

Aktenzeichen: 4 AZR 643/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 5. November 2003
- 4 AZR 643/02 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 4. Juli 2001
- 6 Ca 997/01 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. Juli 2002
- 9 Sa 1346/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Einschränkung der Revisionszulassung

Gesetze:

ArbGG § 72; BGB § 242 Gleichbehandlung; Vergütungstarifverträge Nr. 33, gültig ab 1. Februar 2000, und Nr. 34, gültig ab 1. Februar 2001, für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH) jeweils § 3 Abs. 5

Leitsatz:

Eine im Tenor beschränkt ausgesprochene Zulassung der Revision kann in den Entscheidungsgründen nicht wirksam weiter eingeschränkt werden (*Bestätigung und Fortführung von BAG 19. März 2003 - 5 AZN 751/02 - EzA ArbGG 1979 § 72 Nr. 30, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 643/02
9 Sa 1346/01
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. November 2003

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Wolf und Weßelkock für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. Juli 2002 - 9 AZR 1346/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Höhe der Vergütung des Klägers.

Der 32-jährige Kläger stand in der Zeit vom 22. März 1994 bis zum 27. April 1999 als Flugbegleiter in den Diensten der C GmbH (C), einem Unternehmen des L-Konzerns. Dieses Arbeitsverhältnis bestimmte sich nach dem Arbeitsvertrag vom 15. März 1994. Nach dessen Ziff. 2 ergaben sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten ua. aus den „Tarifverträgen ... der C“ in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Nach Ableistung einer Umschulung ab 28. April 1999 ist der Kläger als Flugbegleiter bei der zum selben Konzern gehörenden Beklagten beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 29. April 1999 zugrunde. Dessen Ziff. 2 bestimmt, dass die gegenseitigen Rechte und Pflichten sich ua. aus dem für den Bereich Kabinenbesatzungen Gemischt/Interkont geltenden Tarifverträgen - der Beklagten - ergeben. Der Kläger behielt aus der Zeit seiner Beschäftigung bei der C seine Personalkontonummer, sein Kleiderkonto und seine Uniform. Mit Schreiben vom 16. Juni 1999 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

„Anrechnung der Vordienstzeit

Sehr geehrter Herr B,

wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, daß wir die bei C erbrachte Vordienstzeit nunmehr auch auf Ihre Kündigungsfristen anrechnen können. Ihr fiktives Eintrittsdatum vom

10.02.1994

galt bisher bereits für den Konzerneintritt, für das Firmenjubiläum, für die Errechnung des Krankengeldes sowie bei der Gewährung von Flugpreisermäßigung (ohne Rechtsanspruch).

Im übrigen gilt der mit Ihnen geschlossene Arbeitsvertrag unverändert weiter.“

Hinsichtlich sonstiger Arbeitsbedingungen, insbesondere der Vergütung des Klägers - Vergütungsgruppe und -stufe - legt die Beklagte das Eintrittsdatum des Be-



gins des Arbeitsverhältnisses der Parteien (11. Mai 1999) zugrunde. Der Kläger hat vorprozessual vergeblich die Berücksichtigung seiner Vordienstzeit bei der C „in allen sonstigen Belangen des Arbeitsverhältnisses“, insbesondere bei der an ihn zu zahlen- den tariflichen Vergütung, verlangt. Auf Letzteres ist seine Revision beschränkt.

Zur Begründung seiner Klage hat er vorgetragen, der Zeitpunkt seines Kon- zerneintritts, also der 10. Februar 1994, sei für alle Belange, die das Arbeitsverhältnis der Parteien beträfen, maßgeblich. Davon gehe die Beklagte selbst für eine Reihe von Regelungsgegenständen aus, indem sie seine Vordienstzeit auch bei Sonderzahlun- gen und Ergebnisbeteiligungen angerechnet habe. Die umfassende Berücksichtigung seiner Beschäftigungszeit bei der C sei auch deshalb berechtigt, weil er nach einer verkürzten Schulung (Ready-Entry) bei dem Wechsel zur Beklagten im April/Mai 1999 schon bei seinem ersten Flugdienst bei der Beklagten nicht nur als Begleiter einge- setzt, sondern als vollwertiges Besatzungsmitglied in der Kabine ohne Einweisung tätig geworden sei. Abgesehen davon gebiete der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungs- grundsatz die Berücksichtigung seiner Beschäftigungszeit bei der C auch bei seiner Vergütung. Aus diesem Grundsatz folge, dass er nicht willkürlich bei der tariflichen Eingruppierung benachteiligt werden dürfe, obwohl er in allen sonstigen Belangen des Arbeitsverhältnisses, wie Kündigungsfristen, Firmenjubiläen, Krankengeld, Gewährung von Flugpreisermäßigungen, Sonderzahlungen, Ergebnisbeteiligungen etc. so behan- delt werde, wie wenn er bereits seit vielen Jahren bei der Beklagten beschäftigt wäre. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebiete andererseits auch, dass er so zu behandeln sei, wie die übrigen Flugbegleiter, die bereits seit dem 10. Februar 1994 bei der Be- klagten beschäftigt seien.

Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, zuletzt - im Berufungsverfahren - beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.686,80 Euro brutto nebst jeweils 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatzüberleitungsgesetzes vom 9. Juni 1998 aus jeweils 542,94 Euro seit dem 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober und 1. November 1999, aus 309,25 Euro seit dem 1. Dezember 1999, 1. Januar und 1. Februar 2000, aus 214,92 Euro seit dem 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober und 1. November 2000 sowie aus 521,73 Euro seit dem 1. Dezember 2000, 1. Januar und 1. Februar 2001 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn begin- nend mit dem 1. Februar 2001 nach Stufe VII und ab



1. März 2001 nach Stufe VIII der Grundvergütungstabelle für das Kabinenpersonal gem. Vergütungstarifvertrag Nr. 33, gültig ab dem 1. März 2000 zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Anrechnung der Beschäftigungszeit bei der C sei lediglich hinsichtlich der sog. technischen Eintrittsdaten erfolgt, dh. bezüglich der technischen Betriebszugehörigkeit, des Datums des Dienstjubiläums, der Check-In-Priorität (Status beim privaten Fliegen), der Zahlung eines Krankenversicherungszuschusses sowie des Kündigungsschutzes. Darüber hinaus habe sie dem Kläger mit ihrem Schreiben vom 16. Juni 1999 mitgeteilt, dass die bei der C erbrachte Vordienstzeit nunmehr auch auf seine Kündigungsfristen angerechnet werde. Eine darüber hinausgehende Anrechnung der Vordienstzeit bei der C sei mit dem Kläger weder vereinbart noch von ihr zugestanden worden. Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Der Kläger habe danach keinen Anspruch darauf, so vergütet zu werden wie ein von Anfang an - seit Februar 1994 - bei ihr beschäftigter Mitarbeiter. Denn insoweit fehle es an gleich liegenden Sachverhalten.

Das Arbeitsgericht hat die - seinerzeit weitere Anträge enthaltende - Klage abgewiesen. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger seine Klage ua. hinsichtlich der Anträge zu 1 und zu 2 weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision (nur) hinsichtlich der genannten Anträge zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Klage im Rahmen der Zulassung weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg.

I. Die Revision des Klägers ist zulässig. Sie ist auch statthaft, soweit für die Klageforderung andere als nur tarifvertragliche Rechtsgrundlagen in Betracht kommen. Deshalb ist es unschädlich, dass der Revisionskläger ausdrücklich betont, die Ansprüche der Anträge zu 1 und zu 2 nicht auf eine tarifliche Anspruchsgrundlage gestützt zu haben und stützen zu wollen.



Das Landesarbeitsgericht hat im Tenor des angefochtenen Urteils die Revision für den Kläger „hinsichtlich der Anträge zu 1) und 2)“ zugelassen, ohne sie dort weiter - etwa auf bestimmte Streitgegenstände - zu beschränken. Es hat diesbezüglich im letzten Absatz der Entscheidungsgründe angeführt, hinsichtlich der Anträge zu 1 und 2 bestehe „angesichts der Klärungsbedürftigkeit des Tarifbegriffs Beschäftigungsjahre eine gesetzlich begründete Veranlassung, § 72 Abs. 2 ArbGG“ für die Zulassung der Revision, während „im Übrigen ... mangels grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsache kein Grund für die Revisionszulassung ersichtlich“ sei. Damit hat das Landesarbeitsgericht für die Streitgegenstände „übertarifliche Vergütung kraft vertraglicher Vereinbarung“ und „Vergütung wie gefordert kraft des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes“ die Revision nicht zulassen wollen. Diese weitere Beschränkung der Revision auf einzelne Streitgegenstände der mit der Klage in den Anträgen zu 1 und zu 2 verfolgten Ansprüche ist jedoch unbeachtlich. Denn sie ist nicht im Tenor, sondern nur in den Entscheidungsgründen enthalten. Die Revisionszulassung muss seit der zum 1. Mai 2000 in Kraft getretenen Änderung des § 72 Abs. 1 ArbGG im Urteilstenor erfolgen. Eine im Tenor unbeschränkt ausgesprochene Zulassung der Revision kann in den Entscheidungsgründen nicht mehr wirksam eingeschränkt werden (*BAG 19. März 2003 - 5 AZN 751/02 - EzA ArbGG 1979 § 72 Nr. 30, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Entsprechendes gilt für eine weitere Beschränkung einer nur beschränkt zugelassenen Revision.

Sonst ist zur Zulässigkeit der Revision nichts zu bemerken.

II. Die Revision ist jedoch nicht begründet.

1. Aus dem Arbeitsvertrag folgt kein Anspruch des Klägers auf die von ihm geforderte - übertarifliche - Vergütung. Das hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt.

a) Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. April 1999 enthält keine Bestimmung, dass die Beschäftigungszeit des Klägers bei der C für seine Vergütung zu berücksichtigen ist. Gegenteiliges macht auch die Revision nicht geltend.

b) Demzufolge ist auch die Anerkennung der Beschäftigungszeit bei der C bei den sog. technischen Eintrittsdaten, dh. bei der technischen Betriebszugehörigkeit, die die Beklagte dem Kläger zugesteht, nicht in dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. April 1999 vereinbart. Der Kläger meint aber, insoweit liege eine konkl-



dente Vereinbarung der Parteien vor. Sie kann zugunsten des Klägers als vorhanden unterstellt werden. Aus ihr kann jedoch nicht die Verpflichtung der Beklagten abgeleitet werden, den Kläger auch über ihren Inhalt hinaus insgesamt so zu stellen, als sei er mit seinem Eintritt bei der C bei der Beklagten beschäftigt. Für eine Vereinbarung mit solchem Inhalt bestehen keine Anhaltspunkte, im Gegenteil: Das vom Kläger als Hauptargument für den von ihm geltend gemachten vertraglichen Vergütungsanspruch verstandene Schreiben der Beklagten vom 16. Juni 1999, mit dem die Beklagte dem Kläger mitgeteilt hat, dass sie die bei C erbrachte Vordienstzeit „nunmehr auch auf Ihre Kündigungsfristen“ anrechne, wäre überflüssig und sinnwidrig, wenn die Parteien sich bereits vorher konkludent auf die Anrechnung der Beschäftigungszeit des Klägers bei der C für alle Belange des Arbeitsverhältnisses geeinigt hätten, wie der Kläger aus der Anerkennung seiner Vordienstzeit bei der C bei seiner technischen Betriebszugehörigkeit folgert.

c) Dem vorgenannten Schreiben der Beklagten ist auch nicht deren - vom Kläger angenommenes - Angebot zu entnehmen, die Beschäftigungszeit des Klägers bei der C für seine Vergütung nach den tariflichen Vergütungsregelungen der Beklagten anzurechnen. Aus der Beschränkung der Anrechnung der Vordienstzeit bei der C in diesem Schreiben „nunmehr auch“ auf die „Kündigungsfristen“ des Klägers folgt vielmehr im Umkehrschluss der Wille der Beklagten, darauf die mitgeteilte Erweiterung der Vordienstzeitanrechnung zu begrenzen, wie die Vorinstanzen mit Recht angenommen haben.

d) Sonstige Umstände, aus denen die vom Kläger geltend gemachte vertragliche Einigung der Anrechnung seiner Vordienstzeit bei der C auf seine Beschäftigung bei der Beklagten schlüssig abzuleiten ist, sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden. Der Umstand, dass der Kläger nach einer nur kurzen Schulung (Ready-Entry) sofort als vollwertiges Besatzungsmitglied von der Beklagten eingesetzt werden konnte, rechtfertigt nicht den Schluss auf die Zubilligung einer - auch aus der Sicht des Klägers - übertariflichen Vergütung. Bei der Behauptung des Klägers, er sei auf Wunsch der Beklagten von der C zu ihr gewechselt, handelt es sich um neuen Sachvortrag des Klägers. Er darf in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigt werden. Abgesehen davon reicht dieser als schlüssige Darlegung eines Anspruchs auf übertarifliche Vergütung nicht aus.



2. Der Anspruch des Klägers auf die geforderte Vergütung ergibt sich nicht aus den Vergütungstarifverträgen Nr. 33 und Nr. 34 für das Kabinenpersonal der Beklagten. „Beschäftigungsjahre“ iSd. vorgenannten Haustarifverträge der Beklagten (§ 3 Abs. 5) sind, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, mangels ausdrücklicher gegenteiliger Bestimmung der Tarifvertragsparteien nur die Jahre der Beschäftigung bei der Beklagten. Dies bedarf keiner Vertiefung, da der Kläger ausdrücklich betont, seinen Anspruch nicht auf eine tarifliche Anspruchsgrundlage zu stützen. Er befürchtet sogar, aus den tariflichen Vergütungsregelungen könnten für ihn nachteilige Schlüsse hinsichtlich des von ihm geltend gemachten vertraglichen Anspruchs auf die geforderte Vergütung gezogen werden, wenn er ausführt: „Insofern kann die kollektivrechtliche Vereinbarung nicht zur Auslegung einer vorrangig individualrechtlichen Vereinbarung herangezogen werden. Ein anderes Ergebnis würde dann erreicht, wenn dieser Fall im Tarifvertrag ausdrücklich oder zumindest konkludent geregelt wäre, dies ist aber ja gerade nicht der Fall“.

3. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich auch rechtsfehlerfrei erkannt, dass dem Kläger die geforderte Vergütung nicht kraft des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zusteht.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Untersagt ist ihm sowohl eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung (*statt vieler* 15. Mai 2001 - 1 AZR 672/00 - BAGE 98, 1, 4 = AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 176 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 85).

b) Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im vorstehenden Sinne ist nach den vom Senat zugrunde zu legenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO) nicht gegeben.

aa) Verglichen mit einem seit 10. Februar 1994 bei der Beklagten beschäftigten Mitarbeiter, auf den der Kläger rekurrieren will, liegt bei ihm ein anderer Sachverhalt vor: Ersterer hat im Vergleich zum Kläger rund fünf Beschäftigungsjahre mehr aufzuweisen. Das führt nach dem tariflichen Vergütungssystem der Beklagten, welches auch für die Parteien gilt, zu einer höheren Vergütung, als sie dem Kläger zusteht.



bb) Die Behauptung des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat, beim Cockpit-Personal erfolge bei der Beklagten die Anrechnung - unklar: tariflich, einzelvertraglich, freiwillig? - von Vordienstzeiten bei anderen Konzernunternehmen, stellt neuen Sachvortrag dar, der in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden darf.

cc) Eine Gleichbehandlung in dem Sinne, der Arbeitgeber müsse die frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers bei einem anderen Konzernunternehmen umfassend für alle Rechte/Positionen des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigen, wenn er diese Vordienstzeit für einzelne Rechte/Positionen anerkannt habe, ist aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht abzuleiten. Dieser gebietet die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern untereinander, hingegen nicht die gleichmäßige Berücksichtigung einer für einzelne Rechte/Positionen des Arbeitnehmers als vorliegend vereinbarten Voraussetzung für „alle Belange im Arbeitsverhältnis“, wie der Kläger meint.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Friedrich

Bott

Wolf

Weßelkock



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)