

Aktenzeichen: 5 AZR 228/05
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 7. Dezember 2005
- 5 AZR 228/05 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 18. Februar 2004
- 3 Ca 6144/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 21. Februar 2005
- 2 Sa 991/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Mehrflugstundenvergütung - Flugdienstuntauglichkeit

Gesetze:

EFZG §§ 3, 4; GG Art. 3 Abs. 1; Manteltarifverträge Nr. 5 und 5a für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH) vom 1. April 1996 bzw. 8. Juni 2001 (MTV Cockpit Nr. 5 und Nr. 5a) §§ 4, 5, 7, 9, 13, 20

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 228/05
2 Sa 991/04
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Dezember 2005

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Kremser und Wolf für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. Februar 2005 - 2 Sa 991/04 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Mehrflugstundenvergütung für krankheitsbedingt ausgefallene Flugstunden sowie über die Höhe des Entgelts nach Feststellung der dauernden Flugdienstuntauglichkeit. 1

Der im Jahre 1948 geborene Kläger war von 1971 bis 2001 bei der Beklagten als Verkehrsflugzeugführer (Pilot) beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 11. Juni 1971 fanden auf das Arbeitsverhältnis die jeweils gültigen Tarifverträge „für das Bordpersonal“ Anwendung. Demnach galt im Kalenderjahr 2000 der Manteltarifvertrag Nr. 5 für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH) vom 1. April 1996 (im Folgenden: MTV Cockpit Nr. 5). 2

Die §§ 4, 5, 9 und 13 MTV Cockpit Nr. 5 lauteten in der im Juni und August 2000 anzuwendenden Fassung, soweit hier von Bedeutung, wie folgt: 3

„§ 4 Arbeitszeit, Flugdienst-, Flug und Ruhezeit

...

3. Abschnitt-Flugzeit

- (1) Flugzeit ist die gesamte Zeit von dem Zeitpunkt an, zu dem ein Luftfahrzeug mit eigener Kraft oder mit fremder Kraft zum Start abrollt, bis zu dem Zeitpunkt, zu dem es am Ende des Fluges zum Stillstand kommt (Blockzeit).

...

- (2) Die maximale planmäßige Flugzeit pro Monat darf 88 Stunden nicht überschreiten. ...

...

- (4) Bei der Berechnung der monatlichen Flugzeit im Sinne von Absatz (2) werden für jeden wegen Erholungsurlaubs, unbezahlten Urlaubs, Krankheit, Abwesenheit nach § 15 oder § 15a) sowie wegen von der DLH angeordneter Büro- und Verwaltungstätigkeit (1. Abschnitt Abs. (1) c)) und angeordneter Public-Relations-Tätigkeit ausfallenden Ka-



lendertag 2,43 Flugstunden zusätzlich angerechnet.

...

§ 5 Anspruch auf Vergütung

- (1) Die Mitarbeiter erhalten eine auf monatlicher Grundlage errechnete Vergütung, die sich wie folgt zusammensetzt:
- a) Grundvergütung (§ 7 Abs. (1))
 - b) SFO-Zulage (§ 7 Abs. (2))
 - c) aus redaktionellen Gründen frei
 - d) Schichtzulage (§ 7 Abs. (4))
 - e) Mehrflugstundenvergütung (§ 9)
 - f) Zulagen (§ 10)

...

§ 9 Mehrflugstundenvergütung

Gemäß den nachfolgenden Bestimmungen erhalten die Mitarbeiter eine Mehrflugstundenvergütung.

A. Entstehen des Anspruchs

Mehrflugstundenvergütung wird nach mehr als 73 Flugstunden pro Kalendermonat gezahlt.

B. Berechnung der Mehrflugstundenvergütung

Für jeden Mitarbeiter wird ein Mehrflugstundensatz nach folgender Formel ermittelt:

individuelle Grundvergütung + ggf. SFO-Zulage + Schichtzulage

73

Die Mehrflugstundenvergütung beträgt pro geflogener Mehrflugstunde

für die 74. und 75. Flugstunde	115 %,
für die 76. bis zur 79. Flugstunde	125 %,
für die 80. bis zur 85. Flugstunde	140 % und
ab der 86. Flugstunde	150 %

dieses Mehrflugstundensatzes.

C. Berechnung von Flugstunden

...

- c) Für die Berechnung des Anspruchs auf Mehrflugstundenvergütung werden für jeden im Monat wegen Erholungsurlaub, unbezahlten Urlaubs oder gemäß § 15 ausfallenden Kalendertag 2,43 Flugstunden, im Monat jedoch insgesamt nicht mehr als 73 Flugstunden angerechnet.



...

§ 13 Krankenbezüge

- (1) Wird der Mitarbeiter durch Erkrankung oder Unfall arbeitsunfähig, erhält er für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unter den nachfolgenden Voraussetzungen Krankenbezüge.
- (2) Bis zur Dauer von 6 Wochen wird als Krankenbezug die aktuelle Vergütung (§ 5 Abs. (1) a), b), d) und f)) weitergezahlt.

...“

Ab dem 1. Januar 2001 fand der Manteltarifvertrag für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH) vom 8. Juni 2001 (im Folgenden: MTV Cockpit Nr. 5a) ua. mit folgenden Regelungen Anwendung:

4

„§ 5 Anspruch auf Vergütung

- (1) Die Mitarbeiter erhalten eine auf monatlicher Grundlage errechnete Vergütung, die sich wie folgt zusammensetzt:
 - a) Monatsvergütung (§ 7 Abs. (1))
- einschließlich Schichtzulage - (§ 7 Abs. (4))
 - b) SFO-Zulage (§ 7 Abs. (2))
 - c) aus redaktionellen Gründen frei
 - d) Mehrflugstundenvergütung (§ 9)
 - e) Zulagen (§ 10)

...

§ 7 Grundvergütung, Schichtzulage

- (1) Die Mitarbeiter erhalten eine Monatsvergütung, die sich aus einer Grundvergütung und der Schichtzulage gemäß Absatz (4) zusammensetzt.

...

§ 13 Krankenbezüge

- (1) Wird der Mitarbeiter durch Erkrankung oder Unfall arbeitsunfähig, erhält er für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unter den nachfolgenden Voraussetzungen Krankenbezüge.
- (2) Bis zur Dauer von 6 Wochen wird als Krankenbezug die aktuelle Vergütung (§ 5 Abs. (1) a), b), e) weitergezahlt. ...
- (3) Vom Beginn der 7. Woche erhalten arbeitsunfähige Mitarbeiter zu den Leistungen aus der Kranken- oder Unfallversicherung als Krankenbezug einen Krankengeldzuschuß, der sich wie folgt errechnet:



- a) Die am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit gemäß Abs. (2) abgerechnete monatliche Vergütung - ausschließlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld - ist um die gesetzlichen Abzüge und um das von der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse zu gewährende Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen anderer Sozialversicherungsträger, einschließlich der Berufsgenossenschaft, zu vermindern. Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist um die darauf anfallenden Steuern zu erhöhen. Der Krankengeldzuschuß vermindert sich auch dann um den Betrag des Krankengeldes, wenn dem Mitarbeiter gemäß § 52 SGB V ein Anspruch auf Krankengeld versagt wird. Mitgliedern von Ersatzkassen wird ohne Rücksicht auf die tatsächliche Leistung der Ersatzkasse das Krankengeld der sonst zuständigen gesetzlichen Krankenkassen abgezogen.

...

- b) Bei Mitarbeitern, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses gemäß Abs. (3) a) unter Abzug des Krankengeld-Höchstsatzes der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse.

Diese Mitarbeiter sind verpflichtet, für die Zeit vom Beginn der 7. Woche an eine angemessene Krankentagegeldversicherung abzuschließen, die der Höhe nach mindestens dem Höchstsatz der AOK entspricht. ...

...

(4)

- a) Der Krankengeldzuschuß wird gezahlt nach einer Dienstzeit

...

von mindestens 15 Jahren bis zum Ende der 39. Woche in allen Fällen jeweils vom Beginn der 7. Woche ab,

jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus.

...

...

- (10) Vorübergehende Flugdienstuntauglichkeit gilt als Arbeitsunfähigkeit. Es werden Krankenbezüge gezahlt. Vorübergehende Flugdienstuntauglichkeit steht einer Urlaubsgewährung nicht entgegen, wenn gleichzeitig Arbeitsfähigkeit besteht.
- (11) Wird bei bestehender Flugdienstuntauglichkeit durch ärztliche Feststellung gleichzeitig Arbeitsfähigkeit bescheinigt, bleibt der Mitarbeiter zur Verrichtung anderer zumutbarer Arbeiten gegen Zahlung einer angemessenen Vergütung verpflichtet; die Höhe dieser Vergütung muß netto mindestens den Krankenbezügen



entsprechen.

...

§ 20 Verlust der Flugdiensttauglichkeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1)

- a) Wird durch eine fliegerärztliche Untersuchungsstelle festgestellt, daß ein Mitarbeiter wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann, so endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, zu dem nach Feststellung und Bekanntgabe der Flugdienstuntauglichkeit an den Betroffenen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 22 frühestens zulässig gewesen wäre.
- b) Flugdienstuntauglichkeit im Sinne dieser Bestimmungen ist das auf einem unbehebaren oder aller Wahrscheinlichkeit nach unbehebaren körperlichen Mangel beruhende Unvermögen, eine fliegerische Tätigkeit nach den einschlägigen Vorschriften weiter auszuüben.
- c) Dem Mitarbeiter steht von dem Tage an, an dem die dauernde Flugdienstuntauglichkeit festgestellt wird, die Grundvergütung (§ 5 Abs. (1) a)) zu, soweit er nicht gemäß § 13 Krankenbezüge beanspruchen kann.“

Der Kläger war vom 20. bis zum 30. Juni 2000 sowie am 30. und 31. August 2000 jeweils wegen Krankheit arbeitsunfähig. Im Juni 2000 leistete er 45,38 Flugstunden und im August 2000 unter Berücksichtigung von zwei Urlaubstagen 64,74 Flugstunden. Die Beklagte zahlte ihm für diese Monate keine Mehrflugstundenvergütung, weil sie weitere, im Dienstplan ausgewiesene, aber wegen der Krankheit des Klägers ausgefallene Flugstunden nicht berücksichtigte.

Ab dem 15. Februar 2001 war der Kläger vorübergehend flugdienstuntauglich. Am 9. April 2001 wurde seine dauernde Flugdienstuntauglichkeit ab diesem Zeitpunkt festgestellt. Im Hinblick hierauf endete das Arbeitsverhältnis gemäß § 20 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 5a mit Ablauf des 31. Dezember 2001. Gründe für seine dauernde Flugdienstuntauglichkeit hat der Kläger nicht vorgetragen. Die hierüber erstellte Bescheinigung (fliegerärztliches Tauglichkeitszeugnis) vom 9. April 2001 enthält dazu keine Angaben.

Die Beklagte zahlte dem Kläger bis zum 28. März 2001 Krankenbezüge gemäß § 13 Abs. 2 MTV Cockpit Nr. 5a. In der Zeit vom 29. März 2001 bis zum 14. November 2001 leistete sie den Krankengeldzuschuss nach § 13 Abs. 3 MTV Cockpit Nr. 5a. Anschließend zahlte sie bis zum 31. Dezember 2001 die Grundvergü-



tung auf der Grundlage von § 20 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 5a. Auf die Zeit vom 9. April 2001 bis einschließlich November 2001 entfielen Zahlungen iHv. 77.045,14 Euro brutto.

Mit Schreiben vom 23. April 2001 forderte der Kläger die Beklagte unter Hinweis auf die seiner Ansicht nach bestehende Arbeitsfähigkeit auf, ihm für die Zeit ab 9. April 2001 die Grundvergütung nach § 5 Abs. 1 Buchst. a) MTV Cockpit Nr. 5a zu zahlen. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 21. Mai 2001 ab.

Der Kläger begehrt Mehrflugstundenvergütung für Juni und August 2000 in Höhe von 3.033,94 Euro brutto und restliche Arbeitsvergütung für die Zeit vom 9. April 2001 bis zum 14. November 2001 in Höhe von 43.652,53 Euro brutto. Er hat die Auffassung vertreten, die im Dienstplan vorgesehenen, aber durch Krankheit ausgefallenen Flugstunden seien bei der Berechnung der Mehrflugstundenvergütung zu berücksichtigen. Die anders lautenden tariflichen Bestimmungen verstießen gegen das Lohnausfallprinzip und seien auch nicht durch § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG gerechtfertigt. Jedenfalls sei § 9 MTV Cockpit Nr. 5 insoweit unwirksam, als er lediglich bei Urlaub, nicht aber im Krankheitsfall eine Flugstundengutschrift vorsehe. Ein sachlicher Grund für diese Ungleichbehandlung bestehe nicht. Die Beklagte habe für die Zeit ab Feststellung seiner dauernden Flugdienstuntauglichkeit bis zum 14. November 2001 zu Unrecht Krankenbezüge und nicht die Grundvergütung in Höhe von 15.381,06 Euro monatlich gezahlt. Er sei in dieser Zeit zwar flugdienstuntauglich, aber nicht arbeitsunfähig krank im Sinne von § 13 MTV Cockpit Nr. 5a gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 46.686,47 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Mehrflugstundenvergütung sei auf Grund der Tarifregelungen wirksam von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgeschlossen. Bei dauernder Flugdienstuntauglichkeit sei grundsätzlich von einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit iSv. § 13 MTV Cockpit Nr. 5a auszugehen. Dies gelte jedenfalls so lange, bis der Arbeitnehmer eine Bestätigung der Arbeitsfähigkeit vorlege.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelas-



senen Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter.

Entscheidungsgründe

- Die Revision ist nicht begründet. 13
- I. Der Kläger hat unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt einen Anspruch auf Zahlung von Mehrflugstundenvergütung für die Monate Juni und August 2000. 14
1. Die Voraussetzungen des § 9 MTV Cockpit Nr. 5 liegen nicht vor. Hiernach entsteht der Anspruch auf Mehrflugstundenvergütung nach mehr als 73 Flugstunden im Kalendermonat. § 9 B MTV Cockpit Nr. 5 bestimmt die Vergütung ab einer bestimmten Flugstundenzahl „pro geflogener Mehrflugstunde“. Damit knüpft die Tarifvorschrift an eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im maßgeblichen Zeitabschnitt an. Die erforderliche Anzahl von Flugstunden hat der Kläger nicht erbracht. Er hat im Juni 2000 lediglich 45,38 und im August 2000 59,88 Flugstunden zuzüglich 4,86 anrechenbarer Stunden geleistet. 15
- Eine Anrechnung von Flugstunden bezüglich solcher Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbracht hat, erfolgt gemäß § 9 C Buchst. c) MTV Cockpit Nr. 5 „für jeden im Monat wegen Erholungsurlaub, unbezahlten Urlaubs oder gemäß § 15 ausfallenden Kalendertag“. Die Regelung ist abschließend. Krankheitstage fallen nicht hierunter. 16
- Dass die Tarifvertragsparteien solche Tage bewusst von einer Anrechnung ausgenommen haben, zeigt der Vergleich mit § 4 3. Abschnitt Abs. 2 und 4 MTV Cockpit Nr. 5. Diese Vorschriften, die die höchstzulässige monatliche Flugzeit regeln und damit den Arbeitsschutz betreffen, beziehen auch wegen Krankheit ausgefallene Kalendertage in die Berechnung ein. 17
2. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung von Mehrflugstundenvergütung ergibt sich nicht aus § 13 Abs. 1 und 2 MTV Cockpit Nr. 5. 18
- a) Der Kläger war sowohl in der Zeit vom 20. bis zum 30. Juni 2000 als auch am 30. und 31. August 2000 infolge Krankheit arbeitsunfähig. Laut Dienstplan hätte er, wäre er nicht erkrankt gewesen, im Juni 2000 weitere 37,83 und im August 2000 weite- 19



re 12,25 Flugstunden geleistet und damit jeweils die maßgebliche Grenze von 73 Flugstunden im Monat überschritten.

b) Auf die wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen Flugstunden ist aber eine Mehrflugstundenvergütung nicht zu leisten. Gemäß § 13 Abs. 2 MTV Cockpit Nr. 5 wird dem Arbeitnehmer als Krankenbezug die „aktuelle Vergütung (§ 5 Abs. (1) a), b), d) und f)“ weitergezahlt. Die in § 5 Abs. 1 Buchst. e) MTV Cockpit Nr. 5 als Vergütungsbestandteil bezeichnete Mehrflugstundenvergütung ist von der Zahlung der Krankenbezüge ausgenommen. 20

3. Der Ausschluss der Mehrflugstundenvergütung von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei gleichzeitiger Nichtanrechnung der durch die Krankheitstage ausgefallenen Flugstunden ist wirksam. 21

a) Unabhängig davon, ob die Mehrflugstundenvergütung überhaupt zu dem nach § 4 Abs. 1 und 1a EFZG fortzuzahlenden Arbeitsentgelt gehört (vgl. BAG 7. Februar 1996 - 10 AZR 203/94 - AP BAT § 33a Nr. 9, zu III 1 der Gründe; 21. November 2001 - 5 AZR 296/00 - BAGE 100, 25, 26 f.; 1. Dezember 2004 - 5 AZR 68/04 - AP EntgeltFG § 4 Nr. 68 = EzA EntgeltfortzG § 4 Tarifvertrag Nr. 52, zu II 4 b aa der Gründe), ergibt sich die Wirksamkeit der Tarifregelung aus § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG. Diese Vorschrift erlaubt die Festlegung einer von § 4 Abs. 1, 1a und 3 EFZG abweichenden Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts durch Tarifvertrag. 22

§ 13 Abs. 2 Satz 1 MTV Cockpit Nr. 5 hält sich im Rahmen der gesetzlichen Öffnungsklausel. „Bemessungsgrundlage“ im Sinne des § 4 Abs. 4 EFZG ist die Grundlage für die Bestimmung der Höhe der Entgeltfortzahlung. Hierzu gehören sowohl die Berechnungsmethode (Ausfall- oder Referenzprinzip) als auch die Berechnungsgrundlage; diese betrifft Umfang und Bestandteile des zugrunde zu legenden Arbeitsentgelts (st. Rspr., vgl. nur Senat 13. März 2002 - 5 AZR 648/00 - AP EntgeltFG § 4 Nr. 58 = EzA EntgeltfortzG § 4 Nr. 6, zu III 2 b der Gründe; 26. September 2001 - 5 AZR 539/00 - BAGE 99, 112, 116; 26. August 1998 - 5 AZR 740/97 - BAGE 89, 330, 336 f.). Danach können einzelne Vergütungsbestandteile wie beispielsweise Nachtarbeitszuschläge oder Leistungsprämien, gleichgültig, ob sie nur gelegentlich oder regelmäßig im Arbeitsverhältnis anfallen, von der Entgeltfortzahlung ausgenommen werden (Senat 13. März 2002 - 5 AZR 648/00 - aaO, zu III 2 c der Gründe mwN). Nichts anderes gilt für die in § 9 MTV Cockpit Nr. 5 geregelte Mehrflugstundenvergütung. 23



- Die Vorschrift des § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG beruht auf dem Gedanken, dass es
24
ohnehin weitgehend der Beurteilung der Tarifvertragsparteien unterliegt, ob, aus wel-
chem Anlass und in welchem Umfang Zuschläge in Tarifverträgen geregelt werden.
Insbesondere bei Zuschlägen, die im Hinblick auf eine besondere Erschwernis gezahlt
werden, erscheint es gerechtfertigt, in Fällen, in denen die Arbeit wegen der krank-
heitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ausfällt, den zusätzlichen finanziellen Ausgleich
ebenfalls entfallen zu lassen. Die Tarifvertragsparteien dürfen insoweit das mit dem
modifizierten Lohnausfallprinzip gemäß § 4 Abs. 1 EFZG verfolgte Ziel der Erhaltung
des Lebensstandards hintanstellen, zumal die tariflichen Zuschläge in aller Regel nicht
den Lebensstandard des Arbeitnehmers prägen (*Senat 13. März 2002 - 5 AZR
648/00 - aaO, zu III 2 c der Gründe*).
- b) Die Arbeitszeitregelungen in der 2. DV LuftBO stehen den tariflichen Regelun-
25
gen über die Mehrflugstundenvergütung nicht entgegen. Die in der 2. DV LuftBO fest-
gelegte Höchstarbeitszeit betrifft ebenso wie § 4 3. Abschnitt MTV Cockpit Nr. 5 den
Arbeitsschutz. Für die Vergütung von Mehrflugstunden und den damit verfolgten Be-
lastungsausgleich lassen sich hieraus keine Schlüsse ziehen (*Senat 5. November
2003 - 5 AZR 8/03 - AP TzBfG § 4 Nr. 6 = EzA TzBfG § 4 Nr. 6, zu III 2 b der Gründe*).
- c) § 9 C Buchst. c) MTV Cockpit Nr. 5, wonach (lediglich) „für jeden im Monat
26
wegen Erholungsurlaub, unbezahlten Urlaubs oder gemäß § 15 ausfallenden Kalen-
dertag“ eine Anrechnung von 2,43 Flugstunden erfolgt, während wegen Krankheit des
Arbeitnehmers ausgefallene Kalendertage unberücksichtigt bleiben, verstößt nicht ge-
gen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.
- aa) Die Tarifvertragsparteien haben bei ihrer Normsetzung den allgemeinen
27
Gleichheitssatz zu beachten. Jedenfalls ergibt sich aus der Schutzpflichtfunktion der
Grundrechte eine mittelbare Bindung an Art. 3 Abs. 1 GG. Das führt bei der gerichtli-
chen Kontrolle einer Vereinbarkeit von Tarifbestimmungen mit dem allgemeinen
Gleichheitssatz nicht zu anderen Prüfungsmaßstäben als bei einer unmittelbaren
Grundrechtsbindung (*BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - AP TVG § 1 Gleichbehand-
lung Nr. 5 = EzA GG Art. 3 Nr. 101, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Samm-
lung vorgesehen, zu B II 3 der Gründe; ebenso 25. August 2004 - 7 AZR 39/04 - EzA
TVG § 4 Luftfahrt Nr. 10, zu 3 a der Gründe*).
- bb) Der durch Art. 3 Abs. 1 GG gewährleistete Gleichheitssatz verbietet, gleiche
28
Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine sachverhalts-, nicht allein personen-



bezogene Ungleichbehandlung verstößt nur dann gegen Art. 3 Abs. 1 GG, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache folgender oder sonst wie einleuchtender Grund für die vorgenommene Differenzierung nicht finden lässt (*BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - aaO, zu B II 3 c cc der Gründe mwN*). Die Tarifvertragsparteien haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob sie die gerechteste oder zweckmäßigste Lösung für ein Regelungsproblem gefunden haben (*vgl. nur Senat 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - AP TzBfG § 4 Nr. 6 = EzA TzBfG § 4 Nr. 6, zu III 1 der Gründe mwN*).

cc) Hieran gemessen sind die tarifvertraglichen Regelungen zur Mehrflugstundenvergütung nicht zu beanstanden. Sie sind nicht willkürlich. Die Tarifvertragsparteien können Urlaubsvergütung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach unterschiedlichen Prinzipien gestalten. § 9 C Buchst. c) MTV Cockpit Nr. 5 verhindert, dass der Arbeitnehmer bei der Wahl der Lage seines Urlaubs aus finanziellen Gründen übermäßig eingeschränkt wird. Der Umfang der sich aus dieser Bestimmung ergebenden Leistungspflicht ist für den Arbeitgeber regelmäßig kalkulierbar. Weitere Anrechnungen musste der Tarifvertrag nicht vorsehen. Auch das Gesetz behandelt Urlaub und Krankheit in vergütungsrechtlicher Hinsicht nicht gleich. Während für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Grundsatz das Lohnausfallprinzip gilt (§ 4 Abs. 1 EFZG), ist für die Berechnung der Urlaubsvergütung nach § 11 Abs. 1 BUrlG ein gemischtes System maßgebend (*vgl. nur ErfK/Dörner 6. Aufl. § 11 BUrlG Rn. 4 mwN*), wobei jeweils durch Tarifvertrag abgewichen werden kann (§ 4 Abs. 4, § 12 EFZG, § 13 BUrlG). Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass nach § 13 Abs. 10 MTV Cockpit Nr. 5 vorübergehende Flugdienstuntauglichkeit als Arbeitsunfähigkeit gilt. Damit wird dem Flugzeugführer über § 3 EFZG und § 616 BGB hinaus das Vergütungsrisiko abgenommen. Dann erscheint es nicht sachwidrig, von einer Anrechnung von Krankheitstagen bei der Berechnung der Mehrflugstundenvergütung abzusehen. Hierbei muss auch der Kompromisscharakter von Tarifverträgen als Verhandlungsergebnis divergierender Interessen berücksichtigt werden (*vgl. BAG 26. November 2003 - 4 AZR 693/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 30 = EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 8, zu I 3 c aa der Gründe*).

dd) Soweit der Kläger meint, in der Nichtberücksichtigung der durch Krankheit ausgefallenen Mehrflugstunden liege eine Entwertung seiner im maßgeblichen Kalendermonat bereits erbrachten Arbeitsleistung, übersieht er, dass mit der gezahlten Mehrflugstundenvergütung nicht die gesamte fliegerische Tätigkeit im Kalendermonat vergütet wird. Vielmehr knüpft § 9 B MTV Cockpit Nr. 5 die Mehrflugstundenvergütung

29

30



gerade an die zusätzlich geleisteten Flugstunden. Der Bezugszeitraum eines Kalendermonats erscheint ohne weiteres sachlich vertretbar (*Senat 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - AP TzBfG § 4 Nr. 6 = EzA TzBfG § 4 Nr. 6, zu III 2 f der Gründe*).

ee) Die Bedenken des Klägers, die Regelung könne Arbeitnehmer dazu veranlassen, Flüge trotz bestehender Erkrankung durchzuführen, rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Die nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 LuftVG iVm. § 24 Abs. 1 Nr. 3 LuftVZO bestehenden Anforderungen an die charakterliche Eignung der Luftfahrzeugführer bieten eine Gewähr dafür, dass diese nicht ihr persönliches Interesse an der Erzielung einer zusätzlichen Vergütung über die Sicherheit des Luftverkehrs stellen. Zuwiderhandlungen des Luftfahrzeugführers gegen seine nach § 1 Abs. 3 LuftVO bestehende Verpflichtung, bei Krankheit, Verletzung, Trunkenheit oder bloßem Unwohlsein nicht zu fliegen, sind zumindest als Ordnungswidrigkeit sanktioniert (§ 43 Nr. 3 LuftVO).

31

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf weitere Arbeitsvergütung für die Zeit vom 9. April 2001 bis zum 14. November 2001. Die Beklagte hat zutreffend Krankenbezüge gemäß § 13 Abs. 3 MTV Cockpit Nr. 5a gezahlt. Gemäß § 20 Abs. 1 Buchst. c) MTV Cockpit Nr. 5a steht einem dauernd flugdienstuntauglichen Mitarbeiter von dem Tage an, an dem die dauernde Flugdienstuntauglichkeit festgestellt worden ist, die Grundvergütung (§ 5 Abs. 1 Buchst. a) nur zu, soweit er nicht gemäß § 13 Krankenbezüge beanspruchen kann. Der Kläger hatte in diesem Sinne Anspruch auf Krankenbezüge.

32

1. Nach § 13 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 5a besteht ein Anspruch auf Krankenbezüge, wenn der Mitarbeiter durch Erkrankung oder Unfall arbeitsunfähig wird. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts muss eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht bereits auf Grund der Feststellung der dauernden Flugdienstuntauglichkeit zwingend angenommen werden.

33

a) Die in § 13 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 5a verwendeten Begriffe der „Krankheit“ und der „Arbeitsunfähigkeit“ haben dieselbe Bedeutung, die ihnen in der Rechtsterminologie des Entgeltfortzahlungsgesetzes zukommt, soweit sich aus dem Tarifvertrag selbst nicht etwas anderes ergibt (*vgl. Senat 24. April 1996 - 5 AZR 798/94 - AP BGB § 616 Nr. 96 = EzA SGB V § 47 Nr. 1, zu 1 der Gründe; 13. Februar 2002 - 5 AZR 604/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 82 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 52, zu 1 der Gründe mwN*).

34



- b) Krankheit im Sinne des § 3 EFZG setzt einen regelwidrigen körperlichen oder geistigen Zustand voraus (*BAG 19. November 2003 - 10 AZR 127/03 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Arbeiterwohlfahrt Nr. 8, zu II 4 der Gründe; Senat 27. Mai 1992 - 5 AZR 297/91 - EEK I/1084, zu II 1 der Gründe; 7. August 1991 - 5 AZR 410/90 - BAGE 68, 196, 198; 9. Januar 1985 - 5 AZR 415/82 - BAGE 48, 1, 3*). Regelwidrig ist ein körperlicher oder geistiger Zustand dann, wenn er nach allgemeiner Erfahrung unter Berücksichtigung eines natürlichen Verlaufs des Lebensgangs nicht bei jedem anderen Menschen gleichen Alters und Geschlechts zu erwarten ist. Nicht als Krankheit im medizinischen Sinne anzusehen ist das gewöhnliche altersbedingte Nachlassen der Leistungs- oder Konzentrationsfähigkeit (*vgl. nur ErfK/Dörner 6. Aufl. § 3 EFZG Rn. 12; Schmitt EFZG 5. Aufl. § 3 Rn. 52; Kittner/Zwanziger-Schoof 3. Aufl. § 58 Rn. 24; Vossen Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen Rn. 70, 72*). 35
- c) § 20 Abs. 1 Buchst. b) MTV Cockpit Nr. 5a MTV definiert dauernde Flugdienstuntauglichkeit als das auf einem unbehebbar oder aller Wahrscheinlichkeit nach unbehebbar körperlichen Mangel beruhende Unvermögen, eine fliegerische Tätigkeit nach den einschlägigen Vorschriften weiter auszuüben. Dieser Begriff geht über denjenigen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hinaus. Anders als die Krankheit, die auf den gesunden Menschen gleichen Alters und Geschlechts und nicht auf berufsspezifische Anforderungen abstellt, kommt es für die dauernde Flugdienstuntauglichkeit auf das Leitbild eines tauglichen Flugzeugführers an. Fehlt es an der Tauglichkeit, liegt ein körperlicher Mangel vor. Diesem muss aber nicht notwendig Krankheitswert zukommen. Die dauernde Flugdienstuntauglichkeit beschreibt vielmehr Fälle, in denen der Verkehrsflugzeugführer gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, Abs. 3 LuftVG nicht mehr eingesetzt werden darf. Maßgeblich für das Beschäftigungsverbot waren die im Kalenderjahr 2001 geltenden Richtlinien des Bundesministeriums für Verkehr für die Feststellung der Tauglichkeit des Luftfahrtpersonals vom 15. September 1985 idF vom 30. August 1996. Über die hier im Einzelnen beschriebenen Krankheitszustände hinaus ist eine dauernde Untauglichkeit beispielsweise anzunehmen, wenn auf Grund des Zustands des Gebisses die Kaufähigkeit und die Fähigkeit zu einwandfreier Mikrophonsprache beeinträchtigt sind. Dasselbe gilt bei sonstigen Sprachfehlern, die die Sprachverständigung beeinträchtigen, oder bei einem Suizidversuch. Auch kann ein allgemeiner Kräfteverfall zur Flugdienstuntauglichkeit führen, der damit zwar einen körperlichen Mangel iSd. § 20 Abs. 1 Buchst. b) MTV Cockpit Nr. 5a darstellt, aber weder krankheits- noch unfallbedingt zu sein braucht. 36



d) Den tarifvertraglichen Regelungen lässt sich nicht der Wille der Tarifvertragsparteien entnehmen, die dauernde Flugdienstuntauglichkeit stets einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit iSv. § 13 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 5a gleichzustellen. § 20 Abs. 1 Buchst. c) MTV Cockpit Nr. 5a dient der Verdienstsicherung. Dem Mitarbeiter, der die Berechtigung zur Ausübung seines Berufs deshalb verliert, weil er die bestehenden Tauglichkeitsanforderungen nicht mehr erfüllt, soll bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Ergebnis mindestens die Grundvergütung nach § 5 Abs. 1 Buchst. a) MTV Cockpit Nr. 5a zur Verfügung stehen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, liegen die bis zur 39. Kalenderwoche zu gewährenden Krankenbezüge zusammen mit dem Krankengeld bzw. entsprechenden Leistungen einer privaten Krankentagegeldversicherung über der Grundvergütung; denn die Krankenbezüge berechnen sich nach der aktuellen Vergütung einschließlich der Zulagen (§ 13 Abs. 2 und 3 MTV Cockpit Nr. 5a). Demgegenüber würde in den Fällen, in denen die Flugdienstuntauglichkeit ihre Ursache nicht in einer Krankheit im medizinischen Sinne oder einem Unfall hat, eine Gleichstellung der dauernden Flugdienstuntauglichkeit mit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit dazu führen, dass sich der Mitarbeiter gemäß § 13 Abs. 3 MTV Cockpit Nr. 5a eine Anrechnung gefallen lassen müsste, obwohl er mangels Vorliegens eines Versicherungsfalles Leistungen von seiner Krankenversicherung nicht erlangen könnte.

37

Die in § 13 Abs. 10 MTV Cockpit Nr. 5a bestimmte Gleichstellung der vorübergehenden Flugdienstuntauglichkeit mit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann nicht auf die dauernde Flugdienstuntauglichkeit ausgedehnt werden. Die Regelung ist nicht deklaratorisch, sondern bezweckt, dem Mitarbeiter auch bei einer vorübergehenden Flugdienstuntauglichkeit, die nicht auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht, einen Vergütungsanspruch zu sichern. Im Hinblick auf die durch § 20 Abs. 1 Buchst. c) MTV Cockpit Nr. 5a gewährleistete Verdienstsicherung ist anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien für die dauernde Flugdienstuntauglichkeit keinen weiteren Regelungsbedarf gesehen haben.

38

Der Vorschrift des § 13 Abs. 11 MTV Cockpit Nr. 5a lässt sich nicht entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien eine dauernde Flugdienstuntauglichkeit stets als durch Krankheit bedingte Arbeitsunfähigkeit ansehen wollten. Die Regelung dient angesichts der Vielzahl der Ursachen, die zu einer Flugdienstuntauglichkeit führen können, dazu, im Falle einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit die Lohnfortzahlungsrisiken für den Arbeitgeber zu beschränken. Die Bescheinigung der Arbeitsfähigkeit soll ihm den

39



anderweitigen Arbeitseinsatz des Cockpitmitarbeiters ermöglichen. Darüber hinausgehende Rechtswirkungen ergeben sich hieraus nicht.

2. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Der Kläger hat die Voraussetzungen für die beanspruchte Grundvergütung nicht hinreichend dargetan. 40

a) Nach § 20 Abs. 1 Buchst. c) MTV Cockpit Nr. 5a ist der Anspruch auf Krankenbezüge gegenüber der Grundvergütung vorrangig („soweit ... nicht“), sofern der Bezugszeitraum nicht erschöpft ist. Zum einen sind die Krankenbezüge im Falle einer durch Krankheit oder Unfall bedingten dauernden Flugdienstuntauglichkeit für den Arbeitnehmer insgesamt günstiger (oben II 1 d). Andererseits wird der Arbeitgeber im Hinblick auf die Anrechnungsvorschriften nach § 13 Abs. 3 Buchst. a) und b) MTV Cockpit Nr. 5a in geringerem Maße belastet. Nach der Fassung der Tarifnorm ist es Sache des Arbeitnehmers, die Voraussetzungen der für ihn günstigeren Alternative darzulegen. 41

b) Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber kaum in der Lage ist zu beurteilen, worauf die dauernde Flugdienstuntauglichkeit des Mitarbeiters beruht. Ebenso wenig dürfte ihm bekannt sein, ob der Mitarbeiter Leistungen aus einer privaten Krankenversicherung bezieht. Ergeben sich die Ursachen der dauernden Flugdienstuntauglichkeit nicht aus dem erteilten Tauglichkeitszeugnis oder sind sie dem Arbeitgeber nicht anderweitig bekannt, muss der Arbeitnehmer nach dem Prinzip der Beweisnähe Tatsachen darlegen, die den Schluss zulassen, es liege zwar dauernde Flugdienstuntauglichkeit, aber keine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit vor. Ggf. mag er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, aus der sich seine Teilarbeitsfähigkeit ergibt, oder die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden (*vgl. zur Darlegungs- und Beweislast bezüglich einer Fortsetzungserkrankung iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG: Senat 13. Juli 2005 - 5 AZR 389/04 - DB 2005, 2359, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 5, 6 der Gründe*). 42

c) Dieser Darlegungslast genügt der Sachvortrag des Klägers nicht. Der Kläger ist einer Auflage des Arbeitsgerichts, näher zu erläutern, welche Erkrankung oder welche körperlichen oder geistigen Beschwerden zur Arbeitsunfähigkeit bzw. letztlich zur dauernden Flugdienstuntauglichkeit geführt haben und woraus er herleite, dass und ab wann wieder Arbeitsfähigkeit bestanden habe, nicht nachgekommen. Nach der Bescheinigung vom 15. Februar 2001 lag eine Erkrankung im Sinne des SGB V vor. Das 43



Tauglichkeitszeugnis vom 9. April 2001 sagt über die Ursache der festgestellten dauernden Flugdienstuntauglichkeit nichts aus. Zudem hat der Kläger in der Klageschrift selbst ausgeführt, er sei am 15. Februar 2001 erkrankt. Der in seinem Schreiben vom 23. April 2001 enthaltene Hinweis auf den „Abschluß eines gesundheitlichen Prozesses“ deutet darauf hin, dass die dauernde Flugdienstuntauglichkeit im Zusammenhang mit einer Erkrankung stand. Wenn der Kläger seit dem 1. Mai 2001 Ansprüche aus einer privaten Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung hatte, kann das einen konkreten Sachvortrag zu den Ursachen der Flugdienstuntauglichkeit nicht ersetzen; denn eine solche Versicherung tritt regelmäßig gerade auch dann ein, wenn der Versicherungsfall auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht. Demnach geht die Weigerung des Klägers, sich zu den Umständen der Flugdienstuntauglichkeit näher zu erklären, zu seinen Lasten.

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

44

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

Kremser

Wolf



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

