

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 26. Februar 2020
- 4 AZR 510/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:260220.U.4AZR510.18.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 29. November 2017
- 3 Ca 2685/17 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 13. September 2018
- 6 Sa 253/18 -

Entscheidungsstichworte:

Beförderung zum Purser - Stufenzuordnung bei Umgruppierung - maßgebendes Steigerungsdatum

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 510/18
6 Sa 253/18
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Februar 2020

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Lippok und die ehrenamtliche Richterin Kopp für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. September 2018 - 6 Sa 253/18 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 29. November 2017 - 3 Ca 2685/17 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die zutreffende Stufenzuordnung des Klägers innerhalb einer Vergütungstabelle und daraus resultierende Differenzentgeltansprüche. 1
- Der Kläger ist seit dem 20. Mai 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts finden kraft vertraglicher Bezugnahme die jeweiligen von der Beklagten und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO) für das Kabinenpersonal geschlossenen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, ua. der Vergütungstarifvertrag Nr. 3 für das Kabinenpersonal bei Germanwings vom 16. August 2013 (VTV). 2
- Der Kläger war zunächst als Flugbegleiter tätig. Die Beklagte vergütete ihn bis zum 30. April 2013 nach der in der Anlage II zum VTV für Cabin Attendants enthaltenen Vergütungstabelle CA, zuletzt nach der Stufe 6. Zum 1. Mai 2013 wurde der Kläger zum Purser befördert. Er erhält seither eine Vergütung nach der zeitlich jeweils einschlägigen Vergütungstabelle des VTV für Senior Cabin Attendants (SCA), anfangs der Stufe 4 und ab dem 1. Mai der Folgejahre nach der jeweils nächsthöheren Stufe. 3
- Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bereits ab dem 1. Juni 2013 habe er ein Entgelt nach Stufe 5 der Vergütungstabelle SCA und jeweils zum 4

1. Juni des Folgejahres nach der nächsthöheren Stufe beanspruchen können. Bei einer Beförderung zum Purser und dem damit verbundenen Wechsel der Vergütungstabelle ändere sich das jeweilige „individuelle Steigerungsdatum“ - dies sei bei seinem Beschäftigungsbeginn am 20. Mai 2007 der 1. Juni des jeweiligen Jahres - nicht. Der VTV sei ebenso zu verstehen wie die Regelungen in dem zwischen dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL) und UFO für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG geschlossenen Vergütungstarifvertrag.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

5

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.778,55 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger vom 1. Juni 2018 bis zum 30. April 2019 nach der Vergütungsstufe 10 und ab dem 1. Juni 2019 nach der Vergütungsstufe 11 der ab dem 1. April 2014 gültigen Vergütungstabelle SCA des Vergütungstarifvertrags Nr. 3 für das Kabinenpersonal bei Germanwings zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge ab dem 1. des jeweiligen Folgemonats mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei nach § 2 Abs. 3 VTV in die Stufe der Vergütungstabelle SCA überzuleiten gewesen, die „mindestens dem bisherigen Gesamtgehalt zuzüglich € 306,78 entspricht“. Für einen nachfolgenden Stufenaufstieg müsse er zwölf volle Monate in der danach ermittelten Stufe verbracht haben.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil auf die Berufung des Klägers abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.

7

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers zu Unrecht stattgegeben. Die zulässige Klage ist unbegründet. 8
- I. Die Klage ist zulässig, insbesondere besteht das für den Antrag zu 2. nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Mit der erstrebten Feststellung kann der Streit der Parteien über den zutreffenden Zeitpunkt der Stufensteigerung und damit die Berechnung der Vergütung zukunftsbezogen geklärt werden. Das Feststellungsinteresse besteht auch bezogen auf die gegenüber der Hauptforderung akzessorischen Zinsforderungen (*BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 12, BAGE 154, 83; für eine Eingruppierungsfeststellungsklage vgl. 13. Mai 2015 - 4 AZR 355/13 - Rn. 9 mwN*). 9
- II. Beide Klageanträge sind nicht begründet. Der Kläger war bei seiner Beförderung der Stufe 4 der Vergütungstabelle SCA zuzuordnen. Die nächste Stufe hat er erst am 1. Mai 2014 und die folgenden Stufen jeweils am 1. Mai des Folgejahres erreicht. Daher kann er weder die Zahlung von Vergütungsdifferenzen noch die begehrte Feststellung verlangen. 10
1. Der VTV hat ua. folgenden Inhalt: 11
- „§ 2 Eingruppierung / Umgruppierung
- 1) Die Einstellung der Kabinenmitarbeiter erfolgt unmittelbar nach erfolgreich absolvierter Ausbildung.
 - 2) Mitarbeiter beginnen bei Einstellung grundsätzlich in der untersten Stufe der jeweiligen Vergütungsgruppe.
 - 3) Beim Upgrading vom CA zum SCA erfolgt die Umgruppierung in die entsprechende Gehaltsstufe der SCA, die mindestens dem bisherigen Gesamtgehalt zuzüglich € 306,78 entspricht.
- § 3 Zahlungsbeginn
- 1) Der Beginn der Bezahlung erfolgt nach dem Einstellungsdatum des schriftlichen Arbeitsvertrages.

- 2) Jeweils nach 12 vollen Monaten erfolgt die Jahressteigerung in die nächst höhere Stufe laut Vergütungstabelle nach § 4 Abs. 1), bis die Endstufe der jeweiligen Tabelle erreicht ist. Einmalig gilt jeweils für CAs in der bis dahin geltenden Endstufe 8 und für Purser in der bis dahin geltenden Endstufe 10 der 01.07.2011 als Steigerungsdatum in die neuen Endstufen, soweit sie am 01.07.2011 bereits seit mindestens 12 Monaten in der bisherigen Endstufe waren. Das individuelle Steigerungsdatum bleibt im Übrigen erhalten.
- 3) Bei Umgruppierung oder Jahressteigerung zwischen dem 1. und 15. eines Monats, erhalten die Mitarbeiter die Vergütung rückwirkend ab dem 1. des Monats. Trifft das Ereignis erst nach dem 15. eines Monats ein, so erhalten sie die Vergütung ab dem 1. des Folgemonats.

...

§ 4 Gehalt

- 1) Die Mitarbeiter erhalten ein monatliches Grundgehalt gemäß gültiger Vergütungstabellen...

2. Die Umgruppierung des Klägers anlässlich der Beförderung zum Purser am 1. Mai 2013 erfolgte nach § 2 Abs. 3 VTV in diejenige Stufe der Vergütungstabelle SCA, bei der sich seine Vergütung gegenüber der bisherigen um mindestens 306,78 Euro erhöhte, mithin in die Stufe 4 der Vergütungstabelle SCA. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist mit „entsprechend“ nicht „die numerisch gleiche Stufe wie zuvor in der Vergütungstabelle CA“ gemeint. Das ergibt die Auslegung des VTV (*zu den Maßstäben der Tarifauslegung zB BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 339/17 - Rn. 19*). 12

a) Der Wortlaut des § 2 Abs. 3 VTV sieht eine Umgruppierung in die „entsprechende Gehaltsstufe“ vor. Das Wort „entsprechend“ könnte zwar für sich genommen als „numerisch entsprechend“ verstanden werden. Ein solches Verständnis ließe aber den sich anschließenden Relativsatz - „die mindestens dem bisherigen Gesamtgehalt zuzüglich € 306,78 entspricht“ - außer Betracht. Dieser definiert als „entsprechende Gehaltsstufe“ diejenige Stufe, die als erste die vorherige Vergütung um mindestens 306,78 Euro übersteigt. Das ist nicht stets 13

die numerisch „entsprechende Gehaltsstufe“, wie die Vergütungstabelle CA im Vergleich zur selben Stufe der Vergütungstabelle SCA zeigt.

b) Die Beklagte hat die Umgruppierung dementsprechend vorgenommen und dem Kläger ab Mai 2013 ein Gesamtgehalt nach der Stufe 4 der damals einschlägigen Vergütungstabelle SCA (für die Zeit bis zum 31. Dezember 2013) des VTV geleistet. Diese Stufe überstieg als erste das Entgelt nach der vormaligen Vergütungstabelle CA, Stufe 6, um den nach § 2 Abs. 3 VTV vorgesehenen „Mindestabstand“. Anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, ist der Kläger - wie die Beklagte unwidersprochen vorgetragen hatte und die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt haben - vor der Umgruppierung nicht nach Stufe 4, sondern nach Stufe 6 der Vergütungstabelle CA vergütet worden. 14

3. Der Kläger erreichte die Stufe 5 der Vergütungstabelle SCA entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht bereits am 1. Juni 2013, sondern erst am 1. Mai 2014. Die weiteren Stufenaufstiege erfolgten dann jeweils zum 1. Mai der nachfolgenden Jahre. 15

a) § 3 Abs. 2 Satz 1 VTV sieht einen Stufenaufstieg „jeweils nach 12 vollen Monaten“ vor. Eine ausdrückliche Regelung zum Beginn der Stufenlaufzeit enthält die Tarifnorm nicht. Die Formulierung „jeweils“ spricht allerdings dafür, dass der Arbeitnehmer in der jeweiligen Stufe zwölf Monate verbracht haben muss. 16

b) Ein solches Verständnis ergibt sich vor allem aus der Systematik des VTV. Danach ist für den Beginn der Stufenlaufzeit der jeweilige Zahlungsbeginn in der niedrigeren Stufe der einschlägigen Vergütungstabelle (CA oder SCA) maßgeblich. 17

aa) Die Stufenlaufzeitbestimmungen erfolgen in § 3 VTV, der nach seiner Überschrift den „Zahlungsbeginn“ regelt. Für den Beginn der Stufenlaufzeit ist nach § 3 Abs. 1 iVm. § 3 Abs. 2 Satz 1 VTV bei der Einstellung an den jeweiligen Zahlungsbeginn anzuknüpfen, an den sich nach „12 vollen Monaten“ die 18

„nächst höhere Stufe“ anschließt. § 3 Abs. 3 VTV legt für die (im Ergebnis erstmalige) Stufensteigerung den Zahlungsbeginn - je nachdem, ob die vollen zwölf Monate „zwischen dem 1. und 15. eines Monats“ oder danach erfolgen - einheitlich entweder auf den 1. des jeweiligen Monats oder den 1. des Folgemonats fest.

bb) Diese Tarifregelung ist auch bei einer Umgruppierung maßgeblich. Für den Stufenaufstieg ist an den jeweiligen Zahlungsbeginn anzuknüpfen. Für ein anderweitiges Verständnis fehlt es an Anhaltspunkten im VTV. Eine Abkürzung der Tätigkeitsdauer in der entsprechenden Stufe sieht der Tarifvertrag nicht vor. Sie ist „jeweils“ zu durchlaufen. Bestätigt wird das Ergebnis durch § 3 Abs. 2 Satz 2 VTV. Auch für diese besonders geregelten Fallgestaltungen sind die Tarifvertragsparteien grundsätzlich davon ausgegangen, ein Mitarbeiter müsse - auch wenn der 1. Juli 2011 als Steigerungsdatum festgelegt ist - vor einem Stufenaufstieg mindestens zwölf Monate „in der bisherigen Endstufe“ tätig gewesen sein. Entgegen der Auffassung des Klägers lässt sich für ein abweichendes Ergebnis § 3 Abs. 2 Satz 3 VTV nicht anführen. Dieser regelt lediglich die Beibehaltung des individuellen Steigerungsdatums in den speziellen Fällen nach § 3 Abs. 2 Satz 2 VTV, wie sich aus dem Wortlaut von Satz 3 („im Übrigen“) und aus seiner systematischen Stellung ergibt. 19

c) Sinn und Zweck der Tarifbestimmungen gebieten kein anderes Verständnis. Unabhängig davon, ob - wie der Kläger meint - durch die vorliegende Stufensteigerungsregelung entweder die Betriebstreue oder die Berufserfahrung honoriert werden sollen, kann dies nicht nur durch ein „individuelles Steigerungsdatum“ tariflich umgesetzt werden, sondern auch - wie vorliegend - durch einen späteren Stufenaufstieg erfolgen. 20

d) Der Kläger kann sich für eine andere Auslegung nicht auf den für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG geschlossenen Vergütungstarifvertrag stützen. Für eine nur ausnahmsweise mögliche tarifvertragsübergreifende Auslegung durch Heranziehung dieses Tarifvertrags fehlt es bereits an dafür erforderlichen Anhaltspunkten (vgl. dazu BAG 1. Juli 2009 - 4 ABR 18/08 - Rn. 44 mwN, BAGE 131, 197). Zudem ist die Vergütung von Stewards und 21

Pursern in dem vom Kläger herangezogenen Vergütungstarifvertrag abweichend strukturiert. Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang meint, die Tarifvertragsparteien des VTV hätten wie in dem Vergütungstarifvertrag für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG das anfängliche „individuelle Steigerungsdatum“ auch im Falle einer Beförderung beibehalten wollen, hat ein solcher etwaiger Wille in den tariflichen Regelungen keinen Niederschlag gefunden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 22

Treber

Rinck

Klug

Kopp

Lippok