

Aktenzeichen: 4 AZR 593/80

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 8. Juni 1983

- 4 AZR 593/80 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 1. November 1979

- 10 Ca 155/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 6. August 1980

- 2 Sa 173/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Seniorität - Zulässigkeit einer Feststellungsklage

Gesetz: TVG § 1 Auslegung; Tarifvertrag über die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag Lloyd Fluggesellschaft mbH vom 27. November 1979 (SentV Hapag Lloyd) § 3 nebst Protokollnotiz und Anlagen; BGB §§ 133, 157; ZPO § 256

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zulässigkeit einer Feststellungsklage - Seniorität nach dem SentV Hapag Lloyd - Einzelfallregelung durch Tarifvertrag - Überprüfung der Auslegung individueller Willenserklärungen durch die Berufungsgerichte



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 593/80

2 Sa 173/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
8. Juni 1983

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Scheerer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

vom 6. August 1980 - 2 Sa 173/80 -
wird auf Kosten des Klägers zurück-
gewiesen.

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

Tatbestand:

Die Beklagte, eine Tochtergesellschaft der Firma Hapag Lloyd AG in Hamburg/Bremen, betreibt ein Bedarfsluftfahrtunternehmen im Touristikbereich.

Der Kläger, der Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft ist, war in der Zeit vom 15. November 1971 bis 31. Dezember 1974 bei der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG als Flugzeugführer beschäftigt. Im Zuge der Stilllegung ihrer F 28-Flotte kündigte diese Firma das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 27. September 1974 zum 31. Dezember 1974 aus betriebsbedingten Gründen. In dem Begleitschreiben zur Kündigung wird im einzelnen ausgeführt:

"Durch die Reduzierung unserer BAC-Flotte um 2 Flugzeuge sind wir gezwungen, entsprechend der Senioritätsliste beiliegende Kündigung Ihres Arbeitsvertrages auszusprechen. Wir sind jedoch in der Lage, Ihnen einen Arbeitsvertrag ab 1.1.1975 als Flugzeugführer bei der BAVARIA anzubieten.

Durch das Erfordernis der Wahrung des Kündigungstermines und der Entwicklung der Situation waren wir bisher nicht in der Lage, Freiwillige für eine Versetzung zur BAVARIA

- 3 -



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



- 3 -

zu ermitteln. Sollte sich eine ausreichende Anzahl Piloten freiwillig zu einer solchen Versetzung melden, sind wir bereit, ihre Kündigung zurückzunehmen.

Die Einstellung bei BAVARIA erfolgt entsprechend Ihrem Dienstalter bei GERMANAIR.

Eine Verlegung Ihres Wohnsitzes halten wir derzeit nicht für erforderlich. Eine endgültige Regelung bleibt dem Arbeitsvertrag vorbehalten."

Die Kündigung der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG wurde vom Kläger nicht angegriffen und damit wirksam.

Am 1. Januar 1975 trat der Kläger in die Dienste der Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG, nachdem er mit ihr unter dem 16. Dezember 1974 einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen hatte. In diesem schriftlichen Arbeitsvertrag wird im einzelnen bestimmt:

- "1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Januar 1975. Die Vordienstzeit bei der Germanair ab 15.11.1971 wird auf die BV-Dienstjahre angerechnet.
2. Der Mitarbeiter wird als Copilot eingesetzt. Heimatbasis ist München, bei betrieblicher Notwendigkeit behält sich BV den Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz vor.
4. ... Da die Ernennung zum Copiloten am 15.11.1971 erfolgte, wird die nächste Dienstaltersstufe ab 1.11.1975 angewendet.

.....

- 4 -



- 4 -

24. Der Mitarbeiter wird an vor-
letzter Stelle der Seniori-
tätsliste eingereiht."

Aus einer gesellschaftsrechtlichen Vereini-
gung der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH &
Co. KG und der Firma Bavaria Fluggesellschaft
Schwabe & Co. KG ging im Jahre 1977 die Firma Ba-
varia Germanair GmbH hervor. Nach Durchführung ei-
nes kartellrechtlichen Fusionsverfahrens wurde
diese Firma im Jahre 1979 von der Beklagten über-
nommen.

Die im Jahre 1979 erstellten Senioritätsli-
sten berücksichtigen die vom Kläger bei der Firma
Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG geleis-
tete Beschäftigungszeit nicht.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststel-
lung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, bei
der Einreihung in die Senioritätslisten seine
Vordienstzeiten bei der Firma Germanair-Bedarfsluft-
fahrt GmbH & Co. KG zu berücksichtigen. Für sein
Klagebegehren bestehe eine tarifliche und eine ver-
tragliche Anspruchsgrundlage. Einmal ergebe sich
die entsprechende Rechtspflicht der Beklagten aus
der Protokollnotiz Nr. 1 zu dem Tarifvertrag über
die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen
des Bordpersonals der Hapag Lloyd Fluggesellschaft
mbH vom 27. November 1979. Darin sei festgelegt, daß
es auf die Tätigkeit auch bei "Rechtsvorgängern" der
Beklagten ankomme. Zu diesen gehöre aber ange-
sichts der firmenrechtlichen Entwicklung auch die Fir-
ma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG. Weiter
ergebe sich die Verpflichtung der Beklagten aus dem
Inhalt des Begleitschreibens zur Kündigung der Firma

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](#)

Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG vom 27. September 1974, das die Beklagte als deren Rechtsnachfolgerin gegen sich gelten lassen müsse. Darin habe die Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG eine eigene durchsetzbare Verpflichtung mit Garantiecharakter ihm gegenüber übernommen. Dem stehe nicht entgegen, daß er später mit der Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG einen neuen Arbeitsvertrag geschlossen und in deren Dienste getreten sei. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bei der Einreihung in Senioritätslisten für Flugzeugführer die Beschäftigungszeit bei der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG in Frankfurt am Main vom 15. November 1971 bis 31. Dezember 1974 anzurechnen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Bezüglich des Klägers sei die Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG nicht ihr Rechtsvorgänger im tariflichen Sinne. Das habe seinen Grund darin, daß der Kläger bei dieser Firma aufgrund Kündigung ausgeschieden sei und ein neues, davon rechtlich unabhängiges Arbeitsverhältnis zur Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG begründet habe. Die einschlägigen Tarifnormen erforderten ein kontinuierliches Arbeitsverhältnis, bei dem nur die in der Vergangenheit vollzogenen Firmenzusammenschlüsse unschädlich sein sollten. Die Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG habe dem Kläger gegenüber auch keine selbständige rechtliche Verpflichtung bezüglich seiner weiteren Tätigkeit bei



- 6 -

anderen Firmen eingehen wollen. So etwas sei im Rechtsverkehr ohnehin völlig ungewöhnlich. Sie habe dem Kläger lediglich die Möglichkeit eröffnen wollen, bei der Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger klageerweiternd beantragt

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bei der Einreihung in die Senioritätslisten für Flugzeugführer, insbesondere in die nach dem Tarifvertrag vom 27. November 1979 zu erstellende Senioritätsliste für Flugzeugführer, die Beschäftigungszeit bei der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG in Frankfurt am Main vom 15. November 1971 bis 31. Dezember 1974 anzurechnen,
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger in den Senioritätslisten aus dem Tarifvertrag vom 27. November 1979 für Flugzeugführer und Copiloten diejenige Platzziffer zu verschaffen, die sich aus der Anrechnung seiner vorgenannten Vordienstzeiten bei der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG ergibt.

Die Beklagte hat auch die Abweisung der weiteren Klageanträge begehrt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und sein erweitertes Klagebegehren abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage nach Maßgabe der in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

- 7 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß es für das Klagebegehren an einer Rechtsgrundlage fehlt.

Der vom Kläger in erster Linie gestellte Feststellungsantrag ist zulässig. Dafür ist das Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO aus den besonderen Gründen der Fallgestaltung zu bejahen, obwohl der Kläger in beschränktem Umfang sein Klagebegehren zugleich auch mittels seines in der Berufungsinstanz gestellten Leistungsantrages verfolgt. Zwar ist grundsätzlich für eine Feststellungsklage kein Raum, wenn der Kläger sein Klagebegehren im Wege einer Leistungsklage verfolgen kann (vgl. BGHZ 5, 315; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 41. Aufl., § 256 3 D a; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 94 III 1 c, S. 473; Stein/Jonas/Schumann/Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 256 III 5 b und Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 256 Anm. 5 d). Dieser Grundsatz gilt wie im allgemeinen Zivilprozeß grundsätzlich auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren (vgl. BAG 4, 149, 151 = AP Nr. 6 zu § 256 ZPO). Von diesem Grundsatz gibt es jedoch je nach der Fallgestaltung Ausnahmen (vgl. BAG 28, 83, 86 = AP Nr. 34 zu § 138 BGB mit weiteren Nachweisen). Das gilt auch vorliegend, und zwar insbesondere deswegen, weil das Feststellungsbegehren weiter reicht als das vom Kläger mit seinem Leistungsantrag erstrebte Klageziel und damit beide Klageanträge jedenfalls dem Streitgegenstande nach nicht kongruent sind. Während sich der Leistungsantrag des Klägers ausschließlich auf den Tarifvertrag über die Auswahl



bei Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag Lloyd Fluggesellschaft mbH vom 27. November 1979 (SentTV Hapag Lloyd) beschränkt, beruht sein in erster Linie gestellter Feststellungsantrag auf allen in Betracht kommenden tariflichen und außertariflichen Rechtsgrundlagen, insbesondere auf dem Schreiben der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG vom 27. September 1974. Außerdem ist die Platzziffer des Klägers auf den verschiedenen Senioritätslisten unter zahlreichen rechtlichen Aspekten bedeutungsvoll. Das gilt einmal für Beförderungen, außerdem aber auch beispielsweise für Kündigungen. Der Kläger ist nicht in der Lage, alle Eventualitäten zu bezeichnen, bei denen in Zukunft einmal seine jeweilige Platzziffer auf den Senioritätslisten rechtliche Bedeutung gewinnen kann. Diese Umstände rechtfertigen die Zulässigkeit seines Feststellungsantrages nach § 256 Abs.1 ZPO. Damit folgt der Senat seiner Rechtsprechung in vergleichbaren Fällen (vgl. die Urteile vom 26. Januar 1983 - 4 AZR 224/80 - und 24. Februar 1982 - 4 AZR 223/80 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Seinen Leistungsantrag hat der Kläger ohnehin nur für den Fall der prozessualen Unzulässigkeit seines Feststellungsbegehrens gestellt, so daß darauf nicht weiter einzugehen ist.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß für das Klagebegehren ein tariflicher Anspruch nicht besteht. Aufgrund der Mitgliedschaft des Klägers in der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft gilt zwischen den Parteien unmittelbar und zwingend gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG der Tarifvertrag über die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag

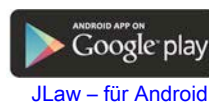


Lloyd Fluggesellschaft mbH vom 27. November 1979 (SentTV Hapag Lloyd), der am darauffolgenden Tag in Kraft getreten ist (das. § 9 Abs. 1). Wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend ausführt, sind nach näherer Maßgabe des § 3 SentTV Hapag Lloyd für die Auswahl bei Förderungen, zu denen Umgruppierungen mit einer Erhöhung der Gesamtvergütung zählen (§ 2 Abs. 1 SentTV Hapag Lloyd), Listen für Flugzeugführer, Copiloten und Flugbegleiter zu erstellen, die für die Auswahl bei Förderungsmaßnahmen ausschließlich maßgebend sind, wobei die Einzelheiten in den §§ 4 - 5 SentTV Hapag Lloyd geregelt werden.

Dazu enthält der SentTV Hapag Lloyd auch noch eine selbst mit Tarifcharakter ausgestattete Protokollnotiz Nr. 1, auf die sich beide Parteien zur Begründung ihrer unterschiedlichen Rechtsauffassung berufen. Die Protokollnotiz hat folgenden Wortlaut:

"Der Platz auf der Auswahlliste der jeweiligen Gruppe (§ 3 Abs. 1 TV) bestimmt sich vorrangig nach dem Eintritt in den kommerziellen Luftverkehr bei HF, deren Tochtergesellschaften oder deren Rechtsvorgängern."

Hieraus leitet der Kläger ab, jegliche Vordienstzeiten bei der Beklagten oder einem ihrer Rechtsvorgänger müßten bei der Festsetzung seiner Seniorität berücksichtigt werden, also auch seine Tätigkeit bei der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG, wobei es nicht darauf ankomme, daß er infolge Kündigung bei dieser Firma ausgeschieden sei, während die Beklagte die Auffassung vertritt, entscheidend sei der Eintritt bei einem ihrer Rechtsvorgänger, von



dem an ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis zu den Rechtsvorgängern der Beklagten bzw. der Beklagten selbst bestehen müsse, bei dem nur etwaige Firmenzusammenschlüsse unschädlich seien.

Mit Recht ist das Landesarbeitsgericht der Rechtsauffassung der Beklagten gefolgt. Obwohl der in erster Linie zur Tarifauslegung heranzuziehende Wortlaut der Protokollnotiz nicht ganz eindeutig ist, kann doch daraus der Wille der Tarifvertragsparteien hergeleitet werden, daß es nicht auf die Summe der effektiv bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern geleisteten Dienstzeiten ankommen soll, sondern entscheidend darauf, wann der Arbeitnehmer in die Dienste der Beklagten bzw. eines ihrer Rechtsvorgänger eingetreten ist, d.h. dort ein Arbeitsverhältnis begründet hat, das dann seinerseits ununterbrochen fortbestanden haben muß, wobei lediglich unschädlich sein soll, daß unter den Rechtsvorgängern der Beklagten zweimal Firmenzusammenschlüsse bzw. Fusionen stattgefunden haben, so daß deswegen notwendigerweise die Arbeitsverhältnisse jeweils übergegangen sind. Nur hieran und damit in erster Linie an den Eintritt des jeweiligen Arbeitnehmers in die Dienste der Beklagten oder eines ihrer Rechtsvorgänger haben die Tarifvertragsparteien anknüpfen und davon die Seniorität im Einzelfalle abhängig machen wollen. Hierfür sprechen auch der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung und der Charakter des SenTV Hapag Lloyd als auf die Beklagte beschränkten "Haustarifes", der auf die vorangegangene firmenrechtliche Entwicklung Bedacht nimmt und die Tendenz verfolgt, allein deswegen den betroffenen Arbeitnehmern keine Rechtsnachteile zukommen zu lassen. Im übrigen soll es aber nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien allein auf



"den Eintritt" des Arbeitnehmers ankommen, d.h. auf den Zeitpunkt, zu dem sein kontinuierlich fortbestehendes Arbeitsverhältnis begründet worden ist. Davon soll seine Seniorität abhängen.

Zutreffend nimmt zwar damit das Landesarbeitsgericht an, daß auch die Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG ein "Rechtsvorgänger" der Beklagten im tariflichen Sinne ist, weil aus dieser Firma und der Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG im Jahre 1977 im Wege eines Zusammenschlusses die Firma Bavaria Germanair GmbH gebildet wurde, die ihrerseits im Wege eines Fusionsverfahrens auf die Beklagte im Jahre 1979 überging. Dennoch hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt, daß der Kläger aus der Protokollnotiz Nr. 1 zum SenTV Hapag Lloyd keine Rechte herleiten kann, weil sein Arbeitsverhältnis zur Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG auf deren Kündigung hin am 31. Dezember 1974 beendet worden ist und es damit an der tariflich geforderten Kontinuität eines durchgehend vom Eintritt des Klägers bei der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG bestehenden Arbeitsverhältnisses fehlt. Dabei ist unerheblich, daß der Kläger am 1. Januar 1975 in die Dienste der Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG trat, denn dabei handelte es sich damals um eine andere und rechtlich selbständige Firma und damit um einen rechtsgeschäftlich begründeten Wechsel des Arbeitgebers.

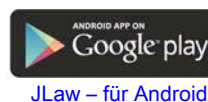
Wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei ausführt, spricht für seine Rechtsauffassung weiter der tarifliche Gesamtzusammenhang. Dazu weist das Landesarbeitsgericht mit Recht auf den ebenfalls mit Tarifcharakter ausgestatteten Anhang zum SenTV Hapag Lloyd hin, in dessen Nr. 1 Abs. 3 bestimmt wird:



"Für die Copiloten bei der Bavaria Germanair ist diese Liste in der Weise zu erstellen, daß die für die Betriebsteile Frankfurt (ex-Germanair) und München (ex-Bavaria) aufzustellenden Listen der Reihenfolge der Copiloten aus den Listen "früher Bavaria" und "früher Germanair" entsprechen und nach dem d'Hondtschen Prinzip verzahnt werden."

Diese ergänzende Tarifnorm bestätigt die Richtigkeit der Auslegung der Protokollnotiz Nr. 1 durch das Landesarbeitsgericht und stellt in diesem Sinne ausdrücklich klar, daß bei der Aufstellung der Senioritätslisten gemäß dem SenTV Hapag Lloyd ausschließlich die Plätze auf den alten Germanair-Listen bzw. Bavaria-Listen maßgeblich sein sollen. Danach aber ist der Kläger tarifgerecht behandelt worden, wenn er in der Anlage 1 zum SenTV Hapag Lloyd unter der Nr. 181 und in der Anlage 2 unter der Nr. 74 seinen Platz hat.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieften Einwendungen des Klägers greifen nicht durch. Entgegen der Meinung der Revision kommt es nicht darauf an, wer in den Jahren 1974 und 1975 Komplementär der Firmen war, in deren Diensten der Kläger nacheinander gestanden hat. Dabei handelte es sich nämlich um jeweils rechtlich selbständige Firmen und Handelsgesellschaften mit jeweils eigener Rechtspersönlichkeit und Arbeitgeberstellung. Daß sie sich mehrere Jahre später rechtlich zusammengeschlossen haben, ist insoweit ohne rechtliche Bedeutung. Zudem haben auch die Tarifvertragsparteien die rechtliche Selbständigkeit der einzelnen Rechtsvorgängerfirmen



der Beklagten und deren arbeitsrechtliche Auswirkungen in ihrem Tarifwerk ausdrücklich und im zuvor dargestellten Rechtssinne berücksichtigt.

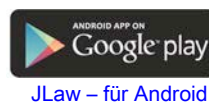
Der Kläger kann sich entgegen seinen ergänzenden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch nicht darauf berufen, daß die Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG im allgemeinen tariflichen Sinne "Rechtsvorgänger" der Beklagten ist. Darauf kommt es nämlich nach dem Tarifwortlaut, dem Sinn und Zweck der Tarifnormen und nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang vorliegend nicht entscheidend an. Maßgeblich soll danach vielmehr der "Eintritt" des Arbeitnehmers in die Dienste der Beklagten oder eines ihrer Rechtsvorgänger sein, von dem ab dann ein kontinuierlich fortbestehendes Arbeitsverhältnis bestanden haben muß, das freilich auch ungeachtet der beiden Firmenzusammenschlüsse anzunehmen ist. Daran fehlt es beim Kläger, weil er am 31. Dezember 1974 bei der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG infolge Kündigung ausgeschieden und alsdann aufgrund eines neuen Arbeitsvertrages in die Dienste eines anderen Arbeitgebers eingetreten ist.

Ob es sich, wie die Revision weiter annimmt, bei den Anlagen 1 und 2 zum SenTV Hapag Lloyd, soweit darin die einzelnen Berechtigten namentlich und listenmäßig erfaßt sind, um tarifrechtlich unzulässige "Einzelfallregelungen" handelt (vgl. hierzu Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II/1 § 15 II 4 c, S. 251; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Band II § 73 II 5, S. 291 und Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 112), ist vorliegend rechtsunerheblich und bedarf keiner Entscheidung. Schon nach den abstrakt-generellen Be-



stimmungen des SenTV Hapag Lloyd und der Protokollnotiz Nr. 1, die in vollem Umfang den Anforderungen des TVG entsprechen, hat der Kläger nämlich keinen tariflichen Anspruch auf die mit der Klage begehrte Leistung. Soweit der Kläger weiter darauf hinweist, der einzelne Arbeitnehmer stehe kollektivrechtlichen Regelungen "völlig machtlos gegenüber", liegt das im Wesen des kollektiven Arbeitsrechts begründet, mag es sich dabei im Einzelfall um tarifliche oder Regelungen in Betriebsvereinbarungen handeln (§ 4 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 TVG, § 77 BetrVG). Zudem haben günstigere einzelvertragliche Abreden, worauf sich der Kläger auch selbst in diesem Rechtsstreit stützt, gegenüber dem kollektiven Arbeitsrecht Vorrang (§ 4 Abs. 3 TVG; vgl. für Betriebsvereinbarungen Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Rz 98 ff.). Im übrigen muß der Arbeitnehmer jedoch das kollektive Arbeitsrecht seinem zwingenden Charakter entsprechend gegen sich gelten lassen.

Bei dem Schreiben der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG vom 27. September 1974, auf das der Kläger sein Klagebegehren neben den tariflichen Bestimmungen stützt, handelt es sich um eine individuelle, atypische Willenserklärung, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht der Senat nur beschränkt überprüfen kann, und zwar nur insoweit, ob die Auslegung des Berufungsgerichts rechtlich möglich ist, ob sie gegen die allgemeinen Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB verstößt, ob Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze vorliegen oder wesentliche Umstände nicht berücksichtigt worden sind (vgl. das Urteil des Senats vom 18. Juni 1980 - 4 AZR 463/78 - AP Nr. 68 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, mit weiteren Nachweisen).



Unter diesen beschränkten rechtlichen Gesichtspunkten ist die Auslegung des vorgenannten Schreibens durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Wenn das Landesarbeitsgericht dazu ausführt, daß das Schreiben der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG - neben der vorliegend nicht interessierenden Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers - lediglich die weitere, rechtlich unverbindliche Mitteilung enthalte, daß die Firma Bavaria ihre Bereitschaft erklärt habe, ihrerseits den Kläger ab 1. Januar 1975 als Flugzeugführer zu beschäftigen, dann ist diese auch schon vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung nicht nur rechtlich möglich, sondern auch naheliegend, da es unwahrscheinlich ist, daß ein kündigender Arbeitgeber sich vertraglich dahin binden will, daß ein Dritter mit dem zu kündigenden Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis zu bestimmten Bedingungen oder überhaupt begründet. Damit entspricht die Auslegung des Landesarbeitsgerichts auch den Grundsätzen der §§ 133, 157 BGB. Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze sowie die Außerachtlassung wesentlicher Umstände sind nicht ersichtlich.

Auch die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Zu Unrecht behauptet die Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Erklärung der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG mittels des später vom Kläger mit der Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG abgeschlossenen Arbeitsvertrages ausgelegt und damit gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze sowie gegen die Denkgesetze verstoßen. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht in von den Umständen her naheliegender Weise und mit seiner Auslegung bestätigendem Charakter ausgeführt, der Kläger habe den In-



halt des Schreibens vom 27. September 1974 ebenso wie die Vorinstanzen verstanden, was daraus deutlich werde, daß er nunmehr einen neuen Arbeitsvertrag mit der Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG abgeschlossen habe. Diese Einwendungen der Revision gehen zudem auch noch aus einem anderen Grunde fehl. Wenn nämlich der Kläger mit der Firma Bavaria Fluggesellschaft Schwabe & Co. KG einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat und dieser in Nr. 24 ausdrücklich vorsieht, daß er auf die vorletzte Stelle der Senioritätsliste eingereiht wird, dann könnte der Kläger selbst aus einer rechtsverbindlichen Zusage der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG keine Rechte mehr herleiten, weil sich ab 1. Januar 1975 seine Rechte und Pflichten nach dem gültigen neuen Arbeitsvertrag bestimmten. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht entgegen den Ausführungen der Revision auch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ausgeführt, daß in dem Schreiben der Firma Germanair-Bedarfsluftfahrt GmbH & Co. KG vom 27. September 1974 ein rechtlich verbindliches Garantieverprechen, das auch die Beklagte bindet, nicht zu erblicken ist. Zwar mag ein solches rechtlich möglich sein. Für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts spricht jedoch schon die Erwägung, daß eine derartige Garantieerklärung seitens eines kündigenden Arbeitgebers im Arbeits- und Rechtsleben nur selten vorkommt, so daß für ihre Annahme gewichtige Gesichtspunkte sprechen müssen. Daran fehlt es vorliegend. Da sich die prozessualen Rügen der Revision nur auf die Auslegung der Erklärung vom 27. September 1979 beziehen, kommt es auf sie nicht mehr an.

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

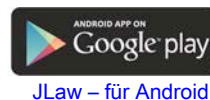
Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller



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

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