

---

**Datum:** 13.04.2023  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 6. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 6 Sa 721/22  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2023:0413.6SA721.22.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Köln, 2 Ca 4090/22  
**Schlagworte:** Beschäftigung; Vertragsauslegung; Fluggastkontrolle; Betriebsübergang; Schichtleiter, Terminalleiter, Supervisor  
**Normen:** § 611 a Abs. 1 BGB; § 106 GewO  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**  
Einzelfall einer Vertragsauslegung nach diversen Betriebsübergängen zur Bestimmung des Inhalts der vertraglich geschuldeten Beschäftigung.

---

**Tenor:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 07.09.2022 - 2 Ca 4090/22 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Tatbestand**

Die Parteien streiten um den Inhalt und/oder die Benennung des Beschäftigungsanspruchs des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis. Dabei geht es vor allem um die Frage, ob die Tätigkeit, die der Kläger bisher vertrags- und weisungsgemäß ausgeübt hat und die bei der ersten Anstellungsgesellschaft „Schichtleiter“ hieß, nun nach zwei

Betriebsübergängen derjenigen Tätigkeit entspricht, die die Beklagte aktuell „Schichtleiter“ nennt.

Der Kläger wurde zum 04.01.2010 von der Firma F GmbH als Luftsicherheitsassistent einstellt. Mit Schreiben vom 01.09.2011 ernannte die F GmbH den Kläger zum dort sogenannten „Schichtleiter“ und zahlte ihm hierfür zuletzt eine Zulage von 1,50 Euro brutto pro Stunde. Zum 01.01.2015 ist das Arbeitsverhältnis auf die SE & Co. KG (nachfolgend: „K“) übergegangen. Eine mit „Schichtleiter“ bezeichnete Funktion gab es im Organigramm der Firma K nicht. Die Firma K beschäftigte den Kläger als sog. „Terminalleiter“ und zahlte ihm hierfür ebenfalls eine Zulage von 1,50 Euro brutto pro Stunde. Zum 01.07.2021 ist das Arbeitsverhältnis auf die hiesige Beklagte übergegangen. Die Beklagte beschäftigt den Kläger als sog. „Supervisor“ und zahlt ihm hierfür ebenfalls eine Zulage von 1,50 Euro brutto pro Stunde. Bei der Beklagten gibt es im Vergleich zu den Firmen F und K eine weitere Karriere-Ebene (aufsteigend sortiert), die bei der Beklagten den Namen „Schichtleiter“ trägt:

Nr.	FIS	Kötter	Beklagte	Zulage (EUR/h)
1	Luftsicherheitsassistent	Luftsicherheitsassistent	Luftsicherheitsassistent	Keine
2	Fachaufsicht	Fachaufsicht	Fachaufsicht	Keine
3	Schichtleiter	Terminalleiter	Supervisor	1,50 EUR
4			Schichtleiter	3,00 EUR
5	Stationsleitung	Stationsleitung	Stationsleitung	

Soweit und solange beide Terminals für den Flugverkehr geöffnet waren, wurde durchgehend je Terminal ein Schichtleiter (bei F) bzw. ein Terminalleiter (bei K) eingesetzt.

Mit seiner seit dem 29.07.2022 anhängigen Klage begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten, ihn als Schichtleiter zu beschäftigen.

Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger vorgetragen, früher bei Firma F, sei er auch Schichtleiter gewesen. Bei der Beklagten sei der Supervisor quasi nur der Assistent des Schichtleiters. Die Tätigkeiten seien zwar in etwa gleich, aber der Supervisor trage weniger Verantwortung, wenn der Schichtleiter anwesend sei.

Der Kläger hat beantragt,  
die Beklagte zu verurteilen, ihn als Schichtleiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat zur Verteidigung gegen die Klage vorgetragen, die Tätigkeit des „Schichtleiters“ sei in ihrem Betrieb aufgrund der Anforderungen der Bundespolizei im

Rahmen der Ausschreibung neu eingeführt worden. Der „Schichtleiter“ bei ihr sei nicht identisch mit dem „Schichtleiter“ bei der Firma F . Die Funktion des „Schichtleiters“ bei der Firma F bzw. des „Terminalleiters“ bei der Firma K entspreche bei ihr der Funktion des „Supervisors“. Der als Funktion neu geschaffene „Schichtleiter“ habe darüberhinausgehende Aufgaben vor allem im Personalbereich (z.B. Konfliktgespräche, Beurteilungsgespräche, Fürsorgegespräche, Krankenrückkehrer-Gespräche, jährliches Entwicklungsgespräch und Abmahnungsgespräche) und erhalte dafür auch eine höhere Zulage. Er sei der unmittelbare Ansprechpartner für die Bundespolizei und nehme an entsprechenden Meetings teil.

Mit Urteil vom 07.09.2022 hat das Arbeitsgericht Köln die Klage abgewiesen, nachdem es zunächst den Antrag ausgelegt hatte. Das Begehren des Klägers sei so zu verstehen, dass er auf der von der Beklagten als „Schichtleiter“ bezeichneten Stelle beschäftigt werden wolle und es ihm nicht um konkrete Tätigkeitsinhalte gehe. In diesem Verständnis sei die Klage zulässig. Würde es dem Kläger nämlich um konkrete Tätigkeitsinhalte gehen, sei der Antrag nicht hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) und damit unzulässig. Diesem Verständnis entsprechend sei die Klage jedoch unbegründet. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Beschäftigung auf der Stelle des „Schichtleiters“ im Betrieb der Beklagten. Der Beschäftigungsanspruch sei auf die arbeitsvertraglich vereinbarte und in diesem Rahmen zugewiesene Tätigkeit begrenzt. Bei der Firma F sei der Kläger nach dem dortigen Verständnis als „Schichtleiter“ eingesetzt worden, bei K als „Terminalleiter“. Diese Tätigkeiten seien unstreitig vergleichbar, was bereits zeige, dass es für die gleiche Funktion in verschiedenen Unternehmen unterschiedliche Bezeichnungen geben könne. Umgekehrt folge daraus, dass die gleiche Stellenbezeichnung in verschiedenen Unternehmen durchaus zu unterschiedlichen Stellen gehören könnten. Zuletzt sei der Kläger mit der Bezeichnung „Terminalleiter“ bei der Firma K tätig gewesen. Dabei habe es sich um eine vertragsgemäße Beschäftigung gehandelt. Das bestreite auch der Kläger nicht. Diese Bezeichnung entspreche nun im Unternehmen der Beklagten der Bezeichnung „Supervisor“. Die Tätigkeiten eines „Supervisors“ bei der Beklagten seien nämlich mit denen eines „Terminalleiters“ bei der Firma K vergleichbar. Die Vergütung sei identisch. Soweit der Kläger angebe, dass er weniger Verantwortung trage, wenn ein „Schichtleiter“ anwesend sei, möge dies zutreffen. Dies liege aber daran, dass es nun auf Anforderung der Bundespolizei die besagte neue Führungsebene unterhalb der Stationsleitung gebe, die die Beklagte „Schichtleiter“ genannt habe. In Hinblick auf den Umstand, dass es bei dem vor-vormaligen Betriebsinhaber bereits eine solche Bezeichnung gegeben habe, sei die Benennung etwas unglücklich. Habe die Beklagte beispielsweise die Position stattdessen „Chef vom Dienst“ genannt, sei davon auszugehen, dass keine Verwirrung aufgekommen wäre. Dass der „Schichtleiter“ bei der Beklagten nicht mit dem „Terminalleiter“ bei der Firma K identisch sei, zeige sich bereits an der doppelt so hohen Zulage und dem erweiterten Aufgabengebiet. Ein Einsatz als Schichtleiter bei der Beklagten im Sinne der derzeitigen Stellenstruktur stelle sich für einen ehemaligen Terminalleiter als Beförderung dar und setze eine Änderung des Arbeitsvertrages voraus, auf die der Kläger keinen Anspruch habe.

13

Gegen dieses ihm am 27.09.2022 zugestellte Urteil hat der Kläger am 20.10.2022 Berufung eingelegt und diese mit einem Schriftsatz, der am Montag, dem 28.11.2022 beim Landesarbeitsgericht Köln eingegangen ist, begründet.

14

Zur Begründung seiner Berufung trägt der Kläger vor, er wolle weiter als Schichtleiter beschäftigt werden. Schon im Jahre 2011 sei er zum „Schichtleiter“ befördert worden. Später habe die Firma K die gleiche Position als „Terminalleiter“ bezeichnet. Die nunmehr durch die Beklagte erfolgte Zuweisung der Tätigkeit eines „Supervisors“ liege nach seiner Auffassung außerhalb des Direktionsrechts der Beklagten.

15

Nicht der „Schichtleiter“ sei von der Beklagten als Position neu eingeführt worden - das sei nämlich die Tätigkeit, die er schon immer ausgeübt habe - sondern es sei die Position des Supervisors, als Assistent des Schichtleiters, die neu sei.

Der Kläger beantragt, 16

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 07.09.2022 - 2 Ca 4090/22 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als Schichtleiter zu beschäftigen. 17

Die Beklagte beantragt, 18

die Berufung zurückzuweisen. 19

Zur Verteidigung gegen die Berufung trägt die Beklagte vor, die Tätigkeiten des „Schichtleiters“ und des „Supervisors“ in ihrem Unternehmen seien zwar verwandt, aber nicht gleich. Der wichtigste Unterschied sei die Tatsache, dass der Schichtleiter für eine ganze Schicht die Verantwortung trage und der Supervisor nur für ein Terminal. Dass konkret beim Flughafen K B seit einiger Zeit die Fluggastkontrolle nicht mehr auf die beiden Terminals aufgeteilt sei, sei eine Besonderheit des konkreten Betriebes, ändere aber an der Wertigkeit der neu eingeführten Hierarchieebene nichts. 20

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 21

## Entscheidungsgründe 22

Die zulässige Berufung ist nicht begründet. 23

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 24

II. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Auf die Entscheidungsgründe kann deshalb Bezug genommen werden. Mit seiner Berufung hat der Kläger keine Tatsachen vorgetragen, die ein vom arbeitsgerichtlichen Tenor abweichendes Ergebnis hätte rechtfertigen können. Die nachfolgenden Ausführungen geschehen daher nur zur Vertiefung. 25

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Beschäftigung als Schichtleiter aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 611 a BGB und Art 2 GG unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Großen Senats (GS 1/84), denn er wird vertragsgemäß beschäftigt und ein Anspruch auf eine bestimmte Bezeichnung seiner Tätigkeit besteht vorliegend nicht. 26

1. Die Auslegung des Klageantrages durch das Arbeitsgericht ist zutreffend: Der Klageantrag ist so zu verstehen, dass der Kläger auf der Position beschäftigt werden möchte, die die Beklagte „Schichtleiter“ nennt. Der Kläger ist mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil darauf hingewiesen worden, dass es hier ein Problem mit der Bestimmtheit des Klageantrages gibt, wenn er davon absieht, konkrete Tätigkeiten, Aufgaben oder Kompetenzen im Antrag zu benennen. Dem steht nicht die vom Kläger bezeichnete Entscheidung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 24.03.2021 - 10 AZR 16/20 -) entgegen. Wenn Tätigkeiten tarifvertraglich definiert sind oder bestimmte Bezeichnungen unmissverständlich ein 27

Berufsbild beschreiben, dann reicht der Begriff im Beschäftigungsantrag aus, um den Antrag als hinreichend bestimmt erscheinen zu lassen. Das ist nachvollziehbar und entspricht dem Gebot der Prozessökonomie. Diese Erkenntnis hilft hier aber nicht weiter, denn es ist gerade der Inhalt des Begriffs „Schichtleiter“, der zwischen den Parteien streitig ist. So hat der Klägervertreter selbst ausdrücklich in der Berufungsverhandlung erklärt, die Anlagen B2 und B6 seien nur allgemeine Tätigkeitsbeschreibungen für den Konzern der Beklagten, hätten aber nur wenig mit den Tätigkeiten vor Ort zu tun. Eine von der Auslegung des Arbeitsgerichts abweichende Antragsauslegung kommt daher nicht in Betracht. Auf die Hinweise des Arbeitsgerichts und auf die Rügen des Prozessgegners hat der Kläger jedoch nicht reagiert. Das Problem besteht mithin nach wie vor.

Es ist folglich auch in der Berufungsinstanz davon auszugehen, dass der Kläger mit seiner Klage sein Begehren durchsetzen möchte, auf einer Stelle beschäftigt zu werden, die die Beklagte „Schichtleiter“ nennt. Dabei besteht Einigkeit, dass der Begriff „Schichtleiter“ bei der Beklagten nicht notwendig deckungsgleich mit dem Begriff „Schichtleiter“ bei der Firma F (also bei der Rechts-vor-vorgängerin der Beklagten) sein muss. Der „Schichtleiter“ in der Hierarchie der Firma F war der „Terminalleiter“ in der Hierarchie der Firma K . Das ist unstrittig. Beide Positionen fanden sich in den jeweiligen Hierarchien unterhalb der Funktion „Stationsleitung“ und oberhalb der Funktion „Fachaufsicht“. Hier sah sich der Kläger richtig und vertragsgerecht eingesetzt. Zwischen diesen beiden letztgenannten Funktionen finden sich nun in der Hierarchie der Beklagten nicht nur eine einzige Position (wie bei den beiden Rechtsvorgängerinnen), sondern zwei Positionen, nämlich die des Supervisors und die des Schichtleiters. Zwischen den Parteien ist nun streitig, auf welcher dieser beiden Funktionen der Kläger zu beschäftigen ist. Während die Beklagte geltend macht, es sei die Position des Schichtleiters, die unterhalb der Stationsleitung (und oberhalb der Funktion des Klägers) neu eingeführt worden sei, macht der Kläger geltend, es sei die Position des Supervisors, die die Beklagte oberhalb der Fachaufsicht (und unterhalb der von ihm erfüllten Funktion) neu eingeführt habe.

28

2. Aus den Darlegungen des Klägers ergibt sich nicht, dass er auf der Position „Supervisor“ vertragswidrig beschäftigt wird. Es ist der Kläger, der klagt. Er ist es, der auf einer anderen Position beschäftigt werden will (Schichtleiter), als auf der Position, auf der ihn die Beklagte sieht (Supervisor). Nach der allgemeinen Beweisregel ist er es, der die Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfalle zu beweisen hat, die den von ihm geltend gemachten Beschäftigungsanspruch bedingen sollen. Mit seinem Antrag macht der Kläger nicht einen Beschäftigungsanspruch im Allgemeinen geltend, denn dass er beschäftigt wird, ist unstrittig; er begehrt vielmehr eine Beschäftigung auf einer anderen Position als auf derjenigen, auf der ihn die Beklagte zurzeit einsetzt. Damit ist es im ersten Schritt am Kläger darzulegen, dass er zurzeit vertragswidrig beschäftigt wird, dass also die Beklagte mit der Zuweisung der Tätigkeit „Supervisor“ ihr vom Arbeitsvertrag und von § 106 GewO eingeräumtes Direktionsrecht überschritten hat.

29

Aus den Darlegungen des Klägers ergibt sich aber nicht, dass die Zuweisung der Tätigkeit eines Supervisors vertragswidrig wäre und/oder einen Verstoß gegen die Grenzen des aus § 106 GewO folgenden Direktionsrechts darstellen könnte. Dabei war von der Funktion des Teamleiters bei der Firma K , der Rechtsvorgängerin der Beklagten, auszugehen. Denn die dort dem Kläger zuletzt zugewiesenen Tätigkeiten, Kompetenzen und Aufgaben waren unstrittig vertragsgerecht. Nur wenn dem Kläger hiervon etwas vertragswidrig entzogen worden wäre, käme ein Anspruch auf eine andere, möglicherweise dann - im zweiten Schritt - mit „Schichtleiter“ bezeichnete Tätigkeit in Frage.

30

31

Ein vertragswidriger Entzug von Tätigkeiten, Kompetenzen und Aufgaben, die der Kläger als Teamleiter bei der Rechtsvorgängerin hatte, ergibt sich nicht aus seinen Darlegungen. Es bleibt lediglich die Tatsache, dass er nun in der Hierarchie der Beklagten einen weiteren Vorgesetzten, den Schichtleiter, hat. Der Kläger hat in der Berufungsbegründung ausführlich dargestellt, welche seiner bisher ausgeübten Tätigkeiten mit den ihm erteilten Zwischenzeugnissen dokumentiert worden sind, welche Aufgaben sich aus der Stellenbeschreibung für den „Terminalleiter“ bei der Firma K r (der Rechtsvorgängerin der Beklagten) ergaben und wie sich das Profil der Tätigkeit nach den europaweit geltenden Schulungsvorgaben für „Aufsichtspersonal“ darstellt. Ebenfalls ausführlich ist der Kläger in der Berufungsbegründung auf die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des „Schichtleiters“ eingegangen, wie sie sich z.B. aus der Anlage B6 (Bl. 100 d.A. „Leitlinie für die Funktion Schichtleiter“) ergeben, die nach den Darlegungen des Klägers allerdings nicht ohne weiteres den Fakten vor Ort entsprechen. Über weite Strecken berichtet der Kläger in seiner Berufungsbegründung über die „Gleichrangigkeit der Tätigkeitsinhalte eines Schichtleiters vor und nach Betriebsübergang auf die Beklagte“ (z.B. Seite 7 unten in der Berufungsbegründung), obwohl in der Sache zwischen den Parteien unstrittig ist, dass der Kläger vor Betriebsübergang nicht auf einer „Schichtleiter“ genannten Position im Einsatz war - die gab es bei der Rechtsvorgängerin gar nicht -, sondern auf einer Position, die sich „Teamleiter“ nannte. An keiner Stelle findet sich aber ein ausdrücklicher Vortrag des Klägers, es sei ihm eine bisher zugewiesene Aufgabe entzogen worden.

Da somit die grundlegende Frage, nämlich ob der Kläger vertragswidrig beschäftigt wird, zu verneinen ist, kann die weitergehende Frage offenbleiben, nämlich die Frage, welche Position denn vertragsgemäß wäre und ob dies die von der Beklagten „Schichtleiter“ genannte Position sein müsse. 32

3. Für die Forderung des Klägers, seine Tätigkeit möge „Schichtleiter“ genannt werden, ist eine Anspruchsgrundlage nicht ersichtlich. Die Tätigkeitsbezeichnung „Supervisor“ ist weder ehrenrührig noch aus anderen Gründen rechtsverletzend. 33

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht. 34