

Aktenzeichen: 7 AZR 185/07
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. Oktober 2008
- 7 AZR 185/07 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 11. April 2006
- 4 Ca 5882/05 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Dezember 2006
- 17 Sa 1137/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Fluguntauglichkeit

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1, § 21; Manteltarifvertrag Nr. 6 für das Bordpersonal der
Condor Flugdienst GmbH vom 20. Oktober 2000 § 20; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 185/07
17 Sa 1137/06
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Oktober 2008

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 2008 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Becher und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18. Dezember 2006 - 17 Sa 1137/06 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer auflösenden Bedingung am 31. Dezember 2005 geendet hat. 1

Der Kläger war bei der Beklagten zunächst ab dem 1. November 1990 als Flugkapitän beschäftigt. Am 14. April 1998 wurde der Kläger während eines Tankvorgangs von einem Kerosinstrahl am linken Auge getroffen. Die fliegerärztliche Untersuchungsstelle stellte im November 1998 wegen der unfallbedingten Beeinträchtigung der Sehfähigkeit des Klägers seine Fluguntauglichkeit fest. Aus diesem Grund endete das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 30. Juni 1999. 2

Nachdem das Luftfahrt-Bundesamt dem Kläger eine Sondergenehmigung erteilt hatte, stellte die Beklagte den Kläger mit Arbeitsvertrag vom 28. April 2000 ab dem 1. Mai 2000 erneut als Flugkapitän unter Anrechnung seiner Vordienstzeiten ein. In dem Arbeitsvertrag ist ua. bestimmt: 3

„1. Beginn, Art und Ort der Beschäftigung

...

Die CFG behält sich ausdrücklich die jederzeitige Versetzung des Mitarbeiters an einen anderen Beschäftigungsort, sowie seinen jederzeitigen Einsatz bei DLH oder bei einer anderen Luftverkehrsgesellschaft des Lufthansa-Konzerns vor.



2. Rechte und Pflichten

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Gesetz, den jeweils gültigen Tarifverträgen für das Cockpitpersonal der CFG, den Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der CFG sowie aus den Bestimmungen dieses Vertrages.“

Der Manteltarifvertrag Nr. 6 für das Bordpersonal der Beklagten vom 20. Oktober 2000 (im Folgenden: MTV Nr. 6) enthält auszugsweise die folgenden Regelungen:

4

„§ 19 Erreichen der Altersgrenze

...

(2) Mitarbeiter des Bordpersonals können nach Erreichen der Altersgrenze bei Vorliegen voller Leistungsfähigkeit in einer anderen Tätigkeit innerhalb der Gesellschaft weiterbeschäftigt werden, sofern eine fliegerische Tätigkeit nicht mehr in Betracht kommt. In diesem Fall kann jedoch aus der vorangegangenen Tätigkeit als Mitarbeiter des Bordpersonals kein Anspruch auf Fortzahlung der bis dahin gezahlten Bezüge abgeleitet werden. Eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung besteht weder auf Seiten der CFG noch auf Seiten des Mitarbeiters.

§ 20 Verlust der Flugtauglichkeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1)

- a) Wird durch die 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 Fluguntauglichkeit an den Betroffenen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 22 frühestens zulässig gewesen wäre.
- b) Untauglichkeit 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 stehen von dem Tag an, an dem die dauernde körperliche Untauglichkeit festgestellt wird, das Grundgehalt bzw. die Grundvergütung zu, soweit er nicht gemäß § 11 Krankenbezüge beanspruchen kann.

(2) An die Stelle der Feststellung und Bekanntgabe der Fluguntauglichkeit an den Betroffenen nach Abs. (1) a) tritt bei Arbeitsunfällen beim Betrieb eines Luftfahrzeuges der Kalendertag, an dem erstmals keine Ansprüche mehr auf Zahlung von Krankenbezügen gemäß § 11 bestehen. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird eine Vergütung in Höhe der zuletzt gewährten Krankenbezüge gezahlt.

(3) § 19 Abs. (2) gilt entsprechend.

§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verlust der behördlichen Erlaubnisscheine

(1) Verliert ein Mitarbeiter die Berechtigung zur Ausübung seines Berufes wegen Verfalls oder Entzuges der behördlichen Erlaubnis/Bestätigung aus anderen als den in § 20 genannten Gründen, so entfallen die Vergütungsansprüche des Mitarbeiters vom Tage des Verlustes der Berechtigung an, es sei denn, dass die CFG den Verlust der Berechtigung zu vertreten hat.

(2) Hat die CFG den Verlust der Berechtigung nicht zu vertreten, so kann sie das Arbeitsverhältnis nach Kenntnis des Sachverhalts unter Beachtung der Fristen gemäß § 22 kündigen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 22 Kündigungsfristen

...

(3) Im übrigen betragen die Kündigungsfristen bei einer Betriebszugehörigkeit

-	von bis zu 3 Jahren	=	6 Wochen
-	von 3 bis 8 Jahren	=	3 Monate
-	von 8 bis 10 Jahren	=	4 Monate
-	von 10 bis 12 Jahren	=	5 Monate
-	von mehr als 12 Jahren	=	6 Monate

zum Ende des Quartals.

...“



Im Jahr 2005 verschlechterte sich die Sehfähigkeit an dem bei dem Unfall im Jahr 1998 verletzten Auge des Klägers. Am 9. Mai 2005 stellte das Luftfahrt-Bundesamt erneut die Fluguntauglichkeit des Klägers fest. Mit Schreiben vom 17. Mai 2005 teilte die Beklagte dem Kläger unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Luftfahrt-Bundesamts vom 9. Mai 2005 mit, dass sein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der tarifvertraglichen Kündigungsfrist mit Ablauf des 31. Dezember 2005 ende.

5

Mit seiner am 8. Juni 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2005 gewandt und behauptet, der Unfall vom 14. April 1998 sei auf eine unsachgemäße Dienstanweisung der Beklagten zurückzuführen und deshalb von ihr zu vertreten. § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 finde keine Anwendung, wenn die Fluguntauglichkeit auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Arbeitsunfall beruhe. Zumindest verstoße es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn dem Arbeitnehmer, dessen Lizenzverlust nach § 21 Abs. 1 MTV Nr. 6 vom Arbeitgeber zu vertreten sei, nicht gekündigt werden dürfe, während das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, dessen Fluguntauglichkeit auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Arbeitsunfall beruhe, nach § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 ende. Darüber hinaus trete eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Fluguntauglichkeit nicht ein, wenn eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung im Bodendienst bestehe. Wegen der im Arbeitsvertrag vereinbarten konzernweiten Einsatzmöglichkeit sei die Beklagte verpflichtet, ihm nicht nur freie Arbeitsplätze im Unternehmen, sondern sämtliche freien Arbeitsplätze im Konzern anzubieten.

6

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

7

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Mitteilung der Beklagten vom 17. Mai 2005 und ebenfalls nicht durch die Regelung des § 20 MTV Nr. 5 Bordpersonal Condor Flugdienst GmbH vom 1. März 1996 in der Fassung vom 20. Oktober 2000, gültig ab 1. November 2000, als Folge des Bescheids des Luftfahrtbundesamtes vom 9. Mai 2005 aufgelöst ist, sondern über den 31. Dezember 2005 hinaus zu unveränderten Be-



dingungen fortbesteht;

2. die Beklagte zu verurteilen, Auskunft zu erteilen über sämtliche konzernweit im Inland und im Ausland zwischen dem 9. Mai 2005 und dem 31. Dezember 2005 ausgeschriebenen Stellen bei der Beklagten, bei DLH und bei allen anderen Luftverkehrsgesellschaften des Lufthansa-Konzerns, diese aufzulisten und dem Gericht und den Parteien vorzulegen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

9

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 mit Ablauf des 31. Dezember 2005 geendet. Der Kläger hat keinen Auskunftsanspruch über die zwischen dem 9. Mai 2005 und dem 31. Dezember 2005 innerhalb des Lufthansa-Konzerns ausgeschriebenen Stellen.

10

I. Der Kläger hat mit dem Antrag zu 1. sowohl eine Befristungskontrollklage gem. § 17 Satz 1, § 21 TzBfG erhoben, mit der er die Unwirksamkeit der in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 enthaltenen auflösenden Bedingung geltend macht als auch eine auf Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2005 hinaus gerichtete allgemeine Feststellungsklage gem. § 256 Abs. 1 ZPO. Er beruft sich nicht nur auf die Unwirksamkeit der in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 normierten auflösenden Bedingung, sondern macht außerdem geltend, dass die auflösende Bedingung nicht eingetreten sei, da die Beklagte die Fluguntauglichkeit zu vertreten habe und dieser Tatbestand von der auflösenden Bedingung nicht erfasst werde. Dies hat der Kläger zu Recht mit der allgemeinen Feststellungsklage geltend gemacht (BAG

11



18. Oktober 2006 - 7 AZR 662/05 - Rn. 13; 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - BAGE 111, 148 = AP TzBfG § 17 Nr. 5 = EzA TzBfG § 17 Nr. 5, zu I 2 a der Gründe). Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, weil sich die Beklagte auf Grund der vom Luftfahrt-Bundesamt beim Kläger festgestellten Fluguntauglichkeit in ihrem Schreiben vom 17. Mai 2005 auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2005 berufen hat.

II. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach der in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 enthaltenen auflösenden Bedingung auf Grund der vom Luftfahrt-Bundesamt am 9. Mai 2005 festgestellten Fluguntauglichkeit des Klägers durch das Schreiben der Beklagten vom 17. Mai 2005 mit Ablauf des 31. Dezember 2005 geendet. Es kann zu Gunsten des Klägers unterstellt werden, dass der durch das Luftfahrt-Bundesamt am 9. Mai 2005 festgestellte Verlust der Fluguntauglichkeit auf dem am 14. Mai 1998 erlittenen Unfall des Klägers bei einem Betankungsvorgang beruht und der beim Kläger eingetretene Körperschaden durch eine unzureichende Dienstanweisung der Beklagten zumindest mitverursacht worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat den auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme anwendbaren § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 zu Recht dahingehend ausgelegt, dass die Vorschrift auch den Fall erfasst, dass die Fluguntauglichkeit auf einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Arbeitsunfall beruht. Es ist auch zutreffend davon ausgegangen, dass die auflösende Bedingung in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 bei fehlender anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer durch einen sachlichen Grund iSd § 21, § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist. Das Berufungsgericht hat schließlich ohne Rechtsfehler angenommen, dass die Voraussetzungen des § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 im Streitfall erfüllt sind. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat danach gem. § 22 Abs. 3 MTV Nr. 6 fristgemäß mit Ablauf des 31. Dezember 2005 geendet hat.

1. Nach § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn durch die fliegerärztliche Untersuchungsstelle festgestellt wird, dass der Mitarbeiter wegen körperlicher Un-

12

13



tauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. Entgegen der Auffassung der Revision endet das Arbeitsverhältnis nach der Tarifbestimmung auch dann, wenn die Fluguntauglichkeit auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Arbeitsunfall beruht. Der MTV Nr. 6 ist insoweit nicht lückenhaft. Nach der in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 enthaltenen auflösenden Bedingung tritt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch in diesem Fall ein, sofern die Fluguntauglichkeit von der fliegerärztlichen Untersuchungsstelle festgestellt wird und es sich um eine dauerhafte Untauglichkeit iSd. § 20 Abs. 1 Buchst. b) MTV Nr. 6 handelt. Dies folgt aus der Auslegung des MTV Nr. 6 nach seinem Wortlaut, Sinn und Zweck, dem tariflichen Gesamtzusammenhang und der Tarifgeschichte. § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 verstößt in der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

- a) Der Wortlaut des § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 erfasst einschränkungslos alle Fälle der Fluguntauglichkeit. Anhaltspunkte, wonach die vom Arbeitgeber zu vertretende Fluguntauglichkeit nicht von der Tarifnorm erfasst sein könnte, enthält der Wortlaut nicht. 14
- b) Für das vom Landesarbeitsgericht gefundene Auslegungsergebnis spricht auch der tarifliche Gesamtzusammenhang. Die Tarifvertragsparteien haben die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Verlustes der behördlichen Erlaubnis zur Berufsausübung nach § 21 Abs. 2 MTV Nr. 6 nur vorgesehen, wenn der Lizenzverlust nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist. Aus dem Fehlen einer entsprechenden Regelung in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 ergibt sich, dass es für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer von der fliegerärztlichen Untersuchungsstelle festgestellten Fluguntauglichkeit nicht darauf ankommt, von wem diese zu vertreten ist. 15
- c) Für eine Erstreckung des § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 auf sämtliche Fälle der dauerhaften Fluguntauglichkeit sprechen auch Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Die Tarifvertragsparteien wollten mit der auflösenden Bedingung in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichen, wenn für den Arbeitnehmer infolge der Fluguntauglich- 16



keit keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht (*BAG 14. Mai 1987 - 2 AZR 374/86 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 12 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 7, zu B II 3 b aa der Gründe*). Hierfür ist es ohne Bedeutung, ob die auf Dauer entfallene Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber zu vertreten ist.

d) Die von der Revision vertretene Auslegung des § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 folgt auch nicht aus einer verfassungsgeleiteten Auslegung der Vorschrift. Danach ist nicht nur bei der Auslegung von Gesetzen, sondern auch bei Tarifnormen diejenige Auslegung geboten, die mit dem Grundgesetz in Einklang steht, wenn eine andere Sichtweise zu einem nicht verfassungsmäßigen Ergebnis führt, wobei es nicht entscheidend darauf ankommt, ob dem subjektiven Willen des Normgebers eine weitergehende als die nach der Verfassung zulässige Auslegung der Norm eher entsprochen hätte (*BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 - Rn. 33, BAGE 118, 232 = AP BGB § 611 Hausmeister Nr. 15 = EzA GG Art. 11 Nr. 1*). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Tarifvertragsparteien die in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 und § 21 Abs. 2 MTV Nr. 6 geregelten Beschäftigungshindernisse auf der Rechtsfolgende unterschiedlich ausgestalten konnten. Bei dem dauerhaften Fehlen der Flugtauglichkeit handelt es sich gegenüber dem nur vorübergehenden Verlust oder Entzug der behördlichen Erlaubnis bzw. Bestätigung aus anderen Gründen nicht um einen vergleichbaren Sachverhalt.

aa) Eine tarifliche Regelung verstößt gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn die Tarifvertragsparteien tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten außer Acht gelassen haben, die so wesentlich sind, dass sie bei einer am allgemeinen Gleichheitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten Berücksichtigung finden müssen (*BAG 26. April 2000 - 4 AZR 177/99 - BAGE 94, 273 = AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 16 = EzA GG Art. 3 Nr. 90, zu II 4 b der Gründe*). Je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen sind dabei unterschiedliche Anforderungen an den Rechtfertigungsgrund für eine Ungleichbehandlung zu stellen. Sie reichen von einem bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an

17

18

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



Verhältnismäßigkeitserfordernisse. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen könnten. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstößt hingegen nur dann gegen Art. 3 Abs. 1 GG, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst wie einleuchtender Grund für die Differenzierung nicht finden lässt (*BVerfG 11. Januar 1995 - 1 BvR 892/88 - AP GG Art. 3 Nr. 209 = EzA GG Art. 3 Nr. 44, zu C I 1 der Gründe; BAG 25. August 2004 - 7 AZR 39/04 - EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 10, zu 3 b der Gründe*).

bb) Es kann dahin stehen, ob es sich bei der unterschiedlichen Ausgestaltung der Rechtsfolgen in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 und in § 21 Abs. 2 MTV Nr. 6 um eine sachverhaltsbezogene oder eine personenbezogene Differenzierung handelt, da die tarifliche Regelung selbst den strengeren Anforderungen genügt, die an eine personenbezogene Differenzierung zu stellen sind. Es handelt sich nicht um vergleichbare Sachverhalte, für deren Vorliegen die Tarifvertragsparteien identische Rechtsfolgen vorsehen mussten. Eine von der fliegerärztlichen Untersuchungsstelle festgestellte Untauglichkeit führt nach § 20 Abs. 1 Buchst. a, b) MTV Nr. 6 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn diese auf einem unbehebaren oder aller Wahrscheinlichkeit nach unbehebaren körperlichen Mangel beruht, der zu einem Unvermögen des Arbeitnehmers führt, eine fliegerische Tätigkeit nach den einschlägigen Vorschriften weiter auszuüben. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer voraussichtlich dauerhaft seine sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Hauptleistungspflichten nicht erfüllen. Der in § 21 MTV Nr. 6 geregelte Verlust der behördlichen Erlaubnisscheine stellt hingegen kein dauerhaftes, sondern nur ein vorübergehendes Beschäftigungshindernis dar.

e) Das vom Landesarbeitsgericht gefundene Auslegungsergebnis wird schließlich nicht durch die vom Kläger im Berufungsverfahren eingeführte

19

20



Mitteilung der Vereinigung Cockpit e. V. vom 2. Oktober 2006 in Frage gestellt, wonach für den Fall des Klägers eine Tariflücke bestehe, die durch eine analoge Anwendung des § 21 MTV Nr. 6 zu schließen sei.

Es kann dahinstehen, ob der Berücksichtigung dieses Schreibens bei der Tarifauslegung entgegen steht, dass es sich nicht um eine übereinstimmende Stellungnahme der Tarifvertragsparteien zum Inhalt der Tarifvertragsverhandlungen handelt, sondern um die Äußerung nur einer Tarifvertragspartei. Die Regelung in § 20 Abs. 2 MTV Nr. 6 spricht gegen die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten bei der in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 geregelten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bedacht, dass die Fluguntauglichkeit auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Arbeitsunfall beruhen kann. Die Tarifvertragsparteien haben in § 20 Abs. 2 MTV Nr. 6 eine Regelung für eine auf einen Arbeitsunfall zurückzuführende Fluguntauglichkeit eines Mitglieds des Bordpersonals getroffen. Die Vorschrift sieht für diesen Fall einen von § 22 MTV Nr. 6 abweichenden Beendigungszeitpunkt und die Zahlung einer gegenüber § 20 Abs. 1 Buchst. c) MTV Nr. 6 erhöhten Vergütung für die Zeit nach dem Wegfall der Flugtauglichkeit vor. Mit diesen Bestimmungen tragen die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung, dass sich mit dem durch den Arbeitsunfall eingetretenen dauerhaften Körperschaden ein Unfallrisiko verwirklicht hat, dessen Ursachen regelmäßig auf der vom Arbeitgeber vorgegebenen Betriebsorganisation beruht. Eine darüber hinausgehende Sonderregelung für einen vom Arbeitgeber zu vertretenden Arbeitsunfall haben sie hingegen nicht getroffen.

21

2. Die in § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 normierte auflösende Bedingung ist sachlich gerechtfertigt iSd. § 21, § 14 Abs. 1 TzBfG. Der Verlust der Flugtauglichkeit stellt für sich allein genommen allerdings keinen ausreichenden Sachgrund für die auflösende Bedingung dar. Erst die sich aus dem Verlust der Flugtauglichkeit ergebende fehlende Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitgebers rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. Dies entspricht auch der Auffassung der Tarifvertragsparteien, wie sich aus der in § 20 Abs. 3 MTV Nr. 6 enthaltenen Verweisung auf § 19 Abs. 2 MTV Nr. 6

22



ergibt. Die Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen danach erst vor, wenn für den Arbeitnehmer keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst besteht (BAG 14. Mai 1987 - 2 AZR 374/86 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 12 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 7, zu B II 3 b aa der Gründe). Der Arbeitgeber muss daher dem Arbeitnehmer einen anderen freien und für ihn geeigneten Arbeitsplatz anbieten, bevor er sich auf die auflösende Bedingung berufen darf. Mit dieser Einschränkung genügt die Tarifnorm den sich aus § 14 Abs. 1 TzBfG ergebenden Anforderungen. Besteht nach der Feststellung der Fluguntauglichkeit kein freier und geeigneter Arbeitsplatz, wäre die Aufrechterhaltung des bisherigen Vertragsverhältnisses sinnentleert, da der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann und der Arbeitnehmer wegen der Fluguntauglichkeit nicht mehr in der Lage ist, seine vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.

3. Die Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2005 sind im Streitfall erfüllt. 23
- a) Das Luftfahrt-Bundesamt hat mit dem unter dem 9. Mai 2005 ergangenen Bescheid die Fluguntauglichkeit des Klägers auf Grund einer Verschlechterung seiner Sehfähigkeit festgestellt. Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass es sich dabei um einen körperlichen Mangel iSd. § 20 Abs. 1 Buchst. b) MTV Nr. 6 handelt und der Kläger dauerhaft fluguntauglich ist, hat der Kläger nicht mit Verfahrensrügen angegriffen. Damit ist die Grundlage für die weitere Beschäftigung des Klägers im Flugdienst entfallen. Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat für den Kläger bis zum Ablauf der Frist des § 22 Abs. 3 MTV Nr. 6 keine Beschäftigungsmöglichkeit auf einem im Unternehmen der Beklagten zu besetzenden Bodenarbeitsplatz bestanden. 24
- b) Die Beklagte musste einen konzernbezogenen Einsatz des Klägers im Bodenbereich nicht in Betracht ziehen. § 19 Abs. 2 MTV Nr. 6, auf den § 20 Abs. 3 MTV Nr. 6 hinsichtlich der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit verweist, beschränkt die Weiterbeschäftigung auf eine andere Tätigkeit „inner- 25



halb der Gesellschaft“ und damit bei der Beklagten. Eine über den MTV Nr. 6 hinausgehende Weiterbeschäftigungspflicht der Beklagten folgt nicht aus Nr. 1 des Arbeitsvertrags vom 28. April 2000, der einen Einsatz der Klägers bei einem anderen Unternehmen des Lufthansa-Konzerns zulässt. Es kann dahinstehen, ob die Beklagte nach § 20 Abs. 3 MTV Nr. 6 iVm. § 19 Abs. 2 MTV Nr. 6 bei Bestehen einer konzernbezogenen Weiterbeschäftigungspflicht entsprechend den zu § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b) KSchG entwickelten Rechtsgrundsätzen verpflichtet ist, einem fluguntauglichen Mitglied des Bordpersonals zur Vermeidung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 20 Abs. 1 Buchst. a) MTV Nr. 6 einen Arbeitsplatz innerhalb des Lufthansa-Konzerns anzubieten. Die Voraussetzungen für eine über das Unternehmen der Beklagten hinausgehende Weiterbeschäftigungspflicht liegen im Streitfall nicht vor.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann trotz des Unternehmensbezugs des KSchG in Ausnahmefällen eine über § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b) KSchG hinausgehende konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers in Betracht kommen. Dies kann der Fall sein, wenn sich ein anderes Konzernunternehmen ausdrücklich zur Übernahme des Arbeitnehmers bereit erklärt hat sowie dann, wenn sich eine solche Verpflichtung unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag oder einer sonstigen vertraglichen Absprache ergibt. Voraussetzung für eine unternehmensübergreifende Weiterbeschäftigungspflicht ist allerdings ein bestimmender Einfluss des kündigenden Vertragsarbeitgebers auf die Umsetzung der unternehmensübergreifenden Personalmaßnahme. Die Entscheidung darüber darf grundsätzlich nicht dem zur Übernahme bereiten Unternehmen vorbehalten worden sein. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Möglichkeit der Einflussnahme für den bisherigen Arbeitgeber auf Grund eindeutiger rechtlicher Regelungen oder nur faktisch besteht (BAG 23. März 2006 - 2 AZR 162/05 - Rn. 21 f. mwN, AP KSchG 1969 § 1 Konzern Nr. 13 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 147).

26



bb) An diesen Voraussetzungen fehlt es. Es kann dahinstehen, ob die Beklagte auf Grund der in Nr. 1 des Arbeitsvertrags getroffenen Vereinbarung zu einer konzernbezogenen Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet war. Die Beklagte ist nicht das herrschende Unternehmen des Lufthansa-Konzerns, das ggf. über seine gesellschaftsrechtliche Stellung Einfluss auf das Einstellungsverhalten der anderen Konzerngesellschaften nehmen könnte. Der Kläger hat auch nicht vorgetragen, dass die Beklagte tatsächlich über einen bestimmenden Einfluss verfügt, auf Grund dessen sie einen Wechsel ihrer Arbeitnehmer innerhalb des Konzernverbunds durchsetzen kann.

27

III. Der Kläger hat keinen Auskunftsanspruch gegen die Beklagte auf Mitteilung der zwischen dem 9. Mai 2005 und 31. Dezember 2005 konzernweit ausgeschriebenen freien Stellen.

28

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht außerhalb der gesetzlich oder vertraglich geregelten Auskunftsansprüche ein Auskunftsrecht dann, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang eines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderlichen tatsächlichen Angaben unschwer machen kann (*BAG 1. Dezember 2004 - 5 AZR 664/03 - BAGE 113, 55 = AP BGB § 242 Auskunftspflicht Nr. 38 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 5, zu II 1 b der Gründe*). Die Auskunft dient der Rechtsverfolgung oder der Rechtsverteidigung; der Auskunftsanspruch setzt deshalb das Bestehen eines „Hauptanspruchs“ voraus. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der durch die Auskunft vorbereitete Hauptanspruch sich gegen den Arbeitgeber oder gegen einen Dritten richtet (*BAG 19. April 2005 - 9 AZR 188/04 - AP BGB § 242 Auskunftspflicht Nr. 39 = EzA BGB 2002 § 242 Auskunftspflicht Nr. 1, zu II 2 der Gründe*).

29

2. Danach ist die Beklagte nicht zur Auskunft über die bis zum 31. Dezember 2005 konzernweit ausgeschriebenen freien Stellen verpflichtet. Der mit der Auskunft vorbereitete Hauptanspruch des Klägers besteht nicht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts standen im Unternehmen

30



der Beklagten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder für den Kläger geeignete anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten im Bodendienst zur Verfügung, noch ist die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers im Lufthansa-Konzern verpflichtet.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

31

Gräfl

Koch

Schmitz-Scholemann

Becher

Deinert

