

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

19. Feb. 1965

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

26 9

Gesetz: ArbGG § 11, § 69 Abs. 2, § 2 Abs. 1 Nr. 1, § 16 Abs. 2
Satz 2, § 35 Abs. 2 Satz 2; TVG § 8; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Handelt es sich um die Einstufung eines Arbeitnehmers in die Lohngruppen eines Tarifvertrages, so liegt in der Regel kein Streitfall vor, der im Rahmen eines Prozesses zwischen den Tarifvertragsparteien nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, § 8 TVG entschieden werden kann.
2. Handelt es sich um die Frage, ob eine genau bestimmte, in ihrer Zusammensetzung zweifelsfrei feststehende und von den anderen Arbeitnehmern klar abgrenzbare Gruppe von Arbeitnehmern nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die Merkmale einer Lohngruppe eines Tarifvertrages erfüllt, so kann das Gegenstand eines Rechtsstreits nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, § 8 TVG sein.
3. Kommt es für die Frage der Tarifvertragsauslegung auf die Feststellung des Willens der Tarifvertragspartner an, so ist davon auszugehen, was beide Tarifvertragspartner übereinstimmend gewollt haben. Das, was sich eine Tarifvertragspartei unter einem bestimmten tariflichen Begriff vorgestellt hat, ist nur dann von Bedeutung, wenn das von der anderen Tarifvertragspartei erkannt worden ist.
4. Wenn eine tarifliche Vorschrift für eine günstigere Behandlung (z.B. Höhereinstufung) bestimmte Anforderungen aufzählt, so ist eine derartige Aufzählung in aller Regel erschöpfend.

Aktenzeichen: 1 AZR 237/64

Urteil des BAG vom 19. Februar 1965

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 237/64

4 Sa 15/64 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

26

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Februar 1965

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1965 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Aufarth sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Löwisch und Stempel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. April 1964, 4 Sa 15/64, aufgehoben.

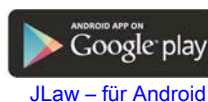
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



Tatbestand:

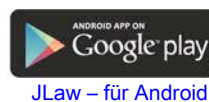
Die Prozeßparteien schlossen als Sozialpartner für ein Mitglied des als Kläger auftretenden Arbeitgeberverbandes, nämlich die Deutsche Lufthansa AG, den Lohntarifvertrag vom 1. Oktober 1962. Dieser Tarifvertrag trat an die Stelle desjenigen vom 1. November 1961, den die Beklagte gekündigt hatte. Anstelle der sieben Lohngruppen des früheren § 2 einigten sich die Parteien im neuen Tarifvertrag auf acht Gruppen. Die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppen fünf bis sieben des früheren Tarifvertrages lauteten:

"Lohngruppe 5 Qualifizierte Facharbeiter

- a) Facharbeiter mit besonderen Kenntnissen für den Luftverkehrsbetrieb, z. B. Flugzeugmechaniker, Flugzeugelektriker, Instrumenten-, Radio-, Triebwerksmechaniker, Elektromechaniker, Flugzeugklempner
- b) Werkzeugmacher
- c) Kraftfahrer, die als Fahrer von Flugzeugschleppern eingesetzt sind, vom 3. Beschäftigungsjahr an
- d) Fahrer von Omnibussen mit mindestens 24 Fahrgastsitzen
- e) Fahrer von Lastkraftwagen oder Lastkraftwagenzügen mit einem Ladegewicht von mehr als 6 t
- f) sonstige Facharbeiter, die nach mindestens dreijähriger Berufserfahrung Fähigkeiten und Leistungen aufweisen, durch die sie sich aus der Gruppe 4 herausheben.

Lohngruppe 6 Hochqualifizierte Facharbeiter

- a) Facharbeiter der Gruppe 5 Buchst. a) und b), die sich durch Fähigkeiten und Leistungen aus dieser Gruppe herausheben



- b) sonstige Facharbeiter, die sich durch besondere Leistungen, Erfahrung und Verantwortung aus der Gruppe 5 herausheben.

Lohngruppe 7 Spezialfacharbeiter mit lizenzpflichtiger Tätigkeit

Facharbeiter, die nach Erwerb des amtlichen Erlaubnisscheines eine Tätigkeit ausüben, die nach den einschlägigen Vorschriften nur lizenziertem Personal übertragen werden darf."

Die Lohngruppe 5 blieb im neuen Tarifvertrag vom 1. Oktober 1962 unverändert. Die bisherige Lohngruppe 7 erhielt die Nummer 8. Der Wortlaut der geänderten Gruppe 6 und der neuen Gruppe 7 ist folgender:

"Lohngruppe 6: Hochqualifizierte Facharbeiter

- a) Facharbeiter der Gruppe 5 Buchst. a) und b), die sich durch Fähigkeiten und Leistungen aus dieser Gruppe herausheben
- b) Kraftfahrer, die als Fahrer von Flugzeugschleppern eingesetzt sind, oder sonstige Facharbeiter, die sich durch besondere Leistungen, Erfahrung und Verantwortung aus der Gruppe 5 herausheben.

Lohngruppe 7: Hochqualifizierte Facharbeiter mit betrieblicher Kontrollerlaubnis, z. B. Facharbeiter im Wartungs- und Überholungsdienst, die befugt und beauftragt sind, Arbeiten verantwortlich abzuschreiben (Flugzeugwarte mit Kontrollerlaubnis)."

Die Deutsche Lufthansa entlohnte insgesamt 164 von ihr beschäftigte Flugzeugwarte nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 1. Oktober 1962 weiterhin nach der Lohngruppe 6. Deshalb reichten etwa 40 Flugzeugwarte beim Arbeitsgericht Klage auf Einstufung in Lohngruppe 7 ein. Der Arbeitgeberverband, der mit der ÖTV den neuen

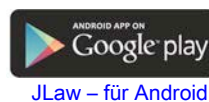
Lohntarifvertrag vom 1. Oktober 1962 abgeschlossen hatte, hat daraufhin gegen seinen Sozialpartner im vorliegenden Verfahren Klage erhoben mit dem Begehren auf Feststellung:

Der Begriff der Flugzeugwarte mit betrieblicher Kontrollerlaubnis in § 2 Lohngruppe 7 des Lohn-tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Lufthansa AG vom 1.10.1962 ist so zu verstehen, daß darunter nur diejenigen Flugzeugwarte fallen, denen die Deutsche Lufthansa AG die Befugnis erteilt hat, die Durchführung von Wartungs- und Überholungsarbeiten an Flugzeugen in der sogenannten FWK-Spalte der Arbeitskarten (Buchstabenkennzeichnung B) zu bescheinigen.

Die beklagte Gewerkschaft hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht setzte darauf die bei ihm anhängigen Einzelarbeitsstreitigkeiten bis zur Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits aus. In diesem ist in erster Instanz der Klage stattgegeben worden. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage als unzulässig abgewiesen und die Revision zugelassen. Den in erster Instanz auf 1.000,-- DM festgesetzten Streitwert hat es auf 20.000,-- DM erhöht. Mit der Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

I. Ob die Revision mit Rücksicht auf den vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Streitwert statthaft ist oder ob, wie die Beklagte meint, mangels Änderung von Streitwert und Klageantrag die Neufestsetzung des Streitwerts durch das Landesarbeitsgericht unzulässig



war und den Senat nicht bindet (vgl. dagegen BAG AP Nr. 18 und 21 zu § 69 ArbGG), bedarf keiner Entscheidung. Denn die Revision ist jedenfalls deshalb statthaft, weil sie vom Landesarbeitsgericht außerdem noch ausdrücklich zugelassen worden ist.

Die hinsichtlich der Postulationsfähigkeit des zweitinstanzlichen Prozeßbevollmächtigten der Klägerin etwa bestehenden Bedenken können unerörtert bleiben. Es braucht nicht geprüft zu werden, ob ein absoluter Revisionsgrund vorliegt (vgl. dazu RAG in Rechtsprechung in Arbeitssachen 1931 S. 51 Nr. 43 mit Anmerkung von Volkmar). Denn es ist insoweit keine Prozeßrüge erhoben worden.

II. Der Beklagten kann nicht gefolgt werden, wenn sie meint, es handele sich nicht um einen Rechtsstreit, sondern um einen Regelungsstreit. Ein solcher läge nur vor, wenn die Klägerin durch das Gericht die Regelung eines Punktes erstrebe, der nicht durch den Tarifvertrag geregelt worden ist. So liegt die Sache aber nicht. Denn der Tarifvertrag will erkennbar die Arbeitsverhältnisse aller Arbeiter der Deutschen Lufthansa regeln. Falls ihm das gegen den Willen der Tarifvertragspartner nicht gelungen sein sollte, so wiese er eine Lücke auf. Diese aber muß durch das Gericht geschlossen werden. Auch dabei handelt es sich um eine Tarifvertragsauslegung und nicht um die Schaffung neuen Tarifrechts.

III. Die Klage ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, § 8 TVG zulässig. Die Prozeßparteien sind die Tarifvertragspartner des hinsichtlich seiner Auslegung hier streitigen Tarifvertrages. Dieser Tarifvertrag ist vom Arbeitgeberverband im eigenen Namen, nicht als Vertreter der Deutschen Lufthansa, abgeschlossen worden. Es liegt auch ein Streit um die Auslegung einer normativen Vorschrift des Tarifvertrages vor. Nach der Entscheidung BAG 5, 107 (109) = AP Nr. 1 zu § 8 TVG ist die Klage somit zulässig. Der gegenteiligen Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.



- 6 -

1. Das Landesarbeitsgericht begründet seine Ansicht, die Klage sei unzulässig, damit, daß es sich nach seiner Auffassung nicht um einen Fall des § 8 TVG, sondern um einen Eingruppierungsstreit handle. Ihm ist zuzugeben, daß ein Eingruppierungsstreit in aller Regel nicht geeignet ist, die Grundlage für ein Verfahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, § 8 TVG abzugeben. Denn in ihm geht es in der Regel weniger um Fragen der allgemeinen Tarifvertragsauslegung als um solche der Subsumtion im Einzelfall. Auch hängt die Eingruppierung eines Arbeitnehmers vor allem dann, wenn ein Tarifvertrag allgemeine Tätigkeitsmerkmale enthält, durchweg von der Art der Beschäftigung des jeweiligen Arbeitnehmers, und zwar mit all ihren Einzelheiten, ab. Jede Beschäftigung aber weist in der Regel von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer, dazu noch, falls es sich um einen Tarifvertrag mit überbetrieblicher Geltung handelt, von Betrieb zu Betrieb, Unterschiede auf. Es ist also in den meisten dieser Fälle nicht möglich, durch einen Kollektivprozeß nach § 8 TVG eine gerichtliche Entscheidung herbeizuführen, die geeignet wäre, Klarheit über die Einstufung der einzelnen Arbeitnehmer, evtl. sogar in verschiedenen Betrieben, zu schaffen.

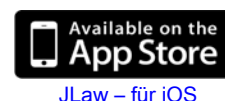
Aber so liegt es im Streitfall nicht. Hier handelt es sich um einen Tarifvertrag, dessen Geltungsbereich auf einen einzigen Betrieb beschränkt ist, nämlich den der Deutschen Lufthansa. Außerdem handelt es sich hier um Arbeitnehmergruppen, deren Einstufung von einer ganz bestimmten, unter den Prozeßparteien nicht umstrittenen Art ihres Einsatzes abhängt. Das ergibt sich aus der folgenden von der Beklagten bisher nicht bestrittenen Darstellung der Klägerin:

Im Betrieb der Deutschen Lufthansa gibt es vier Gruppen von Flugzeugmechanikern. Zunächst sind es diejenigen, die in Gruppe 5 als qualifizierte Facharbeiter bezeichnet werden. Aus ihnen heben sich als "noch-

- 7 -



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



qualifizierte Facharbeiter" bzw. "Spezialfacharbeiter" bestimmte Flugzeugwarte hervor, die ihrerseits wieder von der Deutschen Lufthansa in drei Gruppen eingeteilt werden:

Flugzeugwarte, Flugzeugwarte mit Kontrollerlaubnis, Flugzeugwarte mit Prüferlaubnis. Im Tarifvertrag werden jedoch Flugzeugwarte (bis auf den Klammerzusatz im Beispiel zu Gruppe 6 (neu) nicht ausdrücklich als solche genannt.

Um die Einstufung der "Flugzeugmechaniker" und der "Flugzeugwarte mit Prüferlaubnis" geht es im Streitfall nicht, sondern um die "Flugzeugwarte" und die "Flugzeugwarte mit Kontrollerlaubnis". Diese beiden Gruppen sind aber nach der Praxis bei der Deutschen Lufthansa deutlich voneinander abgegrenzt. Unterscheidungsmerkmale sind hier nicht die jeweils von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer unterschiedlichen Tätigkeiten. Vielmehr ist ohne weiteres festzustellen, wer zu jeder dieser beiden Kategorien nach Ansicht der Parteien dieses Rechtsstreites gehören soll. Nach der – von der Beklagten bisher nicht bestrittenen – Darstellung der Klägerin richtet sich die Abgrenzung im Betrieb der Deutschen Lufthansa nämlich nach folgenden Merkmalen:

- a) "Flugzeugwart mit Kontrollerlaubnis" ist der hochqualifizierte Facharbeiter, der berechtigt ist, die ordnungsgemäße Erledigung von Arbeiten einer ganzen Arbeitsgruppe als erfolgt und kontrolliert abzuzeichnen.
- b) "Flugzeugwart" ist der hochqualifizierte Facharbeiter, der nur berechtigt ist, Arbeiten abzuzeichnen, die er persönlich oder ein unmittelbar mit ihm Arbeitender erledigt hat.

Hinzu kommt, daß nach dem Vortrag der Klägerin und dem Inhalt der von ihr dem Gericht überreichten, vom Landesarbeitsgericht mit in Bezug genommenen (da zu den überreichten Schriftsätzen gehörenden) Unterlagen, die auch der Senat hiernach verwerten muß, sogar durch



den Stempel und den Ausweis kenntlich gemacht ist, welche Arbeitnehmer der Deutschen Lufthansa - nur dieser Betrieb kommt in Frage - von dieser zu den "Flugzeugwarten" und welche zu den Flugzeugwarten "mit Kontrollerlaubnis" gezählt werden. Gestritten wird in Wahrheit nur über den Begriff "betriebliche Kontrollerlaubnis". Ein Zweifel über den Personenkreis hat, soweit der Akteninhalt ergibt, zwischen den Prozeßparteien dagegen bisher nicht geherrscht. Zum Teil stehen aufgrund der überreichten Unterlagen sogar die Namen derjenigen Arbeitnehmer, die als "Flugzeugwarte" angesehen werden, wie auch die Namen derjenigen, die "Flugzeugwarte mit Kontrollerlaubnis" sein sollen, fest. Die Entscheidung hängt daher allein von der Auslegung des Begriffes "betriebliche Kontrollerlaubnis" ab.

Das zeigt, daß ein Vergleich des vorliegenden Falles mit den normalen Einstufungsstreitigkeiten, wie ihn das Landesarbeitsgericht anstellt, nicht zulässig ist. Dagegen ist der Streitfall vergleichbar mit dem vom Senat in BAG 5, 107 entschiedenen. Dort handelte es sich um diejenigen Arbeitnehmer, die in Nachtschichtarbeit beschäftigt waren, sowie um diejenigen, die nur unregelmäßig Nachtarbeit verrichten mußten. Diese Unterscheidung war und ist nicht leichter zu treffen als die zwischen den Flugzeugwarten einerseits, den Flugzeugwarten mit Kontrollerlaubnis andererseits im vorliegenden Rechtsstreit.

2. Diese Tatsache genügt, um die Zulässigkeit des Verfahrens nach § 8 TVG zu begründen. Mit § 8 TVG wollte der Gesetzgeber ein besonderes prozeßwirtschaftliches, viele Einzelrechtsstreite überflüssig machendes Verfahren zur Verfügung stellen. Das zeigt sich darin, daß - was für zivilrechtliche und damit auch arbeitsrechtliche Urteilsverfahren außergewöhnlich ist - eine erweiterte Rechtskraftwirkung eintritt. Weitere



Besonderheiten ergeben sich aus den Vorschriften über die Besetzung der Kammern der Tatsacheninstanzen (§ 16 Abs. 2 Satz 2, § 35 Abs. 2 Satz 2 ArbGG) und aus der Mitteilungspflicht des Gerichts nach § 63 ArbGG.

Daß die Vorschrift des § 8 TVG der Prozeßökonomie zu dienen bestimmt und geeignet ist, hat der Senat schon in der Entscheidung BAG 5, 115 (118) = AP Nr. 7 zu § 256 ZPO betont. Dies rechtfertigt es, bei der Beantwortung der Frage nach der Zulässigkeit des Verfahrens nach § 8 TVG großzügig zu verfahren. Ist zu erwarten, daß durch eine einzige Entscheidung im Prozeß zwischen den Tarifvertragspartnern die Durchführung einer Vielzahl von Prozessen vermieden werden kann, so ist in der Regel die Anwendbarkeit des § 8 TVG zu bejahen. In einem solchen Fall geht es nicht an, die Rechtsuchenden, die, wenn auch nicht mit den Tarifvertragsparteien identisch, so doch ihre Mitglieder sind, auf viele Einzelklagen oder auch nur auf einen Musterprozeß zu verweisen (BAG 5, 107 117; dieser Ansicht hat Tophoven in AP aaO und in SAE 58, 85 zugestimmt).

Ein solcher Fall ist auch im vorliegenden Prozeß gegeben. Die Klägerin begehrt die Feststellung, daß die "Flugzeugwarte" in Gruppe 6, nicht in Gruppe 7 einzustufen sind, daß sie also nicht (im Sinne der tariflichen Entlohnung) den "Flugzeugwarten mit Kontrollerlaubnis" gleichwertig sind. Das bedeutet: Die Klägerin legt den Tarifvertrag so aus, daß die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe 7 nur die "Flugzeugwarte mit Kontrollerlaubnis", nicht die "einfachen" Flugzeugwarte umfassen. Dem tritt die Beklagte entgegen. Es herrscht also Streit darüber, wie jene Tarifvertragsvorschrift (nämlich der Begriff der "betrieblichen Kontrollerlaubnis" und damit die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe 7) auszulegen ist. Damit sind die Voraussetzungen des § 8 TVG erfüllt.

Dieser Beurteilung des Streitfalles steht auch nicht entgegen, daß im Klageantrag Begriffsbestimmung-



gen enthalten sind, die sich nicht im Tarifvertrag finden, sondern aus betrieblich bedingten Verhältnissen (Abzeichnungen in einer bestimmten Spalte der Arbeitskarten, Buchstabenkennzeichnungen) hergeleitet werden. Das ist, zumal es sich um einen in seiner Wirkung auf einen einzigen Betrieb - den der Deutschen Lufthansa - beschränkten Tarifvertrag handelt, deshalb unschädlich, weil nach dem Inhalt der Prozeßakten alle Beteiligten wissen, was damit gemeint ist. In Spalte A dürfen nur die "Flugzeugwarte", in Spalte B nur die "Flugzeugwarte mit Kontrollerlaubnis" abzeichnen; worüber die Parteien nach dem bisherigen Akteninhalt nicht streiten.

3. Bestehen somit gegen die Zulässigkeit der Klage im Hinblick auf § 8 TVG keine Bedenken, so fehlt es auch nicht am Rechtsschutzinteresse. Dieses liegt in den Fällen des § 8 TVG stets vor, wenn zu erwarten ist, daß durch die Entscheidung des Kollektivprozesses eine Vielzahl von Einzelstreitigkeiten vermieden werden kann. Das ist hier der Fall. Denn aufgrund der erweiterten Rechtskraftwirkung eines Urteils, das im Verfahren nach § 8 TVG ergeht, kann nicht damit gerechnet werden, daß über dieselbe Rechtsfrage noch Einzelprozesse geführt werden könnten. Stünde rechtskräftig fest, daß auch "einfache" Flugzeugwarte bei richtiger Auslegung der Gruppe 7 des Tarifvertrages unter diese Gruppe fallen, so wäre nicht zu erwarten, daß eine verständige Prozeßpartei diese mit Bindungswirkung für alle späteren Fälle rechtskräftig entschiedene Frage nochmals aufgreifen wird. Denn wer zu den "einfachen" Flugzeugwarten gehört, kann nach dem bisherigen Vortrag beider Prozeßparteien in diesem Verfahren, von dem der Senat ausgehen muß, nicht zweifelhaft, also kein Streitpunkt sein.

Da Urteile nach § 8 TVG in der Regel nur in der Form von Feststellungsurteilen ergehen können, jedenfalls wenn es sich um einen Sachverhalt wie den vor-



liegenden handelt, muß auch das Vorliegen des Feststellungsinteresses auf Seiten der Klägerin bejaht werden. Anders wäre es nur, wenn die Beklagte sich so verhalten hätte, daß die Klägerin keinen Anlaß gehabt hätte, Klage gegen sie zu erheben. Das war aber nicht so. Dabei kann dahinstehen, wie das Verhalten der Beklagten vor Klageerhebung gewesen ist, insbesondere welche Bedeutung der Tatsache zukommt, daß die Beklagte die einzelnen Arbeitnehmer der Deutschen Lufthansa in ihren Einzelprozessen gegen diese vertreten hat. Jedenfalls im vorliegenden Rechtsstreit hat die Beklagte von vornherein und bis heute die Ansicht vertreten, die Klägerin lege den Tarifvertrag hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 7 unrichtig aus. Damit ist ein Streitpunkt zwischen den Tarifvertragsparteien geschaffen worden, so daß die Klägerin als eine dieser Parteien Anlaß hatte, ihn alsbald (vgl. § 256 ZPO) durch das Gericht klären zu lassen.

IV. Ist die Klage somit zulässig, so ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben. Der Senat ist jedoch nicht in der Lage, in der Sache selbst zu entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat seine Prüfung auf die Frage der Zulässigkeit der Klage beschränkt. Deshalb hat es in seiner Entscheidung keine Feststellungen tatsächlicher Art getroffen. Wie noch auszuführen sein wird, bedarf es zur Entscheidung noch tatsächlicher Feststellungen. Zwar beziehen sich diese auf die Frage der Auslegung tariflicher Vorschriften (nämlich insbesondere des Begriffes "betriebliche Kontrollerlaubnis") könnten also auch vom Revisionsgericht getroffen werden. Im allgemeinen ist es aber zweckmäßig und bisher von den Senaten des Bundesarbeitsgerichts so gehandhabt worden, in Fällen dieser Art die Beweisaufnahme dem Landesarbeitsgericht zu überlassen. Denn die Feststellung tatsächlichen Geschehens durch eine Beweisaufnahme ist in der Regel nicht Sache der Revisionsinstanz, sondern eher



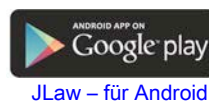
geeignet, diese von der Erledigung der ihr nach dem Gesetz zukommenden Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherung der Rechtseinheit und der Erhaltung der Rechtssicherheit abzuhalten.

Eine Beweisaufnahme ist aus folgenden Gründen notwendig:

1. Einer Auslegung des Tarifvertrages bedürfte es nur dann nicht, wenn sein Wortlaut eindeutig wäre. Das ist aber nicht der Fall. Denn er führt die Einteilung der Flugzeugmechaniker in vier Gruppen oder die der Flugzeugwarte in drei Gruppen, wie sie die Klägerin in ihrem Betrieb vorgenommen hatte, nicht durch. Er erwähnt weder ausdrücklich die Flugzeugwarte mit Prüferlaubnis noch die "einfachen" Flugzeugwarte. Selbst die "Flugzeugwarte mit Kontrollerlaubnis" erwähnt er nur beispielsweise in einem Klammerzusatz. Insbesondere aber umschreibt er den Begriff "betriebliche Kontrollerlaubnis" nicht näher.

Bei der somit vom Gericht vorzunehmenden Auslegung kommt es auf den Zusammenhang der Tarifvorschriften und auf den Willen der Tarifpartner an, soweit er erkennbar ist. Dagegen führt die Untersuchung der Tarifgeschichte nicht zum Ergebnis, da es bis zum Abschluß des Tarifvertrages aus dem Jahre 1961 die erwähnte Einteilung der Flugzeugmechaniker und Flugzeugwarte unstreitig noch nicht gegeben hat.

a) Aus dem Zusammenhang der Tarifvorschriften ergibt sich, daß die Flugzeugmechaniker als qualifizierte Facharbeiter erstmalig in den Beispielen der Gruppe 5 erwähnt werden. Ragen sie durch Fähigkeiten und Leistungen aus Gruppe 5 hervor, so sind sie in Gruppe 6 eingestuft. Ob unter diesen Personenkreis bereits die "einfachen" Flugzeugwarte fallen, läßt der Wortlaut des Tarifvertrags nicht eindeutig erkennen. Nach den eigenen Ausführungen der Klägerin steht lediglich fest, daß diese die "einfachen" Flugzeugwarte zu den hochqualifizierten Fachar-



beitern rechnet. Folgerichtig werden sie nach Gruppe 6, nicht nach Gruppe 5 vergütet.

Hieraus ergibt sich, daß die "einfachen" Flugzeugwarte auch nach Ansicht der Klägerin zu den hochqualifizierten Facharbeitern zählen. Dieses Tätigkeitsmerkmal, das in der Gruppe 7 wiederkehrt, wird also von ihnen erfüllt. Nach Gruppe 7 kommt jedoch als erforderlich hinzu, daß eine "betriebliche Kontrollerlaubnis" erteilt sein muß.

Was hierunter zu verstehen ist, ergibt sich aus einem Vergleich mit dem Tätigkeitsmerkmal der Gruppe 8. Dort wird eine lizenzpflichtige Tätigkeit erwähnt, die den Erwerb des amtlichen Erlaubnisscheins erfordert. Von dieser amtlichen Erlaubnis unterscheidet sich die in Gruppe 7 erwähnte betriebliche Erlaubnis. Diese wird also nicht von einer Behörde, sondern vom Betrieb erteilt, d. h. hier also von der Deutschen Lufthansa selbst. Die "betriebliche Kontrollerlaubnis" der Lohngruppe 7 steht also im Gegensatz zu der amtlichen Erlaubnis, die in Lohngruppe 8 erwähnt ist.

Aus dem Tarifvertrag ergibt sich weiter, was unter dem Begriff der "Kontrollerlaubnis" zu verstehen ist. Es ist einleuchtend, daß mit der Kontrolle nicht diejenige der Maschinen gemeint sein kann. Denn eine solche wird auch von den einfachen Mechanikern der Gruppe 5 ausgeführt. Es muß sich also um eine Kontrolle von Arbeiten, und zwar von Arbeiten anderer Arbeitnehmer handeln, nicht des Kontrollierenden selbst, da im letzteren Fall von einer Kontrolle nicht gesprochen zu werden pflegt. Ob der Kontrolleur selbst mit diesen anderen Arbeitnehmern mitarbeitet oder nicht, spielt dagegen nach dem Wortlaut des Tarifvertrages wie auch nach dem allgemeinen Sprachgebrauch keine entscheidende Rolle.

Nach dem eigenen Vortrag der Klägerin üben nun auch die "einfachen" Flugzeugwarte - und zwar im Auftrage und daher mit Erlaubnis der Deutschen Lufthansa -



eine Kontrolle aus, sei es auch nur über die Arbeit der unmittelbar mit ihnen Arbeitenden. Mehr wird dem Wortlaut des Tarifvertrags nach in der Gruppe 7 nicht gefordert. Denn der Tarifvertrag spricht von "betrieblicher Kontrollerlaubnis" schlechthin; er bestimmt selbst nicht, daß nur eine ganz bestimmte Kontrollerlaubnis gemeint ist. Noch weniger bestimmt er, daß eine betriebliche Kontrollerlaubnis nur dann vorliegt, wenn die durchgeführte Kontrolle in bestimmter Weise erkennbar gemacht werden muß. Da dann, wenn eine tarifliche Vorschrift für eine günstigere Behandlung (hier: HöherEinstufung) bestimmte Anforderungen aufzählt, eine derartige Aufzählung im allgemeinen als erschöpfend anzusehen ist, spricht manches dafür, daß die "einfachen" Flugzeugwarte die Anforderungen der Gruppe 7 erfüllen, sofern sie überhaupt Arbeiten anderer Arbeiter im Auftrage der Deutschen Lufthansa zu kontrollieren haben.

In den Merkmalen der Gruppe 7 ist jedoch noch ein Zusatz enthalten, und zwar nicht, wie in anderen Gruppen, z. B. der Gruppe 8, nur zur Erläuterung, sondern als Beispiel. Das beweist, daß auch noch andere Fälle als die im Beispiel genannten unter die Gruppe 7 fallen. Eindeutig klärt das die hier interessierende Streitfrage aber noch nicht. Denn die Parteien sind sich darüber einig, daß auch hochqualifizierte Facharbeiter, die weder Flugzeugmechaniker noch Flugzeugwarte sind, in besonderen Fällen nach Gruppe 7 entlohnt werden.

Das in Gruppe 7 erwähnte Beispiel kann gleichwohl Bedeutung für die nähere Bestimmung desjenigen haben, was die Tarifvertragspartner unter dem Begriff des "hochqualifizierten Facharbeiters mit betrieblicher Kontrollerlaubnis" verstanden wissen wollten. Insofern kommt es auf den Willen der Tarifvertragspartner an, soweit er im Tarifvertrag einen erkennbaren Ausdruck



gefunden hat.

b) Hinsichtlich des Willens der Tarifvertragspartner ist zu beachten, daß es sich um denjenigen beider Tarifvertragsparteien handeln muß. Anders als bei einem Gesetz, bei dem der Gesetzgeber als einheitlicher Willensträger anzusehen ist, kommt ein Tarifvertrag zustande durch Übereinstimmung des Willens der beiden Parteien, die ihn abschließen. Was sich der eine Tarifvertragspartner, ohne daß der andere es erkannt hat, insgeheim vorgestellt hat, ist ebenso unbeachtlich wie das Ziel, das jener mit einer bestimmten Formulierung, die der andere Tarifvertragspartner nicht in ihrer Tragweite durchschaut hat, erreichen wollte. Da es auf den Willen ankommt, spielt es auch keine Rolle, was der andere Partner erkennen konnte oder mußte. Wichtig ist nur, was er erkannt hat.

Hierzu gehen die Darstellungen der Prozeßparteien, die mit den Tarifvertragsparteien identisch sind, auseinander: Die Klägerin behauptet, sie habe bei den Tarifvertragsverhandlungen unterschieden zwischen den Flugzeugwarten und den Flugzeugwarten mit betrieblicher Kontrollerlaubnis. Wenn sie auch zugibt, das sei erst in der letzten Verhandlung vor Abschluß des Tarifvertrages geschehen, so reicht das doch aus, um erheblich sein zu können, da erst nach dieser Verhandlung der Tarifvertrag abgeschlossen worden ist. Dagegen bestreitet die Beklagte, von jener Unterscheidung gewußt zu haben. Beide Tarifvertragspartner treten für ihre Behauptungen Beweis an. Auf die Klarstellung dieses Vorgangs kann es ankommen, so daß eine Beweiserhebung nicht entbehrlich ist.

Unstreitig ist, daß die Unterscheidung zwischen "Flugzeugwarten" und "Flugzeugwarten mit betrieblicher Kontrollerlaubnis" erst wenige Monate vor Abschluß des Tarifvertrages getroffen worden ist. Daraus sowie aus dem Umstand, daß der Wortlaut des Tarifvertrages für die Beklagte spricht, folgte die Verpflichtung der Klägerin,



deren Mitglied jene Unterscheidung getroffen hat, darüber aufseiten ihres Tarifvertragspartners, der Beklagten, Klarheit zu schaffen. Sie durfte sich nicht darauf verlassen, der Beklagten werde diese Unterscheidung schon geläufig sein. Nur dann, wenn die Klägerin – was sie angesichts des Wortlauts des Tarifvertrages beweisen muß – die Beklagte über jene Unterscheidung unterrichtet hat, kann von einem übereinstimmenden Willen der Tarifparteien die Rede sein.

c) Aber selbst dann, wenn ein solcher übereinstimmender Wille der Tarifvertragspartner festzustellen wäre, müßte noch hinzukommen, daß er aus dem Wortlaut des Tarifvertrages erkennbar war. Dabei kommt es auf die Erkennbarkeit innerhalb des Kreises der durch diese Tarifvorschrift betroffenen Arbeitnehmer an. War diesen, wie die Klägerin behauptet, die Beklagte aber bestreitet, so daß es noch aufzuklären ist, der Begriff des "Flugzeugwarts mit Kontrollerlaubnis" als fester Begriff bekannt, war ihnen also die von der Deutschen Lufthansa getroffene Unterscheidung zwischen "Flugzeugwarten" und "Flugzeugwarten mit betrieblicher Kontrollerlaubnis" geläufig, so konnten sie aus der Tarifvorschrift erkennen, daß jedenfalls das in Gruppe 7 erwähnte Beispiel den "einfachen" Flugzeugwart nicht umfaßte.

In diesem Fall lag der Schluß nahe, daß im Beispiel der Schwierigkeitsgrad der von den hochqualifizierten Facharbeitern mit betrieblicher Kontrollerlaubnis (Oberbegriff oder Eingangsmerkmal der Gruppe 7) zu fordernden Tätigkeit und die von diesen zu fordernde Verantwortung näher erläutert und beschrieben wurde. Unter diesen Voraussetzungen konnten die Tarifunterworfenen erkennen, daß der – nach obigem noch näher aufzuklärende – Wille der Tarifvertragspartner dahin ging, die "einfachen" Flugzeugwarte nicht in Gruppe 7, sondern, da ihre Verantwortung und die Schwierigkeit der von ihnen zu erbringenden Tätigkeit geringer sind als die der Flugzeug-



warte mit betrieblicher Kontrollerlaubnis (was offenbar auch die Beklagte nicht bestreiten will), in die nächstniedrigere Gruppe, also in Gruppe 6, einzustufen.

2. Hiernach wird das Landesarbeitsgericht durch Beweisaufnahme den Willen der Tarifvertragspartner und - soweit noch erforderlich - die Erkennbarkeit dieses Willens im Kreise der von der streitigen Tarifvorschrift Betroffenen feststellen müssen. Die Klägerin ist, da sie sich auf eine allein vom Wortlaut des Tarifvertrages nicht gedeckte Auslegung beruft, beweispflichtig. Bleibt sie beweisfällig, so ist die Klage - allerdings als unbegründet, nicht als unzulässig - abzuweisen. Andernfalls muß es beim Urteil erster Instanz verbleiben.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Wichmann

Dr. Dr. Löwisch

Strempel



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

