

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 319; Tarifvertrag über die Seniorität für das
Bordpersonal der Condor-Flugdienst GmbH vom 1. No-
vember 1961 (SenTV) § 5 Abs. 4, §§ 6 und 8

Leitsätze:

K e i n e
(vgl. Urteil vom 28. März 1973 - 4 AZR
271/72 = AP Nr. 2 zu § 319 BGB)

Aktenzeichen: 4 AZR 461/75

Urteil des BAG vom 13. Oktober 1976 LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 461/75

6 Sa 753/74 Frankfurt am Main

Verkündet am
13. Oktober 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und Dr. Sohler für Recht erkannt:

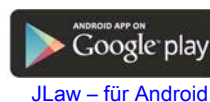
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 6. März 1975 - 6 Sa 753/74 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 Kläger steht seit dem 15. April 1964 als Flugzeugführer in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten. Aufgrund vertraglicher Vereinbarung gilt für das Arbeitsverhältnis der Parteien der Tarifvertrag über die Seniorität für das Bordpersonal der Condor-Flugdienst GmbH vom 1. November 1961. Seit dem 22. Juni 1966 wird der Kläger auf Düsenflugzeugen eingesetzt. Nachdem er zuvor Flottenchef und Trainingskapitän für das Flugzeugmuster B 727 war, ist er seit dem 20. Juni 1971 als Flugkapitän auf dem Flugzeugmuster B 707 tätig.

Am 5. Mai 1970 schrieb die Beklagte fünf freie Stellen für Flugkapitäne für ihre erste B 747 aus (Ausschreibung Nr. 1/70). Nach den damaligen Bedingungen für Kapitäne wurde eine Kapitänszeit von 36 Monaten auf einer B 707 gefordert. Aufgrund ihrer Bewerbungen erhielten fünf Kollegen des Klägers, die alle senioritätsälter waren als dieser, die ausgeschriebenen Stellen. Neben diesen fünf eigenen Angestellten stellte die Beklagte gleichzeitig noch weitere zwei Kapitäne ihrer Muttergesellschaft, der

D L AG, für ihre erste B 747 ein. Für ihre zweite B 747, die die Beklagte im Frühjahr 1972 in Dienst stellte, führte sie bei ihrem eigenen Personal keine Ausschreibung durch. Vielmehr wurden mit dem Hinweis, es seien entsprechende Arbeitsplätze zur Abdeckung des Bedarfes der Beklagten zu besetzen, bei der D

L unter dem 17. September 1971 fünf Kapitänsarbeitsplätze ausgeschrieben (Ausschreibung Nr. 41). Auch bei dieser Ausschreibung forderten die Bedingungen eine Kapitänszeit von 36 Monaten auf der B 707. Auf ihre Bewerbung hin wurden fünf Angestellte der D L AG entsprechend ausgebildet und ihnen die ausgeschriebenen Kapitänsstellen übertragen. Auch der Kläger hatte sich bei dieser Ausschreibung beworben. Seine Bewerbung blieb jedoch erfolglos, weil er die Bedingung einer 36 Monate dauernden Kapitänszeit auf der B 707 nicht erfüllte.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Einberufung zur Umschulung als Flugkapitän auf das Flugzeugmuster Boeing 747 nach Maßgabe der Senioritätsrangfolge, auf Beschäftigung als Kapitän für dieses Flugzeugmuster, Zahlung entsprechender Vergütung und Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zum Schadensersatz in Anspruch genommen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, die Beklagte hätte ihn sowohl bei der Besetzung der zwei weiteren Arbeitsplätze für ihre erste B 747 als auch bei der Besetzung der fünf neuen Stellen im Jahre 1971 nach Maßgabe des Senioritätstarifvertrages berücksichtigen müssen. Die Bedingung einer 36 Monate umfassenden Kapitänszeit auf dem Flugzeugmuster B 707 sei tarifwidrig. Wer wie er weniger als 36 Monate Erfahrung auf dem Flugzeugmuster B 707 habe, sei keineswegs ungeeignet im tariflichen Sinne. Schon eine Langstreckenerfahrung von 6 - 12 Monaten reiche aus. Der Beklagten sei bekannt gewesen, daß der größere Teil ihrer der Seniorität nach zur Beförderung anstehenden Flugkapitäne die Ausschreibebedingungen "36 Monate Kapitänszeit auf der B 707" nicht hätte erfüllen können, weil Flugzeuge des Musters B 707 erst seit dem Jahre 1968 bei der Beklagten zur Verfügung gestanden hätten. Auch müßten nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen ältere Angestellte der Beklagten grundsätzlich vor solchen anderer Luftverkehrsunternehmen bei Beförderungen Vorrang haben. Neueinstellungen dürften danach überhaupt nur dann vorgenommen werden, wenn Beförderungsstellen nicht mit eigenem Personal besetzt werden könnten. Dabei gelte im Verhältnis der Beklagten zu ihrer Muttergesellschaft, der D

L AG, nichts anderes, zumal auch für beide Luftverkehrsunternehmen bezüglich der Seniorität selbständige Tarifverträge gälten. Durch die tarifliche Regelung der Seniorität für das Flugpersonal der Beklagten solle auch sichergestellt werden, daß die Betriebstreue der eigenen Flugzeugführer Berücksichtigung finde. Dieser Umstand müsse schon bei der Festlegung der Beförderungsbedingungen beachtet werden. Ihm sei hingegen in rechtswidriger Weise durch das Verhalten der Beklagten die Teilnahme an Beförderungen unmöglich gemacht worden. Demgemäß hat der Kläger beantragt,



1. die Beklagte zu verurteilen, ihn bei der nächsten Ausschreibung von Arbeitsplätzen für Kapitäne auf dem Flugzeugmuster Boeing 747 auf seine Bewerbung hin zur Umschulung als Flugkapitän auf das Flugzeugmuster Boeing 747 entsprechend der Senioritätsrangfolge einzuberufen, ihn umzuschulen und ihn bei Bestehen der Prüfung für die Musterberechtigung als Kapitän für das Flugzeugmuster Boeing 747 als Kapitän für dieses Muster zu beschäftigen und zu bezahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm allen Schaden zu ersetzen, der ihm daraus entstanden ist und noch entstehen wird, daß seine Bewerbung auf die Ausschreibung von Kapitänsarbeitsplätzen für die B 747 vom 5. Mai 1970,

fürsorglich die Bewerbung auf eine von der Beklagten im September 1971 durchzuführende Ausschreibung für Kapitänsarbeitsplätze auf B 747 entsprechend der Ausschreibung Nr. 41 vom 17.9.1971 der D L AG

nicht angenommen worden sind und nicht zur Durchführung der Ausbildung und dazu geführt haben, daß er Gelegenheit hatte, die Prüfungen zum Erwerb der Musterberechtigung für die B 747 zu bestehen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, aus dem die Seniorität regelnden Tarifvertrag könne der Kläger keine Rechte geltend machen. Solche begründe dieser Tarifvertrag nur für die Betriebsvertretung, mit der die Ausschreibebedingungen danach jeweils auszuhandeln seien. Entscheidend sei, daß der Kläger bei den Ausschreibungen der Jahre 1970 und 1971 jeweils die tarifgemäß festgelegten Bedingungen nicht erfüllt habe. Dabei müsse zwischen den allgemeinen, tarifgemäß vereinbarten Bedingungen und der persönlichen Eignung des Klägers, die nicht bestritten werde, unterschieden werden. Die hier in Betracht kommenden Ausschreibebedingungen beruhten nicht auf sachfremden Erwägungen, sondern darauf, daß die fliegerische Erfahrung zeitlich nicht ausgedehnt und musterähnlich genug sein könne. Demgemäß habe man die Standardanforderungen von 36 Monaten Kapitänszeit auf der B 707 zur Bedingung im tariflichen Sinne gemacht, um für die B 747 auf ganz besonders qualifiziertes und erfahrenes Flugpersonal zurückgreifen zu können. Außerdem müsse

- 5 -

auf ihre enge Verflechtung mit der D L
AG als ihrer Muttergesellschaft Rücksicht genommen werden,
denn zwischen beiden Gesellschaften müsse aufgrund ihrer
engen Verflechtung ein Besatzungsaustausch möglich sein.
Weder aufgrund tariflicher Bestimmungen noch aus anderen
Rechtsgründen habe der einzelne Angestellte einen Anspruch
auf die Schaffung von Arbeitsplätzen oder die Vornahme von
Ausschreibungen. Die in Betracht kommenden tariflichen Be-
dingungen, die der Kläger in beiden Ausschreibungsfällen
nicht erfüllt habe, seien weder rechtswidrig zustandegekom-
men noch inhaltlich unbillig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Strei-
wert auf 16.705,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz
hat der Kläger den Klageantrag zu 1. geändert und klageer-
weiternd beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihn als Flugkapitän
auf das Flugzeugmuster Boeing 747 umzuschulen und
nach erfolgreicher Umschulung als Flugkapitän auf
dem Flugzeugmuster Boeing 747 zu beschäftigen und
zu bezahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert
die Berufung des Klägers zurückgewiesen und bezüglich der
Klageerweiterung in der Berufungsinstanz die Klage abgewiesen.

In der Revisionsinstanz hat der Kläger bezüglich seines
Vergütungsanspruches die Klage zurückgenommen. Im übrigen
verfolgt er mit der Revision seine in der Berufungsinstanz
gestellten Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurück-
weisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß
dem Kläger allein nach seinem Arbeitsvertrag kein Anspruch
auf Umschulung als Flugkapitän auf dem Flugzeugmuster B 747
und entsprechende Beschäftigung zusteht. Das Landesarbeits-
gericht weist auch mit Recht darauf hin, daß es entgegen
der Rechtsauffassung des Klägers keinen allgemeinen Anspruch

- 6 -



- 6 -

des Arbeitnehmers auf Beförderung gibt (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB). Ein solcher kommt vielmehr nur dann in Betracht, wenn es dafür eine konkrete Rechtsgrundlage (Gesetz, Tarifvertrag, Einzelarbeitsvertrag) gibt. Weiter kommt das Landesarbeitsgericht zu dem zutreffenden Ergebnis, daß es vorliegend eine entsprechende Rechtsgrundlage für das Begehren des Klägers nicht gibt und daß insbesondere im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers auch der Tarifvertrag über die Seniorität für das Bordpersonal der Condor-Flugdienst GmbH vom 1. November 1961 (SenTV) keine entsprechende Rechtsgrundlage enthält.

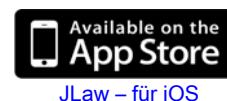
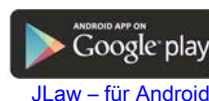
Dazu hat das Landesarbeitsgericht in Anknüpfung an die Entscheidung des Senats AP Nr. 2 zu § 319 BGB im einzelnen ausgeführt, nach § 6 SenTV würden die bei der Ausschreibung von Beförderungsstellen zu erfüllenden Bedingungen unter Mitwirkung der Betriebsvertretung vom Arbeitgeber festgesetzt. Der einzelne Arbeitnehmer habe darauf keinen Einfluß. In beiden Ausschreibungsfällen habe der Kläger die tarifgemäß vereinbarten Bedingungen nicht erfüllt. Verletzungen der §§ 6 - 8 SenTV, die vorliegend nicht einmal vorlägen, könne allenfalls die Betriebsvertretung, nicht aber der einzelne Arbeitnehmer rügen. Der Kläger erkenne auch, daß das Erfordernis der 36-monatigen Kapitänszeit auf einer Boeing 707 eine "Bedingung" im tariflichen Sinne und nicht etwa eine Frage seiner persönlichen Eignung sei. Es verstoße auch nicht gegen die tariflichen Bestimmungen, wenn die Beklagte jüngere Piloten, die die Bedingungen erfüllt hätten, anstelle von älteren, bei denen das wie beim Kläger nicht der Fall gewesen sei, befördert habe.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, Da es für den Anspruch des Klägers auf Umschulung auf das Flugzeugmodell B 747 und Beschäftigung als Flugzeugführer auf diesem Flugzeugmodell offensichtlich keine andere Rechtsgrundlage

- 7 -



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



- 7 -

gibt, könnte sich eine solche, wie auch der Kläger annimmt, allenfalls aus dem SenTV ergeben. Entgegen der Meinung des Klägers ist aber auch das nicht der Fall. Ansprüche aus diesem Tarifvertrag stehen nämlich, wie sich aus § 5 Abs. 4 SenTV ergibt, "nur der Betriebsvertretung zu". Wie der Senat schon in seiner Entscheidung AP Nr. 2 zu § 319 BGB zu der gleichlautenden Bestimmung des entsprechenden Tarifvertrages für die Deutsche Lufthansa AG im einzelnen ausgeführt hat, ist aufgrund des insoweit eindeutigen Wortlauts dieser Tarifnorm, nach ihrem Sinn und Zweck und nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang davon auszugehen, daß der einzelne Angehörige des Bordpersonals aus diesem Tarifvertrag jedenfalls insoweit keine eigenen Ansprüche herleiten kann, als darin die Besetzung freier Stellen und das Beförderungswesen im einzelnen geregelt sind (§§ 6 - 8 SenTV). Damit kann der Kläger jedenfalls unter Berufung auf den SenTV grundsätzlich keine Ansprüche verfolgen, die sich unmittelbar aus der Festsetzung der jeweiligen Beförderungsbedingungen nach § 6 Abs. 1 SenTV bzw. aus Maßnahmen des Arbeitgebers, die dieser nach § 8 SenTV bei frei gewordenen Stellen getroffen hat, ergeben; denn bei diesen Vorschriften handelt es sich nicht um tarifliche Inhaltsnormen, die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer mit den Rechtswirkungen der §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend regeln, sondern um Betriebsnormen (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 291; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 1 Anm. 65 ff.) bzw. Normen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen im Sinne von § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG, wobei es auf deren oft schwierige Abgrenzung untereinander vorliegend nicht ankommt. Wenn der Kläger aber mit seinem ersten Klageantrag unter Hinweis darauf, die bei den beiden vorliegend in Betracht kommenden Ausschreibungen zwischen den Beklagten und der Betriebsvertretung vereinbarten Bedingungen seien tarifwidrig, seine Umschulung auf das Flugzeugmuster B 747 und seine Verwendung als Flugzeugführer auf diesem Flugzeugmodell verlangt, dann macht er nach dem SenTV als einzelner dem Flugpersonal angehörender Arbeitnehmer Ansprüche geltend, die ihm danach gerade nicht zustehen.



- 8 -

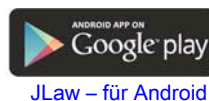
Dem steht nicht entgegen, daß nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zwischen den Prozeßparteien die Geltung des SenTV vertraglich vereinbart worden war. Eine derartige vertragliche Vereinbarung ändert nämlich nichts daran, daß der SenTV jedenfalls in den hier allein maßgeblichen §§ 6 - 8 lediglich Betriebsnormen bzw. Normen betriebsverfassungsrechtlichen Inhalts enthält und demgemäß dem einzelnen Angehörigen des Flugpersonals insoweit keine eigenen Ansprüche zuerkennt. Wie der Senat bereits in seiner Entscheidung BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB ausgeführt hat, ermöglicht es die arbeitsvertragliche Inbezugnahme des SenTV dem einzelnen Angehörigen des Flugpersonals allenfalls, individuelle Rechtsansprüche zu verfolgen, die sich aus der konkreten Feststellung der Seniorität für den einzelnen Arbeitnehmer ergeben, sowie solche Ansprüche, die mittelbar auf der im Einzelfall festgesetzten Seniorität beruhen. Derartige Ansprüche macht der Kläger hier aber nicht geltend. Er stützt seine Forderung auf Umschulung und Beschäftigung vielmehr darauf, daß die Beförderungsbedingungen, die bei den beiden Ausschreibungen im Jahre 1970 und im Jahre 1971 gegolten haben, rechtswidrig seien und deswegen seine eigene Seniorität anders und nach seinen eigenen Vorstellungen hätte festgesetzt werden müssen. Dazu bietet der SenTV jedoch keine rechtliche Handhabe.

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen des Klägers sind unbegründet. Insbesondere verkennt der Kläger, daß der SenTV dem einzelnen Arbeitnehmer gerade kein eigenes Recht auf Gestaltung oder Mitgestaltung der Beförderungsbedingungen im Sinne von § 6 Abs. 1 SenTV einräumt, sondern die Entscheidung darüber nach dem deutlich erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien allein dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung überläßt. Demgemäß konnte entgegen der Auffassung des Klägers auch für die vorliegend in Betracht kommenden Ausschreibungen grundsätzlich eine

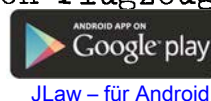
- 9 -



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



36 Monate dauernde Beschäftigungszeit als Kapitän auf einer B 707 als "Bedingung" festgesetzt werden. Wie die §§ 8 und 9 SenTV ergeben, hat der einzelne Angehörige des Flugpersonals entgegen der Auffassung des Klägers auch weder einen eigenen Anspruch auf Stellenausschreibungen noch auf deren Unterlassung oder deren Modalitäten. Auch die Hinweise des Klägers auf die tariflichen Vorschriften für die Personalvertretung der Beklagten führen zu keinem anderen Ergebnis. Im Gegensatz zu den Ausführungen des Klägers kann aus dem Tarifvertrag über die Personalvertretung für das Bordpersonal der Beklagten vom 19. Dezember 1972 schon deswegen nichts zu seinen Gunsten hergeleitet werden, weil dieser in den Jahren 1970 und 1971 noch nicht in Geltung war (daselbst § 100). Damals galt vielmehr noch der entsprechende ältere Tarifvertrag vom 1. Januar 1968. Danach gab es zwar Mitbestimmungsrechte der Betriebsvertretung bei Einstellungen und Beförderungen (§§ 48 und 50). Diese haben jedoch zum Inhalt des SenTV keinerlei Beziehung und können daher auch zu dessen Auslegung nicht herangezogen werden. Während nämlich der SenTV die Beteiligung der Personalvertretung bei der abstrakten Regelung des Ausschreibungs- und Beförderungswesens, insbesondere der jeweiligen "Bedingungen", regelt, normieren die Personalvertretungstarifverträge die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung im konkreten Einzelfall. Der Kläger erkennt ferner, daß § 6 Abs. 1 und 3 SenTV einen deutlichen begrifflichen Unterschied zwischen den vom Arbeitgeber unter Mitwirkung der Betriebsvertretung festzulegenden abstrakten "Bedingungen" für die Beförderung (vorliegend 36 Monate Kapitänszeit auf einer B 707) und der jeweiligen persönlichen Eignung des Bewerbers für die neue Stelle (daselbst Abs. 3 Satz 1) machen. Dabei bestehen weder nach dem Wortlaut des § 6 SenTV noch nach seinem Sinn und Zweck rechtliche Bedenken dagegen, als "Bedingungen" auch Erfordernisse zu normieren, die ihren Grund in den persönlichen und beruflichen Verhältnissen des einzelnen Bewerbers haben. Das gilt gleichermaßen für ein bestimmtes Lebensalter (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB) wie für das Erfordernis einer 36 Monate dauernden fliegerischen Tätigkeit als Kapitän eines bestimmten Flugzeugmusters.



- 10 -

Schließlich kann sich der Kläger auch nicht erfolgreich darauf berufen, daß die Beklagte bei den beiden Ausschreibungen im Jahre 1970 und im Jahre 1971 jüngere Mitarbeiter berücksichtigt hat, denn diese haben, wie auch das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, un-
streitig im Gegensatz zum Kläger die von Arbeitgeber und Betriebsvertretung tarifgemäß vereinbarten "Bedingungen" erfüllt. Schon deswegen kann insoweit auch im Gegensatz zur Auffassung des Klägers von einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, der im übrigen dem Recht des Einzelarbeitsvertrages zugehört, keine Rede sein.

Der Kläger hat zwar in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat praktische und insbesondere in der speziellen Art der Arbeitsbedingungen des fliegenden Personals der Luftverkehrsunternehmen liegende Gesichtspunkte vorgetragen, die es zweckmäßig und sinnvoll erscheinen lassen können, hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten auch dem einzelnen betroffenen Arbeitnehmer individuelle tarifliche Ansprüche zuzuerkennen. Dies zu realisieren ist jedoch alleinige Angelegenheit der Tarifvertragsparteien und nicht etwa der Arbeitsgerichte, denen es die vom Kläger aufgezeigten praktischen Gesichtspunkte auch nicht gestatten, die die Beförderung regelnden Bestimmungen des SenTV anders als nach den allgemeinen Grundsätzen, d.h. in erster Linie nach dem Tarifwortlaut, auszulegen, die vorliegend jedenfalls nicht zu einer Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren führen.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist hier auch kein Raum für eine Überprüfung der "Bedingungen" nach § 319 BGB in entsprechender Anwendung nach den vom Senat in AP Nr. 2 zu § 319 BGB entwickelten Rechtsgrundsätzen. Eine Überprüfung danach kommt nämlich allenfalls dann in Betracht, wenn sich die Unbilligkeit der "Bedingungen" jedermann oder doch wenigstens dem sachkundigen und unbefangenen Beobachter unmittelbar aufdrängt (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB mit weiteren Nachweisen). Daß die Bedingungen für die beiden

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



vorliegend in Betracht kommenden Ausschreibungen in diesem Sinne offenbar unbillig sind, kann hingegen nicht einmal aus dem eigenen Vorbringen des Klägers hergeleitet werden. Abgesehen davon haben das Landesarbeitsgericht und zuvor schon das Arbeitsgericht im einzelnen ausgeführt, warum das nicht der Fall ist, wobei das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise im Rahmen seines diesbezüglichen Beurteilungsspielraumes den Ruf der Beklagten als Luftverkehrsunternehmen, die Konzernbindung der Beklagten an ihre Muttergesellschaft, Rentabilitätserwägungen und die Einheitlichkeit der Anforderungen an das fliegende Personal beider Gesellschaften herangezogen hat. Mit Recht weist die Beklagte in diesem Zusammenhang zudem noch auf die Gesichtspunkte der Flugsicherheit und Flugtauglichkeit hin, denen auch im Allgemeininteresse wesentliche Bedeutung zukommt.

Demgegenüber kann der Kläger auch nicht erfolgreich einwenden, die entsprechende Überprüfung durch die Gerichte sei nicht nach § 319 BGB, sondern nach § 315 BGB vorzunehmen. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, und auch Herschel in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB zutreffend betont, handelt es sich zwar bei der Vereinbarung der "Bedingungen" durch Arbeitgeber und Betriebsvertretung nach § 6 Abs. 1 SentV nicht um einen unmittelbaren Anwendungsfall des § 319 BGB, da die "Bedingungen" nicht allein durch einen Dritten festgelegt werden. Dennoch ist diese Vorschrift entgegen der weiteren Folgerung von Herschel hier entsprechend anzuwenden, da § 315 BGB nur den Fall betrifft daß eine Vertragspartei die entsprechende Leistung allein bestimmt, während nach dem SentV die "Bedingungen" jedenfalls unter Mitwirkung eines Dritten, nämlich der Betriebsvertretung, festgelegt werden, was wegen der Ähnlichkeit der Sach- und Interessenlage die entsprechende Anwendung des § 319 BGB rechtfertigt (so auch BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB). Für die Heranziehung des § 315 BGB ist daher im Gegen

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



satz zur Auffassung des Klägers vorliegend kein Raum (vgl. dazu auch BAG 21, 305 / 311_7 = AP Nr. 20 zu § 611 BGB Akkordlohn, AP Nr. 8 und 9 zu § 38 MTB II, auch AP Nr. 4 zu § 38 MTB II).

Da auch die weiter von ihm verfolgten Schadensersatzansprüche des Klägers allein darauf gestützt werden, daß die für die Ausschreibungen in den Jahren 1970 und 1971 gemäß § 6 Abs. 1 SenTV festgelegten Bedingungen nicht anzuwenden seien, sondern andere, dem Kläger günstigere Bedingungen hätten festgelegt bzw. angewendet werden müssen, diese Erwägung des Klägers jedoch aus den dargelegten Gründen der Rechtsgrundlage entbehrt, sind, wie zutreffend das Landesarbeitsgericht folgert, auch seine Schadensersatzansprüche unbegründet. Das gilt hinsichtlich der Schadensersatzansprüche zudem auch deswegen, weil derartige Ansprüche ein Verschulden auf Seiten der Beklagten erfordern und sich dafür aus dem Klagebegehren nichts ergibt.

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

gez.: Dr. Poelmann

Willems

Dr. Neumann

Dr. Sohler

Dr. Feller



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

