTV zustehen. Auch hier-
bei ist, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt

- 7 -



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



- 7 -

hat, von § 5 Abs. 4 SenTV auszugehen, wonach

"Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nur
der Betriebsvertretung"

zustehen.

Obwohl das einer am Wortlaut der Tarifnorm ausgerichteten Tarifauslegung auf den ersten Blick zu widersprechen scheint, schließt die zuvor bezeichnete Tarifnorm die Geltendmachung individueller Ansprüche einzelner tarifunterwerfener Arbeitnehmer nur teilweise und nicht etwa, wie die Beklagte meint, gänzlich aus. Hätten die Tarifvertragsparteien nämlich einen totalen Ausschluß von Ansprüchen der tarifunterworfenen Arbeitnehmer gewollt, so hätten sie die Tarifnorm, wie es dann ihrer universalen Bedeutung entspräche, entweder an den Anfang oder das Ende des Tarifwerkes gestellt. Das ist jedoch gerade nicht geschehen. Die Tarifnorm ist vielmehr im Tarifgefüge so angeordnet worden, daß aus ihr nur eine Beschränkung, aber kein allgemeiner Ausschluß von Ansprüchen der tarifunterworfenen Arbeitnehmer hergeleitet werden kann. Dafür spricht weiterhin, daß allgemein in Tarifverträgen wie dem vorliegenden neben Rechten und Pflichten der Betriebsvertretung auch individuelle Rechtsansprüche der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt zu werden pflegen. Auch die Fassung des § 6 SenTV spricht dafür, daß ein totaler Ausschluß von Ansprüchen der tarifunterworfenen Arbeitnehmer hier nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien entspricht. § 5 Abs. 4 SenTV ist daher dahin auszulegen, daß danach zwar individuelle Ansprüche der tarifunterworfenen Arbeitnehmer, die unmittelbar den eigentlichen Gegenstand des SenTV, nämlich die "Festsetzung der Seniorität" (§ 1 SenTV), betreffen, ausgeschlossen sein sollen; im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Beklagten läßt die Tarifnorm jedoch solche Rechtsansprüche der tarifunterworfenen Arbeitnehmer unberührt, die sich im Einzelfall

- 8 -

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



- 8 -

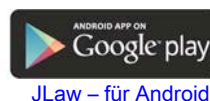
ihrerseits aus der Festsetzung der Seniorität ergeben, sowie außerdem solche, die nur mittelbar auf der im Einzelfall festgesetzten Seniorität beruhen, wozu auch die vom Kläger eingeklagten Schadenersatzansprüche zu rechnen sind. Davon geht das Landesarbeitsgericht mit Recht aus.

Soweit sich die Beklagte demgegenüber auf den bloßen Tarifwortlaut beruft, verkennt sie, daß - wie allgemein nach der Auslegungsregel des § 133 BGB (vgl. Urteil des Senats vom 10. April 1973 - 4 AZR 280/72 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagswerk vorgesehen, mit weiteren Nachweisen) - auch bei der Auslegung von Tarifverträgen nicht im Sinne einer formalen Wortinterpretation am buchstäblichen Sinn des Wortlauts verblieben werden darf, sondern daß entscheidend auf den im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien abzustellen ist, also auf den Sinn und Zweck, den sie mit ihren Worten verbinden, sofern er darin noch erkennbar seinen Ausdruck gefunden hat (BAG AP Nr. 10 und 105 zu § 1 TVG Auslegung; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 358; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Band II, S. 220 - 221; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 1 Anm. 188). Eine Auslegung nach diesen Grundsätzen kann aus den ausgeführten Gründen jedoch gerade nicht zum Ausschluß sämtlicher Ansprüche der tarifunterworfenen Arbeitnehmer führen. Mithin ist es hier auch rechtsunerheblich, daß an sich weder das Tarifvertragsgesetz noch das auf diesen Fall anzuwendende Betriebsverfassungsgesetz 1952 den Abschluß von Tarifverträgen verbieten, die keine Ansprüche für die einzelnen tarifunterworfenen Arbeitnehmer vorsehen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG).

- 9 -



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



- 9 -

Im übrigen richtet sich die rechtliche Beurteilung nach den folgenden tariflichen Bestimmungen:

" § 3

Die Seniorität bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Eingruppierung bei der DLH in eine der unter § 2 Abs. 1 genannten Gruppen (Senioritätsdatum).

Wird eine Mehrzahl von Angehörigen der in § 2 Abs. 1 aufgeführten Gruppen am gleichen Tage eingestellt, so wird die Seniorität wie folgt bestimmt:
Unter Flugzeugführern und Ingenieuren ist das älteste Datum der Beförderung zum Kapitän bzw. I. Offizier bzw. zum I. Ingenieur maßgebend. Kapitäne stehen vor I. Offizieren, diese vor II. Offizieren Im übrigen ist das höhere Lebensalter entscheidend.

§ 6

Jede freie Stelle, die im Wege der Beförderung besetzt werden soll, wird unter Bekanntgabe der von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen (Unterstreichung durch den Senat) durch Aushang in geeigneter Weise bekanntgemacht. Die Betriebsvertretung ist bei der Festsetzung der Bedingungen zu hören

Unter Beförderung im Sinne dieses Tarifvertrages sind nur solche Personalveränderungen zu verstehen, die eine Erhöhung der Gesamtvergütung ... bewirken.

Die so ausgeschriebenen Stellen werden, wenn die festgesetzten Bedingungen erfüllt sind (Unterstreichung durch den Senat), nach der Seniorität besetzt, es sei denn, der Bewerber ist für die neue Stelle ungeeignet."

Danach ist grundsätzlich jede freie Beförderungsstelle unter Bekanntgabe der von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen, bei deren Festsetzung die Betriebsvertretung zu hören ist, bekanntzugeben und nach der Seniorität zu be-

- 10 -



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



- 10 -

setzen (§ 6 Abs. 1 und 3 SenTV). Das ist unstreitig vorliegend geschehen. Dabei ist von besonderer Bedeutung, daß sich die Betriebsvertretung in tarifgemäßer Weise mit der Altersgrenze als "Bedingung" für die Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 SenTV einverstanden erklärt hat. Die Betriebsvertretung hat diese Bedingung offenbar sogar mitangeregt. Hiervon geht mit Recht das Landesarbeitsgericht aus.

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen des Klägers sind durchweg grundsätzlich unerheblich. Aus § 6 Abs. 3 SenTV kann im Gegensatz zur Meinung des Klägers gerade nicht hergeleitet werden, daß eine Altersbegrenzung schlechthin nicht zur "Bedingung" im tariflichen Sinne gemacht werden durfte. Für diese Auffassung des Klägers gibt es weder in § 6 Abs. 3 SenTV noch sonst im SenTV einen Anhaltspunkt. Nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck von § 6 Abs. 1 und 3 SenTV soll es zwar bei Beförderungen grundsätzlich auf die Seniorität ankommen; sie soll jedoch danach nur dann den Ausschlag geben, wenn der betreffende Bewerber die mit der Betriebsvertretung festgelegten "Bedingungen" erfüllt, als welche im allgemeinen auch eine Altersbegrenzung in Betracht kommen kann. Im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers kommt es daher auch nicht nur auf seine fliegerische Qualifikation und seine gesundheitliche Verfassung an. Auch das hebt das Landesarbeitsgericht zutreffend hervor.

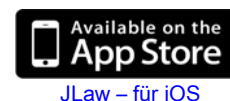
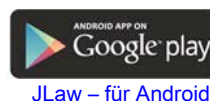
Da nach § 6 Abs. 1 S. 2 SenTV die bei Beförderungen rechtserheblichen "Bedingungen" im Zusammenwirken mit der Betriebsvertretung, also einem Dritten, festgesetzt werden, haben die staatlichen Arbeitsgerichte jedoch unbeschadet der Möglichkeit der Anrufung des Schiedsgerichts durch die Betriebs-

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

- 11 -



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



- 11 -

vertretung nach § 5 Abs. 3 SenTV im Einzelfall die festgelegten Beförderungsbedingungen nach § 319 BGB in entsprechender Anwendung daraufhin zu überprüfen, ob sie offenbar unbillig sind (BAG 21, 305 311 7 = AP Nr. 20 zu § 611 BGB Akkordlohn). Das ist dann der Fall, wenn sich die Unbilligkeit jedermann oder doch wenigstens dem sachkundigen und unbefangenen Beobachter unmittelbar aufdrängt (BGH LM Nr. 8 zu § 317 BGB = MDR 1961, 670 sowie AP Nr. 1 zu § 319 BGB; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 319 Anm. 3; Palandt, BGB, 29. Aufl., § 319 Anm. 2 a). Dabei sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu einzelnen unter den aufgezeigten Gesichtspunkten möglicherweise erheblichen Einzelumständen Ausführungen gemacht, jedoch eine umfassende Überprüfung nach Maßgabe des § 319 BGB noch nicht vorgenommen. Insbesondere sind bisher wichtige Gesichtspunkte unberücksichtigt geblieben, die hierzu der Kläger vorgebracht hat. Er hat im einzelnen ausgeführt, daß durch die Vereinbarung zwischen der Beklagten und der Betriebsvertretung über die Altersgrenze ältere Flugzeugführer in unbilliger und willkürlicher Weise gegenüber jüngeren benachteiligt worden seien, wobei wichtig sei, daß sich wegen der größeren Zahl der jüngeren Flugzeugführer die Betriebsvertretung ungleich stärker für deren Belange und Chancen einsetze als für die älteren Flugzeugführer. Da insbesondere diese, ggf. noch aufzuklärenden Umstände bisher im Rahmen einer Gesamtüberprüfung nach § 319 BGB noch nicht gewürdigt worden sind, bedarf es der Zurückverweisung.

Soweit sich freilich das Landesarbeitsgericht zu einzelnen in diesem Zusammenhang rechtserheblichen Punkten bereits geäußert hat, sind seine Ausführungen grundsätzlich zutreffend. So führt das Landesarbeitsgericht mit

- 12 -

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



- 12 -

Recht aus, daß die Beklagte als Wirtschaftsunternehmen auf Rentabilitätsgesichtspunkte Bedacht nehmen kann und diese mithin auch bei der Festlegung der "Bedingungen" nach § 6 Abs. 1 SenTV im Rahmen der Billigkeit mitberücksichtigt werden können. Dazu bedarf es auch im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers keiner besonderen tariflichen Regelung. Mit Recht berücksichtigt das Landesarbeitsgericht sinngemäß weiterhin, daß nach den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder Beamte, die ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben, von Beförderungen ausgeschlossen sind. Gleichermaßen könnte berücksichtigt werden, daß Berufssoldaten und Polizeibeamte im Vollzugsdienst wegen der Anforderungen, die an ihre körperliche Belastungsfähigkeit und Reaktionsfähigkeit gestellt werden müssen, vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden (vgl. etwa §§44 und 45 des Soldatengesetzes sowie §194 Abs. 1 des hess. Beamtengesetzes; Badura - Friauf, Besonderes Verwaltungsrecht, 2. Aufl., S. 223). Im Interesse der Sicherheit müssen an die körperliche Leistungsfähigkeit und die Reaktionsfähigkeit von Piloten unter den heutigen erschwerten Bedingungen im Luftverkehr gleichermaßen hohe Anforderungen gestellt werden, wovon das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausgeht. Zu Lasten des Klägers kann weiter, wie das Landesarbeitsgericht richtig bemerkt, berücksichtigt werden, daß ihm ein gewisser finanzieller Ausgleich für die nicht mehr vollzogene Beförderung nach den Bestimmungen des Tarifvertrages Nr. 8 zukommt.

Schließlich führt das Landesarbeitsgericht auch im Grundsatz zutreffend aus, daß zwischen der Umschulung eines Flugkapitäns auf einen anderen,

- 13 -

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
[\(mobile App\)](#)



neuen Flugzeugtyp und der Umschulung eines Copiloten zum Piloten für das gleiche Flugzeug ein beträchtlicher tatsächlicher Unterschied nach Voraussetzungen und Umständen besteht, so daß sich jedenfalls grundsätzlich aus der ungleichen Behandlung umzuschulender Piloten und Copiloten kein Verstoß gegen den dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten läßt. Das gesteht sogar der selbst sachverständige Kläger weitgehend zu.

Das Landesarbeitsgericht wird daher unter Würdigung a l l e r Umstände des vorliegenden Falles, die ggf. noch ergänzend nach entsprechenden Fragen gemäß § 139 ZPO vorzutragen und zu erörtern sind, nach § 319 BGB zu prüfen haben, ob im konkreten Falle zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine offenbar unbillige Entscheidung im zuvor erörterten Rechtssinne zu Lasten des Klägers getroffen worden ist.

Schließlich wird das Landesarbeitsgericht auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentscheiden haben.

Dr. Rengier
hat Urlaub
gez. Dr. Neumann gez. Dr. Neumann Dr. Feller
Willems Dr. Richter

