

Aktenzeichen: 4 AZR 439/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. Januar 1982

Az. 4 AZR 439/79

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 4. Januar 1978

Az. 6 Ca 186/77

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 3. Januar 1979

Az. 2/4 Sa 325/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Seniorität; Soldatenversorgung; Sozialplan

Gesetz: BGB § 319; SVG § 8; Tarifvertrag über die Seniorität vom 1. Juli 1975 mit der Germanair Bedarfsluftfahrt GmbH § Co,KG § 6; ZPO § 263

Leitsätze

K e i n e

Hinweise des Senats

Sachdienlichkeit der Klageänderung; Seniorität von Flugzeugführern; Soldatenversorgung; Sozialplan



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



4 AZR 439/79

2/4 Sa 325/78 Frankfurt am Main

Verkündet am
20. Januar 1982

Haust,
Regierungsobersekretärin
der Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Metzger und Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. Januar 1979 - 2/4 Sa 325/78 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die beklagte Firma ist die Rechtsnachfolgerin der Firma G GmbH & Co. KG (erste Rechtsvorgängerin) und deren Rechtsnachfolgerin Firma B

Fluggesellschaft mbH (zweite Rechtsvorgängerin). Der Kläger war seit 21. Februar 1971 bei der ersten Rechtsvorgängerin und ab 1. Januar 1977 bei der zweiten Rechtsvorgängerin der Beklagten als Flugzeugführer - Copilot für das Flugzeugmuster BAC 1-11 - beschäftigt. Während des Revisionsverfahrens ist die zweite Rechtsvorgängerin der Beklagten durch Fusion in der beklagten Firma aufgegangen.

In dem Arbeitsvertrag des Klägers ist vereinbart, daß die Tarifverträge, die die erste Rechtsvorgängerin der Beklagten und ab 1. Januar 1977 die zweite Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) abgeschlossen haben, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

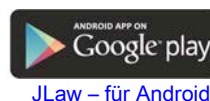
Mit Wirkung vom 1. Juli 1975 schlossen die erste Rechtsvorgängerin der Beklagten und die Gewerkschaft ÖTV für das Bordpersonal einen Tarifvertrag über die Seniorität (SenTV), der in § 6 folgende Regelung enthält:

- (1) Jede freie Stelle wird unter Bekanntgabe der von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen durch Aushang in geeigneter Weise bekannt gemacht. Die Personalvertretung hat bei der Festsetzung der Bedingungen ein Mitbestimmungsrecht. Bei der Festsetzung der Bedingungen für die Stellen des Chefpiloten, Flugbetriebsleiters, des Flottenchefs und der Chefstewardess/Chefstewards hat die Personalvertretung ein Anhörungsrecht.
- (2) Die so ausgeschriebenen Stellen werden, wenn die festgesetzten Bedingungen erfüllt sind, nach der Seniorität besetzt. Von der Besetzung nach der Seniorität kann im Umfang von 10 % (mindestens eine Person) der ausgeschriebenen Stellen abgewichen werden. Dies hat in Übereinstimmung mit der Personalvertretung zu erfolgen.

- 3 -



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



- 3 -

(3) Die Förderung (Typenumschulung) ist nur einmal in drei Jahren möglich.

Am 2. Oktober 1975 schrieb die erste Rechtsvorgängerin der Beklagten sechs Kapitänsstellen für das Flugzeugmuster BAC 1-11 aus. Zu den festgesetzten Bedingungen der Ausschreibung gehörte, daß der Bewerber nicht älter als 48 Jahre alt war und in den letzten 24 Monaten keinen sogenannten "Fail-Check" hatte. Ferner hieß es in der Ausschreibung: "Ansonsten wird die Auswahl nach der Seniorität und unter Beachtung von § 8 SVG getroffen".

Der Kläger bewarb sich am 7. Oktober 1975 um eine der ausgeschriebenen Stellen. Die erste Rechtsvorgängerin der Beklagten berücksichtigte diese Bewerbung jedoch nicht, weil der Kläger im September 1974 einen Prüfflug zur Verlängerung seines damaligen Luftfahrerscheins für Linienflugzeugführer nicht im ersten Durchgang, sondern erst bei der ersten Wiederholung bestanden hatte, was die Beklagte als einen "Fail-Check" ansieht. Die übrigen Ausschreibungsbedingungen erfüllte der Kläger.

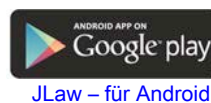
Der Kläger stand im Oktober 1975 auf Platz 23 der damaligen Senioritätsliste. Aufgrund der Ausschreibung vom 2. Oktober 1975 nahm die Rechtsvorgängerin der Beklagten die Bewerber O , J , Lü , S , L und Z für die Umschulung zu BAC 1-11-Kapitänen an. Die Bewerber O , J und Lü gingen dem Kläger in der Senioritätsliste vor. Hingegen standen die Bewerber S , L und Z in der Senioritätsliste auf Plätzen hinter dem Kläger.

Der Flugzeugführer S stand auf Platz 43 der Senioritätsliste. Bei Berücksichtigung seiner Bundeswehrdienstzeit gemäß § 8 Soldatenversorgungsgesetz (SVG) hätte ihm ein besserer Rang als dem Kläger zugestanden. S hatte 1974 bei der Prüfung zum Erwerb des Luftfahrerscheins für Linienflugzeugführer (ATPL) in dem Fachgebiet "Performance (Flugleistung)" die gestellten Anforderungen nicht erfüllt.

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
[\(mobile App\)](#)



- 4 -



- 4 -

Hinsichtlich des Piloten L einigten sich die Personalvertretung und die erste Rechtsvorgängerin der Beklagten darauf, diesen Piloten entgegen der Seniorität nach § 6 Abs. 2 Satz 2 SentV zu berücksichtigen.

Der Flugzeugführer Z war vor seiner Umschulung zum Kapitän auf dem Flugzeugmuster BAC 1-11 auf dem Flugzeugtyp F-28 als Kapitän beschäftigt. Wegen der Umstellung der Flotte der ersten Rechtsvorgängerin der Beklagten vom Flugzeugtyp F-28 auf BAC 1-11 sah ein am 1. Juli 1975 abgeschlossener Sozialplan unter Ziffer 2) folgendes vor:

"Arbeitnehmer im Alter ab 45 Jahren behalten grundsätzlich ihren Arbeitsplatz. § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG findet Anwendung.

Arbeitnehmer, die im Zuge der Herausnahme des Flugzeugtypes F-28 ihren Arbeitsplatz verlieren, sind, soweit möglich, in gleichwertiger Stellung zu beschäftigen. Ist dies nicht möglich, so verpflichtet sich die G, alles ihr mögliche zu unternehmen, um die Mitarbeiter auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz in einem anderen Flugunternehmen unterzubringen. Entlassene Arbeitnehmer sind binnen eines Zeitraumes von 2 Jahren nach der Entlassung bei späterem Freiwerden eines Arbeitsplatzes im Flugbetrieb der G bevorzugt einzustellen. Erfolgt eine Einstellung in dem obengenannten Zeitraum, so ist die seitherige Betriebszugehörigkeit bei G anzurechnen."

Z, der im Oktober 1975 über 50 Jahre alt war, fiel unter diese Regelung des Sozialplans. Die erste Rechtsvorgängerin der Beklagten hielt sich aufgrund des Sozialplans zur Übernahme von Z als Kapitän auf dem Flugzeugmuster BAC 1-11 für verpflichtet.

Auch die Flugzeugführer H und F waren auf dem Flugzeugtyp F-28 als Kapitän beschäftigt gewesen und verloren ihren Arbeitsplatz wegen der Flottenumstellung im Jahre 1975. Die Rechtsvorgänger der Beklagten schulten H im letzten Vierteljahr 1976 und F im Frühjahr 1977 zu Kapitänen auf dem Flugzeugmuster BAC 1-11 um.



- 5 -

Beide Stellen wurden nicht ausgeschrieben, weil sich die Rechtsvorgänger der Beklagten aufgrund des Sozialplans vom 1. Juli 1975 zur Umschulung von H und F für verpflichtet hielten. Beide haben einen schlechteren Senioritätsrang als der Kläger.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe bei der Ausschreibung vom 2. Oktober 1975 berücksichtigt werden müssen, da er den Piloten S, L und Z nach der festgesetzten Seniorität vorgegangen sei. S habe darüber hinaus wegen seines Versagens im "Performance-Check" einen "Fail-Check" aufzuweisen. Die Ansprüche des Piloten Z und der später eingestellten Piloten H und F nach dem Sozialplan könnten seine Ansprüche nach dem SenTV nicht berühren. Ferner hätten die Rechtsvorgänger der Beklagten im Jahre 1976 und 1977 frei gewordene BAC 1-11-Kapitänsstellen weder ausgeschrieben noch neu besetzt.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihn als Kapitän für das Flugzeugmuster BAC 1-11 auszubilden und ihn im Falle des Bestehens der für die Tätigkeit als Kapitän vorgeschriebenen und/oder betriebsüblichen Prüfungen als Kapitän für BAC 1-11 einzusetzen und zu bezahlen;
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger allen Schaden zu ersetzen, der ihm in der Zeit seit dem 1. März 1976 durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine BAC 1-11-Kapitänsstelle vom 7. Oktober 1975 entstanden ist und noch entsteht.

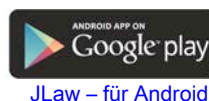
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, wegen seines "Fail-Checks" habe der Kläger im Jahre 1975 keinen Anspruch auf Umschulung zum Kapitän auf der BAC 1-11-Flotte gehabt. Demgegenüber sei das Versagen des Flugzeugführers S bei einem Teil der mündlichen Prüfung ("Performance") nicht als "Fail-Check" zu bewerten. Die Kapitäne H und F seien nicht aufgrund einer Ausschreibung eingestellt worden. Der Klä-

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

- 6 -



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



- 6 -

ger könne einen Anspruch nach dem SenTV erst dann geltend machen, wenn eine freie Stelle tatsächlich ausgeschrieben werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf DM 67.600,-- festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat der Kläger über den bisherigen Klageantrag hinaus hilfsweise beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger allen Schaden zu ersetzen, der ihm durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung - höchstförsorglich das Unterlassen einer Ausschreibung - für die mit den Herren H und F besetzten BAC 1-11-Kapitänsstellen entstanden ist und noch entstehen wird.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers bei unverändertem Streitwert zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger nur noch seine in der Berufungsinstanz gestellten Feststellungsanträge weiter, nachdem die Beklagte das Flugzeugmuster BAC 1-11 seit 1980 unstreitig nicht mehr betreibt. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die in der Revisionsinstanz noch anhängigen Klageanträge im Ergebnis mit Recht abgewiesen.

Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger den Schaden zu ersetzen, der ihm durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung vom 7. Oktober 1975 um eine BAC 1-11-Kapitänsstelle entstanden ist. Denn der Kläger hatte keinen Anspruch darauf, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten seine Bewerbung vom 7. Oktober 1975 aufgrund seiner Seniorität berücksichtigte.



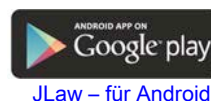
- 7 -

§ 6 SenTV, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung findet, gewährt zwar in Verbindung mit der Ausschreibung vom 2. Oktober 1975 Bewerbern mit vorrangiger Seniorität individuelle Rechtsansprüche auf Umschulung und Beschäftigung als BAC 1-11-Kapitän. Das entspricht der Rechtsprechung des Senats zu dem vergleichbaren SenTV für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa vom 1. September 1961 (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB). Hierbei regelt § 6 SenTV allerdings unmittelbar nur die Besetzung freier Stellen. Danach sind die freien Stellen "unter Bekanntgabe der von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen" bekannt zu machen und grundsätzlich nach der Seniorität zu besetzen, "wenn die festgesetzten Bedingungen erfüllt sind". Damit wird auf die jeweilige Ausschreibung Bezug genommen. In der Ausschreibung vom 2. Oktober 1975 ist davon die Rede, daß "nach erfolgter Umschulung" für die Dauer von einem Jahr kein Anspruch auf weitere Umschulung und Förderung bestehe. Die Ausschreibung geht danach erkennbar als selbstverständlich davon aus, daß vor dem Einsatz der Flugkapitäne auf dem Flugzeugmuster BAC 1-11 eine Umschulung zu erfolgen hat. Das scheint auch für die Parteien dieses Rechtsstreits selbstverständlich zu sein und ebenso für die Tarifvertragsparteien, wenn sie in § 6 Abs. 3 SenTV ganz allgemein den Begriff der "Typenumschulung" verwenden. Die Ausschreibung vom 2. Oktober 1975 ist deshalb so zu verstehen, daß die Bewerber für die Stellen der Flugkapitäne und Copiloten, die die Rechtsvorgängerin der Beklagten einstellen wollte, zunächst eine erfolgreiche Umschulung absolvieren sollten. Das bedeutet: Gemäß § 6 Abs. 2 SenTV waren zunächst die Bewerber zu ermitteln, die die festgesetzten Bedingungen der Ausschreibung vom 2. Oktober 1975 erfüllten. Unter diesen Bewerbern war - abgesehen von der 10 %-Klausel des § 6 Abs. 2 Satz 2 SenTV - die Auswahl nach der Seniorität zu treffen. Die so ermittelten Bewerber hatten Anspruch auf Umschulung und nach erfolgreichem Abschluß der Umschulung Anspruch auf Beschäftigung als Flugkapitän bzw. Copilot.

- 8 -



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



Ein Anspruch des Klägers auf Umschulung und Beschäftigung als BAC 1-11-Kapitän aufgrund seiner Bewerbung vom 7. Oktober 1975 scheitert aber vorliegend daran, daß er die festgesetzten Bedingungen der Ausschreibung vom 2. Oktober 1975 nicht erfüllte. Zu diesen Bedingungen gehörte, daß der Bewerber in den letzten 24 Monaten keinen sogenannten "Fail-Check" hatte. Diese Voraussetzung erfüllte der Kläger nicht. Unstreitig hat er im September 1974 einen Prüfflug zur Verlängerung seines damaligen Luftfahrerscheins für Linienflugzeugführer nicht im ersten Durchgang mit Erfolg absolviert. Damit ist nach den revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ein "Fail-Check" gegeben. Das verkennt auch der Kläger nicht. Er trägt insbesondere nicht vor, welche anderen Voraussetzungen bei einem "Fail-Check" vorliegen müssen. Der Kläger meint nur, wenn die Beklagte das Versagen des Flugzeugführers S bei der mündlichen Prüfung nicht als "Fail-Check" ansehe, dürfe sie ihm das Nichtbestehen des Prüffluges ebenfalls nicht als "Fail-Check" anlasten. Damit will der Kläger, wie sich aus dem Gesamtzusammenhang seiner Ausführungen ergibt, aber nur geltend machen, daß auch das Versagen des Flugzeugführers S bei einem Teil der mündlichen Prüfung als "Fail-Check" zu werten sei. Auf diese Frage kommt es jedoch nicht an, wenn zu prüfen ist, ob der Kläger die festgesetzten Bedingungen der Ausschreibung vom 2. Oktober 1975 erfüllte. Es ist insoweit unerheblich, ob die dem Kläger vorgezogenen Flugzeugführer S, L und Z ihrerseits die Ausschreibungsbedingungen vom 2. Oktober 1975 nicht erfüllten. Auch wenn dies der Fall sein sollte, hätte dies einen tariflichen oder vertraglichen Anspruch des Klägers auf Berücksichtigung seiner Bewerbung nicht begründen können. Damit kommt es auch auf den Senioritätsrang des Klägers und der ihm vorgezogenen Bewerber im Hinblick auf seine Bewerbung vom 7. Oktober 1975 nicht an.

Die vom Kläger nicht erfüllte Bedingung der Ausschreibung vom 2. Oktober 1975, der Bewerber dürfe in den letzten 24 Monaten keinen "Fail-Check" aufweisen, ist auch nicht



wegen offenkundiger Unbilligkeit unwirksam. Nach der Senatsrechtsprechung (Urteil vom 28. März 1973 - 4 AZR 271/72 -, AP Nr. 2 zu § 319 BGB) sind zwar die in der Ausschreibung festgelegten Beförderungsbedingungen in entsprechender Anwendung von § 319 BGB daraufhin zu überprüfen, ob sie offenbar unbillig sind. Das ist dann der Fall, wenn sich die Unbilligkeit jedermann oder doch wenigstens dem sachkundigen und unbefangenen Beobachter unmittelbar aufdrängt (vgl. das angeführte Urteil vom 28. März 1973 mit weiteren Nachweisen). Von einer solchen offenkundigen Unbilligkeit kann hier aber keine Rede sein. In der von der ersten Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Personalvertretung festgesetzten Bedingung, der Bewerber dürfe in den letzten 24 Monaten keinen "Fail-Check" aufzuweisen haben, kommt zum Ausdruck, daß die erste Rechtsvorgängerin der Beklagten Bewerber, die in dem genannten Zeitraum keinen Fail-Check aufzuweisen hatten, für qualifizierter hält als Bewerber mit Fail-Check. Das ist sachlich vertretbar und jedenfalls nicht offenbar unbillig. Auch wenn ein Bewerber - wie der Kläger - nach dem Fail-Check und vor der Ausschreibung innerhalb eines Sechsmonatsturnus fehlerfreie Prüfflüge abgelegt hat, kann das einmalige Versagen innerhalb der letzten 24 Monate ihn als weniger qualifiziert erscheinen lassen als einen Bewerber, dessen sämtliche Prüfflüge innerhalb der letzten 24 Monate erfolgreich waren.

Der Hilfsantrag des Klägers, mit dem er die Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger allen Schaden zu ersetzen, der ihm durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung - höchstfürsorglich das Unterlassen einer Ausschreibung - für die mit den Herren H und F besetzten BAC 1-11-Kapitänsstellen entstanden ist und noch entstehen wird, ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gemäß § 263 ZPO als sachdienliche Klageänderung zuzulassen. Die Nichtzulassung des Hilfsantrags wegen fehlender Sachdienlichkeit durch das Landesarbeitsgericht ist vom Revisionsgericht daraufhin nachprüfbar, ob das Landesarbeitsgericht den Begriff der Sachdienlichkeit verkannt hat (vgl. BGH NJW 1975, 1229 mit wei-



- 10 -

teren Nachweisen). Sachdienlich ist eine Klageänderung, wenn sie die sachliche Erledigung des Streitfalls fördert (vgl. Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, Zivilprozeßordnung, 40. Aufl. 1982, § 263 Anm. 4 B). Dies gilt insbesondere, wenn das Gericht über den neuen Klageantrag ohne weitere Prozeßverzögerung abschließend entscheiden kann. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Es durfte den Hilfsantrag des Klägers nicht mit der Begründung als unzulässig abweisen, daß den Parteien sonst eine Instanz verloren ginge. § 263 ZPO läßt eine Klageänderung "nach dem Eintritt der Rechtshängigkeit" zu und nimmt daher auch eine Klageänderung in der Berufungsinstanz in Kauf. Dann aber kann die Klageänderung nicht allein deshalb als nicht sachdienlich zurückgewiesen werden, weil den Parteien sonst eine Instanz verloren ginge. Vielmehr ist vorliegend die Klageänderung als sachdienlich anzusehen, weil über sie abschließend entschieden werden kann.

Der Hilfsantrag ist unbegründet. Denn der Kläger hat nicht schlüssig vorgetragen, daß er bei einer Ausschreibung der im Herbst 1976 und Frühjahr 1977 mit den Flugzeugführern H und F besetzten BAC 1-11-Kapitänsstellen mit seiner Bewerbung hätte berücksichtigt werden müssen. Dabei kann mit dem Kläger davon ausgegangen werden, daß die Stellen aufgrund von § 6 SenTV von der ersten Rechtsvorgängerin der Beklagten hätten ausgeschrieben werden müssen. Unter freier Stelle im Sinne des § 6 SenTV sind alle Stellen zu verstehen, die nicht besetzt, aber vom Arbeitgeber zur Besetzung vorgesehen sind. Der Arbeitgeber entscheidet im Rahmen seiner unternehmerischen Freiheit, ob eine Stelle besetzt werden soll. Wenn er sich aber dazu entschlossen hat, ist diese Stelle damit frei und gemäß § 6 SenTV auszuschreiben. § 6 SenTV begründet Ansprüche der Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Seniorität ausgeschriebene Stellen beanspruchen können. Damit ist der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmern gegenüber auch zur Ausschreibung verpflichtet. Das haben die Rechtsvorgänger der Beklagten hier unterlassen.

- 11 -



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

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

Dem Kläger ist auch einzuräumen, daß die Rechtsvorgänger der Beklagten die Flugzeugführer H und F aufgrund des Sozialplans vom 1. Juli 1975 nicht abweichend von den Regelungen des SenTV berücksichtigen durften. Die tarifliche Regelung des SenTV hat als stärkere Rechtsquelle Vorrang vor einer Betriebsvereinbarung, wie sie der Sozialplan darstellt. Der Tarifvertrag gilt unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Abweichende Abmachungen in Sozialplänen sind zwar nach § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG, der § 77 Abs. 3 BetrVG für unanwendbar erklärt, rechtlich möglich. Sie sind aber nur insoweit zulässig, als sie eine Änderung der Regelungen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer enthalten. Das folgt aus § 4 Abs. 3 TVG (vgl. auch Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl. 1977, § 4 Rz. 303). Soweit der Sozialplan hier den betroffenen Arbeitnehmern einen Vorrang vor der Seniorität außerhalb des § 6 Abs. 2 Satz 2 SenTV einräumen will, enthält er eine Regelung zuungunsten der Arbeitnehmer, die den betroffenen Arbeitnehmern in der Seniorität vorgehen. Deshalb wäre er insoweit unwirksam. Es ist aber zweifelhaft, ob der Sozialplan überhaupt so weit gehen will. Er verlangt nur, daß die betroffenen Arbeitnehmer "soweit möglich" in gleichwertiger Stellung zu beschäftigen oder "bevorzugt" wieder einzustellen sind. Dies legt einerseits den Schluß nahe, daß der Sozialplan eine Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung der betroffenen Arbeitnehmer nur im Rahmen auch des rechtlich Möglichen erreichen will und damit gerade nicht eine Übergehung der Seniorität fordert. Andererseits läßt die Regelung des Sozialplans die Auslegung zu, daß die erste Rechtsvorgängerin der Beklagten verpflichtet sein sollte, im Rahmen der ihr nach § 6 Abs. 2 Satz 2 SenTV eingeräumten Möglichkeit zur Übergehung der Seniorität vorrangig die aus dem Sozialplan Berechtigten zu berücksichtigen.

Der Senat brauchte diese Fragen aber nicht abschließend zu entscheiden. Der Kläger hätte danach zwar bei einer Bewerbung unter Umständen vor den Flugzeugführern H und F berücksichtigt werden müssen, da diese einen schlechteren Senioritätsrang hatten. Der Kläger hat aber



- 12 -

nicht schlüssig vorgetragen, daß er mit seiner Bewerbung zum Zuge gekommen wäre. Der Kläger hätte hierzu darlegen müssen, daß kein Flugzeugführer, der ihm im Senioritätsrang vorging, sich im Herbst 1976 und im Frühjahr 1977 bei einer Ausschreibung um die freien Stellen beworben hätte. Hierzu fehlt jeder Sachvortrag des Klägers. Er beschränkt sich lediglich auf die unsubstantiierte Ausführung, seine Bewerbung sei aussichtsreich gewesen. Damit ist sein Schadenersatzanspruch unschlüssig. Auf die Frage, ob die Herren H und F unter Umständen aufgrund der Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 2 SenTV in Verbindung mit dem Sozialplan vom 1. Juli 1975 vor dem Kläger hätten berücksichtigt werden können oder müssen, kommt es daher nicht mehr an. Der Senat läßt insoweit ausdrücklich offen, unter welchen Voraussetzungen bei einer Ausschreibung von weniger als zehn Stellen nach § 6 Abs. 2 Satz 2 SenTV von der Seniorität abgewichen werden kann.

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Metzger

Brocksiepe



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

