

Aktenzeichen: 4 AZR 452/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. August 2000
- 4 AZR 452/99 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 15. November 1996
- 13 Ca 4178/96 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 22. März 1999
- 10 Sa 296/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Bezahlung von Flugstundengarantie bei Teilzeit

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, § 611 Teilzeit; Manteltarifvertrag für das Bordpersonal der Condor Flugdienst GmbH (CFG) § 10; Vergütungstarifvertrag für das Bordpersonal der Condor Flugdienst GmbH (CFG) § 3

Leitsätze:

Keine

Hinweis des Senats:

Auszahlungsmodalität der anteiligen Flugstundengarantie in Teilzeitarbeitsverhältnissen einer Flugbegleiterin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 452/99
10 Sa 296/97
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. August 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

gegen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. August 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, den ehrenamtlichen Richter Gotsche und die ehrenamtliche Richterin Pfeil für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. März 1999 - 10 Sa 296/97 - aufgehoben.



2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 15. November 1996 - 13 Ca 4178/96 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin im Rahmen von zwei Teilzeitarbeitsverhältnissen, die das Jahr 1994 und 1995 betreffen, Anspruch auf anteilige Gewährung der Flugstundengarantie in Höhe von insgesamt 3.235,66 DM brutto hat.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die eine Fluglinie betreibt, als Flugbegleiterin beschäftigt. Sie gehört zu den den Boeing-Flotten zugeordneten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Am 10. November 1993 schlossen die Parteien den „Zusatzvertrag Teilzeit“, in dem es ua. wie folgt heißt:

- „1. Die jährliche Arbeitszeit des Mitarbeiters wird vom 1.1.1994 bis 31.12.1994 entsprechend des Teilzeit-Modells (Variante 6A) reduziert.
2. Die monatliche Vergütung wird um denselben Prozentsatz gekürzt wie die jährliche Arbeitszeit. Die Schichtzulage bei DC-10-Mitarbeitern gemäß § 7 Abs. 4 MTV Bord wird nur in den „Arbeitsmonaten“ gezahlt und beträgt 16,3 %. Für die Berechnung der Schichtzulage wird die fiktive individuelle Vollzeitvergütung zugrunde gelegt.

Bei den Mitarbeitern der Boeing-Flotten werden im Falle des Monatsteilzeit-Modells die garantierten Flugstunden (monatlich 50) anteilig abgesenkt. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den der Mitarbeiter im Rahmen seines gewählten Teilzeitmodells dem Unternehmen zur Verfügung steht, wird die volle Flugstundengarantie gewährt.

3. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie alle sonstigen gezahlten Zulagen und Zuschläge werden gemäß des Teilzeitmodells gekürzt.

...

7. Der Zusatzvertrag Teilzeit endet bei erfolgreicher Bewerbung auf Beförderung automatisch mit Ende des Monats vor der Umschulung.



Im übrigen gelten der geschlossene Arbeitsvertrag sowie die einschlägigen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen - insbesondere die Betriebsvereinbarung „Teilzeit“ - und Dienstvorschriften in der jeweils gültigen Fassung.“

Am 1. Dezember 1994 schlossen die Parteien den „Zusatzvertrag Teilzeit“, der bei im übrigen gleichen Text wie im Vertrag vom 10. November 1993 in Ziff. 1 lautet:

- „1. Die jährliche Arbeitszeit des Mitarbeiters wird vom 1.1.1995 bis 31.12.1995 entsprechend des Teilzeit-Modells (Variante 3A) reduziert, wobei der Urlaubsmonat von Januar in den März gelegt wird.“

Die in den Arbeitsverträgen genannten Varianten 6A und 3A waren zwei von insgesamt 19 unterschiedlichen Teilzeit-Modellen, die die Beklagte ihren Mitarbeitern anbot. Bei der Variante 6A hatte die Klägerin sechs volle Monate frei, einen Monat Urlaub und volle fünf Monate zu arbeiten. Bei der Variante 3A hatte die Klägerin drei volle Monate frei, einen Monat Urlaub und acht Monate zu arbeiten.

Der von der Beklagten mit der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) sowie mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) abgeschlossene Manteltarifvertrag für das Bordpersonal vom 31. August 1992 (im folgenden: MTV) enthält zur Berechnung der Vergütung folgende Regelungen:

„§ 10 Vergütung

(1) Die Mitarbeiter erhalten eine auf monatlicher Grundlage errechnete Vergütung, die sich wie folgt zusammensetzt:

- a) Grundgehalt
- b) Schichtzulage
- c) Zulage gemäß § 6 des jeweils geltenden Vergütungstarifvertrages

(2) ...

(3) Ein Mitarbeiter, der nicht den ganzen Monat hindurch beschäftigt wird, erhält eine nach Kalendertagen bemessene Vergütung. Dabei ist für jeden Kalendertag der 30. Teil der monatlichen Vergütung zugrunde zu legen.

(4) Besteht während des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Kalendermonats für einen oder mehrere Kalendertage kein Vergütungsanspruch, so wird für jeden dieser Tage 1/30 der monatlichen Vergütung abgezogen.



(5)

- a) Die feststehenden monatlichen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung und Zulagen) werden bargeldlos gezahlt. Sie werden so rechtzeitig angewiesen, daß sie am 27. eines jeden Monats dem vom Mitarbeiter angegebenen Konto gutgeschrieben werden können.
- b) Alle variablen monatlichen Vergütungsbestandteile (z.B. Schichtzulage) werden im übernächsten Monat ausgezahlt.“

Im Vergütungstarifvertrag für das Bordpersonal vom 31. August 1992 heißt es
ua.:

„§ 3 Grundgehalt und Schichtzulage

- (1) Die Mitarbeiter erhalten ein Grundgehalt gemäß Anlage II, das gleichzeitig die sonstigen Erschwernisse ihres Berufes abgilt.
- (2) Außerdem wird eine Schichtzulage pro Flugstunde gemäß Anlage II gewährt. Sie ist der pauschale Zuschlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie für Nachtarbeit.“

Die Protokollnotizen I und III zum Vergütungstarifvertrag lauten:

„Ab dem ersten vollen Beschäftigungsmonat wird jedem Mitarbeiter die Bezahlung einer Flugstundenleistung von mindestens 50 Stunden/Monat garantiert. Dies gilt auch unter Berücksichtigung von Schulung und anderen Ausfallzeiten, nicht aber bei Urlaub, Krankheit und Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht.

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern werden Vergütungsansprüche aus dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag zeitanteilig gezahlt.“

Bei der Beklagten galt ab 1. Januar 1993 eine Betriebsvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung des Bordpersonals, die ua. folgende Regelung enthält:

„§ 5 Mehrflugstunden

Für die Berechnung der Mehrflugstundenvergütung wird bei allen Teilzeit-Modellen die fiktive individuelle Vollzeitvergütung des/der Mitarbeiters/in zugrunde gelegt.

§ 9 Vergütung

- (1) Die Grundvergütung gemäß § 10 MTV Nr. 4 bzw. § 7 Abs. 1 MTV Nr. 3b des teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters wird im Verhältnis der Jahresarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitar-



beiters gekürzt und regelmäßig monatlich entsprechend § 10 (5) MTV Nr. 4 bzw. § 5 (4) MTV Nr. 3b gezahlt, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter im jeweiligen Monat gemäß seiner Teilzeitvereinbarung von der Arbeit freigestellt ist.

(2) Die Schichtzulage bei DC-10-Mitarbeitern von zur Zeit 16,3 % gemäß § 3 (1) VTV Bord Nr. 26 wird nur in den Monaten gezahlt, in denen der teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter nicht von der Arbeit freigestellt ist, und bezieht sich auf die Grundvergütung und Typenzulage der fiktiven individuellen Vollzeitvergütung des/der Mitarbeiters/in.

(3) Alle sonstigen gezahlten Zulagen und Zuschläge einschließlich der Typenzulage werden ebenfalls analog Abs. 1 gekürzt.

§ 13 Schlußvorschriften

(1) ...

(2) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, zum 31.12.1994. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.“

In den Zeiten, in denen die Klägerin nach dem jeweiligen Teilzeit-Modell eine Arbeitsleistung zu erbringen hatte, wurde der Klägerin eine monatliche Flugstundengarantie von 50 Stunden ausbezahlt. Für die Zeiten, in denen die Klägerin nicht arbeitete, erhielt sie keine Flugstundengarantie bzw. Schichtzulage.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, aus den Zusatzverträgen Teilzeit vom 10. November 1993 und vom 1. Dezember 1994 ergebe sich, daß die Beklagte verpflichtet sei, der Klägerin die Schichtzulage in Form von 50 garantierten Flugstunden anteilig ihrer Jahresarbeitszeit auch in denjenigen Monaten zu bezahlen, in denen sie nach dem Teilzeit-Modell dienstfrei habe. Diesem Anspruch der Klägerin stünden weder die Betriebsvereinbarung über Teilzeit noch eine tarifliche Regelung entgegen. Sie habe daher für 1994 1.899,00 DM brutto und für 1995 weitere 1.336,66 DM brutto erhalten müssen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.235,66 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit 4. April 1996 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin habe nach den tariflichen Vorschriften und nach § 9 der Betriebsvereinbarung über Teilzeit nur einen Anspruch auf anteilige Zahlung der Schichtzulage. Dies bedeu-

te, daß die Zahlung in Zeiten, in denen die Klägerin nicht arbeite, entfalle, nachdem die Schichtzulage für die Monate, in denen die Klägerin gearbeitet habe, auf der Basis von 50 Flugstunden à 12,66 DM (1994) bzw. à 13,38 DM (1995) bezahlt worden sei. Nach der Protokollnotiz I zum Vergütungstarifvertrag für Bordpersonal werde die Schichtzulage, die einen pauschalierten Zuschlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie für Nacharbeit darstelle, mit monatlich 50 Flugstunden garantiert. Dies gelte aber nicht für Urlaub, Lohnfortzahlung und Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch bestehe. Auch nach der Protokollnotiz III zum Vergütungstarifvertrag seien für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen Vergütungsansprüche zeitanteilig zu berechnen. Die Betriebsvereinbarung Teilzeit, die für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1995 nicht gelte, kürze nach § 9 Abs. 1 die Vergütung und sehe ihre Auszahlung unabhängig von der tatsächlichen Arbeit vor. Entsprechend dieser Regelung sei der Klägerin die monatliche Grundvergütung 1994 für jeden Monat um die Hälfte gekürzt und unabhängig von ihrer tatsächlichen Arbeitsleistung ausbezahlt worden. Nach § 9 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung gelte dies gerade auch für Zulagen. § 9 Abs. 3 iVm. § 9 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 enthalte nur eine Zahlungsmodalität hinsichtlich der Regelung in § 10 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal. Von dieser Zahlungsmodalität weiche der Zusatzvertrag Teilzeit ab, wenn danach der Klägerin in den Monaten der tatsächlichen Arbeitsleistung eine Schichtzulage nach der monatlichen Flugstundengarantie von 50 Stunden ausbezahlt werde, in den arbeitsfreien Monaten dagegen keine Schichtzulage gezahlt werde. Sonst hätte Nr. 2 Abs. 1 Satz 1 des Zusatzvertrages Teilzeit keinen Sinn. Auch aus Nr. 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 der Zusatzverträge Teilzeit lasse sich nichts anderes entnehmen. Für 1995 sei nur noch der Arbeitsvertrag maßgeblich. Folge man der Auffassung der Klägerin, liege ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor: Sie erhalte dann im Vergleich zu vollbeschäftigten Mitarbeitern mehr an Flugstundengarantie als ihr nach ihrer Arbeitszeit zustehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage unter Hinweis auf § 9 der Betriebsvereinbarung vom 7. Dezember 1992 entsprochen. Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Nach seiner Auffassung ergibt sich der Anspruch der Klägerin auf Zahlung der anteiligen Flugstundengarantie bereits aus Ziff. 2 der Zusatzverträge. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Abweisung der Klage. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrten Beträge als anteilige Flugstundengarantie für die Monate, in denen sie 1994 und 1995 nicht gearbeitet hat.

I. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich der Anspruch auf Zahlung der anteiligen Flugstundengarantie nicht „bereits aus Ziff. 2 der insoweit übereinstimmenden Zusatzverträge vom 10. November 1993 und 1. Dezember 1994“.

1. Das Landesarbeitsgericht hat sein Ergebnis damit begründet, nach Ziff. 2 Satz 1 der Zusatzverträge Teilzeit (im folgenden: ZVTZ) werde die monatliche Vergütung um denselben Prozentsatz gekürzt wie die jährliche Arbeitszeit. Danach sei der Klägerin für jeden Monat eine anteilige Vergütung unabhängig von ihrer tatsächlichen Arbeitsleistung in diesem Monat im Verhältnis der jährlichen Arbeitszeit in einem Vollzeitarbeitsverhältnis zur jährlichen Arbeitszeit in dem von der Klägerin gewählten Arbeitszeit-Modell zu zahlen. Den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern stehe dasjenige Arbeitsentgelt zu, das ihrer persönlichen Arbeitszeit im Verhältnis zu Vollbeschäftigten entspreche. Dies gelte auch für Zulagen oder Zuschläge, soweit sie zum Arbeitsentgelt zu zählen seien. Dies hätten die Arbeitsvertragsparteien in Ziff. 3 ZVTZ betont. Zähle die monatliche Flugstundengarantie zur Vergütung, sei auch diese unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung der Klägerin gemäß Ziff. 2 Satz 1 und Ziff. 3 ZVTZ nur anteilmäßig gemäß dem Teilzeit-Modell zu bezahlen. Aus den Regelungen der Ziff. 2 Abs. 2 und der Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 ZVTZ ergebe sich jedoch, daß die Arbeitsvertragsparteien hinsichtlich der Flugstundengarantie von der generell geltenden Regelung der anteiligen Vergütung abgewichen seien. In Absatz 2 von Ziff. 2 ZVTZ heiße es zwar zunächst, daß auch die garantierten Flugstunden im Monatsteilzeit-Modell anteilig abgesenkt würden. In Satz 2 des Abs. 2 der Ziff. 2 ZVTZ sei aber weiter bestimmt, daß für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den der Mitarbeiter dem Unternehmen zur Verfügung stehe, die volle Flugstundengarantie gewährt werde. Aus diesen Regelungen ergebe sich, daß der Klägerin für den Zeitraum, in dem sie aufgrund ihres Teilzeit-Modells keine Arbeitsleistung erbringe, die anteilige Flugstundengarantie und für den Zeitraum, in dem sie tatsächlich arbeite, die volle Flugstundengarantie zu gewähren sei. Ziff. 2 Abs. 2 Satz 1 ZVTZ sei überflüssig, wenn der Klägerin in den Monaten der tatsächlichen Arbeitsleistung eine Flugstundengarantie habe zustehen sollen. Eine



derartige Regelung komme allein schon durch Ziff. 2 Abs. 2 Satz 2 ZVTZ zum Ausdruck. Gerade wenn die Arbeitsvertragsparteien in Satz 1 des Abs. 2 die anteilige Absenkung der garantierten Flugstunden gesondert zum Ausdruck gebracht hätten, sei damit klargestellt, daß eine anteilige Flugstundengarantie der Klägerin auch in den Monaten zustehen solle, in denen sie nach dem Teilzeit-Modell nicht zu arbeiten habe. Wäre Abs. 2 Satz 1 überflüssig, wenn der Klägerin die garantierten Flugstunden nur in den Beschäftigungsmonaten zustünden, sei der Auslegung der Vorrang einzuräumen, bei der der Vertragsnorm eine tatsächliche Bedeutung zukomme. Diese Auslegung werde durch Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 ZVTZ bestätigt. Dort sei für die DC-10-Mitarbeiter, zu denen die Klägerin nicht gehöre, geregelt, daß diesen die Schichtzulage nur in den Arbeitsmonaten gezahlt werde. Wenn dies für die Klägerin als Mitarbeiterin der Boeing-Flotte in gleicher Weise habe gelten sollen, sei nicht verständlich, warum Ziff. 2 Satz 2 ZVTZ eine Regelung ausschließlich für DC-10-Mitarbeiter enthalte und für die Mitarbeiter der Boeing-Flotten eine Regelung in einem gesonderten Absatz erfolgt sei. Habe eine Zahlung von garantierten Flugstunden nur in den Beschäftigungsmonaten erfolgen sollen, hätte es vielmehr nahegelegt, Ziff. 2 Satz 2 ZVTZ dahingehend zu fassen, daß Schichtzulagen und garantierte Flugstunden für alle Mitarbeiter nur in den „Arbeitsmonaten“ gezahlt würden mit der Folge, daß Ziff. 2 Abs. 2 ZVTZ vollständig hätte entfallen können. Da die Arbeitsvertragsparteien in Ziff. 2 Abs. 2 ZVTZ für die Mitarbeiter der Boeing-Flotten eine eigene Regelung getroffen hätten, spreche dies ebenfalls dafür, daß nur diese Regelung im Gegensatz zu Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 ZVTZ maßgeblich sein solle.

2. Dem ist nicht zu folgen. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß die Arbeitsvertragsparteien im Lichte der Betriebsvereinbarung über Teilzeitbeschäftigung des Bordpersonals vom 7. Dezember 1992 (im folgenden: BVTZ) - für 1994 - und im Lichte der Tarifverträge - für 1994 und 1995 - mit Ziff. 2 Abs. 2 Satz 2 ZVTZ lediglich den Zahlungszeitpunkt hinsichtlich der anteiligen Flugstundengarantie verschoben haben. Sie soll nicht auf das ganze Jahr verteilt werden, sondern in dem Monat gezahlt werden, und zwar in voller Höhe, in denen Flugstunden tatsächlich anfallen.

a) Der Senat kann die Zusatzverträge Teilzeit vom 10. November 1993 und vom 1. Dezember 1994 selbst auslegen, weil es sich um in einer Vielzahl von Fällen gleichlautend verwandte Formularverträge handelt. Bei derartigen sog. typischen Verträgen besteht ein Bedürfnis nach einheitlicher Auslegung (vgl. ua. BAG 19. August



1992 - 7 AZR 560/91 - BAGE 71, 118, 129 mwN; Senat 17. August 1994 - 4 AZR 623/93 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 35, zu A II 2 a der Gründe).

b) Bei der Vertragsauslegung sind nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB zunächst die Vorstellungen der Erklärenden zugrunde zu legen. Diese können aber nur insoweit Berücksichtigung finden, als sie in der Erklärung und dem Gesamtzusammenhang mit dem Vertragsschluß einen wahrnehmbaren Ausdruck gefunden haben. Dabei kann auch auf die Interessenlage der vertragschließenden Parteien und die Zwecke des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden. Die Auslegung ist so vorzunehmen, wie dies Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern und der Empfänger das Vertragsangebot verstehen konnte (BAG 21. Oktober 1992 - 4 AZR 156/92 - AP BAT § 23 a Nr. 27, zu I 3 b der Gründe mwN).

aa) Das Landesarbeitsgericht geht zunächst zutreffend davon aus, daß nach Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 ZVTZ die monatliche Vergütung in demselben Prozentsatz gekürzt wird wie die jährliche Arbeitszeit. Das heißt für die hier von der Klägerin gefahrenen zwei Modelle, daß sie 1994 50 % der Vergütung einer Vollzeitbeschäftigten und 1995 75 % der Vergütung einer Vollzeitbeschäftigten erhält. Daraus ergibt sich, daß arbeitzeitabhängige Vergütung entsprechend der geleisteten Arbeitszeit gezahlt wird. Es schließen sich - nicht durch einen Absatz getrennt - zwei Sätze an, die sich mit der „Schichtzulage“ bei DC-10-Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen beschäftigen, zu denen die Klägerin unstreitig nicht gehört. Dann folgt der für den vorliegenden Fall maßgebliche Absatz über die garantierten Flugstunden - monatlich 50 - für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Boeing-Flotten. Die Klägerin ist Mitarbeiterin der Boeing-Flotten. Nach Satz 1 dieses Absatzes werden im Falle des Monatsteilzeit-Modells die garantierten 50 Flugstunden pro Monat anteilig abgesenkt. Das heißt für den Fall der Klägerin für das Jahr 1994 auf 25 Flugstunden monatlich und für das Jahr 1995 auf 37,5 Flugstunden monatlich. Dann ist in Satz 2 geregelt, für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin im Rahmen seines/ihres gewählten Teilzeitmodells der Beklagten zur Verfügung steht, wird die volle Flugstundengarantie gewährt. Das steht auf dem ersten Blick dafür, daß anders als nach dem Obersatz in Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 ZVTZ die garantierten Flugstunden nicht nach dem prozentualen Anteil pro Monat unabhängig davon, ob gearbeitet wird oder nicht, gezahlt werden, sondern in voller Höhe, also für 50 Flugstunden, und dafür in den Monaten, in denen nicht gearbeitet wird, nicht. Im Ergebnis kommt es im Lichte des Obersatzes auf dasselbe heraus: Sechs Monate erhält die Klägerin die garantierten 50 Flugstunden statt



zwölf Monate die abgesenkten 25 - 1994 - oder - 1995 - neun Monate die garantierten 50 Flugstunden statt zwölf Monate die abgesenkten 37,5 Stunden. Das spricht dafür, daß es sich bei dem zweiten Satz des Abs. 2 der Ziff. 2 ZVTZ nur um eine Zahlungsmodalität handelt. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer solle in den Monaten, in denen er tatsächlich arbeitet, die vollen 50 garantierten Flugstunden gezahlt erhalten. Das ist sachlich gerechtfertigt. Denn nach § 3 Abs. 2 des Vergütungstarifvertrages für das Bordpersonal vom 31. August 1992 (im folgenden: VergTV), auf den in den Zusatzverträgen Bezug genommen ist, wird „eine Schichtzulage pro Flugstunde ... gewährt“, die die Tarifvertragsparteien als pauschalierten Zuschlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie für Nacharbeit vorgesehen haben. Nach der Protokollnotiz I zum VergTV ist jedem Mitarbeiter die Bezahlung einer Flugstundenleistung von mindestens 50 Stunden/Monat garantiert. Das gilt nicht für Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht.

bb) Das Landesarbeitsgericht versteht die Regelungen des ZVTZ allerdings dahin, daß der Klägerin für den Zeitraum, in dem sie keine Arbeitsleistung erbringt, die anteilige Flugstundengarantie zu gewähren sei.

aaa) Es folgt daraus, daß Ziff. 2 Abs. 2 Satz 1 ZVTZ überflüssig sei, wenn der Klägerin nur in den Monaten der tatsächlichen Arbeitsleistung eine Flugstundengarantie habe zustehen sollen. Eine derartige Regelung komme allein schon durch Ziff. 2 Abs. 2 Satz 2 ZVTZ zum Ausdruck. Dabei wird nicht gesehen, daß Satz 1 den Grundsatz regelt: Absenkung der Flugstundengarantie entsprechend der Teilzeit. Satz 2 ist erforderlich, weil - entgegen Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 und Ziff. 2 Abs. 2 Satz 1 bezogen auf den Obersatz in Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 ZVTZ - die Flugstundengarantie in den Arbeitsmonaten voll zu zahlen ist und - in Konsequenz dessen - in den Monaten, in denen nicht gearbeitet wird, gar nicht, wobei im Ergebnis 50 % bzw. 75 % entsprechend den Teilzeitmodellen auf das Jahr bezogen wieder erreicht sind.

bbb) Auch die weitere Erwägung des Landesarbeitsgerichts trägt nicht. Das Landesarbeitsgericht stellt auf Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 ZVTZ ab. Dabei wird nicht gesehen, daß die Beklagte die Klägerin nicht entsprechend dieser Regelung, die für die Klägerin als Mitarbeiterin der Boeing-Flotte nicht gilt, sondern nach der für sie geltenden Regelung behandelt: Absenkung der Flugstundengarantie auf 50 % bzw. 75 %, aber Bezahlung auf der Basis 100 % in den Arbeitsmonaten und in den übrigen Monaten nicht.



ccc) Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zur Textgestaltung vermögen nicht zu überzeugen. Es wurden eine Regelung für DC-10-Mitarbeiter und eine solche für Mitarbeiter der Boeing-Flotten getroffen. Die Regelung für diese Mitarbeiter geht von einer anteiligen Senkung der Flugstundengarantie aus und trifft insoweit eine Fälligkeitsregelung abweichend von Ziff. 2 Satz 1. Demgegenüber ist für DC-10-Mitarbeiter eine ganz andere Konzeption vorgesehen, so daß der vom Landesarbeitsgericht vermißte Obersatz „Schichtzulagen und Flugstundengarantie werden nur in den Arbeitsmonaten gezahlt“, nicht ausgereicht hätte, vielmehr dann den unterschiedlichen Vorstellungen durch entsprechende Regelungen hätte Rechnung getragen werden müssen.

ddd) Aus der BVTZ, die nur für das Jahr 1994 relevant ist, weil sie mit Ablauf des 31. Dezember 1994 geendet hat und eine Nachwirkung ausdrücklich ausgeschlossen wurde, ergibt sich nichts anderes. In dem vom Landesarbeitsgericht herangezogenen § 9 Abs. 1 wird die Grundvergütung im Verhältnis der Jahresarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters gekürzt und regelmäßig monatlich gezahlt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin im jeweiligen Monat gemäß seiner/ihrer Teilzeitvereinbarung von der Arbeit freigestellt ist. Damit ist das Grundgehalt angesprochen. Es wird nicht voll in den Arbeitsmonaten gezahlt und dann nicht in den „freien Monaten“, sondern das anteilige Grundgehalt wird auf die Monate des Jahres umgerechnet und in entsprechenden Raten ausgekehrt. Das dient dem Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen: Ihnen soll jeden Monat Geld zufließen, zur Verfügung stehen, unabhängig davon, ob es sich gerade um einen Arbeitsmonat oder um einen Freimonat handelt. § 9 Abs. 2 regelt die Schichtzulage bei DC-10-Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und ist für die Klägerin als Mitarbeiterin bei den Boeing-Flotten nicht einschlägig. In Abs. 3 ist geregelt, daß alle sonstigen gezahlten Zulagen und Zuschläge einschließlich der Typenzulage ebenfalls analog Abs. 1 gekürzt werden. Das korrespondiert mit Ziff. 2 Abs. 2 Satz 1 ZVTZ. Satz 2 sieht lediglich eine Abweichung vor, die im Ergebnis keine Änderung herbeiführt: Die anteiligen garantierten Flugstunden werden nicht monatlich gezahlt; vielmehr erhalten die Arbeitnehmerinnen mit den Zusatzverträgen Teilzeit in den Arbeitsmonaten die garantierten Flugstunden voll, in den Freimonaten gar nicht. Das Landesarbeitsgericht verkennt bei seiner Betrachtungsweise, daß die Grundvergütung lediglich das Grundgehalt im Sinne des § 10 Abs. 1 Buchst. a des MTV meint. Das Landesarbeitsgericht geht von Vergütung bestehend aus Grundgehalt, Schichtzulage und Zulagen aus. Die Vergütung bestehend aus diesen drei Komponenten ist aber ersichtlich nicht angesprochen, wenn in der BVTZ von Grundvergütung



die Rede ist. Grundvergütung gemäß § 10 MTV ist das Grundgehalt. Andernfalls wäre lediglich von Vergütung die Rede gewesen. Damit korrespondiert § 3 VergTV, nach dem die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ein Grundgehalt (Abs. 1) und eine Schichtzulage pro Flugstunde (Abs. 2) nach Protokollnotiz I garantiert für 50 Flugstunden erhalten.

eee) Aus den tariflichen Vorschriften ergibt sich nichts anderes. Nach der Protokollnotiz I zum VergTV entfällt die Bezahlung einer Flugstundenleistung von mindestens 50 Stunden/Monat für Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht. Das Landesarbeitsgericht meint nun, der Klägerin stehe ein Vergütungsanspruch gerade auch dann zu, wenn sie keine Arbeitsleistung zu erbringen habe. Das ist so nicht richtig. Denn es gilt auch insoweit der Grundsatz „ohne Arbeit kein Gehalt“. Die Klägerin hat in den Freimonaten keinen Anspruch auf Gehalt und damit auch nicht auf die Flugstundengarantie. Die Arbeitsvertragsparteien haben lediglich die Fälligkeit der Vergütung für die Arbeitsmonate verschoben. Die Klägerin soll auch für die „Freimonate“ entweder im voraus oder im nachhinein anteilige Vergütung erhalten, wie wenn sie Monat für Monat die Hälfte oder drei Viertel der Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter erbringen würde. Daran ändert auch die Protokollnotiz III zum VergTV nichts. Danach werden Vergütungsansprüche aus dem jeweils gültigen Tarifvertrag zeitanteilig gezahlt. Dabei wird von dem Regelmodell, daß der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin regelmäßig täglich nur einen Bruchteil der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten arbeitet, ausgegangen.

3. Nachdem das Grundgehalt verstetigt worden ist, die Flugstundenpauschale dagegen nicht, kommt es auf die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zum Gleichbehandlungsgrundsatz nicht mehr an. Denn die Klägerin erhält die Flugstundenpauschale im Ergebnis arbeitszeitanteilig im Vergleich zu einem/einer Vollzeitbeschäftigten. Eine Besserstellung der Klägerin gegenüber Vollzeitbeschäftigten liegt nicht vor.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Schliemann

Wolter

Friedrich

Gotsche

Pfeil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)