

445

Aktenzeichen: 4 AZR 478/83

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 22. Mai 1985

- 4 AZR 478/83 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 4. November 1981

- 11 Ca 375/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 11. Mai 1983

- 10 Sa 251/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Sektionsleiter der Lufthansa

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; Vergütungs-
tarifvertrag für die Angehörigen des Boden-
personals der Lufthansa, VergGr. 13, 14 (Sek-
tionsleiter)

Leitsätze:

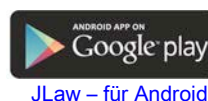
K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung von Sektionsleiter der Lufthansa;
Oberbegriffe und Tätigkeitsbeispiel



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 478/83

10 Sa 251/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
22. Mai 1985

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Mai 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Mai 1983 - 10 Sa 251/82 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist seit 15. Juni 1962 bei der beklagten Fluggesellschaft als Angestellter beschäftigt. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag die Anwendung der gültigen Tarifverträge für die Angestellten der Beklagten auf das Arbeitsverhältnis vereinbart. Der Kläger, der einen Betriebsleiterlehrgang mit Erfolg abgeschlossen hat, wird seit mindestens 1972 als sogenannter Sektionsleiter (früher: Schichtleiter) im Bereich Fluggastdienste auf dem Flughafen F eingesetzt. Er erhält Vergütung nach VergGr. 13 der Vergütungstarifverträge für die Angehörigen des Bodenpersonals der Beklagten, der Lufthansa Service GmbH und der Condor Flugdienst GmbH. Mit der Klage hat er Vergütung nach VergGr. 15, hilfsweise nach VergGr. 14 der Vergü-



tungstarifverträge geltend gemacht.

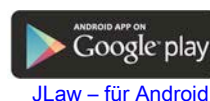
Nach dem Organisationsplan der Beklagten für ihre Verkehrsleitung auf dem Flughafen F unterstehen einem Stationsbetriebsleiter, der Vergütung nach VergGr. S 1 erhält, die Bereiche Fluggastdienste und Flugzeugabfertigung. Im Bereich Fluggastdienste sind vier Betriebsleiter (sogenannte Passageleiter) eingesetzt, die Vergütung nach VergGr. 15 erhalten. Diesen sind 36 Sektionsleiter untergeordnet, zu denen auch der Kläger gehört. Die Sektionsleiter leiten im Schichtbetrieb eine der acht bis neun Sektionen, in die die Beklagte ihre Fluggastdienste eingeteilt hat. Jeder Sektion sind vier bis fünf Abfertigungsschalter mit Fluggastdiensten für etwa 22 Flugzeuge je Schicht zugeordnet. Dem Sektionsleiter sind mehrere Mitarbeiter unterstellt, deren Zahl der Kläger mit durchschnittlich 15 und die Beklagte mit acht bis neun Personen angibt. Nach einer Arbeitsplatzbeschreibung der Beklagten obliegt dem Sektionsleiter die verantwortliche Steuerung und Überwachung des Passagebetriebsablaufs in einem räumlichen Teilbereich (Sektion), die Personaldisposition im Rahmen des Dienstplans, die Koordination mit anderen Stationsbereichen, Behörden und Vertragspartnern, die Disposition bei Unregelmäßigkeiten in Abstimmung mit dem Stationsbetriebsleiter, die Berichterstattung, die Mitwirkung bei den Personalbeurteilungen, die Mitwirkung bei der administrativen Erledigung von Aufgaben des Stationsbereichs, die verantwortliche Überwachung des Lufthansa-Erscheinungsbildes und der Lufthansa-Service-Standards.



An etwa 20 Tagen jährlich übt der Kläger - abwechselnd mit den anderen Sektionsleitern - die Funktion eines sogenannten Innendienstleiters aus. Dieser hat für alle acht bis neun Sektionen der Station F den übrigen Sektionsleitern die jeweiligen Arbeitsbereiche zuzuweisen, ferner die sonstigen Mitarbeiter auf die einzelnen Arbeitsbereiche zu verteilen und die Anforderungen an die einzelnen Sektionen zu koordinieren. Hierbei bedient er sich eines verbindlichen Dienstplans mit Besetzungsschema, der von den Sektionsleitern gemeinsam erstellt wurde.

Der Kläger hat vorgetragen, nach Aufgabenstellung und Verantwortung übe er faktisch die Tätigkeit eines Betriebsleiters im Sinne der VergGr. 15 der Vergütungstarifverträge aus. Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern entscheide er allein und selbständig darüber, ob der Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit fest angestellt werde. Er sei ferner befugt, Abmahnungen auszusprechen, Mitarbeitergespräche durchzuführen und Beurteilungen zu schreiben. Bei Flugunregelmäßigkeiten auf der Station F

habe er fast durchweg allein zu entscheiden. Er habe täglich mindestens zehn Großraumflugzeuge ohne jede Hilfestellung abzufertigen und in den Spitzenzeiten des Flugverkehrs zehn bis 15 Veränderungen gegenüber dem ursprünglichen Ablaufplan im unmittelbaren Benehmen mit dem Stationsbetriebsleiter, d. h. ohne Einschaltung des ihm vorgesetzten, jedoch räumlich weit entfernten Betriebsleiters, vorzunehmen. Demgegenüber seien beim kleineren Flughafen H in der Woche allenfalls etwa vier Großraumflugzeuge der Beklagten abzufertigen. Daraus sei ersichtlich daß er faktisch die Tätigkeit eines Betriebsleiters bei kleineren

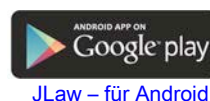


Flughäfen ausübe, seine Tätigkeit gehe in der Wertigkeit sogar noch darüber hinaus.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, den Kläger nach Maßgabe der VergGr. 15, hilfsweise 14, des Vergütungstarifvertrags zwischen der Gewerkschaft ÖTV und der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. vom 18. April 1979 zu entlohnen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Aufgaben des Klägers entsprächen nicht dem Verantwortungsbereich eines Betriebsleiters, da ihm nicht die volle Verantwortung für den gesamten Fluggastdienst übertragen sei. Der Betriebsleiter habe den gesamten Passagedienst zu überwachen und die Aufsicht über sämtliche Abfertigungsschalter einschließlich der dort tätigen Sektionsleiter wahrzunehmen. Demgegenüber seien die Tätigkeiten des Klägers auf einen räumlichen Teilbereich des Passagedienstes beschränkt. Ihm stünden keine disziplinarischen Befugnisse über die ihm zugeteilten Mitarbeiter zu; er dürfe bei mangelhafter Arbeitsausführung nur allgemeine Hinweise geben und Beurteilungen nicht allein erstellen. Bei seiner Tätigkeit als Sektionsleiter im Innendienst seien ihm die zu erledigenden Aufgaben, darunter auch die Einteilung der anderen Mitarbeiter, weitgehend vorgegeben; eine Führungsverantwortung über andere Sektionsleiter sei damit nicht verbunden. Der Kläger übe auch nicht sämtliche Tätigkeiten des Betriebsleiters eines kleineren Flughafens aus, da dieser stets die gesamte Station, d. h. auch die Flugzeugabfertigung, den Verkauf und die Charterabteilung,



verantwortlich leite. Ebensowenig werde der Kläger zur Vertretung von Betriebsleitern kleinerer Flughäfen herangezogen. Sektionsleiter der Fluggastabfertigung seien nach den Vergütungstarifverträgen der Beklagten ab VergGr. 10 (Tätigkeitsbeispiel Nr. 22) bis höchstens zur VergGr. 13 (Tätigkeitsbeispiel Nr. 15) eingruppiert. Der Kläger erhalte mit Rücksicht auf das hohe Passagieraufkommen der Station F und seine weitgehende Entscheidungs- und Dispositionsbefugnis Vergütung nach der höchsten für Sektionsleiter vorgesehenen VergGr. 13. Eine weitere Höhergruppierung sei ausgeschlossen, weil die Tätigkeitsbeispiele für Sektionsleiter eine abschließende Regelung darstellten und in VergGr. 14 oder 15 keine Tätigkeitsbeispiele für Sektionsleiter vorhanden seien.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verpflichtet, den Kläger nach Maßgabe der VergGr. 14 des Vergütungstarifvertrags zwischen der Gewerkschaft ÖTV und der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. vom 18. April 1979 zu entlohnen, und die Klage im übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Zurückweisung der Anschlußberufung des Klägers die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger nur noch die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils mit der Maßgabe, daß der Klagezeitraum auf die Zeit ab 22. September 1981 (Tag der Klagezustellung) beschränkt wird. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die in der Revisionsinstanz noch anhängige Klage mit Recht abgewiesen. Der Kläger kann von der Beklagten für die Zeit ab 22. September 1981 keine Vergütung nach VergGr. 14 des Vergütungstarifvertrags für die Angehörigen des Bodenpersonals der Beklagten, der Lufthansa Service GmbH und der Condor Flugdienst GmbH verlangen. Denn als Sektionsleiter kann er höchstens Vergütung nach VergGr. 13 des Vergütungstarifvertrags beanspruchen.

Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag ist zwar mißverständlich formuliert, weil aus ihm nicht eindeutig hervorgeht, ob der Kläger eine Leistungs- oder Feststellungsklage erheben will. Nach dem gesamten Klagevorbringen handelt es sich jedoch vorliegend um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch im Bereich der Privatwirtschaft unbedenklich zulässig ist, da sie auch die künftige Entlohnung umfaßt, die jetzt noch nicht beziffert werden kann. Darüber hinaus werden mit dem Feststellungsantrag die sonstigen, an die erstrebte Vergütungsgruppe gebundenen speziellen Ansprüche des Klägers erfaßt, z. B. gegebenenfalls Reisekosten, Urlaubsansprüche, Zuschläge aller Art, und damit sein Status für Vergangenheit und Zukunft umfassend geklärt, was mit einer Leistungsklage nicht erreicht werden könnte (BAG Urteil vom 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden im Klagezeitraum der Manteltarifvertrag Nr. 11 vom 12. Mai 1981 (MTV) und Teil II des Vergütungstarifvertrags Nr. 23 vom 12. Mai 1981 für das Bodenpersonal der Beklagten, der Lufthansa Service GmbH und der Condor Flugdienst GmbH (VergTV) kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Danach ist für die Eingruppierung des Klägers § 14 Abs. 2 MTV heranzuziehen, der wie folgt lautet:

"Grundlage für die Eingruppierung des Mitarbeiters sind die Vorgaben der Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale des Vergütungstarifvertrages, 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."

Der VergTV selbst enthält in den einzelnen Vergütungsgruppen allgemeine Tätigkeitsmerkmale (Oberbegriffe) und diesen beige-fügte Tätigkeitsbeispiele, beginnend mit der Abkürzung "z.B.". Damit ist von dem allgemeinen Grundsatz auszugehen, daß dann, wenn die Tätigkeit eines Arbeitnehmers ausdrücklich in einem Beispielskatalog zu allgemein gefaßten Tätigkeitsmerkmalen erwähnt wird, die allgemeinen tariflichen Merkmale (Oberbegriffe) erfüllt sind und deshalb nicht mehr geprüft zu werden brauchen (vgl. BAG Urteil vom 8. Februar 1984 - 4 AZR 158/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Erfüllt aber ein Arbeitnehmer ein spezielles Tätigkeitsbeispiel, ist er grundsätzlich in die entsprechende Vergütungsgruppe eingruppiert und kann nicht nach allgemeinen Merkmalen einer anderen Vergütungsgruppe eingruppiert werden, sofern der Tarifvertrag selbst



dies nicht vorsieht. Das ist gerade der Sinn von Tätigkeitsbeispielen und entspricht im übrigen auch dem allgemeinen Grundsatz "lex specialis derogat legi generali", der auch im Tarifrecht gilt (BAG Urteile vom 27. Juni 1984 - 4 AZR 284/82 - und vom 4. April 1984 - 4 AZR 81/82 -, jeweils zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Der Kläger erfüllt weder ein Tätigkeitsbeispiel der VergGr. 14 VergTV noch kann er nach den allgemeinen Merkmalen dieser Vergütungsgruppe eingruppiert werden. Der VergTV sieht für Sektionsleiter spezielle Tätigkeitsbeispiele nur in den VergGrn. 10, 11, 12 und 13 vor, darunter auch ausdrücklich für Sektionsleiter in der Fluggastabfertigung, zu denen der Kläger jedenfalls mit seiner für die Eingruppierung maßgebenden überwiegend auszuübenden Tätigkeit (ohne Innendienstleitertätigkeit) gehört (VergGr. 10 Nr. 22, VergGr. 11 Nr. 17, VergGr. 12 Nr. 10, VergGr. 13 Nr. 15). Da der VergTV spezielle Tätigkeitsbeispiele für Sektionsleiter enthält, in VergGr. 14 aber kein Tätigkeitsbeispiel für Sektionsleiter aufgeführt ist, ist damit nach den dargelegten allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung auch eine Eingruppierung von Sektionsleitern nach den allgemeinen Merkmalen der VergGr. 14 nicht möglich.

Etwas Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus dem VergTV. Die Oberbegriffe der VergGr. 14 enthalten zwar folgende allgemeine Merkmale:

"Mitarbeiter,



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



1. ...

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

..."

Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, daß damit nach dem Willen der Tarifvertragsparteien auch Mitarbeiter, die spezielle Tätigkeitsbeispiele der VergGr. 13 erfüllen, nach dem allgemeinen Merkmal der VergGr. 14 Nr. 2 a eingruppiert werden können. Denn diejenigen Mitarbeiter nach Tätigkeitsbeispielen der VergGr. 13, die aufgrund besonderer Qualifikation in VergGr. 14 eingruppiert sind, sind dort wiederum in speziellen Tätigkeitsbeispielen erfaßt, z. B. Sachbearbeiter im Personaldienst der Gruppe 13 (VergGr. 14 Nr. 1), Flugdienstberater der Gruppe 13 (VergGr. 14 Nr. 5), Küchen-Chefs im Kantinenbetrieb der Gruppe 13 (VergGr. 14 Nr. 9). Daher können nach dem allgemeinen Merkmal der VergGr. 14 Nr. 2 a nur solche Arbeitnehmer eingruppiert werden, die kein spezielles Tätigkeitsbeispiel der VergGr. 13 erfüllen, sondern lediglich die allgemeinen Merkmale dieser Vergütungsgruppe.

Auch nach dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung, der bei der Tarifauslegung neben dem Wortlaut gleichermaßen zu berücksichtigen ist (BAG Urteil vom 12. September 1984 - 4 AZR



336/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen), sind die Tätigkeitsbeispiele der VergGrn. 10 bis 13 VergTV als abschließende Regelung der Eingruppierung für Sektionsleiter anzusehen. Beginnend mit der VergGr. 10 VergTV werden in der jeweils höheren Vergütungsgruppe jeweils höhere Anforderungen gestellt, wobei in der VergGr. 13 die Sektionsleiter erfaßt sind "mit einem besonders großen Aufgabengebiet und umfangreicher Dispositions- und Entscheidungsbefugnis nach mindestens zweijähriger Tätigkeit als Sektionsleiter in Gruppe 11". Dieses Qualifikationsmerkmal, das einen großen Umfang an Aufgaben sowie ein hohes Maß an Verantwortung und Bedeutung der Tätigkeit (umfangreiche Dispositions- und Entscheidungsbefugnis) voraussetzt, läßt erkennen, daß die Tarifvertragsparteien damit auch die höchstqualifizierten Sektionsleiter erfassen wollten. Hätten die Tarifvertragsparteien darüber hinaus auch die VergGr. 14 für Sektionsleiter eröffnen wollen, hätten sie dies in irgendeiner Weise im Tarifvertrag zum Ausdruck gebracht, zumal ihnen die Verhältnisse bei der Beklagten gerade auch am Flughafen F durchaus bekannt sind und waren.

Wenn der Kläger demgegenüber als Betriebsleiter (Stationsbetriebsleiter) nach dem entsprechenden Tätigkeitsbeispiel der VergGr. 14 Nr. 10 VergTV ("Stations- und Frachtbetriebsleiter mit absolviertem Betriebsleiterlehrgang") eingruppiert werden will, verkennt er, daß er als Sektionsleiter kein Betriebsleiter im tariflichen Sinne sein kann. Bei den hier heranzuziehenden Tarifverträgen für das Bodenpersonal der Beklagten, der Lufthansa Service GmbH und der Condor Flugdienst GmbH handelt es sich, da



die Tarifverträge nur für diese drei Unternehmen gelten, der Sache nach um Firmentarifverträge, wie auch der Kläger nicht kennt. Dann aber muß davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien bei den Tätigkeits- und Funktionsbezeichnungen in den Vergütungsgruppen die Organisation in den drei betroffenen Unternehmen bedacht haben und hieran anknüpfen wollten. Es gilt hier ähnliches wie im Medienbereich (vgl. BAG Urteil vom 7. Februar 1979 - 4 AZR 562/77 -, AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Da es bei der Beklagten die Funktion eines Stationsbetriebsleiters und eines Betriebsleiters (Passageleiters) gibt, deren Inhaber die Vorgesetzten des Klägers sind, und auch dies den Tarifvertragsparteien bei Abschluß der Mantel- und Vergütungstarifverträge in dem Jahre 1981 bekannt war, kann der Kläger als ein dem Stationsbetriebsleiter und dem Betriebsleiter unterstellter Sektionsleiter nicht das tarifliche Merkmal des Betriebsleiters bzw. Stationsbetriebsleiters im Sinne der VergGr. 14 VergTV erfüllen. Im übrigen widerspräche dies auch dem allgemeinen Sprachgebrauch und der Verwendung des Begriffs eines Betriebsleiters im Wirtschaftsleben. Danach ist Betriebsleiter der verantwortliche Leiter eines Betriebs, auch Betriebsführer genannt (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 1, 1980, S. 656). Das bedeutet, daß der Betriebsleiter den gesamten Betrieb leitet. Diese Funktion übt der Kläger aber gerade nicht aus, er ist vielmehr nur der Leiter einer von acht bis neun Sektionen, in die die Beklagte ihre Fluggastabfertigung eingeteilt hat. Der Kläger leitet damit nur einen Teilbereich des Betriebs.

Auf sogenannte Regelungsvereinbarungen der Tarifvertrags-



parteien, auf die sich die Beklagte beruft, kommt es damit nicht mehr an. Es kann daher offenbleiben, ob solche Regelungsvereinbarungen zur Auslegung der vorliegenden strittigen Tarifnormen überhaupt herangezogen werden können.

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Kiefer

Wax





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)