

Aktenzeichen: 4 AZR 604/89

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 21. Februar 1990
- 4 AZR 604/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 25. August 1988
Frankfurt am Main - 13 Ca 1/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. August 1989
Frankfurt am Main - 13 Sa 208/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Flugstunden für Flugzeugführer

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; MTV Nr. 3 a Bordpersonal

Leitsatz:

Die zulässige Flugzeit für Bordpersonal beträgt nach § 4 MTV Nr 3 a Lufthansa 71 Stunden monatlich und ist nicht auf 53 Flugstunden gemäß § 9 MTV begrenzt. Die dort geregelten Mehrflugstundenprämien regeln nicht die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 604/89

13 Sa 208/89 Frankfurt am Main

Verkündet am
21. Februar 1990

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 1990 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 25. August 1989 - 13 Sa 208/89 - 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 steht seit 1969 in den Diensten der Beklagten.
Seit Februar 1981 wird er als verantwortlicher Flugzeugführer
eingesetzt und ist im 2-Mann-Cockpit auf Kurzstrecken tätig. Die
Parteien haben die Anwendung der für die Beklagte geltenden Ta-
rifverträge vereinbart.

Bis Ende 1986 setzte die Beklagte den Kläger nur in Einzel-
fällen so ein, daß die mit der Grundvergütung abgegoltene Zahl
der monatlichen Flugstunden überschritten wurde. Im Jahre 1987
ist der Kläger in 10 Monaten mit der Durchführung von Flugstunden
betraut worden, für die der Manteltarifvertrag für das Bordperso-
nal der Beklagten eine Mehrflugstundenprämie und (bei Überschrei-
tung von 59 Flugstunden) eine Mehrflugstundenvergütung vorsieht,
weil mit der Grundvergütung nur 53 Flugstunden abgegolten sind.

Der Kläger meint, nach den tariflichen Bestimmungen sei
seine regelmäßige Arbeitspflicht auf 53 Flugstunden im Monat be-
schränkt. Zu einer Mehrleistung sei er nur bei persönlichen Eng-
pässen oder in sonstigen Notsituationen der Beklagten bereit. Bei
der Beklagten sei auch eine betriebliche Übung entstanden, die



regelmäßige Arbeitszeit auf die Flugstunden zu begrenzen, die mit der Grundvergütung abgegolten seien.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der Kläger nicht verpflichtet ist, im Rahmen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses regelmäßig mehr als 53 Stunden Flugzeit pro Monat zu erbringen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die tariflich vorgesehenen arbeitszeitlichen Höchstgrenzen habe sie stets beachtet. Wenn bei mehr als 53 Flugstunden eine Mehrflugstundenprämie und bei mehr als 59 Flugstunden eine Mehrflugstundenvergütung zu zahlen seien, könne aus dieser Vergütungsregelung nicht geschlossen werden, daß damit die regelmäßige Arbeitszeit auf 53 Flugstunden begrenzt sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. 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. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen. Der Kläger kann nicht verlangen, daß



die Beklagte ihn monatlich regelmäßig nicht mehr als 53 Stunden Flugzeit einsetzt. Vielmehr ist die Beklagte im Rahmen ihres Direktionsrechts berechtigt, den Kläger bis zu einer monatlichen Flugzeit von 71 Stunden einzusetzen. Dies folgt aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag (MTV) Nr. 3 a für das Bordpersonal der Beklagten vom 4. Dezember 1986 aufgrund vertraglicher Vereinbarung Anwendung. Hinsichtlich der Arbeitszeit enthält § 4 MTV Nr. 3 a folgende Regelung:

"§ 4

Arbeitszeit, Flugdienst-, Flug- und Ruhezeit

1. Abschnitt: Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit umfaßt die Zeit, in der das Bordpersonal auf Anordnung der DLH/CFG Dienst leistet.

Zur Arbeitszeit zählt:

a) die Flugdienstzeit,

...

- (2) Die planmäßige Arbeitszeit darf innerhalb eines Kalendermonats 178, die Arbeitszeit innerhalb 30 aufeinanderfolgender Tage 210 Stunden nicht überschreiten.
- (3) In Ausnahmefällen können Überschreitungen mit Zustimmung der Personalvertretung erfolgen.

2. Abschnitt: Flugdienstzeit

- (1) Die Flugdienstzeit umfaßt:

die Flugzeit,

die Bodenzeit bei Zwischenaufenthalten,



- 5 -

1 Stunde für Vorbereitungsarbeiten,
1 Stunde für Abschlußarbeiten,
Wartezeiten am Flughafen bei verspäteten Flügen,
angeordnete Standby-Zeiten am Flughafen, wenn
ein Flugeinsatz unmittelbar vorausgegangen ist
oder sich anschließt,
die angeordnete Zeit im Simulator.

- (2) Die Dauer der höchstzulässigen flugplanmäßigen
Flugdienstzeit in einer Schicht ist abhängig
von der flugplanmäßigen Abflugzeit in Ortszeit
und von der Anzahl der flugplanmäßigen
Landungen. Als Ortszeit in diesem Sinne gilt
die Winterzeit; bei Abflügen aus Deutschland
gilt als Ortszeit die Sommerzeit, sofern und
soweit eine Sommerzeit eingeführt worden ist.
- a) Die Dauer der höchstzulässigen Flugdienst-
zeit beträgt bei einer Abflugzeit...

3. Abschnitt: Flugzeit

- (1) Als Flugzeit gilt die Blockzeit. Die Simulator-
zeit ist als Flugzeit anzurechnen. Zur Flugzeit
rechnet weiterhin die Tätigkeit als Trainings-
kapitän oder Trainingsflugingenieur im Cockpit-
Procedure-Trainer.
- (2) Für die Flugzeitbeschränkungen des Bordperso-
nals gelten folgende Regeln:
- a) Die Flugzeiten für das auf der Kurzstrecke
eingesetzte Zwei-Mann-Cockpitpersonal dürfen

71 Stunden im Monat

193 Stunden in 3 aufeinanderfolgenden Monaten

674 Stunden im Kalenderjahr

nicht überschreiten.

...

4. Abschnitt: Ruhezeiten

..."



Unstreitig ist beim Einsatz des Klägers die nach § 4 2. Abschnitt MTV Nr. 3 a festgesetzte höchstzulässige Flugdienstzeit sowie die nach § 4 3. Abschnitt MTV Nr. 3 a festgesetzte zulässige Flugzeit nicht überschritten worden.

Die Auffassung des Klägers, aus § 9 MTV Nr. 3 a folge, daß seine regelmäßige Flugzeit pro Monat nicht mehr als 53 Stunden betrage, kann der Senat nicht teilen. Insoweit heißt es in dem MTV Nr. 3 a:

"§ 9

Mehrflugstundenprämie/Mehrflugstundenvergütung

Die Angehörigen des Bordpersonals erhalten gemäß den nachfolgenden Bestimmungen eine Mehrflugstundenprämie oder eine Mehrflugstundenvergütung.

A. Berechnung der Mehrflugstundenprämie/Mehrflugstundenvergütung

(1) Mehrflugstundenprämie

...

(2) Mehrflugstundenvergütung

a) Höhe

Die Angehörigen des Bordpersonals erhalten eine Mehrflugstundenvergütung, die um 40 % höher ist als der ungerundete Wert der nach Abs. 1 errechneten jeweiligen Mehrflugstundenprämie.

...

B. Entstehen des Anspruchs

(1) Mehrflugstundenprämie wird gezahlt für

a) Flugzeugführer (ausgenommen Fluglehrer) im 2-Mann-Cockpit DLH-Kurzstrecke nach mehr als 53 Flugstunden

...



C. Anrechnung von Flugzeiten

(1) Allgemein

...

- d) Bei der Berechnung des Anspruchs auf Mehrflugstunden werden den Angehörigen des Bordpersonals der DLH/CFG für jeden im Monat wegen Erholungsurlaubs, unbezahlten Urlaubs oder gemäß § 15 ausfallenden Kalendertag folgende Flugstunden zusätzlich angerechnet:

Diese betragen für

- Flugzeugführer (ausgen. Fluglehrer) im 2-Mann-Cockpit DLH-Kurzstrecke pro Kalendertag im Monat 1,77 - im Monat jedoch insgesamt nicht mehr als 53 Stunden

..."

Wie schon die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, enthält § 9 MTV Nr. 3 a nur eine Regelung der Vergütung des Bordpersonals. Dies folgt aus dem für die Tarifauslegung in erster Linie maßgebenden Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Die Arbeitszeit einschließlich der zulässigen Flugdienstzeiten und Flugzeiten ist in § 4 MTV Nr. 3 a geregelt. Wenn die Tarifvertragsparteien eine regelmäßige Flugdienstzeit oder eine regelmäßige Flugzeit für die Angehörigen des Bordpersonals festsetzen wollten, hätten sie dies nach dem systematischen Zusammenhang der tariflichen Regelungen in § 4 MTV Nr. 3 a geregelt. Da sie sich dort aber nur auf die Festsetzung von Höchstarbeitszeiten beschränkt haben, folgt daraus, daß es innerhalb des zugelassenen Rahmens der Arbeitszeit, Flugdienstzeit und Flugzeit im Rahmen des Direktionsrechts der Beklagten liegt, wie sie den Kläger einsetzt.



Dies ergibt sich auch aus § 4 1. Abschnitt Abs. 1 MTV Nr. 3 a. Nach dieser Vorschrift umfaßt die Arbeitszeit die Zeit, in der das Bordpersonal "auf Anordnung der DLH/CFG" Dienst leistet. Demgegenüber enthält § 9 MTV Nr. 3 a keinen Anhaltspunkt dafür, daß es sich bei den Flugstunden, für die Mehrflugstundenprämie oder Mehrflugstundenvergütung zu zahlen ist, um Mehrarbeit handelt oder um Arbeit, die über eine regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht. Die gesetzlichen Grenzen für Mehrarbeit im Sinne der AZO sind auch bei den vom Kläger durchgeführten Flugstunden nicht tangiert. Eine arbeitstägliche Arbeitszeit von 8 Stunden wird nicht überschritten.

Nach dem erkennbaren Sinn und Zweck des § 9 MTV Nr. 3 a gehen die Tarifvertragsparteien ersichtlich davon aus, daß das Bordpersonal bei der Überschreitung einer bestimmten Anzahl von Flugstunden höheren Belastungen ausgesetzt ist, als wenn sich die Flugstunden auf die Zahlen beschränken, die in § 9 MTV Nr. 3 a im einzelnen aufgeführt sind. Die Mehrflugstundenprämie und die Mehrflugstundenvergütung sollen damit die besonderen zusätzlichen Belastungen ausgleichen. Wenn nur bis zu 53 Flugstunden im Monat anfallen, obwohl bis zu 71 Flugstunden zulässig wären (§ 4 3. Abschnitt Abs. 2 MTV Nr. 3 a), soll dies mit einer niedrigeren Vergütung abgegolten werden als die Ableistung einer höheren (zulässigen) Zahl von Flugstunden. Eine solche Regelung liegt im Rahmen der Tarifautonomie und ist im übrigen auch einleuchtend.

Der Kläger kann auch nichts daraus herleiten, daß bei der Fortzahlung von Vergütung im Krankheitsfalle und bei der Anrechnung von Flugstunden bei Freistellung von der Arbeit (Erholungs-



urlaub, unbezahlter Urlaub usw.) Mehrflugstundenprämien und Mehrflugstundenvergütungen nicht berücksichtigt werden (§ 13 MTV Nr. 3 a bei Krankenbezügen) und pro Kalendertag im Monat nur 1,77 Flugstunden, höchstens 53 Flugstunden angerechnet werden (§ 9 Abschnitt C Abs. 1 Buchst. d MTV Nr. 3 a). Damit bringen die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck, daß sie Mehrflugstundenprämien und Mehrflugstundenvergütungen nur für tatsächlich auftretende besondere Belastungen zahlen wollen. Es liegt dann in ihrem Regelungsermessen, das auch mit den Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes in Übereinstimmung steht (§ 2 Abs. 3 LFZG), ob im Krankheitsfalle oder bei Freistellung von der Arbeit die insoweit nicht auftretende zusätzliche Belastung im Hinblick auf in der Vergangenheit erbrachte Leistungen berücksichtigt werden sollen oder nicht.

Auf betriebliche Übung kann der Kläger seinen Klageantrag nicht stützen. Insoweit geht das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, wenn es ausführt, eine betriebliche Übung setze neben einer ständigen, tatsächlichen Übung im Betrieb des Arbeitgebers ein Verhalten des Arbeitgebers voraus, das bei den Arbeitnehmern den Eindruck vermittele, der Arbeitgeber wolle sich für die Zukunft hieran rechtsverbindlich binden (vgl. BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost m. w. N.). Das Landesarbeitsgericht stellt hierzu fest, daß es an einem solchen Vertrauenstatbestand vorliegend fehle. Der Kläger habe nichts dafür vorgetragen, daß er davon ausgehen durfte, die Beklagte betrachte den keine Mehrvergütung auslösenden Teil der Flugstunden als Regelarbeitszeit, die Mehrflugstunden aber als Mehr- oder



Überarbeit. Insoweit hat die Revision keine zulässigen Verfahrensrügen erhoben, so daß der Senat an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden ist (§ 561 ZPO). Ob dem Entstehen einer betrieblichen Übung die tariflich vorgesehene Schriftform für Nebenabreden und Vertragsänderungen entgegenstand (§ 1 Abs. 3 MTV Nr. 3 a), bedarf daher keiner Erörterung.

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

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Etzel

Dr. Börner

Wax



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)