

Aktenzeichen: 10 AZR 687/99
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 13. Dezember 2000
- 10 AZR 687/99 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 15. Januar 1998
- 3 Ca 4787/97 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 9. Juli 1999
- 2 Sa 1720/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Mitarbeiters der Flugplanung

Gesetz:

Vergütungstarifvertrag Nr. 35 vom 31. Oktober 1995 für das Bodenpersonal der Lufthansa VergGr. 15, S 1 und S 2; Manteltarifvertrag Nr. 14 für die Mitarbeiter des Bodenpersonals der Lufthansa, gültig ab 1. Oktober 1992 § 14; Regelungs- und Interpretationsvereinbarung zum Vergütungsrahmentarifvertrag vom 29. April 1989 II 1 a - c, 3 a - d

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 687/99
2 Sa 1720/98
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2000

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, die ehrenamtlichen Richter Schuster und Burger für Recht erkannt:



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 9. Juli 1999 - 2 Sa 1720/98 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Vergütung des Klägers.

Der am 10. Dezember 1960 geborene, verheiratete Kläger ist seit dem 11. Juni 1979 im Luftfahrtunternehmen der Beklagten in Frankfurt am Main beschäftigt. Er legte 1988 im Rahmen einer zweijährigen nebenberuflichen Fortbildung an der Akademie für Welthandel in Frankfurt am Main bei der IHK eine Prüfung als Verkehrsfachwirt ab. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die für das Unternehmen der Beklagten geltenden Tarifverträge Anwendung. Der Kläger wird derzeit nach VergGr. 15 des Vergütungstarifvertrages Nr. 35 vom 31. Oktober 1995 für das Bodenpersonal der Mitarbeiter der Beklagten vergütet. Sein Bruttomonatsgehalt belief sich zum Zeitpunkt der Klageerhebung auf 6.650,37 DM.

Seit dem 1. April 1989 ist er bei der Beklagten im Bereich der Flugplanung beschäftigt. Er war dort zunächst als Sachbearbeiter tätig. Mit Wirkung vom 1. September 1994 wurde er auf die Stelle eines Referenten Flugplanung versetzt und gleichzeitig von VergGr. 14 auf VergGr. 15 höhergruppiert. Im Vermerk des damaligen Vorgesetzten des Klägers wird als Begründung angegeben, daß der Kläger die an seinen Arbeitsplatz gestellten Anforderungen erfülle und zudem die letzte Umgruppierung nahezu zwei Jahre zurückliege. Der Kläger hatte sich auf diese Stelle, die er bereits seit dem 1. April 1994 tatsächlich inne hatte, auf Grund einer Ausschreibung vom 3. Juni 1994 beworben. In dieser Ausschreibung heißt es bezüglich der Vergütung:

„Höchstbewertung Vergütungsgruppe S 2
Eingruppierung nach Tarifvertrag“

Unter der Rubrik „Arbeitsplatzbeschreibung und Voraussetzungen“ ist angegeben:



„Aufgaben:

- Erarbeitung von Konzepten zum Flotteneinsatz und Gestaltung von Umlaufplänen entsprechend den Markterfordernissen
- Eigenverantwortliche Koordination verschiedener Dienststellen bezüglich Programm- und Umlaufrealisierung
- Vorbereitung und Mitwirkung an internen und externen Planungsabstimmungen sowie Gesprächen mit anderen Luftverkehrsgesellschaften
- Durchführung von Sonderuntersuchungen im Rahmen der Flotten- und Flugplanung gemäß Weisung
- Selbständige Analyse von Problemstellungen und Erarbeitung von entscheidungsreifen Vorschlägen unter Berücksichtigung der Unternehmensgrundsätze und -zielsetzungen
- Mitwirkung an der Verbesserung der Planungsmethodik im Bereich der Flotten- und Flugplanung

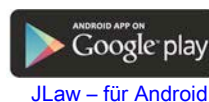
Voraussetzungen:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium im Bereich der Wirtschaftswissenschaften oder praktisch erworbene Kenntnisse auf für den Studiengang typischen Teilgebieten
- Gute Kenntnisse auf den Gebieten Statistik, Prognoseverfahren und EDV
- Fähigkeit, wirtschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und ihre Auswirkungen auf den Luftverkehr transparent zu machen
- Möglichst mehrjährige Berufserfahrung in aufgabenspezifischen/aufgabenrelevanten Tätigkeitsbereichen ...“

Die Beklagte beschreibt den allgemeinen Aufgabenbereich, in dem der Kläger tätig ist, folgendermaßen:

„Die zentrale Aufgabe der Kapazitäts- und Flugplanung ist die Erarbeitung, Bewertung und Optimierung von Rotations- und Flugplänen auf der Basis der Sollprogramme des Streckenmanagements in Koordination mit allen betroffenen internen und externen Stellen.

AUSGANGSPUNKT der Arbeit sind die Sollprogramme des Streckenmanagements für alle kurz-, mittel- und langfristigen Flugplanausgaben. Diese Sollprogramme enthalten die aufgrund von Nachfrageprognosen und Markteinschätzungen gewünschten Angebote an Flügen mit ihren Streckenführungen, Bedienungshäufigkeiten, Zeitenlagen und Flugzeuggrößen (Sitzplatzangeboten).



Aus den Sollprogrammen wird im Rahmen der **KAPAZITÄTS-PLANUNG** der Bedarf an Flugzeugen nach Anzahl und Größe ermittelt und nach wirtschaftlichen Kriterien ein optimales Flottenprogramm (Zusammensetzung und Anzahl der verschiedenen Flugzeugtypen) erstellt und dem Vorstand und Aufsichtsrat entscheidungsreif aufbereitet.

Die **FLUGPLANUNG** hat die Aufgabe, auf der Basis des gegebenen Flottenprogramms die Flugwünsche des Streckenmanagements unter Einhaltung aller internen und externen Restriktionen möglichst optimal in einen Produktionsplan umzusetzen. Dieser Produktionsplan besteht aus einem Rotationsplan, in dem festgelegt wird, welche Flüge wann von welchen „fiktiven“ Flugzeugen eines bestimmten Musters realisiert werden sollen, und dem Flugplan, der alle realisierbaren Flüge mit ihren genauen Angaben erfaßt. Der Flugplan ist die verbindliche Grundlage für Produktion und Verkauf und alle darauf aufbauenden Aktivitäten im Gesamtunternehmen.

Oberste Zielsetzung der Kapazitäts- und Flugplanung ist der wirtschaftliche Erfolg der Gesamtunternehmung. Er wird erreicht über die Verfolgung einer Vielzahl von Subzielen, wie optimale Auslastung der Flugzeuge, marktgerechte Angebotsgestaltung, kostenminimierende Gestaltung des Produktionsprogramms usw. Diese Ziele sind nicht immer konfliktfrei gleichzeitig zu realisieren. Es ist daher eine wichtige Aufgabe der Kapazitäts- und Flugplanung, den aus der Gesamtunternehmensperspektive optimalen Kompromiß bei der Verfolgung der verschiedenen Subziele zu erreichen.“

Dabei hat der Kläger folgende Aufgaben:

- Entscheidungsunterstützung bei der Gestaltung und Dimensionierung des Unternehmens
- Projekte, Erarbeitung und Bewertung von Flugplanszenarien im Lang- und Mittelfristbereich im Rahmen von strategischer und operativer Unternehmensplanung, von Kooperation und von Entwicklung von Produktionsoptimierungskonzepten,
- Nestorprozeß zur Flugplanoptimierung zweimal jährlich und
- Erarbeitung der Planstände S0 bis IATA-Draft als sogenannte Blitzlichter der Planstände.

Neben diesen allgemeinen Aufgaben des Klägers als Referent Flugplanung wurden dem Kläger verschiedene Sonderaufgaben übertragen, die ca. 20 - 30 % seiner Tätigkeiten ausmachten.

Nachdem der Kläger am 11. Juni 1997 die vorliegende Klage auf Vergütung nach der VergGr. S 1 bzw. 2 erhoben hatte, wurde der Bereich der Abteilung Flugplan-



entwicklung neu strukturiert. Am 23. Februar 1998 schrieb die Beklagte sechs Positionen mit der Berufsbezeichnung „Referent/in Flugplanentwicklung“ aus. Hinsichtlich der Vergütung heißt es:

„Höchstbewertung Vergütungsgruppe S 2
Eingruppierung nach Tarifvertrag“

Weiter heißt es:

„Aufgaben

- Erarbeitung von Konzepten zur Optimierung der LH-Markt- und Kostenposition
- Erarbeitung von Optimierungs- und Strukturierungskonzepten für die LH-Hubs
- Bewertung von Konzepten auf der Basis von Kennzahlen
- Erarbeitung von umlaufgeprüften Flugplänen auf der Basis der aus der Marktplanung und der Unternehmensstrategie abgeleiteten Zielsetzungen
- Erarbeitung und Analyse künftiger und aktueller Flugpläne im Zusammenhang mit Strategie, Budget und operativer Flugplanqualität
- Unterstützung der Entwicklung von neuen Planungsverfahren und der dazugehörigen EDV-Tools
- Mitarbeit in Projekten
- Übernahme von Sonderaufgaben

Voraussetzungen

- Abgeschlossenes Hochschulstudium der Wirtschaftswissenschaften oder abgeschlossene gehobene kaufmännische/verwaltungstechnische Berufsausbildung (vorzugsweise LVK) und langjährige einschlägige Berufserfahrung
- sehr gute Kenntnisse der Luftverkehrsbranche und der innerbetrieblichen Zusammenhänge
- gute Kenntnisse des LH-Planungssystems ATHOS und/oder von angrenzenden Systemen (ESPRIT/Radius)
- gute Kenntnisse der MSS-Systeme
- gute Kenntnisse auf den Gebieten Statistik und Prognoseverfahren
- gute Fachkenntnisse im Bereich Datenverarbeitung
- ausgeprägtes analytisches/konzeptionelles Denkvermögen ...“



Mit Schreiben vom 28. April 1998 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er werde mit sofortiger Wirkung auf der Grundlage seiner Bewerbung auf die vorgenannte Stellenausschreibung als Referent Flugplanentwicklung eingesetzt. Der Kläger ist in der Fluggruppe Kontinent für den Bereich der deutschen Flughäfen eingesetzt, wobei er im wesentlichen einen Flughafen zu bearbeiten hat, zB München oder Frankfurt.

Unter dem 27. August 1996 erstellte die Beklagte eine Mitarbeiterbeurteilung, die hinsichtlich der wesentlichen Aufgaben und Tätigkeiten des Klägers überwiegend voll zufriedenstellende Leistungen ausweist, allerdings im Bereich der Einsatzbereitschaft eine nicht zufriedenstellende Leistung. Unter der Rubrik „Belastbarkeit“ ist ausgeführt, daß diese nicht beurteilt werden könne, da dem Kläger keine besonderen Belastungen hätten zugemutet werden können. Der Kläger wandte sich mit Schreiben vom 29. August 1996 gegen die Beurteilung durch seinen Vorgesetzten und beanstandete, die Beurteilung weise inhaltliche und formale Fehler auf. Des weiteren verlangte er eine Umgruppierung in die VergGr. S 1. Die Vorgesetzten des Klägers wiesen die Beanstandungen des Klägers mit Schreiben vom 26. September 1996 zurück. Der Betriebsrat nahm mit Schreiben vom 4. Oktober 1996 zur Beschwerde des Klägers Stellung. Mit Schreiben seines Prozeßbevollmächtigten vom 6. November 1996 beanstandete der Kläger weiterhin seine Beurteilung und begehrte die Umgruppierung in Vergütungsstufe S 1. Dies wies die Beklagte erneut mit Schreiben vom 5. Dezember 1996 zurück. Unter dem 17. Januar 1997 beanstandete die Beklagte die Tätigkeit des Klägers im Zusammenhang mit der Erarbeitung eines Angebotes für ein Luftpostnetz der Deutschen Post AG. Der Kläger erwiderte hierauf mit Schreiben vom 24. Januar 1997. Das daraufhin vom Kläger eingeleitete Beschwerdeverfahren endete damit, daß der Betriebsausschuß des Betriebsrates die Beschwerde des Klägers nicht als berechtigt ansah. Unter dem 4. Juni 1997 erfolgte eine erneute Beurteilung des Klägers. Darin wurde die Durchführung wesentlicher Aufgaben des Klägers seitens seines Vorgesetzten als teilweise nicht zufriedenstellend beurteilt. Der Kläger beanstandete auch diese Beurteilung als unzutreffend.

Der Kläger hat behauptet, es bestehe eine betriebliche Übung, daß bei voll zufriedenstellenden Leistungen gem. den Kriterien der Mitarbeiterbeurteilungen die Umgruppierung von VergGr. 15 in S 1 und S 2 nach einem, spätestens nach zwei Jahren erfolge. Seine Kollegen, die ebenfalls als Referenten tätig seien, übten die gleichen Tätigkeiten wie er aus und seien auf Grund voll zufriedenstellender Leistungen in die VergGr. S 1 und S 2 eingruppiert worden.



Der Kläger hat weiter behauptet, er habe seine Tätigkeiten als Referent Flugplanung, insbesondere die Sonderaufgaben alleinverantwortlich bearbeitet und durchgeführt. Am Konzept ATHOS und „Greenfield“ habe er gleichberechtigt mit anderen Kollegen und mit eigener Aufgabenbetreuung gearbeitet. Insgesamt machten die selbständigen und eigenverantwortlichen Tätigkeiten einen Anteil von 58,25 %, mindestens aber 54,54 % aus.

Der Kläger ist der Ansicht, er erfülle sämtliche Voraussetzungen der VergGr. S 1 und darauf aufbauend der VergGr. S 2. Er habe in allen Bereichen stets überdurchschnittliche Arbeitsleistungen erbracht, die voll zufriedenstellend, mindestens jedoch zufriedenstellend zu bewerten seien. Die Beurteilung durch seine Vorgesetzten sei formell und materiell falsch und mangels Objektivierbarkeit nicht nachvollziehbar und rein subjektiv geprägt. Auch aus der kontinuierlichen Erteilung von Sonderaufträgen folge die Qualifikation seiner Arbeitsleistung. Die Sonderaufgaben könnten nur von Mitarbeitern durchgeführt werden, die besondere Kenntnisse und Erfahrungen sowie das höhere Maß an Selbständigkeit im Denken und in der Disposition der Aufgabendurchführungen mitbrächten. Daher seien sie ihm auch übertragen worden. Daß die Flugplanentwicklung ein wesentlicher Beitrag für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens darstelle, sei selbstverständlich. Auf einzelne Arbeitsschritte und das benötigte Fachwissen hierfür und die erforderlichen Fähigkeiten komme es bei der Gruppe S nicht an, weil in der Stellenbeschreibung die Anforderungen benannt worden seien. Wenn der Kläger diese übernommen habe, sei die Zugehörigkeit zur Gruppe S bestätigt. Hierin liege ein Anerkenntnis der Beklagten. Der Kläger ist weiterhin der Ansicht, seine Ausbildung zum Verkehrsfachwirt sei einem wissenschaftlicher Hochschulstudium gleich zu erachten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist,

- a) an den Kläger Vergütung nach der VergGr. S 1 des Vergütungstarifvertrages Nr. 35 vom 31. Oktober 1995 für das Bodenpersonal für die Zeit ab 1. August 1995 bis 31. August 1996 und
- b) Vergütung nach der VergGr. S 2 dieses Vergütungstarifvertrages für die Zeit ab dem 1. September 1996 zu zahlen,

hilfsweise



festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger für die Zeit ab 1. September 1996 Vergütung nach der VergGr. S 1 gemäß dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 vom 31. Oktober 1995 für das Bodenpersonal zu zahlen,

hilfsweise für den Fall, daß das Gericht eine Feststellungsklage nicht für zulässig ansieht,

- a) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Vergütung nach der VergGr. S 1 des Vergütungstarifvertrages Nr. 35 vom 31. Oktober 1995 für das Bodenpersonal für die Zeit ab 1. August 1995 bis 31. August 1996 und
- b) Vergütung nach der VergGr. S 2 dieses Vergütungstarifvertrages für die Zeit ab dem 1. September 1996 zu zahlen

zuzüglich 4 % Zinsen auf den jeweiligen Nettobetrag seit 1. September 1995,

hilfsweise

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Zeit ab 1. September 1996 Vergütung nach der VergGr. S 1 gemäß dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 vom 31. Oktober 1995 für das Bodenpersonal zu zahlen

zuzüglich 4 % Zinsen auf den jeweiligen Nettobetrag seit 1. September 1996.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, die Eingruppierung erfolge stets nach den tariflichen Merkmalen; eine betriebliche Übung in der vom Kläger geschilderten Weise bestehe nicht. Die Übertragung von Sonderaufgaben sage nichts über deren Wertigkeit aus. Zum überwiegenden Teil sei der Kläger dabei mit Zuliefer- und Hilfstätigkeiten betraut bzw. nicht federführend eingesetzt worden. In kritischen Situationen habe er sich nach Abgabe halbfertiger oder unbrauchbarer Ergebnisse krank gemeldet. Zu 70 % sei der Kläger mit der Bearbeitung von Teilssegmenten von Umlaufplänen befaßt gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach den VergGr. S 1 und S 2 Vergütungstarifvertrag Nr. 35 (im folgenden: VTV).

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Einen Höhergruppierungsanspruch habe der Kläger nicht schlüssig dargelegt. Da sich die Arbeit als Referent Flugplanung keinem Tätigkeitsbeispiel der VergGr. S 1 und S 2 zuordnen lasse, habe die Eingruppierung nach den Oberbegriffen des Vergütungsrahmentarifvertrages zu erfolgen. Dabei sei nicht erforderlich, daß die maßgeblichen Tätigkeiten mindestens die Hälfte der Arbeitszeit ausmachten. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 MTV komme es für die Bewertung auf diejenigen Einzelarbeiten an, die im Rahmen der Gesamtaufstellung des Arbeitsplatzes überwögen, auch wenn die Einzelaufgabe ihrerseits nicht die Hälfte der Tätigkeit ausmache.

Der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen der VergGr. S 1, wonach für die übertragenen Aufgaben ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiges Fachwissen und gleichwertige Fähigkeiten vorausgesetzt würden. Der Kläger habe kein abgeschlossenes Hochschulstudium. Er habe auch nicht dargelegt, daß er ein gleichwertiges Fachwissen oder gleichwertige Fähigkeiten habe. Dabei würden zwar kein Wissen und Können verlangt, wie es durch ein Hochschulstudium vermittelt werde, jedoch eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes. Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet reichten nicht aus. Aus der ausgeübten Tätigkeit eines Angestellten könnten Rückschlüsse auf seine Fähigkeiten und Erfahrungen gezogen werden. Der Kläger habe aber nicht dargelegt, in welcher Fachrichtung er ein gleichwertiges Fachwissen und gleichwertige Erfahrungen für sich in Anspruch nehme, insbesondere nicht hinsichtlich des in den Stellenbeschreibungen vom 3. Juni 1994 und 23. Februar 1998 verlangten abgeschlossenen Hochschulstudiums im Bereich der Wirtschaftswissenschaften. Seine Fortbildung an der Akademie für Welthandel zum Verkehrsfachwirt reiche nicht aus. Eine nebenberufliche Fortbildung über zwei Jahre sei nicht mit einer sieben- bis achtsemestrigen Vollzeithochschulausbildung vergleichbar. Der Kläger habe auch nicht dargelegt, welches Fachwissen er für welche Arbeitsschritte und Einzeltätigkeiten als Referent für Flugplanung benötige. Aus der Auflistung der bearbeiteten Flugpläne und



der Darlegung seiner Arbeitsergebnisse seien die einzelnen Arbeitsschritte und das hierfür erforderliche Fachwissen und die erforderlichen Fähigkeiten nicht ersichtlich.

Der Inhalt der Stellenausschreibungen vom 3. Juni 1994 und 23. Februar 1998 ersetze den erforderlichen klägerischen Vortrag auch nicht. Zwar könne man davon ausgehen, daß der Kläger die dort genannten Anforderungen erfülle, da er die Tätigkeiten übertragen bekommen habe. Die VergGr. S 2 werde in beiden Stellenbeschreibungen jedoch nur als Höchstbewertung genannt, so daß die darunterliegenden Vergütungsgruppen, insbesondere VergGr. 15, dadurch nicht ausgeschlossen seien.

Der Kläger habe auch nicht die Voraussetzungen der 1. Alternative der VergGr. S 1 vollständig dargelegt. Hiernach müßte der Kläger ein Mitarbeiter der Gruppe 15 mit guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen sein, die sich sowohl hinsichtlich der Qualität der Aufgabenerfüllung in Bezug auf fachliches Wissen und fachliche Erfahrung, als auch der Selbständigkeit in der Aufgabendurchführung und weiterhin der Wahrnehmung der übertragenen Verantwortung aus der Gruppe 15 heraushöben. Zwar seien die Voraussetzungen der Gruppe 15 nur summarisch zu prüfen, da auch die Beklagte davon ausgehe, daß der Kläger die subjektiven Voraussetzungen hierfür erfülle. Jedoch habe der Kläger keine Tatsachen für die drei kumulativ erforderlichen Heraushebungsmerkmale vorgetragen. Die Auflistung der Tätigkeiten und der Sonderaufgaben reiche auch hier nicht aus. Dazu müßten die einzelnen Arbeitsschritte und ihre fachlichen und wissensmäßigen Anforderungen vorgetragen werden, damit die erforderliche Steigerung über die Anforderungen der VergGr. 15 hinaus ermittelt werden können. Die pauschalen Behauptungen des Klägers zur Wertigkeit der Arbeit seien einer Beweisaufnahme durch ein Sachverständigengutachten nicht zugänglich. Nachdem bereits das Arbeitsgericht die Klage als unschlüssig abgewiesen habe, sei auch ein weiterer Hinweis nach §§ 139, 278 ZPO entbehrlich gewesen.

Auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könne der Kläger die verlangte Eingruppierung nicht stützen, da er die Aufgaben der anderen Flugplaner - genauso wenig wie seine eigenen - schlüssig dargelegt habe. Es sei daher nicht erkennbar, ob die anderen Mitarbeiter nach VergGr. S 1 oder S 2 vergütet würden, obwohl sie die Voraussetzungen nicht erfüllten. Es sei daher auch denkbar, daß die genannten Kollegen tarifgerecht eingruppiert seien.

II. Diesen Ausführungen folgt der Senat im Ergebnis und größten Teils in der Begründung. Die zulässige Klage ist unbegründet, da der Kläger die tariflichen Voraus-



setzungen für die Eingruppierung in die VergGr. S 1 und S 2 des Vergütungstarifvertrages Bodenpersonal nicht erfüllt.

A. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarungen die jeweils gültigen Tarifverträge für die Mitarbeiter der Beklagten Anwendung. Für die Eingruppierung des Klägers gelten danach folgende Bestimmungen:

1. a) **Manteltarifvertrag Nr. 14 für die Mitarbeiter des Bodenpersonals gültig ab 1. Oktober 1992** (künftig MTV):

„§ 14

Grundvergütung

- (1) Die Grundvergütung wird, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, nach dem Wert der Leistung bemessen. Zu diesem Zweck ist jeder vom Tarifvertrag erfaßte Mitarbeiter in eine Vergütungsgruppe einzuordnen.
- (2) Grundlage für die Eingruppierung des Mitarbeiters sind die Vorgaben der Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale des Vergütungsrahmentarifvertrages, die in der Bewertung des einzelnen Arbeitsplatzes ihren Niederschlag finden. Dabei geben für die Bewertung diejenigen Einzelaufgaben den Ausschlag, die im Rahmen der Gesamtaufgabenstellung des Arbeitsplatzes überwiegen.
- (3) Der Anspruch des Mitarbeiters auf eine Eingruppierung in die nach Maßgabe der Abs. 1 und 2 zutreffende Vergütungsgruppe entsteht erst dann, wenn er in der vollzogenen Aufgabenwahrnehmung zufriedenstellende Leistungen erbringt.“

b) Der **Vergütungsrahmentarifvertrag** (VRTV) für das Bodenpersonal idF vom 29. April 1989 regelt ua.:

„§ 1

Geltungsbereich Vergütungsgruppen

...

- (2) Die nach dem Manteltarifvertrag für das Bodenpersonal (§ 14) für die Berechnung des Arbeitseinkommens maßgebenden Vergütungsgruppen werden nach Maßgabe der nachstehenden Oberbegriffe bzw. Tätigkeitsmerkmale festgelegt. ...



Gruppe 14

Mitarbeiter,

- 1) denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung
 - a) ein abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule voraussetzt
 - oder
 - b) ein gleichwertiges Fachwissen erfordert, nach langjähriger Tätigkeit in einem einschlägigen Aufgabengebiet
- oder
- 2) die im Hinblick auf die erbrachten Leistungen und aufgrund spezieller Eignung
 - a) nach langjähriger Tätigkeit in der Gruppe 13 in einem schwierigen oder umfangreichen Aufgaben- oder Verantwortungsbereich eingesetzt werden
 - oder
 - b) die Führungsverantwortung über Mitarbeiter der Gruppe 13 zu tragen haben,

z.B. ...

Gruppe 15

Mitarbeiter,

- 1) a) der Gruppe 14 (1. Absatz Buchst. a), nach Einarbeitung und Erwerb praktischer Erfahrung in ihrem Aufgabengebiet
- oder
- b) der Gruppe 14 (1. Absatz Buchst. b), denen nach mehrjähriger Tätigkeit in dieser Gruppe im Hinblick auf die erbrachten Leistungen ein erweiterter Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereich übertragen worden ist
- oder
- 2) mit einer an komplexe oder spezielle Anforderungen im Aufgaben- und Verantwortungsbereich gebundenen Führungsverantwortung
- oder
- 3) denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, soweit sie nicht in Gruppe S 1 eingruppiert sind,



z.B. ...

Bereich S

Mitarbeiter, denen Führungsaufgaben gegenüber einem nach Zahl oder Qualifikation bedeutenden Mitarbeiterkreis regelmäßig und für bestimmte Fälle zur Wahrnehmung im Rahmen der Führungsverantwortung und des Arbeitsablaufs einer Dienststelle übertragen sind

sowie

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Vorbildung als Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen oder aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse und Erfahrungen mit Aufgaben betraut sind, deren Erfüllung ein hohes Maß an Selbständigkeit im Denken und der Disposition der Aufgabendurchführung erfordert und deren Arbeitsergebnisse wesentliche Beiträge für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens darstellen.

Gruppe S 1

- 1) Mitarbeiter der Gruppe 15 mit guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen, die sich hinsichtlich der Qualität der Aufgabenerfüllung in Bezug auf fachliches Wissen und fachliche Erfahrung, Selbständigkeit in der Aufgabendurchführung sowie der Wahrnehmung der übertragenen Verantwortung aus dieser Gruppe herausheben

oder

- 2) Mitarbeiter, denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder gleichwertiges Fachwissen und gleichwertige Fähigkeiten voraussetzt,

z.B. ...

Gruppe S 2

Mitarbeiter der Gruppe S 1 2. Alternative,

- 1) denen aufgrund hoher Qualifikation in mehreren Aufgabenbereichen
 - a) Führungsverantwortung für in sich abgeschlossene, aber fachlich zusammenhängende Teilbereiche übertragen wurde

oder



b) in einem Spezialgebiet Führungsverantwortung zur Koordination der Aufgabendurchführung und Integration der Arbeitsergebnisse der unterstellten Mitarbeiter zur Erarbeitung einer Konzeption übertragen wurde

oder

2) die aufgrund der im übertragenen Arbeitsbereich erworbenen Kenntnisse über die Sachzusammenhänge und Entscheidungsabläufe sowie Erfahrungen selbständig Problemstellungen analysieren, abgrenzen und die unter Berücksichtigung von Unternehmens- und Wirtschaftsgrundsätzen entscheidungsreife Vorschläge erarbeiten,

z.B. ...

Die Eingruppierung bzw. Zuordnung der Tätigkeiten erfolgt unter direkter Anwendung des Oberbegriffs der Vergütungsgruppe S 2.“

c) Die Tarifparteien haben eine **„Regelungs- und Interpretationsvereinbarung zum Vergütungsrahmentarifvertrag“** (RuIV VRTV) vom 29. April 1989 abgeschlossen. Hierin heißt es:

„II. Vorgaben für die inhaltliche Gestaltung bzw. Interpretation von Oberbegriffen und Tätigkeitsmerkmalen

Die Tarifvertragspartner berücksichtigen hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung bzw. Interpretation von Oberbegriffen und Tätigkeitsmerkmalen folgende Vorgaben zur Abgrenzung des Regelungsumfanges, der Strukturierung des Regelungsinhaltes und der Wertigkeit zur Gewährleistung eines einheitlichen Maßstabes:

1. Grundsätze

- a) Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale legen die Leistungsanforderungen bzw. Eingruppierungsvoraussetzungen für die einzelnen Vergütungsgruppen bzw. Tätigkeiten im Sinne des § 14 Abs. 1-3 MTV fest
- b) Die Oberbegriffe definieren die inhaltliche Ausfüllung der Wertigkeitsebene der jeweiligen Vergütungsgruppe im Sinne einer Rahmenvorgabe. Die Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale orientiert sich am Grundsatz des § 14 Abs. 2 MTV.



- c) Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Vergütungsgruppen sind nur im Zusammenhang mit dem Aufbau des Wertigkeitsgefüges und nicht als isolierte Ebene zu sehen und abzugrenzen. Verweisungen auf andere Vergütungsgruppen beziehen sich jeweils auf alle Mitarbeiter der angesprochenen Vergütungsgruppe bzw. Tätigkeit.

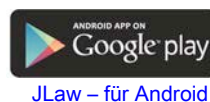
...

3. Umsetzungsvorgaben

- a) Voraussetzung für den Anspruch auf Eingruppierung in die tariflich zutreffende Vergütung sind gemäß § 14 Abs. 3 MTV zufriedenstellende Leistungen in der Aufgabenwahrnehmung (Normalleistung). Wird diese Anforderung im Einzelfall nicht erreicht, richtet sich die Eingruppierung nach den Vorgaben des Oberbegriffs/Tätigkeitsmerkmals, der/das zufriedenstellend erfüllt wird.
- b) Eine Eingruppierung über Oberbegriffe kann nur erfolgen, wenn spezielle Tätigkeitsmerkmale in diesem Entwicklungsgang (Hierarchie) noch nicht, nicht oder nicht mehr vorhanden sind. Etwas anderes gilt nur dann, wenn in mehreren aufeinanderfolgenden Vergütungsgruppen im Beispielskatalog lediglich die Tätigkeit, ohne konkrete Interpretations- bzw. Umsetzungsvorgaben erwähnt sind. In diesem Fall wird bezüglich der Eingruppierungsvoraussetzungen der jeweilige Oberbegriff zugrunde gelegt.
- c) Die Entwicklungsmöglichkeit in einer Tätigkeit wird grundsätzlich von ihrem vergütungsmäßigen Ausgangspunkt bis zum Endpunkt über alle dazwischen liegenden Vergütungsgruppen geführt.
- d) Soweit nach den Oberbegriffen/Tätigkeitsmerkmalen für die Eingruppierung über dem Anforderungsniveau des § 14 Abs. 3 MTV liegende Leistungen vorausgesetzt werden, sind dies im Vergleich zu den Anforderungen/Kriterien der jeweiligen Grundaufgabenstellung - in Quantität und/oder Qualität der Aufgabenstellung bzw. Aufgabenerfüllung höhere Anforderungen.

...

- e) Die Anforderung eines Oberbegriffs/Tätigkeitsmerkmals gelten dann als erfüllt, wenn sie in der Umsetzung am Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend erbracht werden.“



B. Dem Vortrag des Klägers läßt sich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - nicht entnehmen, daß er die für die begehrte Höhergruppierung nach VergGr. S 1 und S 2 erforderlichen Voraussetzungen erfüllt.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Eingruppierung anhand der Oberbegriffe der Vergütungsgruppen überprüft werden muß. Die Tätigkeit des Klägers unterfällt keiner der im Tarifvertrag genannten Beispielstätigkeiten.

2. Nach § 14 Abs. 2 MTV Nr. 14 für die Mitarbeiter des Bodenpersonals, gültig ab 1. Oktober 1992, sind Grundlage für die Eingruppierung des Mitarbeiters die Vorgaben der Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale des Vergütungsrahmentarifvertrages, die in der Bewertung des einzelnen Arbeitsplatzes ihren Niederschlag finden. Dabei geben für die Bewertung diejenigen Einzelaufgaben den Ausschlag, die im Rahmen der Gesamtaufgabenstellung des Arbeitsplatzes überwiegen. Es kann dahinstehen, ob die Ansicht des Landesarbeitsgerichts zutrifft, dabei sei nicht erforderlich, daß die höherwertigen Tätigkeiten insgesamt im Verhältnis zu den übrigen Tätigkeiten überwiegen, sondern daß es ausreiche, wenn eine Einzeltätigkeit beispielsweise zu 40 % ausgeübt werde, diese den Ausschlag im Verhältnis zu zwei anderen von je 30 % geben könnten. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht nämlich eine Schlüssigkeit der Klage auch bei Zugrundelegung dieser für den Kläger günstigeren Rechtsansicht verneint.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage nach den allgemeinen Grundsätzen des materiellen und des Verfahrensrechts diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Streitfall zu beweisen, aus denen für das Gericht der rechtliche Schluß möglich ist, daß er die tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluß der darin vorgesehenen Qualifizierungsmerkmale erfüllt (*BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 486/92 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 10*). Bauen die tariflichen Tätigkeitsmerkmale aufeinander auf, ist die Klage nur dann schlüssig, wenn zunächst Tatsachen für das Vorliegen der Ausgangsfallgruppen und danach für die qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale vorgetragen werden (*BAG 19. April 1978 - 4 AZR 721/76 - BAGE 30, 229, 236*). Diesen Anforderungen genügt der Vortrag des Klägers nicht.

a) Der Kläger hat nicht dargelegt, daß er die Voraussetzungen der Gruppe S 1 1. Alternative erfüllt. Hierunter fallen Mitarbeiter der Gruppe 15 mit guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen, die sich hinsichtlich der Qualität der Aufgabenerfüllung in Bezug auf fachliches Wissen und fachliche Erfahrung, Selbständigkeit in der



Aufgabendurchführung sowie der Wahrnehmung der übertragenen Verantwortung aus dieser Gruppe herausheben.

aa) Der Anspruch des Klägers nach dieser Alternative scheitert schon daran, daß er nicht dargelegt hat, daß er gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen, die der Gruppe 15 unterfallen, erbracht hat. Wann die in der 1. Alternative der Gruppe S 1 erforderlichen „guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen“ gegeben sind, ist im VRTV nicht ausdrücklich geregelt. Der Begriff ist daher auszulegen.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11 mwN*).

„Gut“ bedeutet im sprachlichen Sinn, daß die mit diesem Attribut versehene Anforderung sehr deutlich über dem Durchschnitt liegen muß (*Claus/Brockpähler/Teichert Lexikon der Eingruppierung der Angestellten im öffentlichen Dienst nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT/BAT-O) Stand September 2000*). Dagegen bedeutet „über dem Durchschnitt liegend“ eine bessere als eine durchschnittliche Leistung, ohne daß es dabei darauf ankommt, wie deutlich sich diese Leistung von den Vergleichspersonen abhebt. Zur Klärung der Frage, welche Leistungsanforderungen Eingruppierungsmerkmale iSd. VergGr. S 1 VRTV sind, ist ergänzend auf die RuIV VRTV zurückzugreifen. Hierbei handelt es sich um einen Tarifvertrag iSv. § 1 TVG. Danach ist anhand eines Vergleichs zu den Anforderungen/Kriterien der jeweiligen Grundaufgabenstellung festzustellen, ob im Hinblick auf Quantität und/oder Qualität der Aufgabenstellung bzw. Aufgabenerfüllung die höheren Anforderungen der Leistungsstufe II „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“



gegeben sind (*BAG 8. Juli 1998 - 10 AZR 217/97 - nv.; 23. Juni 1999 - 10 AZR 562/98 - nv.*).

Danach erfüllt der Kläger die Voraussetzungen der Höhergruppierung in die VergGr. S 1 1. Alternative nicht. Die vorhandenen Mitarbeiterbeurteilungen vom 27. August 1996 und vom 4. Juni 1997 bestätigen gerade nicht, daß der Kläger gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen erbracht hat. Abgesehen davon, daß der Vortrag des Klägers hinsichtlich der Mitarbeiterbeurteilungen insoweit widersprüchlich ist, als er sie einerseits deshalb nicht anerkannt hat, weil er sie für subjektiv gefärbt und unzutreffend und mangels Objektivierbarkeit nicht verwertbar hält, sich jedoch andererseits auf sie bezieht, kann er aus den Mitarbeiterbeurteilungen, selbst wenn seine Einwendungen hierzu berücksichtigt werden, nichts herleiten, was zur Erfüllung des Anspruches führt. In der Mitarbeiterbeurteilung vom August 1996 hat der Kläger sechsmal die Bewertung „b“, einmal „a“ und einmal „c“ erhalten. Im Beurteilungsbogen wird die Einschätzung „gut“ mit „a“ verbunden, die Einschätzung „voll zufriedenstellend“ mit „b“ und die Einschätzung „nicht zufriedenstellend“ mit „c“. Dabei wurden mit „zufriedenstellend“ Leistungen beurteilt, die entsprechend den aktuellen Anforderungen/Vergütung erbracht worden sind. Danach erfüllt nur die Bewertung mit dem Buchstaben „a“ den Begriff der guten Leistungen. Die Bewertungsskala geht offensichtlich davon aus, daß voll zufriedenstellende Leistungen durchschnittliche Leistungen darstellen. Selbst wenn voll zufriedenstellende Leistungen überdurchschnittlich sein sollten, reicht dies nicht aus, um den Begriff der „guten“ über dem Durchschnitt liegenden Leistungen anzunehmen. Durch die Verknüpfung der beiden Begriffe wird deutlich, daß die Tarifvertragsparteien nicht jede über dem Durchschnitt liegende Leistung erfassen wollten, sondern mit der Voraussetzung „gut“ einen erheblichen Abstand zu den durchschnittlichen Leistungen bzw. ein Überwiegen der „guten“ und nicht nur „über dem Durchschnitt liegenden“ Leistungen verlangt haben (*BAG 23. Juni 1999 aaO*).

Aus sämtlichen Darlegungen des Klägers geht nicht schlüssig hervor, wieso diese Einschätzungen nicht zutreffen. Danach schätzt sich der Kläger selbst höher ein, begründet dies jedoch nicht ausreichend.

Weiterhin bezieht sich die Beurteilung aus dem Jahre 1996 auf die Tätigkeit, die der Kläger in der VergGr. 14 ausgeübt hat. Um die Anforderungen der VergGr. S 1 zu erfüllen, muß der Kläger jedoch gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen bezogen auf die Tätigkeiten der VergGr. 15 darlegen, da in dem aufeinander aufbauenden System der Vergütungsgruppen des Tarifvertrags in jeder Vergütungsgruppe



erneut zu prüfen ist, ob die guten überdurchschnittlichen Leistungen auch bezogen auf die höheren Anforderungen der sich aus früheren Tätigkeitsgruppen hervorhebenden Merkmale erfüllt sind. Dies geht auch aus II 3 d des RuIV VRTV hervor.

Die Beurteilung vom 4. Juni 1997 bezieht sich zwar auf Tätigkeiten, die der Kläger ausgeübt hat, als er schon in die VergGr. 15 eingruppiert war, bescheinigt dem Kläger aber im Sinne der oben dargelegten Kriterien ebenfalls keine guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen.

In der Höhergruppierungsmitteilung vom 6. September 1994 hat der Vorgesetzte nur bestätigt, daß der Kläger die an seinen Arbeitsplatz gestellten Anforderungen erfülle. Über die Leistungen ist gar nichts gesagt. Im übrigen beziehen sich auch diese Leistungen auf niedriger liegende Vergütungsgruppen.

Soweit der Kläger die Ansicht vertritt, daß aus dem Umstand, daß ihm Sonderaufgaben übertragen worden sind, der Schluß auf gute, überdurchschnittliche Leistungen zu ziehen sei, ist dies nicht nachvollziehbar. Teilweise war die Erfüllung von Sonderaufgaben Gegenstand der Beurteilungen, ohne daß diese mit „a“ bewertet wurden. Aus dem Vortrag des Klägers geht auch nicht hervor, warum die Erteilung von Sonderaufgaben an zuvor erbrachte gute und überdurchschnittliche Leistungen geknüpft gewesen sein sollte.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht auch die weiteren tatbestandlichen Anforderungen an die VergGr. S 1 1. Alternative verneint. Dabei ist dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen, daß die geforderten Leistungen sich hinsichtlich der Qualität der Aufgabenerfüllung sowohl in Bezug auf fachliches Wissen und fachliche Erfahrung, als auch Selbständigkeit in der Aufgabendurchführung, als auch der Wahrnehmung der übertragenen Verantwortung aus der Gruppe 15 herausheben müssen. Alle Merkmale müssen kumulativ vorliegen. Dies ist nach dem Vortrag des Klägers nicht erkennbar.

Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Merkmale von aufeinander aufbauenden Vergütungsgruppen nur anhand der Schilderung der Tätigkeiten im einzelnen festgestellt werden können, damit die Heraushebungsmerkmale beurteilt werden können. Dabei ist davon auszugehen, daß der Kläger die Merkmale der VergGr. 15 erfüllt hat, da er seine so eingestufteten Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend erbracht hat. Da die Gruppe 15 jedoch verschiedene Fallgruppen enthält, auf die sich die Merkmale der Gruppe S1 in unterschiedlicher Weise



beziehen, ist zunächst festzustellen, unter welche Alternative der Gruppe 15 die Tätigkeit des Klägers fällt, damit die Heraushebungsmerkmale darauf bezogen überprüft werden können.

(1) Eine summarische Prüfung des unstreitigen Vorbringens beider Parteien und des klägerischen Vortrags ergibt, daß davon auszugehen ist, daß der Kläger der 2. Alternative der Fallgruppe 1 der Gruppe 15 unterfällt. Hierin werden diejenigen Mitarbeiter der Gruppe 14 erfaßt, die Aufgaben erfüllen, die ein mit einem Fachhochschulstudium gleichwertiges Fachwissen erfordern, nach langjähriger Tätigkeit in einem einschlägigen Aufgabengebiet, wenn sie nach mehrjähriger Tätigkeit in dieser Gruppe im Hinblick auf die erbrachten Leistungen einen erweiterten Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereich übertragen bekommen haben.

Die Merkmale der übrigen Untergruppen der Gruppe 15 sind hingegen nicht erfüllt.

(2) In der 1. Alternative der Fallgruppe 1 der Gruppe 15 werden solche Mitarbeiter erwähnt, die zur Gruppe 14 (1. Abs. Buchst. a) gehören, dh. Aufgaben erfüllen, die ein abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule voraussetzen, nach Einarbeitung und Erwerb praktischer Erfahrungen in ihrem Aufgabengebiet. Der Kläger hat weder vorgetragen, welche Aufgaben ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium voraussetzen, noch daß er ein solches Studium absolviert hätte. Seine nebenberufliche zweijährige Fortbildung als Verkehrsfachwirt steht keinem Fachhochschulabschluß gleich, was schon daraus hervorgeht, daß der Kläger darauf hinweist, daß sein Abschluß ihn berechtigte, an einer Fachhochschule Wirtschaftswissenschaften zu studieren. Dies hat er jedoch nicht getan.

Ziff. 2 der Gruppe 15 kommt nicht in Betracht, da der Kläger keine Führungsverantwortung für andere Mitarbeiter hat.

Gem. Ziff. 3 der Gruppe 15 gehören hierzu solche Mitarbeiter, denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, soweit sie nicht in Gruppe S 1 eingruppiert sind. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium hat der Kläger erst recht nicht aufzuweisen. Nach seiner Darlegung ist nicht nachzuvollziehen, daß die ihm übertragenen Aufgaben einem Hochschulstudium gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern. Da in der 1. Alternative der Gruppe 15 auch einem Fachhochschulstudium vergleichbare Kenntnisse und Fähigkeiten erfaßt sind, ist es erforderlich, im



einzelnen darzulegen, für welche Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche die höheren Anforderungen gestellt werden, die ein Hochschulstudium vermittelt bzw. die diesem gleichzustellen sind. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht hervorhebt, erfüllt der Kläger diese Darlegungsanforderungen nicht, wenn er lediglich die Aufgabenstellung schildert und darlegt, er habe sie erfüllt. Welche Anforderungen daran gestellt wurden, ist damit nicht dargelegt, erst recht nicht deren Wertigkeit.

Die Bezugnahme auf die Stellenbeschreibungen ersetzt einen solchen Vortrag nicht. Wenn dort bezüglich der Vergütung angegeben wird, daß die Höchstbewertung S 2 betrage und die Eingruppierung nach Tarifvertrag erfolge, heißt dies nur, daß die Beklagte innerhalb der Stellenbeschreibung einen Aufgabenrahmen gesetzt hat, bei deren Wahrnehmung unterschiedliche Grade von Verantwortung, Selbständigkeit und fachlichem Wissen gefordert werden können. Dies entspricht II 3 c RuIV VRTV.

Auch der Text der Stellenausschreibungen vom 3. Juni 1994 und vom 23. Februar 1998 ersetzt nicht einen substantiierten Vortrag zu den konkreten Erfordernissen eines abgeschlossenen Hochschulstudiums bzw. der diesem gleichwertigen Kenntnisse und Fähigkeiten. In den Voraussetzungen der Ausschreibung vom 3. Juni 1994 sind ein „abgeschlossenes Hochschulstudium im Bereich der Wirtschaftswissenschaften oder praktisch erworbene Kenntnisse auf für den Studiengang typischen Teilgebieten“ genannt. Dies ist nicht gleichbedeutend mit dem Vorhandensein von „Aufgaben, deren Erfüllung ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert“ iSd. Gruppe 15 Fallgruppe 3. Nach der Stellenausschreibung reichen auch praktisch erworbene Kenntnisse in für den Studiengang typischen Tätigkeiten aus. Damit ist nicht deutlich, auf welche Bandbreite welcher Teilgebiete sich diese Kenntnisse beziehen. Der Kläger hätte hierzu darlegen müssen, welche für das Studium der Wirtschaftswissenschaften typischen Tätigkeiten er ausübt und daß diese eine solche Breite und eine solche Tiefe der dazu nötigen Kenntnisse erfordern, daß auf solche Kenntnisse und Fähigkeiten geschlossen werden kann, die einem Hochschulstudium gleichwertig sind. Aus dem unstreitigen Sachverhalt und dem Vorbringen des Klägers kann lediglich gefolgert werden, daß dessen langjährige Tätigkeit im Bereich der Flugplanung ein Teilgebiet der Wirtschaftswissenschaften betraf, in dem er praktische Kenntnisse erworben hat.

Auch die Ausschreibung vom 23. Februar 1998 nennt unter den Voraussetzungen als Alternative zu einem abgeschlossenen Hochschulstudium der Wirtschaftswissenschaften eine „abgeschlossene gehobene kaufmännische/verwaltungstech-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nische Berufsausbildung (vorzugsweise LVK) und langjährige einschlägige Berufserfahrung“. Unterstellt, daß der Kläger diese Merkmale angesichts der Ausbildung zum Verkehrsfachwirt und seiner bisherigen Tätigkeit erfüllt, ist dies nicht gleichbedeutend mit dem Vorhandensein von Kenntnissen und Fähigkeiten, die einem Hochschulstudium gleichwertig sind.

Die Verfahrensrüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe aufklären müssen, ob die Ausbildung zum Verkehrsfachwirt einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung gleichzusetzen sei, ist unbegründet. Selbst wenn der Kläger vorgetragen hätte, daß er auf Grund dieser Ausbildung Wirtschaftswissenschaften an einer Fachhochschule studieren könnte, führt dies nicht zu einer Gleichwertigkeit mit einer Hochschulausbildung. Der Kläger hat kein Fachhochschulstudium absolviert. Weiterhin ist ein solches mit einem Hochschulstudium nicht ohne weiteres vergleichbar.

Auch hier kann der Umstand, daß dem Kläger Sonderaufgaben übertragen worden sind, nichts darüber aussagen, welche Anforderungen an Vorbildung und Erfahrung deren Ausübung stellt.

Auch soweit sich der Kläger auf den Überblick über die Kapazitäts- und Flugplanung bezieht, sagt dieser nichts über die Anforderungen an fachlichem Wissen und Vorbildung aus, die bei der Erfüllung der in diesem Rahmen erforderlichen Teilaufgaben notwendig sind.

(3) Ausgehend davon, daß der Kläger der 2. Alternative der Fallgruppe 1 der Gruppe 15 unterfällt, können die Heraushebungsmerkmale, die die Gruppe S 1 1. Alternative stellt, auf Grund des klägerischen Vortrags nicht festgestellt werden. Wenn schon nicht dargelegt ist, wie die Qualität der Aufgabenerfüllung innerhalb der Gruppe 15 zu ermitteln und bewerten ist, kann erst recht nicht geprüft werden, in wie weit sie sich in Bezug auf fachliches Wissen und fachliche Erfahrung aus der Gruppe 15 heraushebt. Dies gilt auch für das Merkmal, wonach die Heraushebung hinsichtlich der Selbständigkeit in der Aufgabendurchführung deutlich werden muß. Es reicht dabei nicht aus, daß überhaupt Aufgaben selbständig durchgeführt werden, da auch bereits in den vorhergehenden Vergütungsgruppen ein gewisses Maß von Selbständigkeit und Verantwortlichkeit gefordert wird, von der sich Mitarbeiter der Gruppe S1 noch abheben müssen.

Soweit der Kläger darauf hinweist, daß andere Referenten Flugplanung in die Gruppen S 1 und 2 eingruppiert sind, ersetzt dies nicht einen detaillierten Vortrag über



die von ihm konkret zu leistenden Tätigkeiten und deren Anforderungen. Ein Rückschluß auf die Wertigkeit der Tätigkeiten ist durch diese Eingruppierung nicht automatisch zu ziehen. Der Kläger behauptet zwar, alle Kollegen, die als Referenten Flugplanung tätig seien, führten die gleichen Tätigkeiten aus wie er, dies ist jedoch keine Tatsachenbehauptung, die einer Beweisaufnahme zugänglich wäre. Jedem Referenten ist lediglich ein Teilgebiet der gesamten Flugplanung übertragen worden. Es ist nicht selbstverständlich, daß sämtliche Teilgebiete dieselben Anforderungen zu erfüllen haben. So kann es beispielsweise sein, daß die Planung bezüglich unterschiedlicher Flughäfen unterschiedliche Anforderungen stellt. Dafür spricht auch, daß die nach der Neustrukturierung ausgeschriebenen Stellen sämtlich mit der „Höchstbewertung Vergütungsgruppe S 2“ versehen waren. Dies setzt voraus, daß auch niedrigere Bewertungen möglich sind. In der Darlegung des Klägers, die übrigen Kollegen machten die gleichen Arbeiten wie er, steckt vielmehr die Rechtsansicht, daß alle Tätigkeiten gleich zu bewerten seien. Hierfür fehlt aber, wie bereits dargelegt, ein entsprechender Tatsachenvortrag.

b) Für den Kläger kommt auch die 2. Alternative der Gruppe S 1 VRTV nicht in Betracht. Diese gilt für Mitarbeiter, denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder gleichwertiges Fachwissen und gleichwertige Fähigkeiten voraussetzt. Insoweit ist die Tarifvorschrift gleichlautend mit der 3. Fallgruppe der VergGr. 15 VRTV. Daß der Kläger die Anforderungen an eine schlüssige Darlegung dieser Merkmale nicht erfüllt hat, wurde bereits oben dargelegt. Insoweit wäre zusätzlich noch erforderlich, daß der Kläger die Merkmale erfüllt, die der Eingangssatz des Bereichs S des VRTV fordert, nämlich die Übertragung von Aufgaben auf Grund der besonderen Kenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeiter, deren Erfüllung ein hohes Maß an Selbständigkeit im Denken und der Disposition der Aufgabendurchführung erfordert und deren Arbeitsergebnisse wesentliche Beiträge für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens darstellen. Auch dies ist auf Grund der Darlegungen des Klägers nicht festzustellen. Es kann zwar vorausgesetzt werden, daß vom Kläger ein gewisses Maß an Selbständigkeit im Denken und der Disposition der Aufgabendurchführung erwartet wird, da dies aber bereits für die Gruppe 15 ebenfalls der Fall ist, müssen sich Anhaltspunkte für einen Unterschied der Tätigkeiten feststellen lassen.

Auch in diesem Zusammenhang führt der Text der Stellenausschreibungen, auf die sich der Kläger erfolgreich beworben hatte, nicht dazu, daß automatisch das



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vorhandensein sämtlicher weiterer Qualifizierungsmerkmale der Gruppe S1 festzustellen wäre.

3. Die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe über die vom Kläger behauptete betriebliche Übung nicht Beweis erhoben, wonach eine Umgruppierung in die nächst höhere Vergütungsgruppe, auch im S-Bereich nach einem, max. zwei Jahren erfolge, soweit nur voll zufriedenstellende Leistungen erbracht würden, greift nicht durch. Dazu wäre die Darlegung erforderlich gewesen, daß die Beklagte unabhängig von den tarifvertraglichen Voraussetzungen Höhergruppierungen durchführt, auch wenn die Voraussetzungen nicht gegeben sind. Ein entsprechender Vortrag fehlt jedoch, da der Kläger die einzelnen Anforderungen an die zu verrichtenden Arbeiten - weder was ihn selbst betrifft noch bezüglich der anderen Arbeitnehmer - dargelegt hat. Soweit der Kläger rügt, auch die Beklagte habe vorgetragen, daß Flugplaner, die ihre Aufgaben zufriedenstellend wahrnehmen, unabhängig von der Art der Tätigkeit in den Bereich „S“ übernommen würden, trifft dies nicht zu. Die Beklagte hat vielmehr in den Vorinstanzen immer wieder darauf hingewiesen, daß sie lediglich gem. den tarifvertraglichen Vorgaben eingruppiere.

Aus den selben Gründen kommt auch ein Höhergruppierungsanspruch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht in Betracht.

4. Da der Kläger die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die VergGr. S 1 nicht schlüssig dargelegt hat, kommt auch eine Eingruppierung in die darauf aufbauende VergGr. S 2 nicht in Betracht.

III. Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 ZPO).

Dr. Freitag

Marquardt

zugleich für den wegen
Krankheit an der Unterschrift
verhinderten Richter Böck

N. Schuster

Burger



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

