

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 11. Dezember 2019
- 7 AZR 350/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:111219.U.7AZR350.18.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 10. August 2017
- 14 Ca 1863/17 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 28. Mai 2018
- 2 Sa 704/17 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Flugdienstuntauglichkeit - Zuschuss zum Krankengeld

BUNDEARBEITSGERICHT



7 AZR 350/18
2 Sa 704/17
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 2019

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin, Anschluss-
berufungsklägerin, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Anschluss-
berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Ver-
handlung vom 11. Dezember 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundes-

arbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Willms für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. Mai 2018 - 2 Sa 704/17 - teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin gegen die Abweisung des Klageantrags zu 6. in Höhe von 312,62 Euro netto (Krankengeldzuschuss für die Zeit vom 15. Januar 2016 bis zum 21. April 2016) nebst Zinsen zurückgewiesen hat.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 10. August 2017 - 14 Ca 1863/17 - teilweise abgeändert, soweit das Arbeitsgericht den Klageantrag zu 6. in Höhe von 312,62 Euro netto nebst Zinsen abgewiesen hat.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 312,62 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. September 2016 zu zahlen.

2. Im Übrigen wird die Revision der Klägerin zurückgewiesen.
3. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. Mai 2018 - 2 Sa 704/17 - teilweise aufgehoben, soweit die Beklagte zur Zahlung von 105,00 Euro netto (Krankengeldzuschuss für die Zeit vom 4. Dezember 2015 bis zum 14. Januar 2016) nebst Zinsen an die Klägerin verurteilt wurde. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 10. August 2017 - 14 Ca 1863/17 - wird insoweit zurückgewiesen.
4. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung am 30. September 2016 geendet hat, sowie über die Zahlung eines Krankengeldzuschusses. 1

Die Klägerin war als Flugbegleiterin vom 2. Mai 1998 bis zum 31. Mai 2011 bei der E AG (im Folgenden E) beschäftigt. Diese ist seit dem 13. August 2011 eine 100%ige Tochtergesellschaft der Beklagten. Zuvor war die Beklagte seit Januar 2001 zunächst mit 24,9 % und seit April 2004 mit 49 % an der E beteiligt. Ab dem 22. Dezember 2005 wurden der Beklagten aufgrund einer Stimmbindungsvereinbarung weitere 1,0001 % der Stimmrechte zugerechnet. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der E endete aufgrund eines Aufhebungsvertrags am 31. Mai 2011. 2

In der Zeit vom 8. Juni 2011 bis zum 22. August 2011 wurde die Klägerin aufgrund eines Schulungsvertrags vom 6. Mai 2011 für eine Tätigkeit als Flugbegleiterin bei der Beklagten geschult. Ab dem 23. August 2011 war die Klägerin auf Grundlage des Arbeitsvertrags vom gleichen Tag als Flugbegleiterin bei der Beklagten beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag ist die Anwendbarkeit der jeweils geltenden Tarifverträge vereinbart. Außerdem ist in ihm bestimmt, dass die Beklagte die Klägerin an einem anderen Ort sowie vorübergehend bei einem anderen Unternehmen einsetzen kann. 3

Der Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal der Beklagten idF vom 1. Januar 2013 (im Folgenden MTV Nr. 2) enthält auszugsweise folgende Regelungen: 4

„§ 5 Anspruch auf Vergütung

(1) Die Mitarbeiter erhalten eine auf monatlicher Grundlage errechnete Vergütung, die sich wie folgt zusammensetzt:

- | | |
|-------------------|----------------|
| a) Grundvergütung | (§ 7 Abs. (1)) |
| b) Purserzulage | (§ 7 Abs. (2)) |
| c) Schichtzulage | (§ 7 Abs. (3)) |

- d) Mehrflugstundenvergütung (§ 9)
- e) Fremdsprachenzulage (§ 10)
- (f) Zuschläge

...

§ 7 Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage

- (1) Die Mitarbeiter erhalten eine Grundvergütung.
- (2) Purseretten und Purser erhalten eine Purserzulage.
- (3) Die Mitarbeiter erhalten zur Abgeltung der Erschwer-nisse durch Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit eine Schichtzulage. Sonstige Erschwer-nisse der fliegeri-schen Tätigkeit sind durch die Grundvergütung abge-golten.
- (4) Die Höhe der Grundvergütung, der Purserzulage und der Schichtzulage richten sich nach der Eingruppie-rung gemäß den Vorschriften des Vergütungstarifver-trages.

...

§ 13 Krankenbezüge

- (1) Wird der Mitarbeiter durch Erkrankung oder Unfall ar-beitsunfähig, erhält er für die Dauer der Arbeitsunfä-higkeit unter den nachfolgenden Voraussetzungen Krankenbezüge.
- (2) Bis zur Dauer von 6 Wochen wird als Krankenbezug die aktuelle Vergütung (§ 5 Abs. (1) a), b), c) und e)) weitergezahlt. ...
- (3) Vom Beginn der 7. Woche erhalten arbeitsunfähige Mitarbeiter zu den Leistungen aus der Kranken- oder Unfallversicherung als Krankenbezug einen Krankengeldzuschuss, der sich wie folgt errechnet:
 - a) Die am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit gemäß Abs. (2) abgerechnete monatliche Vergütung ist um die gesetzlichen Abzüge und um das von der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse zu gewäh-rende Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen anderer Sozialversicherungsträger, einschließlich der Berufsgenossenschaft, zu ver-mindern. Der sich aus dieser Berechnung erge-bende Betrag ist um die darauf anfallenden Steuern zu erhöhen. Der Krankengeldzuschuss vermindert sich auch dann um den Betrag des Krankengeldes, wenn dem Mitarbeiter gemäß

§ 52 SGB V ein Anspruch auf Krankengeld ver-
sagt wird. Mitgliedern von Ersatzkassen wird
ohne Rücksicht auf die tatsächliche Leistung der
Ersatzkasse das Krankengeld der sonst zustän-
digen gesetzlichen Krankenkasse abgezogen.

Fällt eine Höhergruppierung in den Zeitraum der
Fortzahlung nach Abs. (2) oder erfolgte die Hö-
hergruppierung in dem Zeitraum zwischen Be-
ginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Ende des
davor liegenden Abrechnungszeitraumes
(Abs. (3) a)), so ist abweichend von Satz 1 der
Krankengeldzuschuss auf der Basis der neuen
Vergütung (§ 5 Abs. (1) a), b), c) und e)) zu er-
rechnen.

...

- (4) a) Der Krankengeldzuschuss wird gezahlt nach ei-
ner Dienstzeit
- von mindestens 2 Jahren bis zum Ende
der 9. Woche,
 - von mindestens 3 Jahren bis zum Ende
der 12. Woche,
 - von mindestens 5 Jahren bis zum Ende
der 15. Woche,
 - von mindestens 8 Jahren bis zum Ende
der 18. Woche,
 - von mindestens 10 Jahren bis zum Ende
der 26. Woche,
 - von mindestens 15 Jahren bis zum Ende
der 39. Woche,

in allen Fällen jeweils vom Beginn der 7. Woche
ab, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsver-
hältnisses hinaus.

...

- b) Dienstzeit im Sinne dieser Bestimmungen sind
die Zeit der Beschäftigung im Dienst der DLH
und ihrer Tochtergesellschaften. Vor einem
früheren Ausscheiden aus der DLH oder deren
Tochtergesellschaften liegende Beschäftigungs-
zeiten können auch dann angerechnet werden,
wenn der Mitarbeiter den Grund seines Aus-
scheidens zu vertreten hatte.

- c) Vollendet der Mitarbeiter im Laufe einer Krankheit die zu einem längeren Krankenbezug berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gewährt, als wenn der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet hätte.

...

- (10) Vorübergehende Flugdienstuntauglichkeit gilt als Arbeitsunfähigkeit. Es werden Krankenbezüge gezahlt.

...

§ 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 DLH 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
- 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.

...

- (3) Beschäftigungszeit im Sinne des Abs. (2) ist, soweit nichts anderes ausdrücklich bestimmt ist, die Zeit fliegerischer Tätigkeit im Dienste der DLH in einer nach diesem Tarifvertrag vorgesehenen Tätigkeit.“

Bei der Beklagten ist eine Personalvertretung für das Bordpersonal auf der Grundlage des TV Personalvertretung iVm. § 117 Abs. 2 BetrVG gebildet. 5

Seit dem 23. Oktober 2015 war die Klägerin dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Letzter Tag der Entgeltfortzahlung war der 3. Dezember 2015. Die Klägerin erhielt ab diesem Zeitpunkt von ihrer Krankenkasse ein Bruttokrankengeld in Höhe von 44,42 Euro pro Kalendertag, das Nettokrankengeld betrug 38,93 Euro. Die Beklagte zahlte der Klägerin seit dem 4. Dezember 2015 bis zum 14. Januar 2016 einen Krankengeldzuschuss nach § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 in Höhe 6

von 6,18 Euro netto pro Kalendertag, insgesamt 259,56 Euro. Sie legte ihrer Berechnung das Grundgehalt von 1.800,00 Euro brutto und die Schichtzulage von 293,40 Euro brutto zugrunde, die im Falle der Lohnfortzahlung im Kalendermonat Dezember 2015 insgesamt zu zahlen gewesen wären. Davon zog sie gesetzliche Abzüge bezogen auf den gesamten Monat Dezember 2015 ab und errechnete ein kalendertägliches Nettoentgelt in Höhe von 47,61 Euro. Hiervon zog sie einen Bruttokrallengeldbetrag in Höhe von 41,43 Euro pro Kalendertag ab.

Ab dem 19. Juli 2016 wurde bei der Klägerin eine dauernde Flugdienstuntauglichkeit festgestellt. Hierüber wurde sie von dem Medizinischen Dienst der Beklagten mit Schreiben vom 21. Juli 2016 unterrichtet. Ferner erhielt die Klägerin die Abschrift eines an ihre Krankenkasse gerichteten Schreibens der Beklagten vom 29. Juli 2016, mit dem die Krankenkasse über die Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin informiert wurde. Mit Schreiben vom 28. Juli 2016, das der Klägerin am 5. August 2016 zuging, teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass das Arbeitsverhältnis wegen der festgestellten Flugdienstuntauglichkeit am 30. September 2016 nach § 20 MTV Nr. 2 ende. Weiter heißt es in dem Schreiben ua.:

„Bitte informieren Sie uns mit dem beiliegenden Formblatt bis zum 25. August 2016, 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.“

Dem Schreiben vom 28. Juli 2016 lag ein Informationsblatt bei, das über die Möglichkeit und die Bedingungen eines Bodenarbeitsverhältnisses informierte, insbesondere darüber, dass eine Weiterbeschäftigung am Boden einen freien Arbeitsplatz voraussetze, eine entsprechende Bewerbung erforderlich sei, über die nach den Grundsätzen der Bestenauslese entschieden werde und eine arbeitsmedizinische Untersuchung die uneingeschränkte Einsetzbarkeit auf diesem Arbeitsplatz ergeben müsse.

Mit ihrer am 11. August 2016 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 26. August 2016 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2016 gewandt und darüber hinaus die Erteilung eines Zwischenzeugnisses verlangt. Sie hat zunächst ausschließlich geltend gemacht, nicht flugdienstuntauglich zu sein und gerügt, die Beklagte habe kein betriebliches Eingliederungsmanagement (im Folgenden bEM) durchgeführt. 9

Mit der bei dem Arbeitsgericht am 19. September 2016 eingegangenen und der Beklagten am 26. September 2016 zugestellten Klageerweiterung hat die Klägerin die Zahlung eines weiteren Krankengeldzuschusses für den Zeitraum vom 4. Dezember 2015 bis zum 2. September 2016 begehrt. 10

Die Beklagte lud die Klägerin mit Schreiben vom 31. Oktober 2016 zu einem bEM ein. Am 30. November 2016 fand ein sog. bEM-Bodengespräch statt, in dessen Rahmen der Klägerin eine Tätigkeit am Check-in in M angeboten wurde. Der Bitte, sich deshalb mit einer Mitarbeiterin in M in Verbindung zu setzen, kam die Klägerin erst nach mehrfacher Aufforderung der Beklagten Ende März 2017 nach. Aufgrund von Terminschwierigkeiten der Klägerin kam es zu einem Vor-Ort-Termin in M erst am 14. Juni 2017. Eine Einigung über eine Tätigkeit der Klägerin am Check-In-Schalter kam zwischen den Parteien nicht zustande. Die Klägerin nahm zwischenzeitlich an einer von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Umschulung teil. Sie stellte im weiteren Verlauf des Verfahrens ihre dauerhafte Flugdienstuntauglichkeit unstreitig. 11

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die auflösende Bedingung sei nicht eingetreten, da es die Beklagte unterlassen habe, bereits vor der Mitteilung des Eintritts der auflösenden Bedingung ein bEM durchzuführen. Sie selbst sei nicht verpflichtet gewesen, zuvor ihre Zustimmung zur Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz zu erklären, da ihr bereits durch das dem Schreiben der Beklagten vom 28. Juli 2016 beigefügte Informationsblatt deutlich gemacht worden sei, dass eine Weiterbeschäftigung am Boden grundsätzlich nicht vorgesehen sei und sie sich für eine Tätigkeit im Bodendienst neu bewerben müsse. Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehe auch die fehlende Beteiligung 12

der Personalvertretung entgegen. Außerdem sei die Auslauffrist zu kurz berechnet worden, da das Arbeitsverhältnis - wie in der von der Beklagten erstellten Arbeitsbescheinigung angegeben - bereits seit dem 8. Juni 2011 und nicht erst seit dem 23. August 2011 bestanden habe.

Hinsichtlich des Krankengeldzuschusses hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Beklagte habe diesen falsch berechnet. Sie sei bereits von einer unzutreffenden Berechnungsbasis ausgegangen. Außerdem habe die Beklagte zu Unrecht das Bruttokrankengeld abgezogen. Richtigerweise sei das Nettokrankengeld in Abzug zu bringen. Bei richtiger Berechnung ergebe sich am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Vergütung in Höhe von 55,26 Euro netto, von der das Nettokrankengeld in Höhe von 38,93 Euro abzuziehen sei. Somit errechne sich ein Krankengeldzuschuss in Höhe von 16,33 Euro netto pro Kalendertag und ein Monatsbetrag in Höhe von 489,90 Euro netto. Der Anspruch habe bis zum 2. September 2016 bestanden, da bei der Berechnung der Bezugsdauer nach § 13 Abs. 4 Buchst. b MTV Nr. 2 die Vordienstzeit bei der E anzurechnen sei. Bei dieser handele es sich um eine Tochtergesellschaft der Beklagten.

13

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt,

14

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Erklärung der Beklagten mit Schreiben vom 21. Juli 2016 beendet worden ist,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Erklärung der Beklagten mit Schreiben vom 29. Juli 2016 zum 30. September 2016 beendet worden ist,
3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Erklärung der Beklagten mit Schreiben vom 28. Juli 2016 zum 30. September 2016 beendet worden ist,
4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der dauernden Flugdienstuntauglichkeit iSv. § 20 MTV Nr. 2 beendet worden ist,
5. die Beklagte zu verurteilen, ihr ein Zwischenzeugnis zu erteilen, dass sich auf Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie auf Führung und Leistung erstreckt,

6. die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.149,54 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. September 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe wegen der dauernden Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin mit Ablauf des 30. September 2016 geendet. Da die Klägerin ihr Einverständnis mit einer Tätigkeit im Bodendienst nicht erklärt habe, komme es auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bodendienst nicht an. 15

Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf Zahlung eines weiteren Krankengeldzuschusses. Sie habe den Krankengeldzuschuss auf der Grundlage des (fiktiven) Gehalts für Dezember 2015 zutreffend unter Abzug des Bruttokrankengelds berechnet. Beschäftigungszeiten bei E seien bei der Ermittlung des Bezugszeitraums nicht zu berücksichtigen. 16

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 3., den es als Bedingungskontrollantrag verstanden hat, sowie dem Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses (Klageantrag zu 5.) stattgegeben. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Die Klägerin hat hinsichtlich ihres Unterliegens mit dem Zahlungsantrag (Klageantrag zu 6.) Berufung eingelegt. Die Beklagte hat Berufung eingelegt, soweit das Arbeitsgericht dem Bedingungskontrollantrag und dem Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses stattgegeben hat. Die Klägerin hat sich im Wege der Anschlussberufung gegen die Abweisung der Klageanträge zu 1., 2. und 4. gewandt. 17

Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung von 105,00 Euro netto nebst der beantragten Zinsen verurteilt; auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Bedingungskontrollklage und die auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses gerichtete Klage abgewiesen. Die weitergehende Berufung der Klägerin und ihre Anschlussberufung hat es zurückgewiesen. 18

Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren im Umfang ihres Unterliegens in der Berufungsinstanz weiter. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision die vollständige Klageabweisung. 19

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist zum Teil begründet, da die Vorinstanzen die Klage hinsichtlich der Zahlung eines Krankengeldzuschusses für die Zeit vom 15. Januar 2016 bis zum 21. April 2016 in Höhe von 312,62 Euro netto nebst Zinsen zu Unrecht abgewiesen haben. Insoweit sind die Urteile der Vorinstanzen teilweise aufzuheben bzw. abzuändern und der Klage in diesem Umfang zu entsprechen. Im Übrigen ist die Revision der Klägerin unbegründet. Die Revision der Beklagten ist begründet, da das Landesarbeitsgericht der Klägerin zu Unrecht einen weiteren Krankengeldzuschuss in Höhe von 105,00 Euro netto nebst Zinsen für die Zeit vom 4. Dezember 2015 bis zum 14. Januar 2016 zuerkannt hat. In diesem Umfang ist das Berufungsurteil teilweise aufzuheben und die Berufung der Klägerin gegen das insoweit klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen. 20

I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin zu Unrecht für die Zeit vom 4. Dezember 2015 bis zum 14. Januar 2016 einen weiteren Krankengeldzuschuss in Höhe von 105,00 Euro zugesprochen und einen Anspruch auf Zahlung eines Krankengeldzuschusses für die Zeit vom 15. Januar 2016 bis zum 21. April 2016 in Höhe von 312,62 Euro netto verneint. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Zahlungsklage (Klageantrag zu 6.) zu Recht abgewiesen. 21

1. Die Klägerin hat nach § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 gegen die Beklagte einen Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss in Höhe von kalendertäglich 3,19 Euro netto. Diesen Anspruch hat die Beklagte für den Zeitraum vom 4. Dezember 2015 bis zum 14. Januar 2016 durch die Zahlung von 259,56 Euro netto erfüllt. Ein weitergehender Anspruch ergibt sich aus der tariflichen Regelung für diesen Zeitraum nicht. 22

- a) Gemäß § 13 Abs. 3 Buchst. a des kraft vertraglicher Bezugnahme anwendbaren MTV Nr. 2 erhalten arbeitsunfähige Mitarbeiter zu den Leistungen aus der Kranken- oder Unfallversicherung als Krankenbezug einen Krankengeldzuschuss. Dazu ist die am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 13 Abs. 2 MTV Nr. 2 abgerechnete monatliche Vergütung um die gesetzlichen Abzüge und um das von der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse zu gewährende Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen anderer Sozialversicherungsträger, einschließlich der Berufsgenossenschaft, zu vermindern. Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist um die darauf anfallenden Steuern zu erhöhen. 23
- b) Das Landesarbeitsgericht hat zwar seiner Berechnung den für die Höhe des Krankengeldzuschusses maßgeblichen Basisbetrag zutreffend zugrunde gelegt. Dies ist der von der Beklagten errechnete Betrag von 47,61 Euro pro Kalendertag. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu Unrecht hiervon das Netto- und nicht das Bruttokrankengeld in Abzug gebracht. Insoweit entspricht die Auslegung der Tarifnorm durch das Landesarbeitsgericht nicht dem im Wortlaut niedergelegten Regelungswillen der Tarifvertragsparteien. Danach ist das Brutto- und nicht das Nettokrankengeld in Abzug zu bringen. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags. 24
- aa) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses zunächst - entgegen der Rechtsansicht der Klägerin - davon ausgegangen, dass nicht die für den 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit abgerechnete Vergütung die maßgebliche Berechnungsgrundlage ist. Satz 1 des § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 erwähnt ausdrücklich die „monatliche“ Vergütung und spricht damit für die Betrachtung eines Gesamtmonats und nicht lediglich für die eines einzelnen Tages (*BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 22*). Entgegen der Auffassung der Klägerin sind dem Tarifvertrag auch keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass mit dem Krankengeldzuschuss (auch) der Verlust der Mehrflugstundenvergütung (§ 5 Abs. 1 Buchst. d iVm. § 9 MTV Nr. 2), etwaiger Verkaufsprovisionen und Steuernachteile betreffend die Schichtzulage (§ 5 Abs. 1 Buchst. c iVm. § 7 Abs. 3 MTV Nr. 2), die während der Zeit der Entgeltfortzahlung zu versteuern ist (*vgl. BFH 29. November 2016 - VI R* 25

61/14 - Rn. 16, BFHE 256, 102; 17. Juni 2010 - VI R 50/09 - Rn. 11, BFHE 230, 150), ausgeglichen werden soll. Die im Rahmen der Berechnung des Krankengeldzuschusses zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile sind durch die Verweisung in § 13 Abs. 3 auf § 13 Abs. 2 MTV Nr. 2 eindeutig und abschließend bestimmt. Sowohl die Mehrflugstundenvergütung als auch etwaige Verkaufsprovisionen sind von der Entgeltfortzahlung ausdrücklich ausgenommen.

bb) Für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist damit im Ausgangspunkt von der abgerechneten Vergütung des Monats auszugehen, in den der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit fällt (*BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 23*). Das Auslegungsergebnis bedarf allerdings zur Vermeidung unterschiedlicher Berechnungsergebnisse je nach Lage des 42. Tages der Arbeitsunfähigkeit einer am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG orientierten Korrektur (*vgl. im Einzelnen BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 24 ff.*). Danach ist als Berechnungsbasis für den Krankengeldzuschuss nach § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 die auf den Monat bezogene Vergütung des Kalendermonats zugrunde zu legen, in den der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit fällt, im Streitfall der Dezember 2015. Ein solches Normverständnis schafft eine einheitliche Berechnungsbasis für alle anspruchsberechtigten Arbeitnehmer und beseitigt die lohnsteuerrechtlich durch § 39b Abs. 2 EStG bedingten Verzerrungen bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses und damit am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG nicht zu rechtfertigende unterschiedliche Zuschussbeträge (*vgl. BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 28*). 26

cc) Der Berechnung des Krankengeldzuschusses ist damit das Grundgehalt von 1.800,00 Euro brutto und die Schichtzulage von 293,40 Euro brutto zugrunde zu legen. Denn gemäß § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 ist die Entgeltfortzahlung nach § 13 Abs. 2 MTV Nr. 2 die Grundlage der Krankengeldzuschussberechnung. Danach wird als Krankenbezug die aktuelle Vergütung (§ 5 Abs. 1 Buchst. a, b, c und e) weitergezahlt. Von dieser Vergütung sind nach § 5 MTV Nr. 2 die Grundvergütung (§ 7 Abs. 1), die Purserzulage (§ 7 Abs. 2), die Schichtzulage (§ 7 Abs. 3) und die Fremdsprachenzulage (§ 10) umfasst. Für die Höhe der in Bezug auf die Klägerin allein zu berücksichtigenden Grundvergütung und 27

Schichtzulage verweist § 7 Abs. 4 MTV Nr. 2 auf die Vorschriften des Vergütungstarifvertrags. Dies war in dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des MTV Nr. 2 der Vergütungstarifvertrag Nr. 38 für das Kabinenpersonal idF vom 1. Januar 2013. Dieser regelt in § 3 die Grundvergütung und die Schichtzulage.

dd) Zu Unrecht ist das Landesarbeitsgericht jedoch im Weiteren davon ausgegangen, dass bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses das Nettokrankengeld von der errechneten Nettovergütung in Abzug zu bringen ist. Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, dass das Bruttokrankengeld von der errechneten Nettovergütung abzuziehen ist (*vgl. im Einzelnen BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 30 ff.*). Beim Krankengeld handelt es sich um einen sozialversicherungsrechtlichen Begriff mit einer bestimmten Bedeutung in der Rechtsterminologie. Verwenden die Tarifvertragsparteien einen solchen Begriff im Tarifvertrag, ist davon auszugehen, dass er ebenfalls diese Bedeutung haben soll, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt. Das gesetzliche Krankengeld beträgt 70 vH des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt). Es darf 90 vH des Nettoarbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 47 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 SGB V). Das ist das volle, nicht um die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung geminderte Krankengeld, somit das Bruttokrankengeld. An keiner Stelle bezeichnet das Gesetz nur den dem Arbeitnehmer zufließenden Auszahlungsbetrag als Krankengeld. Ohne eine ausdrückliche Regelung kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers um die Differenz von Brutto- und Nettokrankengeld erhöhen und damit die laut Gesetz vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung dem Arbeitgeber auferlegen wollten (*vgl. BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 604/00 - zu 2 der Gründe*). Weder gibt es eine ausdrückliche Regelung im MTV Nr. 2, noch sind Anhaltspunkte für den Willen der Tarifvertragsparteien ersichtlich, dass in § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 das Nettokrankengeld gemeint ist (*vgl. im Einzelnen BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 33 ff.*).

28

Danach war von dem kalendertäglichen Nettoentgelt in Höhe von 47,61 Euro das von der Krankenkasse gezahlte Bruttokrankengeld in Höhe von 44,42 Euro in Abzug zu bringen, so dass sich ein kalendertäglicher Krankengeldzuschuss in Höhe von 3,19 Euro ergibt. Diesen Anspruch hat die Beklagte für den Zeitraum vom 4. Dezember 2015 bis zum 14. Januar 2016 erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB), indem sie an die Klägerin - wohl aufgrund eines Berechnungsfehlers - kalendertäglich einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 6,18 Euro gezahlt hat. 29

2. Rechtsfehlerhaft hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Klägerin habe nur für die Zeit bis zum 14. Januar 2016 einen Anspruch auf Zahlung eines Krankengeldzuschusses. Der Klägerin steht gemäß § 13 Abs. 4 Buchst. a MTV Nr. 2 ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit, mithin bis zum 21. April 2016, zu. Die Beklagte ist daher für die Zeit vom 15. Januar 2016 bis zum 21. April 2016 zur Zahlung weiterer 312,62 Euro netto verpflichtet. 30

a) Nach § 13 Abs. 4 Buchst. a MTV Nr. 2 ist die Dauer des Bezugs des Krankengeldzuschusses abhängig von der Dienstzeit. Nach einer Dienstzeit von mindestens drei Jahren wird der Zuschuss bis zum Ende der 12. Woche gezahlt; nach einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren erfolgt die Zahlung bis zum Ende der 26. Woche, jeweils ab Beginn der 7. Woche. Dienstzeit im Sinne dieser Bestimmungen ist nach § 13 Abs. 4 Buchst. b MTV Nr. 2 die Zeit der Beschäftigung im Dienst der Beklagten und ihrer Tochtergesellschaften. Vollendet der Mitarbeiter im Laufe einer Krankheit die zu einem längeren Krankenbezug berechtigte Dienstzeit, werden nach § 13 Abs. 4 Buchst. c MTV Nr. 2 die Krankenbezüge so gewährt, als wenn der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet hätte. 31

b) Danach hat die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung des Krankengeldzuschusses bis zum Ablauf der 26. Woche ihrer Krankheit. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, die Dienstzeit der Klägerin bei der E sei zu der Beschäftigungszeit bei der Beklagten nicht zu addieren. Entgegen der 32

Rechtsansicht der Klägerin ist allerdings nicht die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen ihr und der E anzurechnen, sondern nur die Zeit ab dem 22. Dezember 2005, da die E erst ab diesem Zeitpunkt eine Tochtergesellschaft der Beklagten iSv. § 13 Abs. 4 Buchst. b MTV Nr. 2 ist.

aa) Soweit die Klägerin einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss zeitlich über den 21. Juli 2016 hinaus geltend macht, ist die Klage bereits unschlüssig. Der Anspruch nach § 13 Abs. 4 Buchst. a MTV Nr. 2 wird höchstens vom Beginn der 7. bis zum Ende der 39. Krankheitswoche gezahlt. Die 39. Krankheitswoche hatte für die Klägerin bereits mit Ablauf des 21. Juli 2016 geendet. Für die darüber hinaus geltend gemachte Zeit bis zum 2. September 2016 ist für das Klagebegehren keine Anspruchsgrundlage ersichtlich. 33

bb) Für die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bei einer anderen Gesellschaft genügt es entgegen der Ansicht der Klägerin nicht, dass es sich bei dieser Gesellschaft im Zeitpunkt der Erkrankung um eine Tochtergesellschaft handelt. Der Wortlaut des § 13 Abs. 4 Buchst. b MTV Nr. 2 enthält keine ausdrückliche Regelung zu der Frage, ob es für die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten bei einer Tochtergesellschaft der Beklagten darauf ankommt, ob die Gesellschaft zum Zeitpunkt der Krankheit eine Tochtergesellschaft der Beklagten sein muss oder ob die andere Gesellschaft bereits während der Dienstzeit eine Tochtergesellschaft der Beklagten gewesen sein muss. Aus dem Sinn und Zweck der Tarifregelung folgt jedoch, dass es sich bereits während des Bestands des anzurechnenden Arbeitsverhältnisses um eine Tochtergesellschaft gehandelt haben muss. Hiervon ist offenbar auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Mit der Regelung soll Betriebstreue durch einen längeren Bezug des Krankengeldzuschusses honoriert werden. Anlass für eine solche zusätzliche Leistung gibt es für die Beklagte jedoch nur, wenn sie auch - zumindest mittelbar - von der Betriebstreue profitiert hat. Dies ist nur dann der Fall, wenn während der Dienstzeit ein Arbeitsverhältnis zu ihr selbst bestand oder die Arbeitgeberin bereits während der Dienstzeit ihre Tochtergesellschaft war. 34

cc) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht den Begriff der Tochtergesellschaft iSd. § 13 Abs. 4 Buchst. b MTV Nr. 2 allein unter Rückgriff auf § 290 Abs. 2 35

iVm. Abs. 4 HGB dahingehend ausgelegt, dass es für den erforderlichen beherrschenden Einfluss durch die Muttergesellschaft nur auf die Mehrheit der Stimmrechte ankomme, die aus Anteilen resultieren, die im Eigentum der Muttergesellschaft stehen. Der Begriff der Tochtergesellschaft iSd. § 13 Abs. 4 Buchst. b MTV Nr. 2 ist nicht identisch mit dem Begriff des Tochterunternehmens in § 290 HGB. Hätten die Tarifvertragsparteien ausschließlich auf die Definition des § 290 HGB Bezug nehmen wollen, so hätte es nahegelegen, den Begriff des Tochterunternehmens im Tarifvertrag zu verwenden. Da sie stattdessen den Begriff der Tochtergesellschaft und damit einen gebräuchlichen Begriff der Rechtsprache gewählt haben, ist nach den allgemeinen Grundsätzen zur Auslegung von Tarifverträgen mangels anderweitiger Anhaltspunkte davon auszugehen, dass sie den Begriff mit dem allgemeinen geltenden Inhalt verwenden wollten. Danach wird unter einer Tochtergesellschaft eine Kapitalgesellschaft verstanden, die (innerhalb eines Konzerns) von einer Muttergesellschaft abhängt (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl.; vgl. auch Creifelds Rechtswörterbuch 23. Aufl.: „Muttergesellschaft ist wirtschaftlich eine Kapital- oder Personengesellschaft mit beherrschendem Einfluss auf ein anderes Unternehmen [Tochtergesellschaft]*).

Danach ist die E nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ab dem 22. Dezember 2005 eine Tochtergesellschaft der Beklagten, da sie seit diesem Zeitpunkt von der Beklagten abhängig ist. Zwar ist weder festgestellt, dass ein Beherrschungsvertrag besteht, noch, dass die E in die Beklagte eingegliedert ist (vgl. § 18 Abs. 1 AktG). Die Beklagte hält jedoch seit April 2004 49 % der Anteile der E und hat mit Wirkung zum 22. Dezember 2005 mit dem Treuhänder des Mehrheitsaktionärs der E eine Stimmbindungsvereinbarung abgeschlossen, durch die der Beklagten weitere 1,0001 % der Stimmrechte der E zugerechnet wurden. Eine unter 50 % liegende Beteiligung kann in Verbindung mit weiteren verlässlichen Umständen rechtlicher oder tatsächlicher Art eine Abhängigkeit iSd. § 17 Abs. 1 AktG begründen, wenn eine mögliche Einflussnahme beständig, umfassend und gesellschaftsrechtlich vermittelt ist (*BGH 17. März 1997 - II ZB 3/96 - zu III 4 der Gründe, BGHZ 135, 107*). Das Abhängigkeitsverhältnis als Grundlage des beherrschenden Einflusses kann außer in Fällen der Mehrheitsbeteiligung auch auf andere gesellschaftsrechtlich vermittelte Weise, wie etwa

36

durch Stimmbindungsverträge, begründet werden, mittels derer auf die Willensbildung von Unternehmen Einfluss genommen wird (*BAG 11. Februar 2015 - 7 ABR 98/12 - Rn. 26*). So verhält es sich hier.

Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Regelung in § 290 Abs. 3 Satz 2 HGB außer Acht gelassen. Den einem Mutterunternehmen an einem anderen Unternehmen zustehenden Rechten werden nach dieser Vorschrift die Rechte hinzugerechnet, über die es selbst oder eines seiner Tochterunternehmen aufgrund einer Vereinbarung mit anderen Gesellschaftern dieses Unternehmens verfügen kann. Davon werden auch Stimmbindungsverträge erfasst (*vgl. Baumbach/Hopt/Merkt 38. Aufl. HGB § 290 Rn. 14; siehe auch MüKoHGB/Busse von Colbe 3. Aufl. § 290 Rn. 63 unter Hinweis auf unionsrechtliche Vorgaben*). 37

dd) Für die Berechnung der Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses ist daher eine Dienstzeit von mehr als zehn Jahren zugrunde zu legen. Die Klägerin verfügt über eine anrechenbare Dienstzeit bei der E von etwas mehr als fünf Jahren und fünf Monaten (vom 22. Dezember 2005 bis zum 31. Mai 2011). Im Zeitpunkt ihrer Erkrankung stand sie seit vier Jahren und vier Monaten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Nach § 13 Abs. 4 Buchst. c MTV Nr. 2 ist die Zeit der Krankheit als Dienstzeit zu berücksichtigen, so dass insgesamt eine Dienstzeit von mehr als zehn Jahren erfüllt ist. Der Klägerin steht daher über den 14. Januar 2016 hinaus für weitere 14 Wochen, dh. bis zum 21. April 2016, ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss in Höhe von kalendertäglich 3,19 Euro zu. Dies entspricht einem Gesamtbetrag in Höhe von 312,62 Euro. Auf einen weitergehenden Krankengeldzuschuss besteht kein Anspruch. Insoweit haben die Vorinstanzen die Zahlungsklage daher zu Recht abgewiesen. 38

II. Soweit sich die Klägerin gegen die Abweisung des Klageantrags zu 3. durch das Landesarbeitsgericht wendet, ist ihre Revision unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch Eintritt der auflösenden Bedingung der Flugdienstuntauglichkeit in § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 beendet. 39

1. Die auflösende Bedingung gemäß § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 gilt allerdings nicht schon 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. 40

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 mwN*). 41

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 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 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 17 mwN*). 42

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze hat die Klägerin fristgemäß Bedingungskontrollklage erhoben. Die Beklagte hat die Klägerin mit Schreiben vom 28. Juli 2016 darüber unterrichtet, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Eintritts der auflösenden Bedingung gemäß § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 am 30. September 2016 enden werde. Die dreiwöchige Klagefrist endete damit am 21. Oktober 43

2016. Die Klägerin hat die Bedingungskontrollklage bereits nach dem Zugang des Unterrichtungsschreibens der Beklagten vom 28. Juli 2016 mit der am 11. August 2016 beim Arbeitsgericht Frankfurt eingegangenen, der Beklagten am 26. August 2016 zugestellten Klageschrift erhoben. Die Klageschrift enthielt den Klageantrag zu 3., den die Vorinstanzen im Hinblick auf den Inhalt des zur Akte gereichten Schreibens der Beklagten vom 28. Juli 2016 rechtsfehlerfrei als Bedingungskontrollantrag ausgelegt haben. Unerheblich ist der Umstand, dass die Klage zunächst beim örtlich unzuständigen Arbeitsgericht Frankfurt erhoben wurde. Die Bedingungskontrollklage ist auch dann rechtzeitig eingelegt, wenn sie zwar bei einem örtlich unzuständigen Gericht erhoben worden ist, jedoch an das örtlich zuständige Gericht verwiesen wird, wobei selbst eine Verweisung nach Ablauf der Dreiwochenfrist unschädlich ist. Es handelt sich um ein einheitliches Verfahren, das in der Lage fortgesetzt wird, in der es sich bei der Verweisung befand (*vgl. zur Kündigungsschutzklage BAG 31. März 1993 - 2 AZR 467/92 - zu B II 1 mwN, BAGE 73, 30*).

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass die in § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 geregelte auflösende Bedingung eingetreten ist. 44

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. Die Tarifvorschrift ist unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der tariflichen Regelungen sowie ihres Zwecks gesetzeskonform dahin einschränkend 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 (*vgl. ausf. BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 20 ff. mwN*). 45

- b) Danach ist die auflösende Bedingung mit Ablauf des 30. September 2016 eingetreten. 46
- aa) Im Verlauf des Prozesses ist zwischen den Parteien unstreitig geworden, dass die Klägerin flugdienstuntauglich iSv. § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 ist. 47
- bb) Es kann offenbleiben, ob für die Klägerin eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit am Boden bestand, da sie ihre Weiterbeschäftigung im Bodendienst nicht von der Beklagten verlangt hat. 48
- (1) Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses trotz festgestellter dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit setzt voraus, dass der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf der nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 geltenden Auslaufzeit seine Bereitschaft erklärt, im Bodendienst tätig zu werden (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 26 ff. mwN*). 49
- (a) 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 Arbeitsbedingungen. Deshalb setzt die Weiterbeschäftigung des flugdienstuntauglichen Arbeitnehmers neben einem freien und leistungsgerechten Arbeitsplatz im Bodendienst seine Bereitschaft 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*). 50
- (b) Die Mitteilung muss dem Arbeitgeber vor dem nach §§ 20, 22 MTV Nr. 2 vorgesehenen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der 51

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 (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 27 f.*). Für den ihm günstigen Umstand des Zugangs der Erklärung ist der Arbeitnehmer nach allgemeinen Grundsätzen darlegungs- und beweisbelastet.

(2) Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten ihre Bereitschaft zu einer Tätigkeit im Bodendienst nicht rechtzeitig angezeigt. 52

(a) Die Erklärung hätte der Beklagten bis zum 30. September 2016 zugehen müssen. Die Beklagte hat die Auslauffrist nach § 20 Abs. 1 Buchst. a iVm. § 22 MTV Nr. 2 zutreffend berechnet. Die Frist beträgt im Streitfall nach § 22 Abs. 2 MTV Nr. 2 sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres, da das Arbeitsverhältnis der Parteien am 23. August 2011 begonnen hat, mithin im Zeitpunkt der Feststellung und Mitteilung der Flugdienstuntauglichkeit weniger als fünf Jahre bestand. 53

Entgegen der Auffassung der Klägerin ist in die Berechnung der Auslauffrist nach § 22 Abs. 2 MTV Nr. 2 der Zeitraum des Flugbegleiterlehrgangs vom 8. Juni 2011 bis zum 22. August 2011 nicht einzubeziehen. Denn nach § 22 Abs. 3 MTV Nr. 2 ist die Beschäftigungszeit iSv. Abs. 2, soweit nichts anderes ausdrücklich bestimmt ist, die Zeit fliegerischer Tätigkeit im Dienste der Beklagten in einer nach diesem Tarifvertrag vorgesehenen Tätigkeit. Die Tätigkeitsmerkmale werden näher in Anlage I zum MTV Nr. 2 definiert. Dort werden die 54

„Tätigkeitsmerkmale des Kabinenpersonals“ näher erläutert und die unterschiedlichen Hierarchieebenen der Flugbegleiter voneinander abgegrenzt.

Der Flugbegleiterlehrgang erfüllt diese Voraussetzungen nicht und ist daher bei der Berechnung der Auslaufrfrist nicht zu berücksichtigen. Denn in dieser Zeit war die Klägerin (noch) nicht als Flugbegleiterin oder in anderer Weise fliegerisch tätig, sondern ihr wurden ausweislich Ziff. 1 des Schulungsvertrags vom 6. Mai 2011 „die theoretischen und praktischen Kenntnisse für die Tätigkeit eines/einer Flugbegleiters/in in der D L AG Kabinenbesatzungen Gemischt/Interkont“ vermittelt. Aufgrund der eindeutigen tarifvertraglichen Bestimmung kommt es nicht darauf an, dass die Klägerin nach dem Schulungsvertrag für diesen Zeitraum eine Vergütung erhielt und bei der Sozialversicherung angemeldet war. Bei der Vergütung handelt es sich im Übrigen ausweislich Ziff. 3 des Schulungsvertrags lediglich um eine „finanzielle Unterstützung“ „als Beitrag zur Bestreitung der notwendigen Lebenshaltungskosten“ und nicht um ein im Synallagma zu einer etwaigen Arbeitsleistung stehendes Entgelt.

55

Unerheblich für die Fristberechnung ist, dass die Beklagte in der von ihr ausgefüllten Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III den 8. Juni 2011 als Beschäftigungsbeginn angegeben hat. Der Tarifvertrag trifft bzgl. der Fristberechnung und dem hierfür maßgeblichen Kriterium der Beschäftigungszeit eine eigenständige inhaltliche Regelung, wonach die Zeit fliegerischer Tätigkeit maßgeblich ist. Aus diesem Grund kommt es auch nicht auf die Frage an, ob es sich bei der Flugbegleiterschulung um eine Ausbildung iSd. BBiG handelte.

56

(b) Die Klägerin hat der Beklagten ihre Bereitschaft, im Bodendienst tätig zu werden, nicht bis zum 30. September 2016 angezeigt.

57

Die Klägerin hat zwar behauptet, sie habe auf das Schreiben der Beklagten vom 28. Juli 2016 hin eine entsprechende Erklärung an die Beklagte per Einschreiben versandt. Für diese bestrittene Behauptung ist die Klägerin jedoch beweisfällig geblieben. Diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin nicht mit revisionsrechtlich erheblichen Rügen angegriffen.

58

Auch mit der Klageschrift vom 11. August 2016, die der Beklagten am 26. August 2016 zugestellt wurde, hat die Klägerin nicht ihre Bereitschaft erklärt, zukünftig im Bodendienst für die Beklagte tätig zu werden. Die Klägerin hat in der Klageschrift vielmehr zunächst behauptet, nicht flugdienstuntauglich zu sein. Sie hat ihre Arbeitsleistung „auch über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus“ angeboten, ohne dabei zu erklären, ggf. auch zu geänderten arbeitsvertraglichen Bedingungen arbeiten zu wollen. Nach dem der Klageschrift beigelegten Arbeitsvertrag war die Klägerin nur verpflichtet, als Flugbegleiterin für die Beklagte tätig zu sein. Eine Versetzungsmöglichkeit war zwischen den Parteien nur in Bezug auf eine Tätigkeit an einem anderen Ort als M und in Bezug auf eine vorübergehende Tätigkeit für ein anderes Unternehmen vereinbart. Die Zuweisung einer (dauerhaften) Tätigkeit im Bodendienst war damit vom Direktionsrecht der Beklagten nicht umfasst. Noch nach dem Ablauf der Auslauffrist hat die Klägerin unter dem 6. Oktober 2016 im Wege der Klageerweiterung zusätzlich beantragt, die Beklagte zu verurteilen, sie als Flugbegleiterin zu ansonsten unveränderten Bedingungen gemäß dem Arbeitsvertrag vom 21. August 2011 weiter zu beschäftigen. Von einer Bereitschaft zu einer Tätigkeit im Bodendienst war bis zu diesem Zeitpunkt nicht die Rede.

59

(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 28. Juli 2016 in ausreichender Weise nachgekommen, indem sie die Klägerin aufgefordert hat, mit dem beiliegenden Formblatt bis zum 25. August 2016 mitzuteilen, ob sie an einer Tätigkeit am Boden interessiert ist. Die Klägerin hat nicht geltend gemacht, durch den weiteren Inhalt des Schreibens von der Bekundung ihres Interesses an einer Tätigkeit am Boden abgehalten worden zu sein. Sie hat sich insbesondere nicht darauf berufen, wegen der Fristsetzung bis zum 25. August 2016 und dem fehlenden Hinweis auf die Möglichkeit, ihre Bereitschaft auch noch bis zum 30. September 2016 anzeigen zu können, von einer entsprechenden Erklärung abgesehen zu haben. Sie hat vielmehr behauptet, das Formblatt an die Beklagte übersandt zu haben. Ob die Beklagte in ihrem Schreiben vom

60

28. Juli 2016 und in dem beigegeführten 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.

(d) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis auch zu Recht davon ausgegangen, dass die fehlende Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) nach den Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX in der hier maßgeblichen, bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (*aF*; seit dem 1. Januar 2018: § 167 Abs. 2 SGB IX) der Annahme des Eintritts der auflösenden Bedingung nicht entgegensteht. 61

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 32*). Das pflichtwidrige Unterlassen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements kann nach der Rechtsprechung des Senats lediglich zu einer Erweiterung der Darlegungslast des Arbeitgebers hinsichtlich des Fehlens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten führen (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - aaO*). Da die Klägerin ihre Bereitschaft, zu geänderten Bedingungen im Bodendienst tätig zu sein, nicht rechtzeitig angezeigt hat, kommt es auf das Bestehen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten am Boden nicht an. 62

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. 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. 63

3. 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 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 dem TV Personalvertretung sehen eine Beteiligung der Personalvertretung im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung nicht vor. 64

III. Die Revision der Klägerin ist auch unbegründet, soweit sie sich gegen die Abweisung der Klageanträge zu 1., 2. und 4. richtet. Die Anträge zu 1. und 2. sind unzulässig. Das haben die Vorinstanzen entgegen der Rechtsansicht der Klägerin zutreffend erkannt. Neben dem zu 3. erhobenen Bedingungskontrollantrag besteht kein rechtliches Interesse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO an den mit den Anträgen zu 1. und 2. begehrten Feststellungen. Insbesondere folgt ein solches Interesse nicht aus §§ 4, 7 KSchG. Weder das Schreiben vom 21. Juli 2016, mit dem der Klägerin die Feststellung der dauerhaften Flugdienstuntauglichkeit mitgeteilt wurde, noch das an die Krankenkasse gerichtete Schreiben vom 29. Juli 2016 enthalten Willenserklärungen der Beklagten, mit denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar herbeigeführt werden sollte. Es handelt sich vielmehr um sog. Wissenserklärungen deklaratorischer Art. Hinsichtlich des Klageantrags zu 4. hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dieser sei bei richtiger Auslegung im Klageantrag zu 3. enthalten. Dies ist im Hinblick darauf, dass das Landesarbeitsgericht den Klageantrag zu 3. als Bedingungskontrollantrag ausgelegt hat, ohne dass die Klägerin sich hiergegen gewandt hat, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 65

IV. Die Revision der Klägerin ist auch unbegründet, soweit sie sich gegen die Abweisung des auf Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses gerichteten Antrags zu 5. richtet. Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet. 66

1. Der Antrag auf Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin begehrt die Erteilung eines Zwischenzeugnisses, das sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt (*vgl. für das Endzeugnis § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO*). Der Antrag ist nicht deshalb unbestimmt, weil der Endzeitpunkt des Beurteilungszeitraums nicht in den Antrag aufgenommen worden ist (*vgl. dazu BAG 25. Mai 2016 - 2 AZR 345/15 - Rn. 36, BAGE 155, 181*). Als Endzeitpunkt des Beurteilungszeitraums kommt nur der 30. September 2016 in Betracht. 67
2. Der Antrag ist unbegründet. 68
- a) Nach § 109 GewO kann der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein (Abschluss-)Zeugnis verlangen. Die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses beanspruchen kann, sind gesetzlich nicht geregelt. Soweit tarifliche Regelungen nicht bestehen, kann sich die Verpflichtung zur Erteilung eines Zwischenzeugnisses als vertragliche Nebenpflicht ergeben. Eine solche Verpflichtung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer aus einem triftigen Grund auf ein Zwischenzeugnis angewiesen ist. Das ist ua. dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer das Zwischenzeugnis wegen der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Bewerbungszwecken benötigt, der Vorgesetzte wechselt oder die Tätigkeit sich ändert (*vgl. etwa ErfK/Müller-Glöge 19. Aufl. GewO § 109 Rn. 50 mwN*). Nach dem Ablauf der Kündigungsfrist bzw. nach dem Ende der Laufzeit eines befristeten Vertrags kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nur ein (Abschluss-)Zeugnis beanspruchen. Streiten die Parteien aber gerichtlich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, besteht ein triftiger Grund für die Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Dieser Grund entfällt mit rechtskräftigem Abschluss des Beendigungsrechtsstreits (*vgl. BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 51; 4. November 2015 - 7 AZR 933/13 - Rn. 39*). 69
- b) Danach kann die Klägerin die Erteilung eines Zwischenzeugnisses nicht (mehr) verlangen, da das Arbeitsverhältnis aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung am 30. September 2016 geendet hat und der Bedingungskontrollrechtsstreit mit der Entscheidung des Senats rechtskräftig abgeschlossen ist (*vgl.* 70

BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 52; 4. November 2015 - 7 AZR 933/13 - Rn. 39).

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 71

Gräfl

Waskow

Klose

Schuh

Willms