

Aktenzeichen: 8 AZR 511/02
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 20. November 2003
- 8 AZR 511/02 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 17. Januar 2001
- 17 Ca 4000/00 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. Mai 2002
- 8 Sa 1010/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines geschäftsführenden Gewerkschaftssekretärs

Gesetz:

Kollektiver Vertrag über die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vom 15. April
1983 und 27. Juni 1983

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 511/02
8 Sa 1010/01
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. November 2003

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Vesper und die ehrenamtliche Richterin Iskra für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 8. Mai 2002 - 8 Sa 1010/01 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung hinsichtlich der Vertre-



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



tungszulage zurückgewiesen hat. Insoweit wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Hessische Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers, Zahlung einer Vertretungszulage und über die Zahlung eines Vergütungsvorschusses.

Der Kläger ist seit 1983 bei dem Beklagten bzw. dessen Rechtsvorgängerin, der Gewerkschaft ÖTV, beschäftigt. Er war zunächst mit den Tätigkeiten eines Rechtssekretärs betraut und ist seit August 1985 geschäftsführender Sekretär der Nebenstelle Frankfurt-Flughafen der ÖTV-Kreisverwaltung. Zur Tätigkeit des Klägers gehören folgende Aufgaben:

- Betreuung der Betriebe FAG (Flughafen Aktiengesellschaft) und LUG (Luftfracht-Umschlags-Gesellschaft);
- Betreuung von ca. 4.300 Mitgliedern;
- Geschäftsführung der Bezirksabteilungen, Luftverkehrsgesellschaften und Verkehrsflughäfen;
- Rechtsstreite der betreuten Mitglieder vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main und dem Hessischen Landesarbeitsgericht sowie Vertretung des Prozessbevollmächtigten des Beklagten vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht während dessen Abwesenheit;
- Erstellung vorbereitender Vorlagen im Rahmen der Tätigkeit im Aufsichtsrat der FAG;
- Tarifarbeit für FAG und LUG.

In einer Ergebnisniederschrift einer Besprechung zwischen Hauptvorstand, Bezirksleitung Hessen und Kreisverwaltung der ÖTV aus dem Jahre 1985 wurden Funktion und Aufgabenstellung der Nebenstelle niedergelegt, in welcher der Kläger tätig ist. Sie lautet auszugsweise:



„I. Bei der Erfüllung der Aufgaben für alle Organisationsebenen durch die Nebenstelle Frankfurt-Flughafen wird von folgenden Grundsätzen ausgegangen:

...

4. Bezirks- und Hauptverwaltung müssen der Nebenstelle Frankfurt-Flughafen bei der Wahrnehmung übergreifender Aufgaben den notwendigen Raum für selbständiges Arbeiten einräumen.

5. Bezirks- und Hauptverwaltung sollen nicht in die kreisverwaltungsbezogene Arbeit des Flughafenbüros hineinregieren. Die Verantwortlichkeit des Kreisgeschäftsführers und der Bezirksleitung nach Satzung und Geschäftsanweisung ist davon nicht berührt.

6. Die Wahrnehmung kreisverwaltungsübergreifender Aufgaben darf keine neuen Strukturen der Dienst- und Fachaufsicht zum Ergebnis haben. Um Abgrenzungsdiskussionen zu vermeiden, ist die umfassende Information der Stellen notwendig, die im Sinne einer rationellen Arbeitsweise nicht ständig eingreifen sollen, aber jederzeit in der Lage sein müssen, sich ‚zuzuschalten‘.

...

II. Als beispielhafte übergreifende Aufgaben wurden von den jeweiligen Ebenen der Bundesabteilung der Bezirksleitung folgende Schwerpunkte beschrieben:

1. Bundesabteilung

Die Erledigung für den gHV und die Bundesabteilung kann auf ein Minimum begrenzt werden. Es handelt sich um: Teilnahme an Tarifverhandlungen für den Luftfahrtbereich, Vertretung in den Tarifkommissionen. Außerdem ist auch eine technische Unterstützung des Flughafenbüros bei Tarifverhandlungen, sofern sie in Hessen stattfinden, erforderlich. Zur Vorbereitung der Tarifkommissionssitzungen können Seminare organisiert werden.

...

III. Als konkrete Absprache für die weitere Arbeit wurde Folgendes nochmals festgehalten bzw. vereinbart:

1. Die Nebenstelle Frankfurt-Flughafen der ÖTV-Kreisverwaltung Frankfurt ist ein Büro der Kreisverwaltung und hat die Aufgabenstellung einer Kreisverwaltung zu erfüllen.

...



4. Die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben der Bezirksabteilung Luftfahrt und Flughäfen (vgl. II. Ziff. 2.) und die sich daraus ergebenden Abteilungsgeschäftsführungsaufgaben werden der Nebenstelle Frankfurt-Flughafen übertragen. Ein konkret zu benennender Sekretär wird im Auftrag der Bezirksleitung mit der Führung der Geschäfte der Bezirksabteilung betraut.

5. Für die Wahrnehmung dieser zusätzlichen Aufgaben erhält der geschäftsführende Sekretär der Nebenstelle Frankfurt-Flughafen eine Ausgleichszulage.

...“

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die zwischen der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie deren Gesamtbetriebsrat vereinbarten „Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV“ Anwendung. Nach deren § 5 Abs. 1 richtet sich die Vergütung nach der Vergütungsregelung für Beschäftigte der Gewerkschaft ÖTV. Eine solche wurde am 15. April/27. Juni 1983 in Gestalt des „Kollektiven Vertrages über die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“ (im Folgenden: Kollektiver Vertrag) ebenfalls zwischen der ÖTV und ihrem Gesamtbetriebsrat vereinbart.

Seit der Kläger geschäftsführender Sekretär ist, zahlt ihm der Beklagte eine Vergütung nach § 2 VergGr. 10 Stufe 8 des Kollektiven Vertrages mit einer persönlichen Zulage in Höhe der Differenz zur VergGr. 12 Stufe 8.

Bereits im Jahre 1995 erhob der Kläger Klage mit dem Ziel der Vergütung nach VergGr. 14; sie blieb in allen Instanzen erfolglos. Im Jahre 1999 nahm der Kläger als Mitglied der Tarifkommission an Tarifverhandlungen für den Bereich der LUG teil.

Im Oktober 1999 beantragte der Kläger erfolglos die Zahlung eines Vergütungsvorschusses zur Ablösung eines Darlehens, das er für den Kauf eines Kraftfahrzeuges aufgenommen hatte. Der Kaufpreis betrug 22.975,01 DM. Sein bisheriges Fahrzeug mit einem Zeitwert von 29.000,00 DM übernahm die Ehefrau des Klägers.

Der Kläger hat vorgetragen, seine Aufgaben hätten sich seit der früheren klageabweisenden Entscheidung wesentlich geändert. Ihm sei die Aufgabe übertragen worden, die Tarifverhandlungen für die Beklagte bei der Firma LUG und bei weiteren Gesellschaften zu führen. Die Tarifarbeit habe in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen; im Jahre 1999 habe sie ca. 60 % seiner Arbeitszeit in Anspruch genom-



men. Zur Tarifarbeit gehöre auch die Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen, die im Manteltarifvertrag mit der LUG vorgesehen und deren integraler Bestandteil seien. Er habe auch im Auftrag der Bundesverwaltung die Aufgaben eines Tarifsekretärs wahrgenommen und auch Tarifkommissionen gebildet sowie Tarifverträge entworfen. Daraus folge ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 14 des Kollektiven Vertrages. Jedenfalls aber sei der Beklagte verpflichtet, ihm eine Vertretungszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dieser Vergütung und dem ihm gezahlten Entgelt nach VergGr. 12 zu gewähren.

Aus der Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 7 ergebe sich sein Anspruch auf einen Vergütungsvorschuss zum Erwerb eines privaten Kfz. Dieses brauche er für seine Tätigkeit für den Beklagten; auch seine Ehefrau benötige im Hinblick auf die Kinder einen eigenen Pkw.

Er hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, ihm gemäß § 3 GBV Nr. 7 einen Vergütungsvorschuss in Höhe von 21.000,00 DM zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG vom 9. Januar 1998 (BGBl. I S. 1242) seit jeweils dem 1. des Folgemonats;
2. den Beklagten zu verurteilen, ihn ab dem 1. Dezember 1998 monatlich fortlaufend gemäß VergGr. 14 Stufe 8 des Kollektiven Vertrages über die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV zu vergüten;

hilfsweise, den Beklagten zu verurteilen, an ihn für den Monat Dezember 1998 700,94 DM, für die Monate Januar 1999 bis März 2000 je 716,36 DM sowie für die Monate ab April 2000 je 731,41 DM zusätzlich zur gezahlten Vergütung als Differenzbetrag monatlich zu zahlen nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG vom 9. Januar 1998 (BGBl. I S. 1242) seit jeweils dem 1. des Folgemonats.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, der Kläger habe nicht selbständig und eigenverantwortlich Tarifverhandlungen geführt, sondern lediglich den verantwortlichen Tarifsekretär der Hauptverwaltung hierbei unterstützt und im Einzelfall vertreten. Der Kläger habe die üblichen Aufgaben eines Betreuungssekretärs durchgeführt, wozu insbesondere die Beratung der Betriebsräte beim Ausarbeiten von Betriebsvereinbarungen gehöre. Nach



den Richtlinien über die Tarifarbeit sei es Aufgabe des beim Hauptvorstand gebildeten Tarifsekretariats, den Hauptvorstand bei der Tarifarbeit zu unterstützen. Der Kläger übe nicht die Aufgaben eines Tarifsekretärs in der Hauptverwaltung aus, der für eine Vielzahl von Tarifverträgen bundesweit verantwortlich sei. Auch auf eine Vertretungszulage bestehe kein Anspruch. Ebenso wenig könne der Kläger einen Vergütungsvorschuss verlangen.

Die Klage blieb in den Vorinstanzen erfolglos. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung hinsichtlich des hilfsweise gestellten Antrages auf Zahlung einer Vertretungszulage zurückgewiesen hat. Insoweit lässt sich noch nicht beurteilen, ob der Kläger diese Zulage verlangen kann, so dass der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen war. Im Übrigen hat die Revision keinen Erfolg.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger unterfalle nicht der VergGr. 14 des Kollektiven Vertrages, denn er habe keine der dort aufgeführten Funktionen inne. Er gehöre weder der Hauptverwaltung an noch sei er ihr zugeordnet. Auch habe er nicht die Funktion eines Tarifsekretärs, der selbständig und verantwortlich Tarifverhandlungen führe. Bei diesem Merkmal der VergGr. 14 handele es sich um eine Funktion und nicht um eine Tätigkeitsbeschreibung. Dem Kläger sei die Funktion eines geschäftsführenden Sekretärs der Nebenstelle Frankfurter Flughafen und nicht diejenige eines Tarifsekretärs zugewiesen. Der Umfang der vom Kläger geleisteten Tarifarbeit sei daher unbeachtlich. Auch die in der Vergütungsregelung aufgestellten Voraussetzungen für die Zahlung einer Vertretungszulage seien nicht gegeben.

Schließlich könne der Kläger auch keinen Vorschuss verlangen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 7 begründe keine zwingende Verpflichtung, sondern stelle die Zahlung in das billige Ermessen des Beklagten. Es widerspreche nicht billigem Ermessen, den Vorschuss mit der Begründung abzulehnen, der Restwert des der Ehefrau überlassenen Pkw übersteige den Wert des neuen Fahrzeugs. Dies ergebe sich daraus, dass die GBV Nr. 7 eine Regelung enthalte, nach welcher der voraussichtliche



Erlös aus dem Verkauf des alten Fahrzeugs mitzuteilen sei und der Vorschuss die tatsächlichen Aufwendungen für den Kauf des Fahrzeugs nicht übersteigen dürfe. Daraus folge, dass der Vorschuss nicht der Anschaffung eines Zweitfahrzeugs dienen solle.

II. Der Senat folgt den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Eingruppierung und der daraus folgenden Vergütung des Klägers. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann der hilfsweise zum Eingruppierungsantrag gestellte Antrag auf Zahlung einer Vertretungszulage jedoch nicht abgewiesen werden. Insoweit bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Den Antrag zur Zahlung eines Vorschusses hat das Landesarbeitsgericht zutreffend abgewiesen.

1. Die Eingruppierungsklage ist zulässig.

a) Soweit der Kläger beantragt, den Beklagten zu verurteilen, ihm ab Dezember 1998 Vergütung nach einer höheren Entgeltgruppe zu zahlen, bedarf der Antrag der Auslegung. Nach dem Wortlaut handelt es sich um eine Leistungsklage, die sich auch auf zukünftige Leistungen bezieht, wobei die für den Zahlungsantrag erforderliche Bezifferung fehlt. Die vom Berufungsgericht zutreffend vorgenommene Auslegung des Antrages ergibt jedoch, dass es sich um einen Eingruppierungsfeststellungsantrag handeln soll. Bei der Auslegung von Klageanträgen ist zu ermitteln, auf welches Rechtsschutzbegehren sich die Klage richtet (vgl. BAG 9. Dezember 1997 - 3 AZR 661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16; 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236 = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 26 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 9). Ersichtlich kommt es dem Kläger auf die Klärung der Rechtsfrage an, ob ihm - wie er meint - statt der gewährten Vergütung nach VergGr. 12 eine solche nach VergGr. 14 des Kollektiven Vertrages zusteht. Dies ergibt sich aus seinem Vorbringen in den Tatsacheninstanzen und aus der Revisionsbegründung.

b) Nach dieser Auslegung ist der Antrag zulässig. Es handelt sich danach insoweit um eine allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch im privatwirtschaftlichen Bereich keine Bedenken bestehen (zB Senat 21. August 2003 - 8 AZR 430/02 -; 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -; 13. Februar 2003 - 8 AZR 140/02 - AP BGB § 611 Gewerkschaftsangestellte Nr. 5; 20. Juni 2002 - 8 AZR 499/01 -). Der Kläger kann zumindest für die Zukunft, auf die sich die Klage auch erstreckt, seine Ansprüche nicht beziffern und ist daher insoweit an der Erhebung einer Leistungsklage gehindert



(vgl. BAG 23. September 1992 - 4 AZR 30/92 - BAGE 71, 195, 199 f. = AP BGB § 612 Diskriminierung Nr. 1 = EzA BGB § 612 Nr. 16).

c) Der Zulässigkeit dieses Antrages steht auch die Rechtskraft des Urteils im Eingruppierungsprozess 1995 nicht entgegen, mit welchem das Landesarbeitsgericht zum Az. 2/17/6 Sa 1733/96 das Höhergruppierungsverlangen des Klägers abgewiesen hatte.

aa) Zwar ist ein Antrag, der die gleiche Streitfrage erneut zur gerichtlichen Entscheidung stellt, unzulässig (BAG 23. März 1999 - 3 AZR 625/97 - AP ZPO § 322 Nr. 29 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 58; 12. Juni 1990 - 3 AZR 524/88 - BAGE 65, 194 = AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 10 = EzA ZPO § 322 Nr. 8; 1. Februar 1983 - 1 ABR 33/78 - BAGE 41, 316 = AP ZPO § 322 Nr. 14 = EzA ZPO § 322 Nr. 4).

bb) Die materielle Rechtskraft einer Entscheidung wirkt aber nur so lange, wie sich der entscheidungserhebliche Sachverhalt nicht wesentlich geändert hat (BAG 20. März 1996 - 7 ABR 41/95 - BAGE 82, 291 = AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 32 = EzA ZPO § 322 Nr. 10 mwN). Es müssen sich diejenigen Tatsachen geändert haben, die für die in der früheren Entscheidung ausgesprochene Rechtsfolge als maßgeblich angesehen wurden (BAG 27. Januar 1981 - 6 ABR 68/79 - BAGE 35, 1 = AP ArbGG 1979 § 80 Nr. 2). Im Interesse des Rechtsfriedens, der den Sinn der Rechtskraftwirkung einer gerichtlichen Entscheidung darstellt, genügt nicht jede geringfügige Änderung der Tatsachen (BAG 6. Juni 2000 - 1 ABR 21/99 - BAGE 95, 47 = AP ArbGG 1979 § 97 Nr. 9 = EzA ZPO § 322 Nr. 12); vielmehr müssen sich die tatsächlichen Verhältnisse derart geändert haben, dass sich der jetzt dem Gericht unterbreitete Streit als ein neuer und nicht als Fortsetzung des alten Rechtsstreits darstellt. Das bedeutet nicht, dass die Änderung der tatsächlichen Verhältnisse schon eine inhaltlich andere Entscheidung als früher bedingen muss. Es genügt vielmehr, wenn die Änderung der Verhältnisse die Feststellung verbietet, der hinsichtlich der nunmehr vorgetragenen tatsächlichen Verhältnisse bestehende Streit sei schon gerichtlich entschieden worden (BAG 1. Februar 1983 - 1 ABR 33/78 - BAGE 41, 316 = AP ZPO § 322 Nr. 14 = EzA ZPO § 322 Nr. 4).

cc) Gegenüber dem seinerzeitigen Eingruppierungsrechtsstreit liegt hier ein neuer Streitgegenstand (§ 322 Abs. 1 ZPO) vor. Der Kläger hat vorgetragen, er sei seit Dezember 1998 mit der Aufgabe betraut worden, Tarifverhandlungen mit der Fa. LUG zu führen. Auch mit anderen Gesellschaften habe er selbständig Tarifverhandlungen ge-



führt. Im Jahre 1999 habe er etwa 60 % seiner Arbeitszeit für tarifliche Aufgabenstellungen verwandt. Dieser Prozessstoff war nicht Gegenstand der zuvor ergangenen, rechtskräftigen Entscheidung. Auf sie stützt sich jedoch die vom Kläger vertretene Ansicht, er sei als Tarifsekretär der Hauptverwaltung im Sinne der VergGr. 14 des Kollektiven Vertrages anzusehen.

2. Die Eingruppierungsfeststellungsklage ist aber nicht begründet. Der Kläger ist nicht in VergGr. 14 des Kollektiven Vertrages über die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vom 15. April 1983 und 27. Juni 1983 eingruppiert. Er ist nicht Tarifsekretär im Bereich der Hauptverwaltung.

a) Der Kollektive Vertrag findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Er hat den Rechtscharakter einer Gesamtbetriebsvereinbarung (*BAG 22. Juni 1999 - 9 AZN 289/99 - BAGE 92, 109 = AP ArbGG 1979 § 72a Grundsatz Nr. 58 = EzA ArbGG 1979 § 72a Nr. 90*). Daher gilt er für die jeweiligen Arbeitsverhältnisse unmittelbar und zwingend (*BAG 22. Juni 1999 - 9 AZN 289/99 - aaO; 16. April 1997 - 4 AZR 408/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gewerkschaften Nr. 1*). Diese Geltung als Gesamtbetriebsvereinbarung bleibt von dem Übergang aller Arbeitsverhältnisse von der Gewerkschaft ÖTV auf den jetzigen Beklagten unberührt. Gehen alle oder mehrere Betriebe auf ein Unternehmen über, das bisher keinen Betrieb führte, so bleiben die in ihnen geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen als solche bestehen (*BAG 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 7 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 5*). Im Übrigen gilt der Kollektive Vertrag auch kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme.

b) Soweit hier von Belang, lautet der Kollektive Vertrag wie folgt:

„§ 1 Allgemeine Bestimmungen

(1) Die unter diese Vergütungsregelung fallenden Beschäftigten werden in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die den von ihnen ausgeübten Tätigkeiten oder Funktionen entspricht.

...

(5) Muß ein Beschäftigter wegen Krankheit oder sonstiger Abwesenheit eines Beschäftigten für länger als acht Wochen ununterbrochen und vertretungsweise eine gegenüber der eigenen Eingruppierung höher bewertete Tätigkeit ausüben, so ist ihm rückwirkend vom ersten Monat an eine Vertretungszulage zu zahlen.



Die Vertretungszulage ergibt sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen seiner Vergütung und der Vergütung, die ihm im Falle seiner Höhergruppierung in die entsprechend höhere Gruppe zustehen würde. ...

§ 2 Tätigkeits- oder Funktionsmerkmale

...

Vergütungsgruppe 9

- 1) Sekretär*) in selbständigen Aufgabengebieten nach mindestens einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe 8 und entsprechender Bewährung;
- 2) Sekretär nach Abschluß der Ausbildung;
- 3) Lehrer an ÖTV-Schiffahrtsschulen.

*) Protokollnotiz

Sekretäre in Kreisverwaltungen üben in der Regel die ihnen im Geschäftsverteilungsplan zugewiesenen Aufgaben selbständig und verantwortlich im Rahmen von Satzung, Richtlinien und Geschäftsanweisungen aus. Dazu gehören insbesondere:

- Mitglieder betreuen und werben;
- Abteilungen, Fachgruppen, Personengruppen, Vertrauensleute und Arbeitnehmervertretungen betreuen;
- Veranstaltungen vorbereiten, durchführen und leiten, sowie zu referieren;
- Schulungs- und Bildungsarbeit im Betreuungsbereich organisieren und durchführen;
- Prozesse aus dem Betreuungsbereich vorbereiten;
- Wahlen vorbereiten und durchführen;
- gewerkschaftliche Aktionen vorbereiten, organisieren und durchführen.

Vergütungsgruppe 10

Kreisverwaltung

- 1) Sekretär in Aufgabengebieten, die sich durch Arbeitsumfang, Bedeutung und Schwierigkeit aus der Vergütungsgruppe 9 herausheben.
- 2) Sekretär in der Vergütungsgruppe 9 Fallgruppe 1 oder 2 nach vierjähriger Tätigkeit in einer dieser Fallgruppen.



Bezirksverwaltung

- 1) Personengruppenssekretär, sofern nicht anders eingruppiert;
- 2) Referatssekretär;
- 3) Abteilungssekretär.

Hauptverwaltung

- 1) Referatssekretär;
- 2) Abteilungssekretär;
- 3) Programmierer;
- 4) Leiter von Archiv und Bibliothek.

Vergütungsgruppe 11

Kreisverwaltung

- 1) Geschäftsführer in Kreisverwaltungen mit bis zu 9000 abgerechneten Mitgliedern, in den ersten vier Jahren seiner Tätigkeit;

...

Vergütungsgruppe 12

Kreisverwaltung

- 1) Geschäftsführer in Kreisverwaltungen mit mehr als 9.000 abgerechneten Mitgliedern;
- 2) Geschäftsführer in Kreisverwaltungen mit bis zu 9.000 abgerechneten Mitgliedern nach vierjähriger Tätigkeit;

...

Bezirksverwaltung

- 1) Personengruppenssekretär, der noch andere Aufgabengebiete bearbeitet;
- 2) Abteilungsgeschäftsführer, der selbständig Tarifverhandlungen führt, oder noch andere Aufgabengebiete bearbeitet oder in mehreren Abteilungen mit unterschiedlichen Tarif- oder Dienstrechtsbereichen tätig ist;
- 3) Tarifsekretär;
- 4) Referatsleiter.

...



Vergütungsgruppe 13Kreisverwaltung

- 1) Geschäftsführer in Kreisverwaltungen mit mehr als 15.000 abgerechneten Mitgliedern.

...

Vergütungsgruppe 14Kreisverwaltung

- 1) Geschäftsführer in Kreisverwaltungen mit mehr als 40.000 abgerechneten Mitgliedern.

Hauptverwaltung

- 1) Tarifsekretär/in, der/die selbständig und verantwortlich Tarifverhandlungen führt;
- 2) Sekretär/in des geschäftsführenden Hauptvorstandes;
- 3) Leiter/in des Organisationsreferates;
- 4) Leiter/in des Personal- und Sozialwesens;
- 5) Leiter/in einer Bildungsstätte;
- 6) Leiter/in des Verbindungsbüros Bonn“

c) Ebenso wie der normative Teil von Tarifverträgen sind Betriebsvereinbarungen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wie Gesetze auszulegen (17. November 1998 - 1 AZR 221/98 - AP BetrVG 1972 § 77 Auslegung Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 101). Maßgeblich ist zunächst - entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung - der Wortlaut. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebspartner im Hinblick auf Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, sofern diese erkennbar zum Ausdruck gekommen sind. Zu beachten ist dabei der Gesamtzusammenhang der Regelung, weil er auf den wirklichen Willen der Betriebspartner und damit auf den Zweck der Regelung schließen lassen kann (17. November 1998 - 1 AZR 221/98 - aaO; 5. Februar 1997 - 10 AZR 553/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 112 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 92; 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 75 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 73). Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie praktische Übung und Entstehungsgeschichte berücksichtigt werden (vgl. zur Tarifauslegung 21. März 2001 - 10 AZR 41/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 75 = EzA TVG § 4 Einzelhandel



Nr. 43). Im Zweifel ist diejenige Auslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*Senat 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -; 16. Mai 1995 - 3 AZR 395/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 10 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 29; 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11 [alle zur Tarifauslegung]*).

Entgegen der Auffassung der Revision gelten diese Auslegungsgrundsätze unabhängig davon, ob der Kollektive Vertrag erst im Wege des Betriebsübergangs in das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem vorliegend Beklagten Eingang fand. Wie oben unter II 2 a) ausgeführt, bleibt seine Geltung als Gesamtbetriebsvereinbarung von dem Betriebsübergang unberührt, so dass auch die Auslegung den von der Rechtsprechung entwickelten Regeln folgt.

d) Die Anwendung dieser Grundsätze ergibt, dass der Kläger nicht in VergGr. 14 des Kollektiven Vertrages eingruppiert ist.

aa) Der Kläger erfüllt keine über VergGr. 12 hinausgehenden Anforderungen, wie sie für Beschäftigte der Kreisverwaltungen geregelt sind. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger als Geschäftsführer in einer Kreisverwaltung anzusehen ist. Nimmt man dies zu seinen Gunsten an, so hat er jedenfalls nicht vorgetragen, dass er das weitere Merkmal der Tätigkeit in einer Kreisverwaltung mit mehr als 15.000 (VergGr. 13) bzw. mehr als 40.000 (VergGr. 14) abgerechneten Mitgliedern erfüllt.

bb) Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, erfüllt der Kläger auch keines der für den Bereich der Hauptverwaltung geregelten Merkmale einer höheren Vergütungsgruppe. Insbesondere ist er dort nicht „Tarifsekretär, der selbständig und verantwortlich Tarifverhandlungen führt“ iSv. VergGr. 14.

(1) Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass der Kläger nicht in der Hauptverwaltung, sondern allenfalls in einer Kreisverwaltung tätig und schon daher nicht Tarifsekretär iSv. VergGr. 14 ist. Die Nebenstelle Frankfurt-Flughafen, deren geschäftsführender Sekretär der Kläger ist, kann zwar Aufgaben für alle Organisationsebenen erfüllen; dies ergibt sich aus der Ergebnisniederschrift der gemeinsamen Besprechung zwischen Hauptvorstand, Bezirksleitung Hessen und Kreisverwaltung Frankfurt vom 11. Juli 1985 (dort zu Ziff. I.). Bereits der organisatorische Aufbau des Beklagten auf der Grundlage dreier Ebenen - Hauptverwaltung, Bezirks- und Kreisverwaltungen - bringt es mit sich, dass bestimmte Aufgaben übergrei-



fend erledigt werden. Das Vorhandensein einer solchen Hierarchie der Verwaltung schließt es aus, die Tätigkeit jeder Einheit isoliert und unabhängig von der übergeordneten Ebene zu betrachten. Zugleich wird aber in der Ergebnisniederschrift ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei der Nebenstelle Frankfurt-Flughafen um ein Büro der Kreisverwaltung handelt (dort Ziff. III. 1.).

(2) Aus der Systematik des Kollektiven Vertrages ergibt sich, dass die Eingruppierung als Tarifsekretär in VergGr. 14 die Zugehörigkeit zur Hauptverwaltung voraussetzt. Die Tätigkeits- und Funktionsmerkmale ab VergGr. 10 sind jeweils nach der Organisationsebene untergliedert. Dabei können gleich bezeichnete Tätigkeiten unterschiedlichen Vergütungsgruppen in Abhängigkeit davon unterfallen, auf welcher Ebene sie angesiedelt sind. So erhält ein Referatsleiter der Bezirksverwaltung Vergütung nach VergGr. 12, ein solcher der Hauptverwaltung nach VergGr. 13. Auch Tarifsekretäre sind auf der Ebene der Bezirksverwaltung nur in der VergGr. 12 eingruppiert. Eine Unterscheidung kann in diesen Fällen nicht anhand der verrichteten Tätigkeit vorgenommen werden, sondern nur danach, ob der Arbeitnehmer auf Bezirks- oder Hauptverwaltungsebene eingesetzt wird. Diese Systematik legt es nahe, dass es nicht darauf ankommen soll, auf welcher Ebene bei übergreifenden Tätigkeiten der Schwerpunkt liegt, sondern wo der Arbeitnehmer beschäftigt ist.

(3) Zu Unrecht meint die Revision, das Fehlen der in mehreren Vergütungsgruppen verwendeten Formulierungen „in der Hauptverwaltung“, „in der Bezirksverwaltung“ etc. in VergGr. 14 spreche gegen diese Auslegung. Diese Formulierungen finden sich nur in den unteren Vergütungsgruppen (zB VergGr. 6: Sachbearbeiter/in in Bezirksverwaltungen oder der Hauptverwaltung); dort sind sie erforderlich, weil sie keine generelle Unterteilung nach den drei Ebenen vornehmen. Ab VergGr. 10 sind die Ebenen durch Überschriften voneinander abgesetzt. Dadurch wird dieses Erfordernis für die hierunter gefassten Tätigkeiten und Funktionen gleichsam „vor die Klammer gezogen“, so dass es einer Wiederholung bei jeder einzelnen Ziffer nicht bedarf. Die Tarifsystematik spricht daher für und nicht gegen die Annahme, dass der jeweilige Arbeitnehmer der Organisationsebene angehören muss.

(4) Hat danach der Kläger nicht die Funktion eines Tarifsekretärs der Hauptverwaltung, scheidet seine Eingruppierung in VergGr. 14 aus. Auf die Frage, ob er (vertretungsweise) die Tätigkeit eines Tarifsekretärs ausübt, der selbständig und verantwortlich Tarifverhandlungen führt, kommt es für seine Eingruppierung nicht an.



3. Ob der Kläger einen Anspruch auf die von ihm hilfsweise begehrte Vertretungszulage gem. § 1 Abs. 5 des Kollektiven Vertrages hat, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Hierzu bedarf es noch weiterer Feststellungen darüber, ob der Kläger, wie er behauptet, ab Dezember 1998 für länger als acht Wochen ununterbrochen und vertretungsweise die Tätigkeit eines Tarifsekretärs der Hauptverwaltung ausübte.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu festgestellt, der Kläger habe lediglich in einigen Fällen einen Tarifsekretär der Hauptverwaltung auf dessen Wunsch und wegen dessen Terminschwierigkeiten bei Tarifverhandlungen vertreten. Darin liege keine ununterbrochene und vertretungsweise ausgeübte höher bewertete Tätigkeit, schon gar nicht, wie § 1 Abs. 5 des Kollektiven Vertrages voraussetze, wegen Krankheit oder sonstiger Abwesenheit eines Beschäftigten für länger als acht Wochen.

Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Nach dem Vortrag des Klägers und den von ihm vorgelegten Schreiben der Hauptverwaltung des Beklagten führte der Kläger im Jahre 1999 als Vertreter des Tarifsekretärs der Hauptverwaltung für den Beklagten Tarifverhandlungen für den Bereich der LUG. Diesen Vortrag und die Schreiben der Hauptverwaltung hat das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend gewürdigt. So heißt es in dem Schreiben des Tarifsekretärs der Hauptverwaltung K an die Geschäftsleitung der LUG vom 14. Januar 1999 zur Aufnahme von Tarifverhandlungen:

„Leider kann der Unterzeichner wegen Wahrnehmung eines anderen festgelegten Termins an der Verhandlung nicht teilnehmen. Um aber zu vermeiden, daß der Ablauf durch Terminverschiebungen aufgehalten wird, übertragen wir die Verhandlungsführung, die bei der ÖTV-Hauptverwaltung liegt, bei Abwesenheit des Unterzeichners auf Herrn R vom ÖTV-Flughafenbüro Frankfurt/Main.“

Insbesondere das Schreiben der ÖTV-Hauptverwaltung vom 8. November 1999 geht von einer - zeitlich unbegrenzten - Übertragung der Verhandlungsführung bei Abwesenheit des Tarifsekretärs der Hauptverwaltung, Herrn K, aus. Auch das Schreiben der ÖTV-Hauptverwaltung vom 30. April 1999 spricht von dem Kläger als „beauftragten ÖTV-Verhandlungsführer“.



Das Landesarbeitsgericht wird auch den Beginn und das Ende der vom Kläger geführten Tarifverhandlungen festzustellen haben. Ob der Kläger die Vertretertätigkeit für den Tarifsekretär über länger als acht Wochen ausübte, ist nicht davon abhängig, ob er täglich acht Wochen lang Tarifverhandlungen führte, sondern ob die Tarifverhandlungen, die der Kläger als Vertreter des Tarifsekretärs führte, sich insgesamt über acht Wochen erstreckten. Nach Beendigung der Tarifverhandlungen endete ein etwaiger Anspruch des Klägers auf die Vertretungszulage.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts scheidet ein Anspruch des Klägers auf Vertretungszulage nicht bereits deshalb aus, weil der Tarifsekretär der Hauptverwaltung K lediglich aus terminlichen Gründen an den Tarifverhandlungen verhindert war. Die Formulierung „wegen Krankheit oder sonstiger Abwesenheit eines Beschäftigten“ schließt auch eine Verhinderung aus terminlichen Gründen mit ein. Sinn und Zweck der Vertretungszulage ist es, eine erhebliche Vertretungstätigkeit zu honorieren, ohne dabei auf bestimmte Vertretungsfälle abzustellen. Auch die Verhinderung des Tarifsekretärs aus terminlichen Gründen ist somit eine „sonstige Abwesenheit“ iSv. § 1 Abs. 5 des Kollektiven Vertrages.

4. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht entschieden, dass der Kläger keinen Entgeltvorschuss zur Anschaffung eines Pkw verlangen kann.

a) Die vom Kläger als Anspruchsgrundlage betrachtete Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 7 über die Zahlung von Vergütungsvorschüssen lautet, soweit vorliegend von Belang:

„§ 1

Der geschäftsführende Hauptvorstand kann den Beschäftigten Vergütungsvorschüsse zahlen. Die Vorschüsse sind über die zuständige Bezirksleitung oder das Vorstandssekretariat beim Personal- und Sozialwesen der Hauptverwaltung zu beantragen.

§ 2

Ein Vergütungsvorschuß kann bis zur Höhe des dreifachen monatlichen Bruttobezuges gezahlt werden, wenn Beschäftigte durch nicht durch sie zu vertretende Gründe (z.B. Leitungswasserschaden, Überschwemmung, Brand, Blitzschlag, Erdbeben etc.), besondere familiäre Situationen oder wegen ganz oder zum Teil selbst zu tragender Kosten für eine medizinische oder zahnmedizinische Behandlung in eine ernsthafte wirtschaftliche Notlage geraten und dies bei der Antragstellung durch Beifü-



gung von Unterlagen und Erklärungen, auch zu ihren Vermögensverhältnissen, glaubhaft gemacht haben.

...

§ 3

(1) Beantragt ein/e Beschäftigte/r einen Vergütungsvorschuß für den Erwerb eines privateigenen Kraftfahrzeuges, das auch dienstlich genutzt wird, kann der Vorschuß bis zu drei Brutto-Monatsvergütungen betragen.

(2) Mit dem Antrag auf einen Vergütungsvorschuß nach Abs. 1 hat der/die Beschäftigte dem Personal- und Sozialwesen der Hauptverwaltung den Kaufvertrag des Fahrzeuges vorzulegen und den voraussichtlichen Erlös aus dem Verkauf des alten Kraftfahrzeuges mitzuteilen. Der Vorschuß darf die tatsächlichen Aufwendungen für den Kauf des Kraftfahrzeuges nicht übersteigen.

(3) Der Vorschuß wird in längstens 42 monatlichen Raten von der Vergütung einbehalten.“

b) Nach § 3 iVm. § 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 7 „kann“ einem Beschäftigten ein Vergütungsvorschuss für den Erwerb eines privateigenen Kraftfahrzeugs, das auch dienstlich genutzt wird, gezahlt werden. Eine Verpflichtung des Beklagten, einen Vorschuss zu zahlen, besteht damit nur, wenn die Ermessensentscheidung im Einzelfall auf „null“ reduziert ist. Dies war im Streitfall, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht entschieden hat, nicht der Fall.

Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass der Beklagte die Zahlung des Vorschusses billigerweise deshalb ablehnen konnte, weil der Restwert des alten Fahrzeugs des Klägers, das er seiner Ehefrau überließ, über dem Wert des neuen Fahrzeugs liegt. In § 3 Abs. 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 7 ist gerade geregelt, dass der voraussichtliche Erlös aus dem Verkauf des alten Fahrzeugs mitzuteilen ist und der Vorschuss die tatsächlichen Aufwendungen für den Kauf des Kraftfahrzeugs nicht übersteigen darf. Aus dieser Anrechnungsvorschrift folgt, dass die Vorschussregelung keinesfalls dazu dienen soll, den familiären Lebensstandard durch Erwerb eines „Familienzweitwagens“ zu erhöhen, sondern lediglich um ein auch dienstlich nutzbares Privatfahrzeug zu erwerben.

Dieses Auslegungsergebnis wird letztlich auch vom Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB gestützt. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass er keinen anrechenbaren Verkaufserlös erzielte, da er diesen dadurch verhinderte,



dass er den alten Wagen nicht verkaufte, sondern seiner Ehefrau unentgeltlich überließ.

Hauck Dr. Wittek Laux

Dr. Vesper R. Iskra

