

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 20. Mai 2020
- 7 AZR 83/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:200520.U.7AZR83.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 30. Januar 2018
- 16 Ca 5440/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 1. Februar 2019
- 11 Sa 286/18 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Flugdienstuntauglichkeit

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 7 AZR 350/18 -

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 83/19

11 Sa 286/18

Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Mai 2020

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom
20. Mai 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und die Richterin am Bundesar-

beitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Gmoser und den ehrenamtlichen Richter Meißner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 1. Februar 2019 - 11 Sa 286/18 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 30. Januar 2018 - 16 Ca 5440/17 - 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 darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung am 31. Dezember 2017 geendet hat. 1

Die Klägerin ist seit dem 15. August 1998 bei der Beklagten, einem Luftfahrtunternehmen, als Flugbegleiterin beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 28. Juli 1998 zugrunde. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 2

„1. Beginn, Art und Ort der Beschäftigung

- (1) Frau W wird ab dem 15.08.1998 als Flugbegleiterin im Bereich Kabinenbesatzungen Kontinent in D beschäftigt. Der Einsatzort D umfasst einen Einsatz von und zu allen Flughäfen der Region.
- (2) L kann Frau W an einem anderen Ort sowie vorübergehend bei einem anderen Unternehmen einsetzen.“

Aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme findet auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal in der Fassung vom 1. Januar 2013 (im Folgenden MTV Nr. 2) Anwendung. In diesem Tarifvertrag ist ua. Folgendes geregelt: 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 L 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 unbehebaren körperlichen Mangel beruhende Unvermögen, eine fliegerische Tätigkeit nach den einschlägigen Vorschriften weiter auszuüben.

...

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

...

§ 22 Kündigung

...

- (2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigung

...

- von mehr als 12 Jahren
6 Monate zum Schluss eines Kalender-
vierteljahres.

Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren ist eine ordentliche Kündigung einschließlich der ordentlichen Änderungskündigung durch die L ausgeschlossen.“

Die Klägerin war seit dem 20. Juni 2016 arbeitsunfähig erkrankt. Am 28. Juni 2017 wurde durch einen flugmedizinischen Sachverständigen die dauerhafte Flugdienstuntauglichkeit festgestellt. 4

Mit Schreiben vom 7. Juli 2017, der Klägerin zugegangen am 14. Juli 2017, unterrichtete die Beklagte die Klägerin über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 20 Abs. 1 MTV Nr. 2 aufgrund der Flugdienstuntauglichkeit zum 31. Dezember 2017. In dem Schreiben heißt es ua.: 5

„Bitte informieren Sie uns mit dem beiliegenden Formblatt bis zum 04. August 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 Bortarbeitsverhältnisses liegt, wenn Sie als interne Bewerberin berücksichtigt werden wollen.“

Dem Schreiben vom 7. Juli 2017 war zudem ein Informationsblatt „Informationen zu einem Wechsel vom Bordbereich auf einen Bodenarbeitsplatz (Stand 01/11)“ beigelegt. 6

Die Klägerin übersandte das Formblatt zur Interessenbekundung an einer Bodentätigkeit nicht bis zum 4. August 2017 an die Beklagte, sondern erst mit Schreiben vom 4. Januar 2018, der Beklagten zugegangen am 25. Januar 2018. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) wurde von der Beklagten nicht durchgeführt. 7

Mit ihrer am 3. August 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 11. August 2017 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2017 gewandt. Sie hat die Ansicht vertreten, ihr Arbeitsverhältnis habe nicht kraft auflösender Bedingung gemäß § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 geendet. Die auflösende Bedingung trete nicht allein aufgrund der festgestellten Flugdienstuntauglichkeit ein, sondern nur dann, wenn keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit auf einem Bodenarbeitsplatz bestehe. Zur Prüfung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit sei die Beklagte verpflichtet gewesen, noch vor der Unterrichtung über den Bedingungseintritt ein bEM durchzuführen. Da sie, die Klägerin, zu keinem Zeitpunkt ein bEM oder eine Weiterbeschäftigung im Bodendienst abgelehnt habe, habe die Beklagte auch nicht von der Entbehrlichkeit eines bEM ausgehen dürfen. Ein mangelndes Interesse an einem Bodenarbeitsplatz könne insbesondere nicht aus der zunächst unterbliebenen Rücksendung des ihr mit Unterrichtung vom 7. Juli 2017 übersandten Formblatts abgeleitet werden. Ihrem Schweigen komme kein solcher Erklärungswert zu. Da die Beklagte entgegen den gesetzlichen Vorgaben kein bEM durchgeführt habe, treffe sie eine erweiterte Darlegungslast in Bezug auf das Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst. Dieser erweiterten Darlegungslast sei die Beklagte nicht nachgekommen. Geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten im Bodendienst seien vorhanden. Außerdem sei die Personalvertretung hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht beteiligt worden. 8

Die Klägerin hat - soweit in der Revision noch von Interesse - beantragt 9
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht
aufgrund § 20 MTV Nr. 2 zum 31. Dezember 2017 been-
det ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffas- 10
sung vertreten, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe gemäß § 20 Abs. 1
Buchst. a MTV Nr. 2 aufgrund der dauerhaften Flugdienstuntauglichkeit der
Klägerin am 31. Dezember 2017 geendet. Eine Beschäftigungsmöglichkeit für
die Klägerin auf einem Bodenarbeitsplatz habe nicht bestanden. Sie sei nicht
zur Suche nach einem freien Bodenarbeitsplatz verpflichtet gewesen, nachdem
die Klägerin ihr Interesse hieran nicht bis zum 31. Dezember 2017 bekundet
habe. Die Zuweisung eines Bodenarbeitsplatzes könne nicht im Wege des Di-
rektionsrechts erfolgen, sondern erfordere eine Änderung des Arbeitsvertrags.
Hieran müsse der betroffene Arbeitnehmer mitwirken. Die Klägerin habe die
erforderliche Zustimmung hierzu nicht erteilt. Sie habe vielmehr zum Ausdruck
gebracht, kein Interesse an einem Bodenarbeitsplatz zu haben, da sie trotz ge-
setzter Erklärungsfrist das ihr zu diesem Zweck übersandte Formular erst nach
Ablauf der Auslaufrfrist nach § 20 Abs. 1 Buchst. a iVm. § 22 Abs. 2 MTV Nr. 2
übersandt habe. Vor diesem Hintergrund habe das unterbliebene bEM keine
Auswirkung auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Rahmen des
Bedingungskontrollverfahrens.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit sie in der Revision anhängig 11
ist, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zu-
rückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte insoweit die Aufhebung
des Urteils des Landesarbeitsgerichts und die Abweisung der Klage. Die Klä-
gerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten gegen das erstinstanzliche Urteil zurückgewiesen hat, ist die angefochtene Entscheidung aufzuheben und die Sache insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Mit der von ihm gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Bedingungskontrollklage nicht stattgeben. Der Senat kann auf der Grundlage der bisher getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien durch Eintritt der auflösenden Bedingung in § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 beendet wurde. 12

I. 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 rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG Bedingungskontrollklage erhoben. 13

1. 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 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 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des 15

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 (BAG 26. Februar 2020 - 7 AZR 121/19 - Rn. 15; 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 17 mwN).

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze hat die Klägerin fristgemäß Bedingungskontrollklage erhoben. Die Beklagte hat die Klägerin mit Schreiben vom 7. Juli 2017 darüber unterrichtet, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Eintritts der auflösenden Bedingung gemäß § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 am 31. Dezember 2017 enden werde. Die dreiwöchige Klagefrist endete damit nach § 193 BGB am 22. Januar 2018. Die Klägerin hat die Bedingungskontrollklage bereits nach dem Zugang des Unterrichtungsschreibens der Beklagten vom 7. Juli 2017 mit der am 3. August 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 11. August 2017 zugestellten Klageschrift erhoben. In der Klageschrift war zwar noch nicht der jetzt allein anhängige Bedingungskontrollantrag angekündigt. Die Klageschrift enthielt jedoch - neben zwei weiteren Feststellungsanträgen - einen allgemeinen Feststellungsantrag („festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände aufgelöst worden ist“). Außerdem hat die Klägerin mit der der Beklagten am 21. September 2017 zugestellten Klageerweiterung vom 18. September 2017 noch vor Ablauf der Klagefrist den jetzt noch streitgegenständlichen Antrag gestellt.

16

II. Auf der Grundlage der bislang festgestellten Tatsachen kann nicht abschließend beurteilt werden, ob die in § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 geregelte auflösende Bedingung eingetreten ist.

17

1. 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

18

Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 22 MTV Nr. 2 frühestens zulässig gewesen wäre, wenn durch eine fliegerärztliche Untersuchungsstelle festgestellt wird, dass der Mitarbeiter wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. Diese Bestimmung gilt auch für nach § 22 Abs. 2 Satz 2 MTV Nr. 2 ordentlich unkündbare Arbeitnehmer, die - wie die Klägerin - über eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren verfügen (*vgl. zur inhaltsgleichen Regelung in § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 3 BAG 14. Mai 1987 - 2 AZR 374/86 - zu B II 2 b der Gründe*). Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Tarifvorschrift unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der tariflichen Regelungen sowie ihres Zwecks gesetzeskonform dahin einschränkend auszulegen ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht endet, wenn für den flugdienstuntauglichen Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst besteht. Das Landesarbeitsgericht hat aber verkannt, dass eine mögliche Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Bodendienst der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des flugdienstuntauglichen Arbeitnehmers aufgrund der auflösenden Bedingung nur dann entgegensteht, wenn der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung im Bodendienst spätestens bis zum Ablauf der nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 geltenden Auslaufrfrist vom Arbeitgeber verlangt (*BAG 11. Dezember 2019 - 7 AZR 350/18 - Rn. 49; 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 26 ff. mwN*). Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (*BAG*

19

19. November 2019 - 7 AZR 311/18 - Rn. 19; 1. August 2018 - 7 AZR 561/16 - Rn. 26 mwN). Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 339/17 - Rn. 19 mwN).

b) Zwar ist ein Weiterbeschäftigungsverlangen durch den flugdienstuntauglichen Mitarbeiter im MTV Nr. 2 - anders als etwa in § 33 Abs. 3 TVöD für erwerbsgeminderte Arbeitnehmer - nicht ausdrücklich vorgesehen. Ein solches Erfordernis ergibt sich aber aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifnorm und aus ihrem Sinn und Zweck. So kann eine Weiterbeschäftigung des bisher im fliegerischen Dienst beschäftigten flugdienstuntauglichen Kabinenmitarbeiters im Bodendienst - wie § 20 Abs. 3 iVm. § 19 Abs. 3 Satz 2 MTV Nr. 2 zeigt - nicht zu unveränderten Arbeitsbedingungen erfolgen. Vielmehr setzt die Weiterbeschäftigung des flugdienstuntauglichen Arbeitnehmers neben einem freien und leistungsgerechten Arbeitsplatz im Bodendienst die Bereitschaft des Arbeitnehmers voraus, im Bodendienst zu geänderten Arbeitsbedingungen tätig zu werden. Der Arbeitgeber kann von einer solchen Bereitschaft aufgrund 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 einer auflösenden Bedingung bei 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).

c) Die Mitteilung muss dem Arbeitgeber vor dem nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 vorgesehenen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung zugehen (BAG 11. Dezember 2019 - 7 AZR 350/18 - Rn. 51). 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 (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 27 f.*). Für den ihm günstigen Umstand des Zugangs der Erklärung ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet (*BAG 11. Dezember 2019 - 7 AZR 350/18 - Rn. 51*). Hat der Arbeitnehmer seine Bereitschaft zu einer Tätigkeit im Bodendienst nicht fristgerecht gegenüber dem Arbeitgeber bekundet, kommt es für den Eintritt der auflösenden Bedingung auf derartige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht an.

In einem solchen Fall ist es für den Eintritt der auflösenden Bedingung unerheblich, ob der Arbeitgeber ein nach § 167 Abs. 2 SGB IX (*bis zum 31. Dezember 2017 § 84 Abs. 2 SGB IX*) gebotenes bEM pflichtwidrig unterlassen hat. Ein bEM ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2. Es hat lediglich Auswirkungen auf den Umfang der Darlegungslast des Arbeitgebers hinsichtlich des Fehlens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer im Bodendienst (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 32*), auf die es aber nicht ankommt, wenn der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung im Bodendienst nicht - rechtzeitig - vom Arbeitgeber verlangt.

Ein pflichtwidrig unterlassenes bEM führt auch nicht dazu, dass den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür trifft, dass der Arbeitnehmer nicht zu einer Tätigkeit im Bodendienst bereit war (*BAG 11. Dezember 2019 - 7 AZR 350/18 - Rn. 63*). Zwar ist es denkbar, dass ein Arbeitnehmer seine Bereitschaftserklärung im Rahmen eines bEM abgibt. Diese Erklärung kann

aber auch außerhalb eines bEM erfolgen und kann idR erwartet werden, wenn dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird, dass er flugdienstuntauglich ist, sein Arbeitsverhältnis aus diesem Grund nach der tariflichen Regelung in § 20 MTV Nr. 2 enden wird und er überdies - wie im vorliegenden Fall die Klägerin - aufgefordert wird mitzuteilen, ob er an einer Tätigkeit im Bodendienst interessiert ist.

d) Danach ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die auflösende Bedingung sei nicht eingetreten, da die Beklagte der ihr obliegenden - wegen eines unterbliebenen bEM erweiterten - Darlegungslast zum Fehlen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die Klägerin im Bodendienst nicht ausreichend nachgekommen sei, nicht frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht nicht geprüft, ob die flugdienstuntaugliche Klägerin ihre Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen im Bodendienst innerhalb der Auslauffrist nach § 20 Abs. 1 Buchst. a, § 22 Abs. 2 MTV Nr. 2 von der Beklagten verlangt hat. 24

2. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung über die Bedingungskontrollklage. Der Senat kann auf der Grundlage der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht beurteilen, ob die Klägerin ihre Bereitschaft zu einer Tätigkeit im Bodendienst rechtzeitig gegenüber der Beklagten erklärt hat. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin ihre Bereitschaft zu einer Tätigkeit im Bodendienst durch das Schreiben vom 4. Januar 2018, der Beklagten zugegangen am 25. Januar 2018, angezeigt. Ob dies innerhalb der nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 vorgesehenen Auslauffrist lag, hängt davon ab, wann der Klägerin die Flugdienstuntauglichkeit bekanntgegeben wurde. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht bislang keine Feststellungen getroffen. 25

a) Das Arbeitsverhältnis endet nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2, 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. Da die Klägerin mehr als zwölf Jahre bei der Beklagten beschäftigt war, betrug die Kündigungsfrist nach § 22 Abs. 2 MTV Nr. 2 sechs 26

Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin wurde am 28. Juni 2017 festgestellt. Es fehlen jedoch Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dazu, wann der Klägerin ihre Flugdienstuntauglichkeit bekanntgegeben worden ist. Nach den vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Feststellungen des Arbeitsgerichts hat der externe flugmedizinische Sachverständige Dr. A die dauernde Flugdienstuntauglichkeit mit Schreiben „vom 28. Juni 2016“ (gemeint ist offensichtlich der 28. Juni 2017) festgestellt. Es ist jedoch weder ersichtlich, wann die Klägerin dieses Schreiben erhalten hat, noch, ob ihr das Ergebnis der flugmedizinischen Untersuchung bereits vor dem Zugang des Schreibens mündlich bekanntgegeben worden war. Sollte die Bekanntgabe noch vor dem 1. Juli 2017 erfolgt sein, hätte die Auslaufrfrist mit Ablauf des 31. Dezember 2017 geendet. Sollte die Bekanntgabe erst Anfang Juli 2017 erfolgt sein, wäre die Auslaufrfrist erst am 31. März 2018 abgelaufen. Nur im letztgenannten Fall hätte die Klägerin ihr Interesse an einer Beschäftigung im Bodendienst mit ihrem Schreiben vom 4. Januar 2018 rechtzeitig bekundet.

- b) Neben dem Schreiben der Klägerin vom 4. Januar 2018 sind keine Umstände festgestellt oder vorgetragen, aus denen die Beklagte bis zum 31. Dezember 2017 schließen musste, dass die Klägerin zu einer Tätigkeit im Bodendienst bereit gewesen wäre. Insbesondere enthält die Klageschrift vom 3. August 2017 keine entsprechende Erklärung. Ausweislich ihrer Ausführungen unter III. der Klagebegründung war die Klägerin der Auffassung, die Beklagte könne sie im Hinblick auf den „weiten arbeitsvertraglichen Versetzungsvorbehalt“ überall im Unternehmen einsetzen. Damit hat die Klägerin gerade nicht zum Ausdruck gebracht, ggf. bereit zu sein, den Arbeitsvertrag zu ändern. 27
- c) Es kann offenbleiben, ob die Beklagte nach den tariflichen Regelungen verpflichtet ist, einen flugdienstuntauglichen Arbeitnehmer aufzufordern, sich dazu zu erklären, ob er bereit ist, auf einem Arbeitsplatz am Boden tätig zu werden. Die Beklagte ist einer etwaigen Verpflichtung mit ihrem Schreiben vom 7. Juli 2017 in ausreichender Weise nachgekommen, indem sie die Klägerin aufgefordert hat, mit dem beiliegenden Formblatt bis zum 4. August 2017 mitzu- 28

teilen, ob sie an einer Tätigkeit am Boden interessiert ist (*ebenso zu einem vergleichbaren Schreiben der Beklagten BAG 11. Dezember 2019 - 7 AZR 350/18 - Rn. 60*). Ob die Beklagte in ihrem Schreiben vom 7. Juli 2017 und in dem beigefügten Formblatt ihre Pflichten, die durch die Anzeige der Bereitschaft des Arbeitnehmers, eine Tätigkeit am Boden auszuüben, ausgelöst werden, zutreffend dargestellt hat, bedarf vor diesem Hintergrund ebenfalls keiner Entscheidung (*vgl. bereits BAG 11. Dezember 2019 - 7 AZR 350/18 - Rn. 60*).

d) Das Landesarbeitsgericht wird daher zu prüfen haben, ob der Klägerin die Flugdienstuntauglichkeit vor oder nach dem 30. Juni 2017 bekanntgegeben wurde. Davon hängt ab, ob die im Januar 2018 erfolgte Bereitschaftserklärung der Klägerin zu einer Tätigkeit im Bodendienst innerhalb der Auslaufrist lag. Sollte die Klägerin ihre Bereitschaft zu einer Bodentätigkeit nicht rechtzeitig angezeigt haben, wäre die auflösende Bedingung eingetreten. Wenn die Klägerin hingegen ihre Bereitschaft noch innerhalb der Auslaufrist nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 angezeigt haben sollte, wäre die auflösende Bedingung nicht eingetreten. Da die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX in der hier maßgeblichen bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (*seit dem 1. Januar 2018 § 167 Abs. 2 SGB IX*) verpflichtet war, ein bEM durchzuführen und ein solches unterblieben ist, bestünde eine erweiterte Darlegungslast der Beklagten zum Fehlen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bodendienst (*vgl. dazu zuletzt BAG 26. Februar 2020 - 7 AZR 121/19 - Rn. 30 mwN*), der die Beklagte nicht ausreichend nachgekommen ist.

29

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Der Eintritt der auflösenden Bedingung hängt insbesondere nicht von einer Beteiligung der bei der Beklagten nach § 117 Abs. 2 BetrVG gebildeten Personalvertretung ab. Hierfür fehlt es 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 im MTV Nr. 2 und

30

dem TV Personalvertretung sehen eine Beteiligung der Personalvertretung im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung nicht vor (*BAG 26. Februar 2020 - 7 AZR 121/19 - Rn. 42; 11. Dezember 2019 - 7 AZR 350/18 - Rn. 64*).

Gräfl

M. Rennpferdt

Klose

R. Gmoser

Meißner