

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 26. Februar 2020
- 7 AZR 121/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:260220.U.7AZR121.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 5. Oktober 2017
- 4 Ca 1461/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Dezember 2018
- 17 Sa 1670/17 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Flugdienstuntauglichkeit

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

BUNDESGERICHTSHOF



7 AZR 121/19

17 Sa 1670/17

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Februar 2020

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Glock für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Dezember 2018 - 17 Sa 1670/17 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 5. Oktober 2017 - 4 Ca 1461/17- hinsichtlich der Abweisung des Bedingungskontrollantrags zu 3. zurückgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses 1
aufgrund Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin.

Die Beklagte ist eine Fluggesellschaft. Bei ihr ist aufgrund Tarifvertrags 2
eine Personalvertretung für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG gebildet. Die Klägerin ist bei der Beklagten aufgrund Arbeitsvertrags vom 20. April 1995 seit dem 11. Juni 1995 als Flugbegleiterin beschäftigt, zuletzt in der Funktion einer Purserette I. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise:

„1. Beginn, Art und Ort der Beschäftigung

(1)

Frau S wird ab 11.06.1995 als Flugbegleiterin in M beschäftigt.

(2)

L kann Frau S an einem anderen Ort sowie vorübergehend bei einem anderen Unternehmen einsetzen.

2. Rechte und Pflichten

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus den Gesetzen, den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen der D in ihrer jeweils geltenden Fassung, sowie aus den Dienstvorschriften der D und aus den Bestimmungen dieses Vertrages.“

Der für das Kabinenpersonal der Beklagten geschlossene Manteltarifvertrag Nr. 2 idF vom 1. Januar 2013 (im Folgenden MTV Nr. 2) enthält aus-

3

„§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze

...

(3) Kabinenmitarbeiter können nach Erreichen der Altersgrenze, wenn und solange sie noch voll leistungsfähig sind, 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 Bordmitarbeiter kein Anspruch auf Fortzahlung der bis dahin gezahlten Bezüge abgeleitet werden. Eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung besteht weder auf Seiten der D noch auf Seiten des Kabinenmitarbeiters.

§ 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.

Flugdienstuntauglichkeit im Sinne dieser Bestimmungen ist das auf einem unbehebaren

oder aller Wahrscheinlichkeit nach unbeheb-
baren körperlichen Mangel beruhende Un-
vermögen, eine fliegerische Tätigkeit nach
den einschlägigen Vorschriften weiter auszu-
üben.

...

...

- (3) Die Bestimmungen des § 19 Abs. (3) gelten für den
Fall einer Weiterbeschäftigung als Angestellter mit
einer anderen nicht fliegerischen Tätigkeit entspre-
chend.

...

§ 22 Kündigung

...

- (2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer
Beschäftigung
- bis zu 5 Jahren
6 Wochen zum Schluss eines Kalender-
vierteljahres,
 - von mehr als 5 Jahren bis zu 8 Jahren
3 Monate zum Schluss eines Kalender-
vierteljahres,
 - von mehr als 8 Jahren bis zu 10 Jahren
4 Monate zum Schluss eines Kalender-
vierteljahres,
 - von mehr als 10 Jahren bis zu 12 Jahren
5 Monate zum Schluss eines Kalender-
vierteljahres,
 - von mehr als 12 Jahren
6 Monate zum Schluss eines Kalender-
vierteljahres.

...

Das Recht der D, dem unkündbaren Mitarbeiter
aus gerechtfertigtem Grunde andere Aufgaben zu
übertragen, bleibt hiervon unberührt. Die D ist zur

Übertragung anderer angemessener Aufgaben verpflichtet, wenn der bisherige Arbeitsplatz des unkündbaren Mitarbeiters wegfällt.“

Die Klägerin war seit dem 23. August 2016 arbeitsunfähig erkrankt. 4
Nachdem die dauerhafte Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin festgestellt und der Klägerin bekanntgegeben worden war, unterrichtete die Beklagte die Klägerin mit Schreiben vom 2. Februar 2017 darüber, dass ihr Arbeitsverhältnis wegen dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit gemäß § 20 MTV Nr. 2 am 30. September 2017 enden werde. Weiter heißt es in dem Schreiben ua.:

„Bitte informieren Sie uns mit dem beiliegenden Formblatt bis zum 02. März 2017, ob Sie an einer Tätigkeit am Boden interessiert sind. Falls Interesse besteht, werden wir Ihnen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz am Boden behilflich sein.

Für den Fall, dass wir von Ihnen bis zum o.g. Zeitpunkt keine Antwort erhalten haben, gehen wir davon aus, dass Sie an einem Arbeitsplatz am Boden nicht interessiert sind.

Eine Tätigkeit am Boden ist selbstverständlich davon abhängig, ob eine - Ihren Anforderungen und Qualifikationen - entsprechende Stelle zu besetzen ist und Sie hierfür entsprechend den Regeln für interne Stellenausschreibungen für Bodenarbeitsplätze ausgewählt werden. Außerdem muss die Besetzung der freien Stelle für einen Zeitpunkt vorgesehen sein, der vor Beendigung Ihres Bordingarbeitsverhältnisses liegt, wenn Sie als interne Bewerberin berücksichtigt werden wollen.“

Nachdem die Klägerin ihr Interesse an einer Tätigkeit im Bodendienst 5
bekundet hatte, fand auf Einladung der Beklagten am 19. Juli 2017 ein „BEM-Boden-Gespräch“ statt. In diesem Gespräch wurde der Klägerin mitgeteilt, dass für sie eine Tätigkeit als Service Agent/Check-In in Frage komme, falls die Eignungsuntersuchung und die Untersuchung bezüglich der Schichtdiensttauglichkeit positiv ausfallen würden. Die Tätigkeit im Check-In ist keine Führungsposi-

tion und wird niedriger vergütet als die Tätigkeit der Klägerin als Purserette I. Eine gleichwertige Tätigkeit am Boden wurde im „BEM-Boden-Gespräch“ nicht gefunden. Mit E-Mail vom 28. Juli 2017 schrieb die Klägerin an die Beklagte:

„...“

bezugnehmend von unserem Gespräch vom 19.07.2017, teile ich Ihnen mit, dass ich zwischenzeitlich entsprechend im Intranet recherchiert habe, um geeignete Stellen für meine Person zu finden. Ich konnte jedoch bislang keine angebotenen Stellen, die meinen Wünschen, Qualifikationen und Ansprüchen gerecht werden, finden.

Ich möchte nochmals betonen, dass ich grundsätzlich Interesse an einer Tätigkeit im Bereich des Check-In habe. Voraussetzung hierfür ist jedoch nach meinen Vorstellungen eine Stelle mit Führungsverantwortung. Aus gesundheitlichen Gründen ist derzeit nicht möglich eine Stelle im Wechselschichtdienst anzunehmen. Ansonsten bin ich gerne bereit für weitere Gespräche und Stellenangebote.

...“

Die Beklagte erwiderte mit E-Mail vom 31. Juli 2017:

6

„...“

für eine Stelle mit Führungsverantwortung benötigen Sie mindestens dreijährige Erfahrung als Mitarbeiter auf der Station im Schichtdienst. Folglich kann ich Ihnen hier aktuell kein Angebot unterbreiten. ...“

Mit ihrer am 21. Februar 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 6. März 2017 zugestellten Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, ihr Arbeitsverhältnis habe nicht nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 geendet. Die dauerhafte Flugdienstuntauglichkeit allein führe nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Erst die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit beim Arbeitgeber rechtfertige die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber müsse daher dem Arbeitnehmer einen anderen, für ihn geeigneten Arbeitsplatz anbieten, bevor er sich auf die auflösende Bedingung berufen dürfe. Ein solches Angebot sei nicht erfolgt. Die Beklagte treffe hinsichtlich des Fehlens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten eine erweiterte Darle-

7

gungslast, da sie vor der Beendigungsmitteilung kein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt habe. Der erweiterten Darlegungslast sei die Beklagte nicht nachgekommen. Zudem scheitere die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch daran, dass die Personalvertretung zuvor - unstreitig - nicht angehört worden sei.

Die Klägerin hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - mit dem Klageantrag zu 3. beantragt 8

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch Eintritt der auflösenden Bedingung des § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 zum 30. September 2017 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe infolge dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin nach § 20 MTV Nr. 2 am 30. September 2017 geendet. Auf das Bestehen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit komme es nicht an. Jedenfalls gebe es keine geeignete und den Ansprüchen der Klägerin entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin im Bodendienst. Die Grundsätze der erweiterten Darlegungslast wegen nicht ordnungsgemäßer Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements fänden bei der auflösenden Bedingung keine Anwendung. Sie treffe aber auch deshalb keine erweiterte Darlegungslast hinsichtlich des Fehlens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, weil sie ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt und die Klägerin die im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements identifizierten und ihr angebotenen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten abgelehnt habe. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Bedingungskontrollantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache, soweit das Landesarbeitsgericht den Bedingungskontrollantrag abgewiesen hat. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann dieser Antrag nicht abgewiesen werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisher getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien wegen dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 am 30. September 2017 geendet hat. 11

I. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der in der Revision allein noch anhängige Bedingungskontrollantrag nicht abgewiesen werden. 12

1. Die auflösende Bedingung gemäß § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 gilt nicht nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als eingetreten. Die Klägerin hat die Bedingungskontrollklage rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG erhoben. 13

a) Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gilt eine auflösende Bedingung als zu dem in der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung eingetreten, wenn der Arbeitnehmer den Nichteintritt der auflösenden Bedingung nicht innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG gerichtlich geltend gemacht hat (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 16; 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 38 mwN*). 14

Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 15

Abs. 2 TzBfG die Klagfrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist (*st. Rspr., vgl. BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 39 mwN*). Ist streitig, ob die auflösende Bedingung eingetreten ist, beginnt die Dreiwochenfrist grundsätzlich zu dem vom Arbeitgeber in dem Unterrichtungsschreiben angegebenen Zeitpunkt des Bedingungseintritts zu laufen. Geht dem Arbeitnehmer das Unterrichtungsschreiben des Arbeitgebers erst nach diesem Zeitpunkt zu, beginnt die dreiwöchige Klagfrist erst mit dem Zugang des Unterrichtungsschreibens (*BAG 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 27*).

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze hat die Klägerin fristgerecht Bedingungskontrollklage erhoben. Die Beklagte hat die Klägerin mit Schreiben vom 2. Februar 2017 darüber unterrichtet, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Eintritts der auflösenden Bedingung gemäß § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 am 30. September 2017 enden werde. Die Dreiwochenfrist begann damit weder mit der Bekanntgabe der Flugdienstuntauglichkeit an die Klägerin noch mit dem Zugang des Unterrichtungsschreibens der Beklagten vom 2. Februar 2017, sondern am 30. September 2017 als dem von der Beklagten in dem Unterrichtungsschreiben angegebenen Zeitpunkt des Bedingungseintritts zu laufen und endete am 21. Oktober 2017. Die Klägerin hat die Bedingungskontrollklage bereits nach Zugang des Unterrichtungsschreibens der Beklagten vom 2. Februar 2017 mit der der Beklagten am 6. März 2017 zugestellten Klage erhoben. Der in der Klageschrift angekündigte Antrag zu 3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, ist zwar nicht an §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG orientiert und gibt die auflösende Bedingung selbst nicht ausreichend wieder. Aus der Klagebegründung und dem der Klageschrift beigefügten Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 2. Februar 2017 ergibt sich jedoch, dass die Klägerin von Anfang an geltend gemacht hat, das Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund der auflösenden Bedingung nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 geendet. In diesem Sinne hat bereits das Arbeitsgericht den Klageantrag zu 3. ausgelegt. Die Klägerin hat den Antrag auf Hinweis

16

des Landesarbeitsgerichts in der mündlichen Verhandlung entsprechend umformuliert.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass der Eintritt der auflösenden Bedingung nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 allein an die festgestellte dauerhafte Flugdienstuntauglichkeit anknüpfe und nicht das Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst voraussetze. 17

a) Nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 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 MTV Nr. 2 frühestens zulässig gewesen wäre, wenn durch eine fliegerärztliche Untersuchungsstelle festgestellt wird, dass ein Mitarbeiter wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. Diese Tarifvorschrift ist dahin auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis nicht endet, wenn für den flugdienstuntauglichen Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst besteht und der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung im Bodendienst vom Arbeitgeber verlangt (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 20; vgl. zu inhaltsgleichen Vorgängerregelungen: BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 185/07 - Rn. 22; 11. Oktober 1995 - 7 AZR 119/95 - zu 1 der Gründe, BAGE 81, 148; 14. Mai 1987 - 2 AZR 374/86 - zu B II 3 b der Gründe*). Es kommt daher für den Eintritt der auflösenden Bedingung nach der Tarifvorschrift nicht nur darauf an, dass der Arbeitnehmer nicht mehr im fliegerischen Bereich eingesetzt werden kann; die auflösende Bedingung setzt vielmehr voraus, dass auch keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Diese Auslegung entspricht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch dem in der Tarifnorm zum Ausdruck kommenden Willen der Tarifvertragsparteien. Zwar ist in der tariflichen Regelung die fehlende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit als Voraussetzung für den Eintritt der auflösenden Bedingung nicht ausdrücklich formuliert. Sie ergibt sich aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aus dem bei der Tarifauslegung zu berücksichtigenden tariflichen Gesamtzusammenhang und dem Sinn und Zweck der Regelung (*vgl. zur Auslegung des nor-* 18

mativen Teils von Tarifverträgen BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 20).

aa) Die auflösende Bedingung für den Fall einer festgestellten dauerhaften Flugdienstuntauglichkeit beruht auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, der betroffene Arbeitnehmer werde künftig die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nicht mehr erbringen können. Eine daran anknüpfende auflösende Bedingung dient einerseits dem Schutz des Arbeitnehmers, der aufgrund eines körperlichen Mangels dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglich geschuldete fliegerische Tätigkeit zu erbringen, und der zum Schutz seiner eigenen Gesundheit sowie zum Schutz der Flugsicherheit hierzu auch nicht berechtigt ist (*Art. 11 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 iVm. Anhang IV MED.C.001 und MED.C.005*). Andererseits will die Vorschrift den berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung tragen und es ihm ermöglichen, sich unter erleichterten Voraussetzungen von dem Arbeitnehmer trennen zu können, wenn infolge der Flugdienstuntauglichkeit eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr besteht. Dies ist nicht der Fall, wenn der betreffende Arbeitnehmer auf einem freien Arbeitsplatz im Bodendienst weiterbeschäftigt werden kann (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 21; vgl. zu inhaltsgleichen Vorgängerregelungen: BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 185/07 - Rn. 22; 11. Oktober 1995 - 7 AZR 119/95 - zu 1 der Gründe, BAGE 81, 148; 14. Mai 1987 - 2 AZR 374/86 - zu B II 3 b aa der Gründe*). Dem Schutzbedürfnis beider Vertragsparteien wird bei einer festgestellten Flugdienstuntauglichkeit des Arbeitnehmers Rechnung getragen, wenn ihn der Arbeitgeber auf einem freien und geeigneten Arbeitsplatz weiterbeschäftigen kann.

19

bb) Die Auslegung der Tarifnorm dahin, dass das Arbeitsverhältnis nicht endet, wenn für den Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst besteht, wird durch die in § 20 Abs. 3 MTV Nr. 2 enthaltene Verweisung auf § 19 Abs. 3 MTV Nr. 2 bestätigt (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 22; vgl. zu inhaltsgleichen Vorgängerregelungen: BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 185/07 - Rn. 22; 14. Mai 1987 - 2 AZR 374/86 - zu B II 3 b aa der Gründe*). Nach § 19 Abs. 3 Satz 2 MTV Nr. 2 kann im Fall einer Weiterbeschäf-

20

tigung des Bordmitarbeiters als Angestellter mit einer anderen nicht fliegerischen Tätigkeit aus der vorangegangenen Tätigkeit als Bordmitarbeiter kein Anspruch auf Fortzahlung der bis dahin gezahlten Bezüge abgeleitet werden. Diese Regelung zeigt, dass allein die Flugdienstuntauglichkeit eines Bordmitarbeiters nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien nicht stets zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses führt. Zwar besteht nach § 19 Abs. 3 Satz 3 MTV Nr. 2 eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung weder auf Seiten der Beklagten noch auf Seiten des Kabinenmitarbeiters. Diese Bestimmung wird jedoch trotz der Formulierung in § 20 Abs. 3 MTV Nr. 2 „Die Bestimmungen des § 19 Abs. (3) gelten ... entsprechend“ von der Verweisung nicht umfasst, da die Verweisung nur „für den Fall einer Weiterbeschäftigung als Angestellter mit einer anderen nicht fliegerischen Tätigkeit“ gilt. Insoweit handelt es sich um eine bloße Rechtsfolgenverweisung.

cc) Für dieses Verständnis der auflösenden Bedingung in § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 spricht auch der Grundsatz der möglichst gesetzeskonformen Auslegung von Tarifverträgen. 21

(1) Tarifliche Bestimmungen, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung führen, bedürfen eines Sachgrundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 32; 15. Februar 2017 - 7 AZR 82/15 - Rn. 20; 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 26, BAGE 156, 8; 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 20, BAGE 155, 1; 23. Februar 2000 - 7 AZR 891/98 - zu B II 1 b bb der Gründe*). Sie sind nach Möglichkeit gesetzes- und verfassungskonform und damit ggf. geltungserhaltend auszulegen (*vgl. BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 26, aaO; 23. Februar 2000 - 7 AZR 891/98 - zu B II 1 b bb der Gründe*). 22

(2) Die in § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 geregelte auflösende Bedingung genügt nur dann der arbeitsgerichtlichen Bedingungskontrolle, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses neben der Flugdienstuntauglichkeit das Fehlen einer anderweitigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit voraussetzt. Der Verlust der Flugdiensttauglichkeit stellt für sich allein keinen ausreichenden Sachgrund für die auflösende Bedingung dar. Erst die sich aus der Flugdienstuntauglichkeit 23

ergebende fehlende Beschäftigungsmöglichkeit kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG rechtfertigen (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 25; 16. Oktober 2008 - 7 AZR 185/07 - Rn. 22; 14. Mai 1987 - 2 AZR 374/86 - zu B II 3 b aa der Gründe*). Das durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers überwiegt das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn ein Arbeitsplatz im Bodendienst frei ist, auf dem der Arbeitnehmer mit dem verbliebenen Leistungsvermögen und seinen fachlichen und berufspraktischen Kenntnissen eingesetzt werden kann. Das gilt auch dann, wenn der Einsatz eine Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen voraussetzt. Zwar schützt Art. 12 Abs. 1 GG auch die Vertrags- und Dispositionsfreiheit der Arbeitgeber zum Abschluss von Arbeitsverträgen mit den Beschäftigten (*BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 38 mwN, BVerfGE 149, 126*). Das umfasst auch die Vertrags- und Dispositionsfreiheit der Arbeitgeber hinsichtlich des Abschlusses von Änderungsverträgen. Solange der Arbeitnehmer jedoch nach seinem Leistungsvermögen und seinen Kenntnissen und Fähigkeiten auf einem freien Arbeitsplatz im Bodendienst eingesetzt werden kann, überwiegt sein Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses das Interesse des Arbeitgebers am Schutz seiner Vertrags- und Dispositionsfreiheit. Der Umstand, dass der Arbeitnehmer im Fall des Ausscheidens durch den Bezug einer Übergangsversorgung abgesichert ist, rechtfertigt keine andere Beurteilung (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 25; vgl. zum Bezug einer Erwerbsminderungsrente BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 30, BAGE 156, 8*).

dd) Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses trotz festgestellter dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf der nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 geltenden Frist seine Bereitschaft erklärt, im Bodendienst tätig zu werden. 24

(1) Eine Weiterbeschäftigung des bisher im fliegerischen Dienst beschäftigten flugdienstuntauglichen Kabinenmitarbeiters im Bodendienst erfolgt - wie § 20 Abs. 3 iVm. § 19 Abs. 3 Satz 2 MTV Nr. 2 zeigt - nicht zu unveränderten 25

Arbeitsbedingungen. Deshalb setzt die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers neben einem freien leistungsgerechten Arbeitsplatz im Bodendienst seine Bereitschaft voraus, im Bodendienst zu geänderten Arbeitsbedingungen tätig zu werden. Der Arbeitgeber kann von einer solchen Bereitschaft wegen der erforderlichen Vertragsänderung nicht ohne weiteres ausgehen. Daher obliegt es dem Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber sein Interesse an der Weiterbeschäftigung im Bodendienst mitzuteilen (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 27; vgl. zum Weiterbeschäftigungsverlangen im Fall der Bewilligung von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente: BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 118/01 - zu I 2 c der Gründe, BAGE 102, 114; 9. August 2000 - 7 AZR 749/98 - zu A II 2 c aa der Gründe*).

(2) Die Erklärung muss dem Arbeitgeber vor dem nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 vorgesehenen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung zugehen. Die Tarifvorschrift über die auflösende Bedingung dient nicht nur dem Schutz des Arbeitnehmers vor Überbeanspruchung. Sie will auch dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung tragen, sich von einem Arbeitnehmer trennen zu können, der dauerhaft gesundheitsbedingt nicht in der Lage ist, seine vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Der Arbeitgeber muss, um entsprechende Personaldispositionen, zB durch Neueinstellungen, vornehmen zu können, die Möglichkeit haben zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis infolge der Flugdienstuntauglichkeit endet oder wegen Bestehens einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit fortbesteht. Dies erfordert, dass der Arbeitnehmer ihm noch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung und damit vor Ablauf der in §§ 20, 22 MTV Nr. 2 genannten Frist mitteilt, ob er zu einer Beschäftigung im Bodendienst bereit ist.

26

ee) Die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung im Bodendienst setzt das Bestehen eines freien Arbeitsplatzes voraus, auf dem der Arbeitnehmer mit seinem Leistungsvermögen und seinen fachlichen und berufspraktischen Kenntnissen eingesetzt werden kann. Das umfasst nicht nur solche Arbeitsplätze, die bis zum Ablauf der Frist der §§ 20, 22 MTV Nr. 2 frei werden,

27

sondern auch solche Arbeitsplätze, bei denen im Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung feststeht, dass sie in absehbarer Zeit nach Ablauf der tarifvertraglichen Auslaufrist frei werden, sofern die Überbrückung dieses Zeitraums dem Arbeitgeber zumutbar ist (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 29; 11. Oktober 1995 - 7 AZR 119/95 - zu 2 der Gründe, BAGE 81, 148; vgl. zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten iSv. § 33 Abs. 3 TV-L BAG 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 25, BAGE 160, 150*).

ff) Bei der Beurteilung, ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen, 28
gilt grundsätzlich eine abgestufte Darlegungslast (*vgl. BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 30; 11. Oktober 1995 - 7 AZR 119/95 - zu 3 a der Gründe, BAGE 81, 148; vgl. zum Fehlen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten iSv. § 33 Abs. 3 TV-L BAG 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 37, BAGE 160, 150*).

(1) Der Arbeitgeber, der nach allgemeinen Grundsätzen für den Eintritt der 29
auflösenden Bedingung darlegungsbelastet ist, muss, um seiner Darlegungslast zu genügen, zunächst behaupten, für den Arbeitnehmer bestehe keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit. Es obliegt dann grundsätzlich dem Arbeitnehmer, konkret vorzutragen, wie er sich seine Weiterbeschäftigung vorstellt. Erst ein solches Vorbringen verpflichtet den Arbeitgeber zu erläutern, aus welchen Gründen eine derartige Weiterbeschäftigung nicht in Betracht kommt (*vgl. BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 31; 11. Oktober 1995 - 7 AZR 119/95 - zu 3 a der Gründe, BAGE 81, 148*).

(2) Hat der Arbeitgeber entgegen den Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX in 30
der hier maßgeblichen, bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (*aF; seit dem 1. Januar 2018: § 167 Abs. 2 SGB IX*) ein betriebliches Eingliederungsmanagement unterlassen oder nicht ordnungsgemäß unternommen, kann dies zu einer Erweiterung seiner Darlegungslast hinsichtlich des Bestehens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten führen. Zwar ist die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2. Mit Hilfe des betrieblichen Eingliederungsmanagements

können jedoch Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen, ggf. „freizumachenden“ Arbeitsplatz erkannt und entwickelt werden mit dem Ziel, das Arbeitsverhältnis zu erhalten (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 32; vgl. zu § 33 Abs. 3 TV-L BAG 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 39, BAGE 160, 150; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 60*). Hat der Arbeitgeber entgegen seiner gesetzlichen Pflicht ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt, darf der Arbeitgeber sich dadurch keine darlegungs- und beweisrechtlichen Vorteile verschaffen können (*vgl. zur Kündigung BAG 10. Dezember 2009 - 2 AZR 400/08 - Rn. 19*). In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber im Rahmen der Darlegung fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 nicht darauf beschränken vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den flugdienstuntauglichen Arbeitnehmer und es gebe keine Arbeitsplätze im Bodendienst, die dieser nach seinem verbliebenen Leistungsvermögen ausfüllen könne. Er hat vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer bereits genannte Alternativen zu würdigen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen die Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ausscheidet. Erst nach einem solchen Vortrag ist es Sache des Arbeitnehmers, sich hierauf substantiiert einzulassen und darzulegen, wie er sich selbst seine Weiterbeschäftigung vorstellt (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 32; vgl. zu § 33 Abs. 3 TV-L BAG 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 39, aaO; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 60; vgl. zur Kündigung BAG 30. September 2010 - 2 AZR 88/09 - Rn. 35, BAGE 135, 361*).

(3) Nur wenn auch die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine positiven Ergebnisse hätte zeitigen können, ist sein Fehlen unschädlich. Will sich der Arbeitgeber hierauf berufen, hat er die objektive Nutzlosigkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements darzulegen und ggf. zu beweisen. Dazu muss er umfassend und konkret vortragen, warum der flugdienstuntaugliche Arbeitnehmer nicht auf einem Arbeitsplatz im Bodendienst hätte eingesetzt werden können, warum also ein betriebliches Eingliederungsmanagement in keinem Fall dazu hätte beitragen können, das Arbeitsverhältnis zu erhalten (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 33; vgl. zu § 33 Abs. 3*

31

TV-L BAG 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 40, BAGE 160, 150; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 60; zur Kündigung: BAG 20. November 2014 - 2 AZR 755/13 - Rn. 39, BAGE 150, 117; 20. März 2014 - 2 AZR 565/12 - Rn. 34).

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht die 32
Bedingungskontrollklage mit einer rechtsfehlerhaften Begründung abgewiesen.
Die Klägerin ist zwar dauerhaft flugdienstuntauglich. Das Landesarbeitsgericht
hat aber zu Unrecht nicht geprüft, ob für die Klägerin eine Weiterbeschäfti-
gungsmöglichkeit im Bodendienst bestand.

II. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung 33
und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, soweit der
Bedingungskontrollantrag abgewiesen wurde.

1. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob für die Klägerin, die 34
eine Weiterbeschäftigung im Bodendienst vor dem Ablauf der tarifvertraglichen
Auslauffrist am 30. September 2017 verlangt hat, keine Beschäftigungsmög-
lichkeit im Bodendienst bestanden hat. Das Landesarbeitsgericht wird diese
Prüfung nachzuholen und dabei Folgendes zu beachten haben.

a) Entgegen der Ansicht der Klägerin sind Weiterbeschäftigungsmöglich- 35
keiten bei anderen Konzerngesellschaften nicht in Betracht zu ziehen. § 19
Abs. 3 MTV Nr. 2, auf den § 20 Abs. 3 MTV Nr. 2 hinsichtlich der anderweitigen
Beschäftigungsmöglichkeit verweist, beschränkt die Weiterbeschäftigung auf
eine andere Tätigkeit „innerhalb der Gesellschaft“ und damit auf die Weiterbe-
schäftigungsmöglichkeiten bei der Beklagten (*vgl. zur Vorgängerregelung BAG*
16. Oktober 2008 - 7 AZR 185/07 - Rn. 25). Eine über den MTV Nr. 2 hinaus-
gehende Weiterbeschäftigungspflicht der Beklagten folgt schon deshalb nicht
aus Ziff. 1 des Arbeitsvertrags vom 20. April 1995, weil dieser nur einen vo-
rübergehenden Einsatz der Klägerin bei einem anderen Unternehmen zulässt.

b) Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob dem Eintritt der auf- 36
lösenden Bedingung die im „BEM-Boden-Gespräch“ aufgezeigte Möglichkeit

der Beschäftigung als Service Agent/Check-In entgegensteht. Gibt es im Boddendienst einen freien und für den Arbeitnehmer geeigneten Arbeitsplatz, kann sich der Arbeitgeber nur dann auf die auflösende Bedingung berufen, wenn er dem Arbeitnehmer diesen Arbeitsplatz vergeblich angeboten hat (vgl. BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 185/07 - Rn. 22). Grundsätzlich hat der Arbeitgeber jeden freien und geeigneten Arbeitsplatz anzubieten. Dies erfordert die Mitteilung, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz erhalten wird, falls er sich dafür entscheidet. Der bloße Hinweis auf die - auch jedem anderen Arbeitnehmer zustehende - Möglichkeit, sich auf eine offene Stelle zu bewerben, genügt nicht. Ein Angebot kann ausnahmsweise unterbleiben, wenn der Arbeitnehmer erklärt hat, dass er ein entsprechendes Angebot nicht annehmen wird. Bislang sind keine Feststellungen dazu getroffen, ob ein Arbeitsplatz als Service Agent/Check-In frei war, ob die Klägerin auf diesem Arbeitsplatz nach ihrem Leistungsvermögen eingesetzt werden konnte und ob die Beklagte ihr diesen Arbeitsplatz angeboten hat. Diese Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht - ggf. nach ergänzendem Sachvortrag der Parteien - nachzuholen haben. Sollte die Beklagte der Klägerin einen freien und geeigneten Arbeitsplatz als Service Agent/Check-In nicht angeboten haben, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob ein solches Angebot unter Berücksichtigung der E-Mail der Klägerin vom 28. Juli 2017 entbehrlich war.

c) Sollte eine Beschäftigungsmöglichkeit als Service Agent/Check-In nicht bestanden haben oder dem Bedingungseintritt nicht entgegenstehen, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die Beklagte mit ihrer Behauptung, für die Klägerin gebe es keine anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, ihrer Darlegungslast nachgekommen ist. Das wäre dann der Fall, wenn die Beklagte mit dem „BEM-Boden-Gespräch“ vom 19. Juli 2017 ein betriebliches Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß durchgeführt hätte. 37

aa) Die Beklagte war gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet. Nach dieser Vorschrift ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder 38

wiederholt arbeitsunfähig war. Dies war bei der Klägerin der Fall. Die Klägerin war nach den vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Feststellungen des Arbeitsgerichts seit dem 23. August 2016 arbeitsunfähig erkrankt. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements setzt nicht voraus, dass bei dem betroffenen Arbeitnehmer eine Behinderung vorliegt (vgl. BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 36; 20. November 2014 - 2 AZR 755/13 - Rn. 28, BAGE 150, 117).

bb) Die Parteien haben am 19. Juli 2017 ein „BEM-Boden-Gespräch“ geführt. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen zum Inhalt dieses Gesprächs getroffen und nicht geprüft, ob das „BEM-Boden-Gespräch“ vom 19. Juli 2017 den Anforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement gerecht wird. Dies wird es nachzuholen haben. Diese Prüfung ist nicht deshalb entbehrlich, weil das „BEM-Boden-Gespräch“ stattfand, nachdem der Klägerin das Unterrichtungsschreiben der Beklagten über den Eintritt der auflösenden Bedingung zugegangen war. Den Arbeitgeber trifft keine erweiterte Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich des Fehlens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, wenn er zwar nach Zugang des Unterrichtungsschreibens, aber noch vor dem Ablauf der tarifvertraglichen Auslaufzeit nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 ein betriebliches Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß durchgeführt hat.

39

(1) Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Eintritt der auflösenden Bedingung nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2. Das betriebliche Eingliederungsmanagement dient bei festgestellter Flugdienstuntauglichkeit vielmehr dazu, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bodendienst zu erkennen und zu entwickeln mit dem Ziel, das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Dieses Ziel kann noch bis zum Ablauf der tarifvertraglichen Auslaufzeit nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement erreicht werden, da die auflösende Bedingung nicht eintritt, wenn bis zu diesem Zeitpunkt eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gefunden wird. Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kann sich auch noch nach dem Zugang des Unterrichtungsschreibens bis zum

40

Ablauf der tarifvertraglichen Auslaufrist nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 ergeben (vgl. BAG 5. Juli 1990 - 2 AZR 542/89 - zu 4 der Gründe).

(2) Der Zeitpunkt des Zugangs des Unterrichtungsschreibens ist für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich des Bestehens oder Fehlens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten unerheblich. Eine rechtsgestaltende Wirkung kommt dem Unterrichtungsschreiben - anders als einer Kündigung - nicht zu (BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 622/15 - Rn. 26, BAGE 161, 266). Der Bedingungseintritt hängt nicht von dem Unterrichtungsschreiben ab. Das Unterrichtungsschreiben setzt auch nicht die tarifvertragliche Auslaufrist nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 in Gang; diese knüpft an die Feststellung und die Bekanntgabe der Flugdienstuntauglichkeit an. Durch das Unterrichtungsschreiben soll der Arbeitnehmer über den Bedingungseintritt und den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis gesetzt werden; dies kann auch schon vor dem Bedingungseintritt erfolgen. Den Arbeitgeber trifft daher auch dann keine erweiterte Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich des Fehlens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, wenn er ein betriebliches Eingliederungsmanagement erst nach Zugang des Unterrichtungsschreibens, aber vor dem Ablauf der tarifvertraglichen Auslaufrist nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 durchgeführt hat. In diesem Fall hat der Arbeitgeber sich keine darlegungs- und beweisrechtlichen Vorteile durch Unterlassen eines (ordnungsgemäßen) betrieblichen Eingliederungsmanagements verschafft, die durch Erweiterung seiner Darlegungs- und Beweislast ausgeglichen werden müssten.

41

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der Eintritt der auflösenden Bedingung nicht von einer Beteiligung der bei der Beklagten nach § 117 Abs. 2 BetrVG gebildeten Personalvertretung abhängt. Hierfür fehlt es schon an einer entsprechenden Rechtsgrundlage. Eine solche findet sich nicht im Gesetz. Insbesondere ist § 102 BetrVG nicht entsprechend auf die Mitteilung des Bedingungseintritts iSv. § 21 iVm. § 15 Abs. 2 TzBfG anzuwenden. Auch die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren tarifvertraglichen Regelungen sehen eine Beteiligung der Personalvertretung im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund des Eintritts einer auflösenden Be-

42

dingung nicht vor. Dabei kann dahinstehen, ob der Tarifvertrag Personalvertretung für das Bordpersonal vom 15. November 1972 (im Folgenden TV PV) oder der Tarifvertrag Personalvertretung Nr. 2 für das Bordpersonal vom 3. Februar 2017 (im Folgenden TV PV Nr. 2) Anwendung findet. Ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung beim Eintritt einer auflösenden Bedingung folgt entgegen der Ansicht der Klägerin weder aus § 88 TV PV noch aus § 90 Abs. 1 TV PV noch aus den entsprechenden Vorschriften in §§ 99, 102 TV PV Nr. 2. § 90 TV PV und § 102 TV PV Nr. 2, die ebenso wie § 102 BetrVG die Mitbestimmung bei Kündigungen regeln, finden auf die Unterrichtung über den Bedingungseintritt iSv. § 21 iVm. § 15 Abs. 2 TzBfG keine entsprechende Anwendung. Die Unterrichtung über den Eintritt der auflösenden Bedingung stellt auch keine personelle Maßnahme iSv. § 88 Abs. 1 TV PV und § 99 TV PV Nr. 2 dar.

Gräfl

Klose

M. Rennpferdt

Schuh

Glock