

Aktenzeichen: 4 AZR 272/85

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. August 1986
- 4 AZR 272/85 -

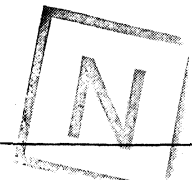
I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 3. August 1983
- 11 Ca 332/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Dezember 1984
- 10 Sa 139/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Seniorität - Gleichbehandlung - Haftung der TV-Parteien

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Seniorität; Tarifvertrag über den Förderungsaufstieg und den Cockpit Crew Tausch für das Bordpersonal der DLH und CFG vom 10. April 1979 (TV Förderungsaufstieg) Protokollnotiz I Nr. 5; Manteltarifvertrag für das Bordpersonal dieser Gesellschaften vom 1. Januar 1979 (MTV Bord) Protokollnotiz I Nr. 15; BGB § 242 Gleichbehandlung, § 276; TVG § 1; GG Art. 9, Art 46

Leitsätze:

1. In Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg stellen die Tarifvertragsparteien auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der ersten gemeinsamen Senioritätslisten für das Cockpitpersonal beider Fluggesellschaften ab. Die Tarifnorm gibt nur denjenigen Angestellten einen Anspruch auf eine Ausgleichszulage, die zur Förderung hätten ausgewählt werden müssen, wenn die gemeinsame Seniorität nicht eingeführt worden wäre.
2. Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung nach Nr. 15 Abs. 1 der Protokollnotiz zum MTV Bord setzt Verschulden im Sinne von § 276 BGB auf der Arbeitgeberseite voraus.
3. Gegen die Heranziehung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bei den Einstellungsmodalitäten sowie gegen seine allgemeine konzernweite Anwendung bestehen rechtliche Bedenken.
4. Die Rechtssetzung der Tarifvertragsparteien ist frei und autonom. Schadenersatzansprüche tarifunterwerfener Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die sich durch tarifliche Normen benachteiligt fühlen, gegen die Tarifvertragsparteien oder deren Repräsentanten bestehen nach geltendem Recht nicht.



4 AZR 272/85

10 Sa 139/84 Frankfurt am Main

Verkündet am
20. August 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 1986 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag, den ehrenamtlichen Richter Gossen und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:

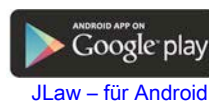
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Dezember 1984 - 10 Sa 139/84 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der 45 Jahre alte Kläger ist Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft. Er hat bei der KLM eine Ausbildung zum Verkehrsflugzeugführer absolviert und wurde wie weitere 40 niederländische Piloten (die sogenannte Holländer-Gruppe) zu Beginn des Jahres 1967 bei der Beklagten im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses als Copilot eingestellt. Mit Wirkung vom 1. Juli 1967 wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien in ein solches von unbestimmter Dauer umgewandelt. Wie die sonstigen Angehörigen der "Holländer-Gruppe" erhielt der Kläger im Hinblick auf das ab 1. Juli 1967 bestehende unbefristete Arbeitsverhältnis der Parteien das Senioritätsdatum des 1. Juli 1967. Dagegen wurden mit den niederländischen Piloten, die zu Beginn des Jahres 1967 nicht in die Dienste der Beklagten, sondern in die ihrer Tochtergesellschaft, der Condor -Flugdienst GmbH, getreten waren, sofort unbefristete Arbeitsverhältnisse begründet. Sie erhielten daher das Senioritätsdatum des 1. Januar 1967.

Erstmals in dem Tarifvertrag über den Förderungsaufstieg und den Cockpit Crew Tausch für das Bordpersonal der DLH/CFG vom 10. April 1979 (TV Förderungsaufstieg) verpflichteten sich die Beklagte und ihre Tochtergesellschaft, die Condor Flugdienst GmbH (CFG), zur Erstellung gemeinsamer Senioritätslisten. In der ersten gemeinsamen Liste der Flugzeugführer, die am 1. April 1980 in Kraft trat, erhielt der Kläger die Senioritätsnummer 483, während er in der bis dahin gültigen Liste, die die Flugzeugführer der Tochtergesellschaft der Beklagten noch nicht enthielt, die Senioritätsnummer 437 hatte. Dabei war jeweils das Senioritätsdatum des 1. Juli 1967 maßgebend.

Wegen der unterschiedlichen Einstellungspraxis beider Gesellschaften und der daraus resultierenden divergierenden Senioritätsdaten kam es zu einem Einspruch der Mitarbeitervertretung nach der Protokollnotiz II zu § 3 Ziff. 3 TV Förderungsaufstieg,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

der zu einem Spruch der Einigungsstelle vom 6. März 1980 führte.
Dieser lautet:

"Den Angehörigen des Bordpersonals, die unmittelbar vor ihrer Festanstellung Beschäftigungszeiten aufgrund von Zeitverträgen bei der DLH nachweisen können, sind diese Zeiten bei der Eingruppierung in die gemeinsame Senioritätsliste der Flugzeugführer gemäß Tarifvertrag Förderungsaufstieg ab 1.4.1980 anzurechnen.

Begründung:

Dem Antrag war stattzugeben, weil nach Protokollnotiz II Nr. 2 zum Tarifvertrag Förderungsaufstieg, gültig ab 2.4.79, in beiden Gesellschaften bei der Festlegung des Senioritätsdatums erheblich unterschiedliche Maßstäbe zugrunde gelegt worden sind: Während bei der CFG vergleichbare Personengruppen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen eingestellt worden sind, hat die DLH eine abgegrenzte Personengruppe zunächst in Zeitvertragsverhältnissen beschäftigt. Hier war Einheitlichkeit der Maßstäbe herbeizuführen."

Dadurch änderte sich die Platzziffer des Klägers auf der gemeinsamen Senioritätsliste von bisher Nr. 483 auf Nr. 432.

Daraufhin bewarb sich der Kläger auf die Ausschreibung Nr. 34 vom 29. August 1980 für vier bzw. sechs Kapitänsstellen auf dem Flugzeugmuster A 300 mit Grundkursbeginn am 18. Dezember 1980 sowie auf die vom gleichen Tage stammende Ausschreibung Nr. 37 für zwei bzw. vier Kapitänsstellen auf dem Flugzeugmuster B 707 mit Grundkursbeginn am 21. November 1980. Bei beiden Förderungsmaßnahmen, für die der Kläger die Ausschreibungsbedingungen erfüllte, wurden insgesamt acht Umschulungsplätze vergeben. Die Bewerbungen des Klägers wurden jedoch von der Beklagten unter Hinweis auf senioritätsältere Kollegen abschlägig beschieden.

Mit Schreiben vom 23. März 1981 sagte die Beklagte dem Kläger unter Bezugnahme auf die Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg in Verbindung mit der Protokollnotiz I Ziffer 15 Abs. 3 zum Manteltarifvertrag für das Bordpersonal (MTV Bord) eine monatliche Ausgleichszulage in Höhe von 672,-- DM brutto zu. Diese Ausgleichszulage wurde ab 1. März 1981 an den Kläger gezahlt. Später wurde sie auf monatlich 697,-- DM brutto erhöht.



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



- 4 -

Mit Schreiben vom 21. September 1981 teilte die Beklagte dem Kläger mit, die Zahlung der Ausgleichszulage beruhe auf einem Rechtsirrtum. Mit dieser Begründung stellte die Beklagte ab 1. September 1981 die Zahlung ein.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Fortzahlung der Ausgleichszulage für den Zeitraum vom 1. September 1981 bis 31. Januar 1983 und Weiterzahlung für die Folgezeit nebst Zinsen nach näherer Maßgabe in Anspruch genommen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, seine Förderung sei aus Gründen unterblieben, die die Beklagte zu vertreten habe. Konkret habe sie es zu vertreten und müsse sie daher dafür einstehen, daß ihm sein objektiv zustehendes Senioritätsdatum des 1. Januar 1967 als Termin des tatsächlichen Beginns seines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten erst nachträglich und verspätet durch den Spruch der Einigungsstelle zuerkannt worden sei. Dabei sei zu beachten, daß dieser Spruch der Einigungsstelle rückwirkende Geltung habe. Sachlich habe die Beklagte § 1 Abs. 2 TV Förderungsaufstieg verkannt. Außerdem sei die Beklagte verpflichtet gewesen, für eine gleichmäßige Behandlung bei der Einstellung der "Holländer-Gruppe" bei sich und ihrer Tochtergesellschaft Sorge zu tragen. Ein rechtserheblicher Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege darin, daß mit den Angehörigen dieser Gruppe bei der Beklagten zunächst befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen worden seien, dagegen bei der Condor Flugdienst GmbH unmittelbar unbefristete Arbeitsverhältnisse. Auch hätte die Beklagte nicht an einer Tarifregelung mitwirken dürfen, durch die seine Rechtsposition verschlechtert worden sei. Hätte die Beklagte die zu seinen Gunsten bestehende Rechtslage beachtet, so hätte er schon vor dem Inkrafttreten des TV Förderungsaufstieg eine konkrete und gesicherte Anwartschaft auf Umschulung und Beförderung gehabt. Schließlich habe er auf die Ausgleichszulage auch einen einzelvertraglichen Anspruch erworben, der ihm nicht ohne Änderungskündigung hätte entzogen werden können. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

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

- 5 -



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

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

- 5 -

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 11.981,-- DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen nach näherer Maßgabe zu zahlen und die Ausgleichszulage mit 4 v.H. Zinsen in Höhe von monatlich 708,-- DM brutto auch darüber hinaus fortzuzahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Anspruchsgrundlage. Der Kläger könne die Fortzahlung der Ausgleichszulage nicht verlangen. Den Ausschluß des Klägers bei den Ausschreibungen Nr. 34 und Nr. 37 habe sie nicht zu vertreten. Das Senioritätsdatum des 1. Juli 1967 sei für den Kläger nach den früheren tariflichen Bestimmungen festgesetzt worden. Die Festsetzung sei bestandskräftig. Entscheidend sei, daß der Kläger bei den beiden Ausschreibungen trotz der inzwischen zu seinen Gunsten eingetretenen Verbesserungen deshalb nicht habe zum Zuge kommen können, weil es vor ihm noch Bewerber mit einer günstigeren Seniorität gegeben habe. Im übrigen wirkten entgegen der Meinung des Klägers die Korrekturen durch den Spruch der Einigungsstelle nur für die Zukunft und nicht etwa rückwirkend. Das ergebe sich aus seinem Inhalt ganz deutlich. Daher sei bis zum 1. April 1980 das ursprüngliche Senioritätsdatum für den Kläger bindend gewesen. Entgegen der Meinung des Klägers sei der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz betriebsbezogen, so daß er betriebsübergreifend im Gesamtbereich eines Konzerns nicht angewendet werden könne. Eine Schadenersatzhaftung aus der Mitwirkung bei dem Zustandekommen tariflicher Vorschriften sei dem geltenden Recht fremd. Einen vertraglichen Anspruch auf die eingeklagte Ausgleichszulage habe der Kläger niemals erworben. Sie habe lediglich in Erfüllung einer vermeintlichen tariflichen Verpflichtung geleistet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger unter Aufgabe seines bisherigen zweiten Klageantrages die Klageforderung um weitere 9.912,-- DM brutto erweitert und seine Zinsforderung entsprechend modifiziert. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren nach Maßgabe seiner in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß es für das Klagebegehren keine Anspruchsgrundlage gibt.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Kläger Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG). Diese hat mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. für das Bordpersonal der Beklagten sowie der Condor Flugdienst GmbH den Tarifvertrag über den Förderungsaufstieg und den Cockpit Crew Tausch vom 10. April 1979 (TV Förderungsaufstieg) abgeschlossen. Damit gilt dieser Tarifvertrag zwischen den Prozeßparteien unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG).

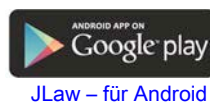
In Nr. 5 der Protokollnotiz I zu diesem Tarifvertrag, die als Tarifbestandteil selbst Tarifcharakter hat und auf die sich der Kläger zur Klagebegründung in erster Linie beruft, bestimmen die Tarifvertragsparteien:

"Auf diejenigen Angehörigen des Cockpitpersonals der DLH/CFG, die ohne Einführung der gemeinsamen Seniorität aufgrund des zum Zeitpunkt der Einführung gültigen Umschulungsplanes zur Umschulung mit Grundkursbeginn vor dem 31.12.1980 ausgewählt worden wären, findet Ziffer 15 Abs. 3 der Protokollnotiz des MTV Bord Nr. 2 bzw. die an deren Stelle tretende Regelung im jeweils geltenden MTV Bord sinngemäß Anwendung."

Mit dieser Tarifnorm werden im Gegensatz zur allgemeinen Üblichkeit im Rechtsleben und auch im Bereiche tarifvertraglicher Regelungen (vgl. das Urteil des Senats vom 20. Juni 1984 - 4 AZR 276/82 - AP Nr. 58 zu § 611 BGB Dienstordnungs-



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



Angestellte) sogenannte Exspektanzen eines Arbeitnehmers berücksichtigt und demgemäß in rechtlich zulässiger Weise Ausgleichszahlungen für den Fall vorgesehen, daß ein bestimmtes Senioritätssystem nicht eingeführt worden wäre und bei Bestehen des früheren, abgelösten Senioritätssystems der Angestellte zur Umschulung ausgewählt worden wäre. Zwar sieht § 5 Abs. 7 TV Förderungsaufstieg vor:

"Ansprüche aus diesem Tarifvertrag stehen nur der nach den Abs. 1 und 2 zuständigen Mitarbeitervertretung zu."

Gleichwohl ist, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, der Kläger für den auf die Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg gestützten Anspruch aktivlegitimiert. Die in § 5 Abs. 7 TV Förderungsaufstieg in Bezug genommenen Absätze 1 und 2 des § 5 dieses Tarifvertrages beziehen sich nämlich nur auf die Senioritätslisten als solche, um die es vorliegend nicht unmittelbar geht (vgl. dazu die Urteile des Senats vom 28. März 1973 - 4 AZR 271/72 - AP Nr. 2 zu § 319 BGB und 22. Mai 1985 - 4 AZR 278/84 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen). Im übrigen ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang zwischen Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg und der darin in Bezug genommenen Tarifnorm im Manteltarifvertrag, worin von einer Ausgleichszahlung zu Gunsten der "Angehörigen des Cockpitpersonals" die Rede ist, daß die Tarifvertragsparteien einen individuellen Anspruch der betroffenen Angehörigen des Cockpitpersonals auf die eingeklagte Ausgleichszahlung haben normieren wollen.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch richtig erkannt, daß dem Kläger dieser Anspruch nicht zusteht. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg zeitlich nicht etwa auf die Verhältnisse beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, d.h. am 2. April 1979 (§ 1 Abs. 1 des Teils 3 dieses Tarifvertrages), abstellt, sondern auf diejenigen zur Zeit des Inkrafttretens der ersten gemeinsamen Senioritätslisten, das gemäß Abs. 4



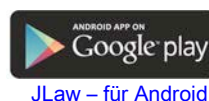
Buchstabe a der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg am 1. April 1980 lag. Das ergibt sich, wie das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt, aus dem Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmungen und ihrem Gesamtzusammenhang. In Abs. 4 Buchstabe a der Protokollnotiz bestimmen die Tarifvertragsparteien nämlich zunächst, daß die nach dem TV Förderungsaufstieg erstmals zu erstellenden gemeinsamen Senioritätslisten am 1. April 1980 in Kraft treten sollen, wie es auch tatsächlich geschehen ist. Erst nach dieser Regelung, die sie insoweit logisch voraussetzen, sehen die Tarifvertragsparteien dann weiter in Absatz 5 vor, daß diejenigen Angehörigen des Cockpitpersonals, die ohne Einführung der gemeinsamen Seniorität zur Umschulung ausgewählt worden wären, die Ausgleichszahlung erhalten sollen. Die Regelung der Tarifvertragsparteien in Nr. 5 Abs. 1 setzt also die Realisierung von Abs. 4 Buchstabe a der Protokollnotiz I voraus. Jede andere Beurteilung erwiese sich als unvernünftig, nicht zweckorientiert und unbrauchbar (vgl. die Urteile des Senats vom 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 - und 13. November 1985 - 4 AZR 269/84 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats).

Ist aus den dargelegten Gründen aber bei der Tarifierung auf die Verhältnisse am 1. April 1980 abzustellen, dann muß auch der Spruch der Einigungsstelle vom 6. März 1980 mitberücksichtigt werden, der nach seinem ausdrücklichen Inhalt entgegen der Auffassung des Klägers erst ab 1. April 1980 Rechtswirkungen erzeugen sollte. Hiernach ist dem Kläger bei der Bestimmung seiner Seniorität auch die Dauer seines Zeitvertrages mit der Beklagten im ersten Halbjahr 1967 gutzubringen. Er erhielt auf diesem Wege eine bedeutend bessere Senioritätsnummer, mit der er unstreitig 51 bisher vor ihm zu berücksichtigende Flugzeugführer überspringen konnte.

Hieraus ergibt sich jedoch zugleich, daß der Kläger aus der Tarifnorm der Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg



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



aufstieg keine Rechte geltend machen kann. Die Tarifvertragsparteien beschränken nämlich diese Tarifnorm ausdrücklich auf solche Angehörige des Cockpitpersonals, die "ohne Einführung der gemeinsamen Seniorität" hätten Berücksichtigung finden müssen. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, setzt die Tarifnorm nach ihrem Wortlaut, nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang und insbesondere nach ihrem erkennbaren Sinn und Zweck damit voraus, daß der betreffende Angehörige des Cockpitpersonals, um anspruchsberechtigt zu sein, im Sinne adäquater Kausalität hätte ausgewählt werden müssen, wenn die gemeinsame Seniorität nicht eingeführt worden wäre. Demgegenüber ist aber der Kläger aus den dargelegten Gründen in die Rechtsposition der Berücksichtigungsfähigkeit erst infolge der Einführung der gemeinsamen Seniorität und des damit zusammenhängenden Spruches der Einigungsstelle hineingewachsen. Diesen Personenkreis wollten jedoch die Tarifvertragsparteien mit Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg nicht berücksichtigen. Dabei kommt es entgegen der Meinung des Klägers insoweit auch nicht darauf an, ob die Seniorität des betreffenden Cockpitangestellten vor Einführung der gemeinsamen Seniorität zutreffend war oder nicht. Vielmehr zieht die Tarifnorm nur rechtliche Konsequenzen aus der faktischen Einführung der gemeinsamen Seniorität bei beiden konzerngebundenen Fluggesellschaften nach Maßgabe des TV Förderungsaufstieg.

Auch die weiteren Einwendungen der Revision, die der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieft hat, greifen nicht durch. Zwar räumt nunmehr der Kläger selbst ein, Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg sei vorliegend zu seinen Gunsten nicht unmittelbar anwendbar. Er meint aber, die Vorschrift müsse zumindest analog angewendet werden. Das ist jedoch entgegen den Ausführungen des Klägers nicht möglich. Die Tarifnorm beschränkt sich nämlich sowohl nach ihrem insoweit eindeutigen Wortlaut als auch nach ihrem Gesamtzusammenhang ausschließlich auf Angehörige des Cockpitpersonals, deren Senioritätsposition sich durch die Einführung der gemeinsamen Seniorität verschlechtert hat. Zu diesem Personenkreis gehört jedoch der



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



- 10 -

Kläger nicht. Es kommt in diesem Zusammenhang entgegen den weiteren Ausführungen der Revision auch nicht darauf an, ob die ursprüngliche, von der Beklagten festgesetzte Seniorität des Klägers zutreffend war oder nicht. Darauf stellt die anzuwendende Tarifnorm nämlich nicht ab. Auch auf etwaige frühere Einwendungen der Betriebsvertretung kann es nicht ankommen. Solche sind zudem nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch zunächst überhaupt nicht erhoben worden. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht in den Senat gemäß § 561 ZPO bindender Weise festgestellt, daß - abgesehen von dem Einspruch der Betriebsvertretung, der zu dem behandelten Spruch der Einigungsstelle geführt hat - die Betriebsvertretung keine weiteren Gegenvorstellungen gegenüber der alten Senioritätsregelung bei der Beklagten angebracht hat. Prozessuale Rügen sind insoweit von der Revision nicht erhoben worden. Soweit der Kläger hierzu in der Revisionsinstanz noch neue Tatsachen vorgetragen hat, können diese aus den Gründen des § 561 ZPO keine Berücksichtigung mehr finden. Entscheidend verkennt der Kläger im übrigen, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die von ihm herangezogene Norm der Nr. 5 der Protokollnotiz I zum TV Förderungsaufstieg weder unmittelbar noch sinngemäß dazu herangezogen werden kann, die frühere, vor Einführung der gemeinsamen Seniorität für beide Gesellschaften festgesetzte Seniorität des Klägers bei der Beklagten zu korrigieren.

Weiter beruft sich der Kläger zur Begründung seines Klagebegehrens noch auf Nr. 15 Abs. 1 der Protokollnotiz I zum Manteltarifvertrag für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG und der Condor Flugdienst GmbH vom 1. Januar 1979 (MTV Bord), worin bestimmt wird:

"Wird ein Angehöriger des Cockpitpersonals aus Gründen, die DLH/CFG zu vertreten haben, von einer Förderung gemäß Tarifvertrag ausgeschlossen, obwohl er alle Bedingungen und Voraussetzungen erfüllt, erhält er eine Ausgleichszahlung."

- 11 -



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



Aus den bereits dargelegten Gründen ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß auch mit dieser Tarifnorm die Tarifvertragsparteien bei Erfüllung der Voraussetzungen zu Gunsten des jeweiligen Arbeitnehmers einen individuellen Rechtsanspruch haben begründen wollen.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch mit Recht erkannt, daß auch hiernach die Klage nicht begründet ist. Aus dem Tarifwortlaut und dem Gesamtzusammenhang der einschlägigen Tarifnorm ergibt sich nämlich deutlich, daß der tarifliche Ausgleichsanspruch nur zustehen soll, wenn nach dem in Bezug genommenen TV Förderungsaufstieg bei dem betreffenden Angehörigen des Cockpitpersonals alle Voraussetzungen für eine Berücksichtigung zur Förderung erfüllt sind. Damit ist zugleich von den Tarifvertragsparteien § 6 Abs. 3 TV Förderungsaufstieg in Bezug genommen, wonach, wenn mehrere Bewerber die festgesetzten Bedingungen erfüllen, die ausgeschriebenen Stellen nach der Seniorität zu besetzen sind. Tarifliches Erfordernis für die Berücksichtigung des Angestellten ist also auch die jeweils bestehende vorrangige Seniorität. Daran fehlt es jedoch beim Kläger, da bei den Ausschreibungen Nr. 34 und Nr. 37 trotz der Aufbesserung seiner Senioritätsposition infolge des Spruches der Einigungsstelle vom 6. März 1980 Angestellte mit einer günstigeren Seniorität vorhanden waren, die demgemäß auch von der Beklagten den Zuschlag erhielten. Das ist nicht nur unstreitig, sondern auch vom Landesarbeitsgericht so festgestellt worden. Schon daran scheitert ein Anspruch des Klägers aus Nr. 15 Abs. 1 der Protokollnotiz I zum MTV Bord.

Davon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht auch richtig erkannt, daß die Beklagte die geschilderte Senioritätsposition des Klägers im tariflichen und allgemeinen Rechtssinne nicht zu vertreten hat. Wenn im Arbeitsrecht und speziell in Tarifverträgen vom "Vertretenmüssen" wie in Nr. 15 Abs. 1 der Protokollnotiz I zum MTV Bord die Rede ist, so kann das eine unterschiedliche Bedeutung haben. Einmal ist bei Verwendung dieses Begriffes dann, wenn es um die Tragung des Betriebsrisikos geht, regelmäßig nicht



- 12 -

auf Verschulden im Sinne von § 276 BGB abzustellen, sondern darauf, daß - ohne Rücksicht auf Verschuldensgesichtspunkte - allein der Arbeitgeber das Betriebsrisiko zu tragen hat und er demgemäß insbesondere immer dann zur Lohnzahlung verpflichtet ist, wenn die Arbeit aus im Betrieb liegenden Gründen nicht geleistet werden kann (vgl. BAG 42, 94, 98 = AP Nr. 31 zu § 615 BGB Betriebsrisiko sowie das Urteil des erkennenden Senats vom 13. November 1974 - 4 AZR 106/74 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie mit weiteren Nachweisen). Andererseits kann der Begriff des "Vertretenmüssens" von Tarifvertragsparteien aber auch im Sinne einer allgemeinen rechtlichen Bedeutung, also insbesondere im Sinne von Verschulden im Sinne von § 276 BGB, verwendet werden. Verwenden nämlich die Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag einen Begriff, der in der Rechtsterminologie eine bestimmte, vorgegebene Bedeutung hat, so ist in der Regel davon auszugehen, daß der Rechtsbegriff von ihnen in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung verwendet wird und demgemäß angewendet werden soll (vgl. BAG 42, 272, 277 = AP Nr. 61 zu § 616 BGB sowie die Urteile des Senats vom 12. März 1986 - 4 AZR 547/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und 13. November 1985 - 4 AZR 269/84 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats).

Das gilt auch vorliegend, insbesondere im Hinblick auf Sinn und Zweck von Nr. 15 Abs. 1 der Protokollnotiz I zum MTV Bord, zumal diese Tarifnorm einen individuellen Anspruch auf eine tarifliche Ausgleichszulage begründet und inhaltlich nichts mit Fragen des Betriebsrisikos zu tun hat. Das ist vom Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung der Rechtsgedanken von § 275, § 276 und § 280 BGB zutreffend erkannt und gewürdigt worden. Dabei geht das Landesarbeitsgericht auch zutreffend davon aus, daß im allgemeinen Zivilrechtsverkehr der Schuldner (im Regelfalle) gemäß § 276 BGB nur Vorsatz und Fahrlässigkeit "zu vertreten" und demgemäß zu haften hat.



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



- 13 -

Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, daß vorliegend ein Verschulden der Beklagten im Sinne von Nr. 15 Abs. 1 der Protokollnotiz I zum MTV Bord nicht in Betracht kommt. Insbesondere liegt, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, ein Verstoß der Beklagten gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vor. Er kann vielmehr nur dann angenommen werden, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. die Beschlüsse des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 60/85 - und - 4 ABR 7/85 - sowie das Urteil des Senats vom 23. April 1986 - 4 AZR 128/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats). Diese Voraussetzungen können mit dem Landesarbeitsgericht vorliegend jedoch nicht schon deswegen als erfüllt angesehen werden, weil die Beklagte bei deren Einstellung mit den Angehörigen der "Holländer-Gruppe" zunächst befristete Arbeitsverhältnisse mit halbjähriger Dauer begründete, während ihre Tochtergesellschaft, die Condor Flugdienst GmbH, das diesem Personenkreis angehörende Cockpitpersonal sofort in Arbeitsverhältnisse mit unbegrenzter Dauer einstellte, was zu unterschiedlichen Senioritätsdaten bei den Angehörigen beider Gruppen von Flugpersonal führte.

Nach der Meinung des Senats kann der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nämlich bei den Einstellungsmodalitäten ohnehin keine Anwendung finden, also auch nicht bei der Frage, ob ein Arbeitnehmer zunächst befristet und ein anderer unbefristet eingestellt wird. Insoweit hat vielmehr - ähnlich wie im Bereiche der Vergütung - die Vertragsfreiheit bzw. die vertragsrechtliche Gestaltungsfreiheit Vorrang (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II mit weiteren Nachweisen). Im übrigen beruht die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes darauf, daß zwischen einem gemeinsamen Arbeitgeber und den jeweiligen Arbeitnehmern bereits eine feste Rechtsbeziehung mit verschiedenen



Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers überhaupt besteht, die erst durch die Begründung des Arbeitsverhältnisses zustandekommen kann (vgl. Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 48 a II 1- 2, S. 422 - 423; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I, § 37 II 1 - 2, S. 502 ff.; Söllner, Arbeitsrecht, 6. Aufl., § 31 III, S. 221; Hueck, Götz, Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, S. 232, 234 und 237).

Weiter hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt, daß gegen eine unternehmensübergreifende, konzernweite Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ebenfalls erhebliche rechtliche Bedenken bestehen, die der Senat teilt. Dabei berücksichtigt der Senat einmal, daß nach bisher ganz herrschender Auffassung die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes betriebsbezogen ist, also die Zugehörigkeit der zu vergleichenden Arbeitnehmer zum gleichen Betrieb voraussetzt (vgl. Hueck/Nipperdey, aaO, § 48 a II 1, S. 422; Nikisch, aaO, § 37 II 4, S. 507 mit weiteren Nachweisen). Damit ist bereits zweifelhaft, ob und inwieweit die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Arbeitnehmer verschiedener Betriebe desselben Unternehmens ausgedehnt werden kann (vgl. dazu Nikisch wie zuvor sowie Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl., § 112 II 1, S. 677).

Erst recht müssen aber Bedenken gegen die Rechtsauffassung des Klägers bestehen, wonach der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz schlechthin und allgemein auch für alle Arbeitnehmer eines Konzerns gelten soll, woraus der Kläger für sich die Folgerung zieht, daß die in einem Konzern mit der Beklagten verbundene Condor Flugdienst GmbH zu Anfang des Jahres 1967 die der "Holländer-Gruppe" angehörenden Flugzeugführer unbefristet eingestellt habe und demgemäß deren Seniorität festgesetzt worden sei, müsse dasselbe auch für ihn bzw. alle bei der Beklagten eingestellten Flugzeugführer aus der "Holländer-Gruppe" gelten. Dabei übersieht der Kläger, daß die in einem



Konzern zusammengeschlossenen Firmen ihre rechtliche Selbständigkeit behalten, auch wirtschaftlich mehr oder weniger weitgehend selbständig bleiben und damit in einem Konzern mehrere und unterschiedliche Arbeitgeber vorhanden sind (vgl. Reinhardt, Gesellschaftsrecht, § 49, S. 265 ff., Rasch, Deutsches Konzernrecht, 5. Aufl., S. 33 ff. sowie Baumbach/Duden, HGB, 22. Aufl., Einf. Buch I Anm. 4 A und Einf. Buch II Anm. 8). Außerdem sind in einem Konzern nicht selten Unternehmen ganz unterschiedlicher Fachsparten zusammengeschlossen, bei denen gänzlich verschiedene Arbeitsbedingungen bestehen und demgemäß auch Tarifverträge ganz verschiedener Art gelten können. Das zeigt sogar der vorliegende Fall. Nach dem Akteninhalt gibt es nämlich Tarifverträge, die nur im Bereiche der Beklagten, und umgekehrt solche, die nur bei der Firma Condor Flugdienst GmbH als "Haustarife" Geltung haben bzw. hatten. Daher bestehen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, keine rechtlichen Bedenken dagegen, daß die Beklagte die Angehörigen der "Holländer-Gruppe" zunächst nur befristet, die Firma Condor Flugdienst GmbH als selbständiger Arbeitgeber dagegen die entsprechenden Angestellten zu Beginn des Jahres 1967 sofort in Dauerarbeitsverhältnisse eingestellt hat. Gegen diese ungleiche Behandlung zweier konzerngebundener Firmen kann der Kläger auch nach der Meinung des erkennenden Senats nicht erfolgreich mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz angehen. Dabei berücksichtigt der Senat, ohne daß es darauf entscheidend ankommt, auch noch ergänzend, daß aus ähnlichen Gründen auch das Kündigungsschutzgesetz als nicht konzernbezogen angesehen und angewendet wird (vgl. BAG 41, 72, 85 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Konzern sowie das weitere Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Mai 1986 - 2 AZR 612/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Auch die diesbezüglichen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Dabei übersieht der Kläger, daß es aus den zuvor näher dargelegten Gründen nicht einmal entscheidend darauf ankommt, ob eine konzernweite Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes rechtlich möglich und geboten ist.



Er verkennt aber auch die dagegen bestehenden grundsätzlichen rechtlichen Bedenken. Demgegenüber kann sich der Kläger entgegen seinen Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch nicht auf die Rechtsfolgen der §§ 54 ff. BetrVG bzw. die Möglichkeit der Errichtung eines Konzernbetriebsrates und des Abschlusses von Konzernbetriebsvereinbarungen berufen. Aus den gleichen Gründen geht der Hinweis auf die dazu vorgelegten Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Bremen und des Arbeitsgerichts Bremen fehl. Es geht nämlich vorliegend weder um Mitbestimmungsrechte noch um rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten der Konzernbetriebsräte, sondern ausschließlich um den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz und die Möglichkeit seiner Ausdehnung über den konkreten Betrieb hinaus auf Unternehmen und Konzern.

Das Landesarbeitsgericht führt weiter zutreffend aus, daß es eine auf Schuldvorwürfe nach bürgerlichrechtlichen Grundsätzen gestützte Haftung der Tarifvertragsparteien gegenüber einem einzelnen tarifgebundenen Arbeitnehmer (oder Arbeitgeber) aus dem Abschluß oder der Durchführung von Tarifverträgen nicht gibt. Bei dem Abschluß von Tarifverträgen bzw. der Vereinbarung seiner normativen Teile, die Begründung, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln, handelt es sich nämlich um unter Verfassungsschutz stehende Rechtssetzung der Tarifvertragsparteien aufgrund der ihnen insoweit übertragenen Autonomie. Diese aber ist, obwohl es an gesetzlichen Bestimmungen über die diesbezügliche Rechtsstellung der Tarifvertragsparteien und ihrer Repräsentanten, auch die Art des Zustandekommens der Tarifnormen fehlt (vgl. Art. 46 und 47 GG für Abgeordnete), wie die staatliche Gesetzgebung durch Bundestag, Landtage und weitere Gesetzgebungsorgane frei und unabhängig (vgl. dazu die Urteile des Senats vom 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - AP Nr. 4 zu § 3 BAT, und 18. September 1985 - 4 AZR 75/84 - AP Nr. 20 zu § 23 a BAT, beide auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Zwar können dann von den staatlichen Gerichten für Arbeits-sachen tarifliche Bestimmungen, insbesondere auf Antrag sich



benachteiligt fühlender Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Prozessen, daraufhin überprüft werden, ob sie sich im Einklang mit dem Grundgesetz, den Länderverfassungen, zwingendem staatlichen Gesetzesrecht oder Rechtsverordnungen befinden (vgl. das Urteil des Senats vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 275/83 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Süßwarenindustrie, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, sowie BAG 46, 394, 399 = AP Nr. 60 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte und BAG 47, 1, 7 = AP Nr. 59 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats). Dagegen gibt es nach geltendem Recht keine unmittelbaren Schadenersatzansprüche von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern gegen die Tarifvertragsparteien auf Ersatz des Schadens, den sie - wie vorliegend der Kläger - dadurch erlitten zu haben glauben, daß sie nach ihrer Auffassung bei dem Abschluß von Tarifverträgen seitens der Tarifvertragsparteien benachteiligt worden sind. Im übrigen ist zweifelhaft, ob derartige Ansprüche überhaupt in die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen fallen.

Schließlich hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei und in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise entschieden, daß der Kläger auf die eingeklagte Ausgleichszulage einen einzelvertraglichen Anspruch nicht erworben hat. Vielmehr hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Beklagte mit der Zahlung der Ausgleichszulage lediglich eine von ihr als bestehend angesehene tarifliche Verpflichtung erfüllen wollen. Das leitet das Landesarbeitsgericht insbesondere aus den Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 23. März und 12. Mai 1981 her. Dabei handelt es sich um individuelle Willenserklärungen des Privatverkehrs. Ihre Auslegung durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob die Auslegung rechtlich möglich, mit den Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB vereinbar, frei von Verstößen gegen die Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze ist und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt (vgl. BAG 36, 245, 253 = AP Nr. 49 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen auf die ständige



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



Rechtsprechung des Senats). Im Rahmen dieses beschränkten Überprüfungsmaßstabes sind rechtserhebliche Verstöße des Landesarbeitsgerichts weder ersichtlich noch von der Revision gerügt. Da mithin die Beklagte die Ausgleichszulage ausschließlich in der irrigen Annahme einer entsprechenden tariflichen Verpflichtung an den Kläger gezahlt hat, konnte sie sich davon einseitig wieder lossagen und die Zahlung einstellen (vgl. die Urteile des Senats vom 23. April 1986 - 4 AZR 90/85 - und 12. März 1986 - 4 AZR 547/84 -, beide zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats).

Ob Verstöße gegen die §§ 1 und 4 TV Förderungsaufstieg vorliegen, ist im vorliegenden Prozeß nicht zu entscheiden, da der Kläger dementsprechende Ansprüche nicht verfolgt hat. Das hat auch die Erörterung des Streitstoffes mit den Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ergeben.

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Freitag

Gossen

Wax



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

