

Aktenzeichen: 9 AZR 378/04
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 16. August 2005
- 9 AZR 378/04 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 1. April 2003
- 4 Ca 357/02 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. Februar 2004
- 17/3 Sa 1345/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Übergangsversorgung - Gleichheitssatz

Gesetze:

GG Art. 3 Abs. 1; Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa AG (DLH) vom 15. Mai 2000; Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der Lufthansa Cargo AG (LC AG) mit Einstellungsdatum vor dem 27. September 1995 (ehemalige GCS-Beschäftigte) vom 5. November 2002

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 378/04
17/3 Sa 1345/03
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. August 2005

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. August 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Otto und Benrath für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 20. Februar 2004 - 17/3 Sa 1345/03 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe künftiger Leistungen auf Übergangsversorgung der Beklagten an den Kläger. 1

Der 1966 geborene Kläger trat am 1. Januar 1992 als Flugzeugführer in die Dienste der 1977 gegründeten German Cargo Services GmbH (GCS), einer im internationalen Frachtluftverkehr tätigen 100-prozentigen Tochter der Deutschen Lufthansa AG (DLH). Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich nach der Beschäftigungsordnung der GCS und den jeweils gültigen Dienstvorschriften. Nach § 10 Abs. 1 der Beschäftigungsordnung endete das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Soweit ein Gesetz oder eine Verordnung den fliegerischen Einsatz durch eine zwingende oder eine Soll-Bestimmung nicht gestattete, sollte das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zu dem dort bestimmten Lebensjahr enden. Die Vergütung richtete sich nach dem „Personalstatut für das fliegende Personal“. Eine Anwendung der für die DLH und andere konzernabhängige Unternehmen geltenden Tarifverträge war nicht vereinbart. 2

Nach einer Namensänderung in Lufthansa Cargo Airlines GmbH (LCA) wurde diese 1994 in die beklagte Aktiengesellschaft Lufthansa Cargo AG (LC AG) umgewandelt. In diesem Zusammenhang wurde beschlossen, die Arbeitsbedingungen der von der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer künftig auf tarifvertraglicher Grundlage zu regeln. Seitdem vereinbart die Beklagte regelmäßig die Anwendung der für sie geltenden Tarifverträge. Dem bereits beschäftigten Cockpitpersonal (sog. ehemalige GCS-Mitarbeiter) - wie dem Kläger - bot sie auf dieser Grundlage den Abschluss neuer Arbeitsverträge an. Der Kläger nahm das Angebot im Januar 1996 an. Nach dem neuen Arbeitsvertrag (Ziffer 1) wird er ab 1. Januar 1992 als Flugzeugführer beschäftigt. Nach Ziffer 2 ergeben sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Gesetz, den Tarifverträgen der Beklagten für den Bordbereich, Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften. Ziffer 7 betrifft die „Altersbegrenzung“. Das Arbeitsverhältnis endet danach in dem Monat, in dem der Kläger das 60. Lebensjahr vollendet (Abs. 1). Soweit der Kläger in seinem bisherigen Arbeitsvertrag eine abweichende Regelung hatte, soll die- 3



se gelten (Abs. 2). Die Parteien verstehen diese Klausel übereinstimmend dahin, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Vollendung seines 65. Lebensjahres endet.

Im Zuge der Umwandlung der Beklagten schlossen die Tarifvertragsparteien mehrere Tarifverträge, handelnd für die Arbeitnehmerseite zunächst die Deutsche Angestellten Gewerkschaft und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, später die Vereinigung Cockpit e. V. und für die Beklagte handelnd die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. (AVH). Zu diesen Tarifverträgen gehörte ua. der Manteltarifvertrag Nr. 1 für das Cockpitpersonal der Beklagten (MTV 1) vom 1. Januar 1996. Dieser erfasste uneingeschränkt die von der Beklagten nach dem 27. September 1995 eingestellten Mitarbeiter. Für Cockpitmitarbeiter, die - wie der Kläger und die anderen ehemaligen GCS-Mitarbeiter - am 27. September 1995 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten standen, galt der Tarifvertrag mit den Maßgaben der Überleitungsregelungen der Protokollnotiz I. Deren Bestimmungen sind nach dem MTV Nr. 1a vom 8. Juni 2001, gültig seit dem 1. Januar 2001, nicht mehr in Kraft. Nach § 19 Abs. 1 MTV Nr. 1a (gleich lautend mit § 19 Abs. 1 MTV Nr. 1) endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet.

Die Tarifvertragsparteien schlossen außerdem Vergütungstarifverträge, mit denen das bisherige Personalstatut durch dienstalterbezogene Entgeltstufen abgelöst wurde. Ferner wurde das fliegerische Personal in den „im Rahmen des Konzerntarifvertrages Cockpitpersonal“ geschlossenen Tarifvertrag über Wechsel und Förderung Nr. 2 (Tarifvertrag WeFö) vom 27. Juni 1997, gültig seit 27. Juli 1998, einbezogen. Der Tarifvertrag regelt die sog. Seniorität, die für die konzernweite Beförderung von Cockpit-Mitarbeitern und den Wechsel auf andere Flugzeugmuster maßgeblich ist. Für die ehemaligen GCS-Mitarbeiter vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine inzwischen ausgelaufene Kontingentregelung. Für ihr Senioritätsdatum (§ 3 Tarifvertrag WeFö) zählen alle bei der GCS und der LCA als Cockpit-Mitarbeiter verbrachten Beschäftigungszeiten.

Seit dem Jahr 1972 werden im Konzern Tarifverträge zur Regelung der Übergangsversorgung geschlossen. Mit Wirkung zum 1. Juli 2000 vereinbarten die AVH und die Vereinigung Cockpit e. V. den „Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal“ der DLH (TV ÜV Cockpit 2000) vom 15. Mai 2000. Nach seinen allgemeinen Regelungen gilt er „im Rahmen der Regelungen des Tarifvertrags Wechsel und Förderung in seiner jeweils geltenden Fassung auch für Cockpitmitarbeiter der



DLH, die einen Arbeitgeberwechsel zu einer anderen Gesellschaft im Konzerntarifvertrag vollziehen“ sowie für Cockpitmitarbeiter der Beklagten, die dort nach dem 27. September 1995 erstmals ein Arbeitsverhältnis aufgenommen haben.

Neben einer zwischen den Parteien nicht streitigen Grundrente sind in §§ 5 - 8 TV ÜV Cockpit 2000 Leistungen der Beklagten geregelt, bestehend aus einer Zusatzrente und einer Rente wegen Flugdienstuntauglichkeit. Anspruch auf die Zusatzrente hat der Mitarbeiter, der nach Vollendung von 10 Dienstjahren „wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze“ aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 5 Abs. 1 Halbsatz 1). Die Zahlung der Zusatzrente beginnt in dem Monat nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und endet mit Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Weiter heißt es in § 5 TV ÜV Cockpit 2000 ua.:

- „(3) Die Zusatzrente beträgt 60 % der vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuletzt bezogenen monatlichen Gesamtvergütung ... wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Ausscheidens 35 Beschäftigungsjahre in einer Gesellschaft, die dem Konzerntarifvertrag unterfällt, vollendet hat. Für jedes an 35 fehlende Beschäftigungsjahr vermindert sich der Prozentsatz um 1,7 Prozentpunkte, bei Bruchteilen zeitanteilig. Die Zusatzrente beträgt mindestens 35 % der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung.

...

Die Berechnung der Beschäftigungsjahre richtet sich nach dem bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses als Cockpitmitarbeiter bei einer Gesellschaft im Konzerntarifvertrag für die Seniorität nach Tarifvertrag Wechsel und Förderung maßgeblichen Datum.“

Nach der Protokollnotiz II Ziffer 7 Abs. 1 zu diesem Tarifvertrag endet für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum ab dem 1. Januar 1995 in Abweichung von § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 TV ÜV Cockpit 2000 die Zahlung der Zusatzrente im Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, „derzeit mit Vollendung des 63. Lebensjahres.“ Für den Fall der Änderung der Voraussetzungen bezüglich des Zeitpunkts der frühestmöglichen Inanspruchnahme der gesetzlichen Rentenversicherung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien in Abs. 2 der Protokollnotiz II Ziffer 7, rechtzeitig eine tarifvertragliche Regelung abzuschließen, die dieser Änderung Rechnung trägt.

§ 7a TV ÜV Cockpit 2000 betrifft die vom Arbeitgeber bei Flugdienstuntauglichkeit geschuldeten Leistungen. Hat der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Feststellung



der Flugdienstuntauglichkeit das 35. Lebensjahr und zehn Dienstjahre vollendet, erhält er auf Antrag eine Flugdienstuntauglichkeitsrente (FDU-Rente), deren Berechnung der Zusatzrente entspricht. Der Mindestsatz beträgt 40 % der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung.

Mit seiner im September 2002 erhobenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihm eine Übergangsversorgung nach Maßgabe des TV ÜV Cockpit 2000 zu gewähren. Er hat geltend gemacht, die Herausnahme der ehemaligen GCS-Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags verstoße gegen den Gleichheitssatz. Es sei kein sachlicher Grund ersichtlich, diese Arbeitnehmergruppe schlechter zu behandeln als das nach dem Stichtag 27. September 1995 von der Beklagten eingestellte fliegerische Personal oder diejenigen Cockpitmitarbeiter, die vor dem Stichtag von der DLH übernommen worden seien.

10

Unter dem 5. November 2002 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf den Abschluss eines Tarifvertrags betreffend die Übergangsversorgung für die ehemaligen GCS-Mitarbeiter und hielten in einem Entwurf dessen Strukturen und Eckwerte fest. Die Beklagte hat daraufhin mit dem Kläger - und den anderen klagenden ehemaligen GCS-Mitarbeitern - vor dem Arbeitsgericht folgenden „Teilvergleich“ geschlossen:

11

- „1. Die Beklagte verpflichtet sich, den im Entwurf vom 5. November 2002 vorliegenden Tarifvertrag ‚Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der Lufthansa Cargo AG‘, mit Einstellungsdatum vor dem 27. September 1995 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages anzuwenden.
2. Die Beklagte verpflichtet sich, unter den Bedingungen des obigen Tarifvertrages dem Kläger Übergangsversorgung zu gewähren, wenn er mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
3. Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit diesem Vergleich die weitergehenden Ansprüche des Klägers nicht erledigt sind. Dabei geht es um:
 - a) *Beginn der berücksichtigungsfähigen Dienstjahre*
 - b) *Zeitpunkt des Endes der Übergangsversorgung*und
 - c) *geht es um den Mindestsatz der Fluguntauglichkeitsrente“*



Das Arbeitsgericht hat die Klage, mit der der Kläger die Gleichbehandlung in den im Vergleich unter Nr. 3 ausdrücklich angesprochenen drei Punkten weiter verfolgt hat, abgewiesen. Seine Berufung ist ebenfalls ohne Erfolg geblieben. 12

Nach Abschluss des zweitinstanzlichen Verfahrens haben die Tarifvertragsparteien im Jahr 2004 den Tarifvertrag „Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der Lufthansa Cargo AG (LCAG) mit Einstellungsdatum vor dem 27.09.1995 (ehemalige GCS-Beschäftigte)“ unterschrieben und in Kraft gesetzt (TV ÜV Cockpit 2004), ohne das im Entwurf genannte Datum „05. November 2002“ zu ändern. 13

Der Tarifvertrag enthält ua. folgende Bestimmungen: 14

„Allgemeine Regeln

Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Lufthansa Cargo AG (im folgenden LCAG), die vor dem 27.09.1995 dort eingestellt wurden und die unter die Vorschriften des Manteltarifvertrages Cockpitpersonal LCAG in der jeweils geltenden Fassung fallen; er gilt im Rahmen der Regelungen des Tarifvertrags Wechsel und Förderung in seiner jeweils geltenden Fassung für die vorgenannten Cockpitmitarbeiter der LCAG auch dann, wenn sie einen Arbeitgeberwechsel zu einer anderen Gesellschaft im Konzerntarifvertrag vollziehen.

...

Leistungen aus diesem Tarifvertrag werden gewährt als:

- a) Rente und
- b) Flugdienstuntauglichkeitsleistungen.

...

Rente und Flugdienstuntauglichkeitsleistungen

§ 1

(1) Der Mitarbeiter hat nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf Zahlung der Rente, wenn er wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und zehn Dienstjahre vollendet hat; für die Berechnung der Dienstjahre (Wartezeit) gilt § 3 a) Absatz (4) entsprechend.

(2) Die Zahlung der Rente beginnt in dem Monat nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gemäß Absatz (1) und endet im Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), spätestens aber mit Vollendung des 63. Lebensjahres.

...

(3) Die Rente beträgt 60 % der vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuletzt bezogenen monatlichen Gesamt-



vergütung ... - abzüglich 1.022,58 Euro/12 und sodann dividiert durch 13 mal 12 -, wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Ausscheidens 35 Beschäftigungsjahre in einer Gesellschaft, die dem Konzerntarifvertrag unterfällt, vollendet hat. Für jedes an 35 fehlende Beschäftigungsjahr vermindert sich der Prozentsatz um 1,7 Prozentpunkte, bei Bruchteilen zeitanteilig. Die Rente beträgt mindestens 35 % der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung.

...

Die Berechnung der Beschäftigungsjahre beginnt ab dem 01.01.1995. ...“

§ 3 TV ÜV Cockpit 2004 nennt die Voraussetzungen, unter denen der Mitarbeiter Flugdienstuntauglichkeitsleistungen nach Maßgabe des § 3a TV ÜV Cockpit 2004 erhält. Diese Vorschrift lautet auszugsweise:

15

„(1) Hat der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Feststellung der Flugdienstuntauglichkeit sowohl das 35. Lebensjahr als auch 10 Dienstjahre vollendet, wird ihm auf Antrag eine Flugdienstuntauglichkeitsrente gezahlt.

(2) Die Berechnung der Flugdienstuntauglichkeitsrente richtet sich nach § 1 Abs. (3) mit der Maßgabe, daß die Flugdienstuntauglichkeitsrente mindestens 35 % der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung beträgt. ...

(3) Die Berechnung der Dienstjahre nach § 3a) Absätze (1) und (2) (Wartezeiten) richtet sich nach § 1 Abs. (3), 3. Unterabsatz. Zusätzlich wird - beschränkt auf diese Wartezeiten - die bei der Bundeswehr bzw. im Zivildienst verbrachte Zeit hinzugerechnet, die nach den gesetzlichen Vorschriften auf die Betriebs- und Berufszugehörigkeit anzurechnen ist.“

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger weiterhin die Gleichbehandlung mit den vom TV ÜV Cockpit 2000 erfassten Arbeitnehmern. Mit einem nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist eingegangenen Schriftsatz, in dem er den Hauptantrag formuliert, und einem weiteren nachgereichten Schriftsatz, der den Hilfsantrag enthält, hat der Kläger zuletzt beantragt

16

festzustellen, dass der Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der Lufthansa Cargo AG mit Einstellungsdatum vor dem 27. September 1995 (ÜbergangstV 2004) auf den Kläger mit folgenden Maßgaben anzuwenden ist:

1. die Zusatzrente (§ 1 ÜbergangstV 2004) endet mit Vollendung des 65. Lebensjahres,

hilfsweise:



im Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der Altersrente aus der gesetzlichen Altersversicherung, derzeit mit Vollendung des 63. Lebensjahres.

2. die für die Höhe der Zusatzente und für die Flugdienst-
untauglichkeitsrente maßgeblichen Beschäftigungszeiten
(§ 1 Abs. 3 ÜbergangTV 2004) werden nach dem Kon-
zerntarifvertrag Wechsel und Förderung Nr. 2 berechnet,
3. die Flugdienstuntauglichkeitsrente (§§ 3, 3a Über-
gangTV 2004) beträgt mindestens 40 vom Hundert der
zuletzt bezogenen Gesamtvergütung.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

17

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet.

18

A. Die Revision ist zulässig.

19

I. Der Sachentscheidung des Senats steht nicht entgegen, dass der Kläger in-
nerhalb der Revisionsbegründungsfrist keine ausdrücklichen Sachanträge formuliert
hat.

20

1. Nach § 549 Abs. 1 ZPO wird die Revision durch die Revisionsschrift eingelegt.
Sie muss das Urteil bezeichnen, gegen das sich das Rechtsmittel wendet, und die Er-
klärung enthalten, dass Revision eingelegt wird. Nach § 551 Abs. 3 ZPO ist in der Be-
gründungsschrift zu erklären, inwieweit das Urteil angegriffen wird, also inwieweit des-
sen Aufhebung beantragt wird. Ist der Kläger in beiden Vorinstanzen unterlegen, muss
sich der Revisionsbegründung deshalb entnehmen lassen, welches Klageziel über die
Aufhebung des angegriffenen Urteils und die Abänderung des erstinstanzlichen Urteils
hinaus sachlich verfolgt wird. Sie hat deshalb regelmäßig einen Sachantrag zu ent-
halten (vgl. GK-ArbGG/Ascheid Stand 29. Juni 2005 § 74 Rn. 42).

21

Der Sachantrag muss jedoch nicht ausdrücklich formuliert werden. Es genügt,
wenn das Gericht und der Gegner dem Revisionsvorbringen das mit dem Rechtsmittel
verfolgte Ziel mit der gebotenen Deutlichkeit entnehmen können (vgl. BAG 16. März
1966 - 1 AZR 446/65 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 33 = EzA TVG § 4 Nr. 12;

22



BGH 31. Mai 1995 - XII ZR 196/94 - NJW-RR 1995, 1154 zur Berufung ohne ausdrücklichen Sachantrag; vgl. auch Müller-Glöge in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 5. Aufl. § 74 Rn. 23).

2. Das vom Kläger mit der Revision verfolgte Ziel ist nicht zweifelhaft. Es ergibt sich - für das Gericht und den Gegner unmissverständlich - aus der Revisionsbegründung. Verlangt wird Gleichbehandlung mit den Cockpitmitarbeitern, die vom Geltungsbereich des TV ÜV Cockpit 2000 erfasst werden. Der Kläger will festgestellt wissen, dass die Beklagte ihm ungeachtet der abweichenden Regelungen im TV ÜV Cockpit 2004 Zusatzrente und FDU-Rente in gleicher Weise schuldet. In der Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Urteil werden die drei streitigen Punkte ausdrücklich benannt: Es geht um die Dauer der Zahlung der Zusatzrente, die Berücksichtigung aller Beschäftigungsjahre seit dem erstmaligen Arbeitsvertragsschluss sowie um die Mindesthöhe der Flugdienstuntauglichkeitsrente von 40 % statt 35 % der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung. Dem entsprechen die vom Kläger nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist formulierten Sachanträge. Zusätzlich tragen sie der im Revisionsverfahren zu berücksichtigenden Rechtstatsache (vgl. Senat 19. September 2000 - 9 AZR 504/99 - BAGE 95, 312) Rechnung, dass inzwischen der TV ÜV Cockpit 2004 in Kraft getreten ist. 23
- II. Für die Zulässigkeit des nachträglich formulierten Hilfssachantrags gilt nichts anderes. Der Kläger hat bereits in der Revisionsbegründung bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe den Unterschied zwischen einer Rente, die „spätestens“ und einer Rente, die „derzeit“ mit der Vollendung des 63. Lebensjahres ende, nicht hinreichend gewürdigt. Das bringt sein hilfsweise zum Hauptantrag zu 1 gestellter Antrag zum Ausdruck. 24
- B. In der Sache ist die Revision ohne Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 25
- I. Die Klage ist zulässig. 26
1. Die Klageanträge betreffen die Bemessung der Zusatzrente und der FDU-Rente und damit ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Die Feststellungsklage muss sich nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auf einzelne daraus entstehende Rechte, Pflichten und Folgen beschränken, sofern hierfür 27



ein Feststellungsinteresse besteht (vgl. BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 46/02 - BAGE 105, 86).

2. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Klärung der Rente, die ihm bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bei Erreichen des 60. Lebensjahres oder wegen Flugdienstuntauglichkeit zusteht. Die tarifliche Übergangsversorgung dient der finanziellen Sicherstellung des Arbeitnehmers zwischen dem (vorzeitigen) Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und dem Eintritt in das gesetzliche Rentenalter (Senat 27. Februar 2002 - 9 AZR 38/01 - EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 5). Versorgungslücken sollen überbrückt werden (BAG 20. August 2002 - 9 AZR 235/01 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 28 = EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 6). Mit der Feststellungsklage soll geklärt werden, in welcher Höhe und für welche Dauer die Beklagte Übergangsversorgung schuldet. Dem Kläger ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht zuzumuten, den Eintritt des Rentenfalls abzuwarten. Er hat ein berechtigtes Interesse, mögliche Versorgungslücken durch eigene Vorsorge zu schließen oder zu mindern. Es ist insoweit unerheblich, dass der Kläger auf Grund seines Geburtsjahrgangs 1966 frühestens im Jahr 2026 Zusatzrente beanspruchen kann und dass keine Anhaltspunkte für seine alsbaldige Flugdienstuntauglichkeit ersichtlich sind.

28

II. Die Revision ist unbegründet. Ein Anspruch des Klägers auf Zusatzrente und FDU-Rente nach Maßgabe des TV ÜV Cockpit 2000 besteht nicht. Art. 3 Abs. 1 GG, der in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag allein als Grundlage des geltend gemachten Anspruchs in Betracht kommt, ist nicht verletzt. Die Gruppe, welcher der Kläger angehört, wird zwar bei der Zusatz- und der Flugdienstuntauglichkeitsrente anders behandelt als die Gruppe der nach dem 27. September 1995 eingestellten Mitarbeiter. Sie wird auch anders behandelt als die Gruppe der vor dem Stichtag von der DLH zur Rechtsvorgängerin der Beklagten gewechselten Arbeitnehmer. Diese unterschiedliche Behandlung ist jedoch sachlich gerechtfertigt. Hinsichtlich des von der Beklagten nach dem 27. September 1995 eingestellten fliegerischen Personals rechtfertigt sie sich aus der Einführung der für die Beklagte neuen Leistungen und den sich daraus ergebenden finanziellen Lasten. Die Begünstigung der übernommenen Arbeitnehmer rechtfertigt sich aus ihrer unterschiedlichen Berufsbiografie. Die Tarifvertragsparteien haben die ihnen zustehenden Einschätzungsprärogativen nicht überschritten.

29



1. Zwischen den Parteien ist zu Recht nicht im Streit, dass die vom Kläger ange- 30
nommene Verletzung des Gleichheitsgebots des Art. 3 Abs. 1 GG auf der Grundlage
des für seine Gruppe geltenden TV ÜV Cockpit 2004 zu beurteilen ist, obwohl die Ta-
rifvertragsparteien diesen Tarifvertrag erst nach Verkündung des Berufungsurteils un-
terschrieben und in Kraft gesetzt haben. Das ergibt sich aus seiner normativen Wir-
kung (§ 1 TVG). Maßgebend ist der Rechtsstand zum Schluss der mündlichen Ver-
handlung vor dem Revisionsgericht (*vgl. BAG 9. August 1995 - 6 AZR 1047/94 - BAGE*
80, 316; Müller-Glöge in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 5. Aufl.
§ 75 Rn. 25 f.).
2. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Prüfung der vom Kläger geltend ge- 31
machten Gleichheitsverstöße zutreffend von dem für Tarifverträge geltenden Prüfmaß-
stab ausgegangen. Der Prüfmaßstab des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrund-
satzes ist nicht anzuwenden.
- a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, 32
seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage
befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Die
Tatsachen, die die Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigen sollen, hat der Arbeitge-
ber im Rechtsstreit vorzutragen und ggf. zu beweisen (*ständige Rechtsprechung, vgl.*
BAG 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 192 =
EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 4). Nicht abschließend geklärt ist, ob der
Arbeitgeber die Sachgründe offen zu legen hat, sobald der Arbeitnehmer seine Be-
nachteiligung rügt oder ob er die rechtfertigenden Gründe uneingeschränkt im Rechts-
streit geltend machen kann (*vgl. Senat 27. Oktober 1998 - 9 AZR 299/97 - BAGE 90,*
85 mwN).
- Eine vergleichbare Darlegungslast trifft den Arbeitgeber beim bloßen Normen- 33
vollzug nicht. Führt die Anwendung eines Gesetzes oder eines Tarifvertrags zu einer
ungleichen Behandlung der Arbeitnehmer, ist deren sachliche Rechtfertigung von den
Gerichten nach objektiven Merkmalen zu ermitteln. Für Tarifverträge ergibt sich das
aus ihrer normativen Wirkung. Deren privatrechtliche Herleitung führt zu einer entspre-
chenden Anwendung von § 293 ZPO (*vgl. BAG 16. September 1993 - 2 AZR 697/92 -*
BAGE 74, 167; ErfK/Dieterich 5. Aufl. Art. 3 GG Rn. 49 f.).
- b) Der Prüfmaßstab des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes greift 34
für die FDU-Rente schon deshalb nicht ein, weil die Beklagte insoweit ausschließlich



die Tarifbestimmungen des TV ÜV Cockpit 2004 anwendet. Für die Beurteilung der Zusatzrente gilt nichts anderes, obwohl die Beklagte insoweit vom Tarifvertrag abweicht. Auf Grund der in Ziffer 7 des Arbeitsvertrags vereinbarten Sonderregelung endet das Arbeitsverhältnis des Klägers entgegen § 19 MTV Nr. 1a erst mit Vollendung seines 65. Lebensjahres. Die Beklagte hat sich jedoch, wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat und zwischen den Parteien nicht im Streit ist, in dem vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich (Nr. 2) verpflichtet, den Kläger auf seinen Wunsch mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis zu entlassen und ihm dann die im TV ÜV Cockpit 2004 vereinbarten Leistungen zu erbringen. Die Beklagte hat damit keine Gruppe „ehemalige GCS-Mitarbeiter“ gebildet. Sie hat lediglich vertraglich auf die tarifvertragliche Anspruchsvoraussetzung eines Ausscheidens „wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze“ verzichtet. Alle weiteren Anspruchsvoraussetzungen, wie auch die Höhe der Zusatzrente, sollen sich dagegen unverändert nach den Tarifbestimmungen richten.

3. Die Regelungen des TV ÜV Cockpit 2004 verstoßen entgegen der Revision 35
nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

a) Es besteht weitgehend Einigkeit, dass auch die Tarifvertragsparteien den all- 36
gemeinen Gleichheitssatz zu beachten haben. Streitig ist lediglich geblieben, ob sich diese Bindung aus einer unmittelbaren oder einer nur mittelbaren Geltung des Art. 3 Abs. 1 GG ergibt. Für den Prüfmaßstab selbst ist die dogmatische Herleitung ohne Bedeutung (vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 5 = EzA GG Art. 3 Nr. 101, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Der Gleichheitssatz greift auch dann ein, wenn - wie hier - dieselben Tarifvertragsparteien die Rechtsverhältnisse von Arbeitnehmern in gleicher beruflicher Stellung in verschiedenen Tarifverträgen regeln. Insoweit handelt es sich lediglich um eine Frage der praktizierten Normsetzung (vgl. BAG 17. Oktober 1995 - 3 AZR 882/94 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 132 = EzA GG Art. 3 Nr. 49).

Der Gleichheitssatz verbietet es, wesentlich gleich liegende Sachverhalte oh- 37
ne sachlichen Grund unterschiedlich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung kein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst wie einleuchtender Grund finden lässt, wenn also die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so



bedeutsam sind, dass sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtung hätten beachtet werden müssen (*ständige Rechtsprechung*, vgl. zB *Senat 19. März 1996 - 9 AZR 1051/94 - BAGE 82, 230*). Je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen bestimmen sich die Anforderungen an die Sachgründe vom Willkürverbot bis hin zu einer Prüfung der Verhältnismäßigkeit. Ein um so engerer Prüfmaßstab ist angezeigt, je mehr sich die Differenzierungsgründe den in Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG geregelten Benachteiligungsverboten nähern (vgl. *ErfK/Dieterich 5. Aufl. Art. 3 GG Rn. 40 mwN*).

Die gerichtliche Kontrolle wird allerdings durch die den Tarifvertragsparteien durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie begrenzt. Den Tarifvertragsparteien steht eine Einschätzungsprärogative zu, soweit es um die Beurteilung des tatsächlichen Regelungsbedarfs, insbesondere der betroffenen Interessen und die Rechtsfolgen geht. Ihnen steht ein Beurteilungsspielraum zu, soweit es um die inhaltliche Gestaltung der Regelungen geht (vgl. *Senat 18. Mai 1999 - 9 AZR 419/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Fleischerhandwerk Nr. 1 = EzA BUrlG § 5 Nr. 19*). Es ist deshalb nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung für das Regelungsproblem gefunden haben. Vielmehr genügt es regelmäßig, wenn sich für ihre vereinbarte Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt (*ständige Rechtsprechung*, vgl. *BAG 6. November 2002 - 5 AZR 487/01 - AP GG Art. 3 Nr. 300; 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 48 = EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 2, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 5 = EzA GG Art. 3 Nr. 101, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

b) Diesen rechtlichen Anforderungen halten die tariflichen Regelungen stand.

aa) Entgegen der Revision kommt es hierfür nicht auf die „Tragfähigkeit“ oder „Belastbarkeit“ der von der Beklagten angeführten Rechtfertigungsgründe wie etwa die geltend gemachte frühere bessere Dotierung der ehemaligen GCS-Mitarbeiter oder die unterschiedlichen „Rekrutierungswege“ des fliegerischen Personals (DLH-Flugschule oder Anwerbung am „freien Markt“) an. Maßgeblich ist, ob tatsächlich eine Ungleichbehandlung vorliegt und ob diese objektiv sachlich gerechtfertigt ist. Das beurteilt sich nach dem von den Tarifvertragsparteien mit der Leistung verfolgten Zweck, wie er sich vorrangig aus den normierten Anspruchsvoraussetzungen, den Ausschlussstatbeständen, dem systematischen Zusammenhang und der Entstehungsgeschichte ergibt.



Ersichtlich haben die Tarifvertragsparteien mit der unterschiedlichen Gestaltung der Übergangsversorgung an die von ihnen vorgefundene und zu regelnde Personalsituation der Beklagten angeknüpft. Sie zeichnete sich durch drei Arbeitnehmergruppen aus. Das waren zum einen die von der Beklagten seit der Umwandlung eingestellten Arbeitnehmer, die folgerichtig uneingeschränkt vom Geltungsbereich der im Konzern üblichen tariflichen Übergangsversorgung zu erfassen waren. Zum anderen war das die Gruppe der ehemaligen GCS-Mitarbeiter. Für sie stellte sich das Regelungsproblem nach der Vereinbarung von Überleitungs- oder Sonderbestimmungen. Schließlich war das die Gruppe der von der DLH übernommenen Arbeitnehmer.

41

Deutlich wird dieses Verständnis der Tarifvertragsparteien vom unterschiedlichen Regelungsbedarf aus dem persönlichen Geltungsbereich des TV ÜV Cockpit 2000 wie auch aus dem des TV ÜV Cockpit 2004. Anknüpfungspunkt für die Tarifvertragsparteien sind die unterschiedlichen Berufsbiografien der Piloten und Flugzeugingenieure. Der dort verwendete Stichtag „27. September 1995“ erklärt sich daraus, dass die Beklagte nach diesem Tag erstmals einen Cockpitmitarbeiter eingestellt hat. Es handelt sich daher um ein eher zufälliges Datum, das an und für sich keine „Stichtagsregelung“ ist und die unterschiedliche Behandlung nicht rechtfertigen könnte (vgl. zu Stichtagsregelungen Senat 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 9). Das ist hier jedoch unschädlich. Sachlich liegt dem Stichtag die im Zuge der Umwandlung der Beklagten getroffene Entscheidung zu Grunde, die Arbeitsverhältnisse nunmehr tarifvertraglich zu regeln und so die Arbeitsbedingungen den im Konzern üblichen tariflichen Bedingungen anzupassen. Das Datum dient damit der Abgrenzung der Gruppe der ehemaligen GCS-Mitarbeiter von den „neu“ eingestellten Mitarbeitern.

42

bb) Im Vergleich der Gruppe der ehemaligen GCS-Mitarbeiter mit der Gruppe des nach dem 27. September 1995 eingestellten Personals besteht keine sachwidrige Differenzierung.

43

(1) Hinsichtlich der Dauer des höchstmöglichen Bezugs der Zusatzrente besteht zwischen beiden Gruppen schon kein rechtserheblicher Unterschied. Für beide endet die Zusatzrente mit der frühestmöglichen Inanspruchnahme von Altersrente (Protokollnotiz II Ziffer 7 Abs. 1 zum TV ÜV Cockpit 2000 und § 1 Abs. 2 TV ÜV Cockpit 2004). Das ist nach dem gegenwärtigen Rentenrecht die Rente für langjährig Versicherte, die an die Vollendung des 63. Lebensjahres anknüpft. Zwar endet die mögliche Zusatzrente des Klägers „spätestens“ mit Vollendung des 63. Lebensjahres, die der Vergleichsgruppe „derzeit“ mit dieser Altersgrenze. Normativ ist die Beklagte jedoch nach

44



dem gegenwärtigen Tarifstand gegenüber keinem Betroffenen verpflichtet, bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres Zusatzrente zu zahlen. Daran ändert die in der Protokollnotiz II Ziffer 7 Abs. 2 getroffene schuldrechtliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien nichts, bei Änderung des gesetzlichen Rentenzugangs die Bezugsdauer der Zusatzrente entsprechend anzupassen.

(2) Zu Recht macht der Kläger geltend, dass hinsichtlich der zu berücksichtigenden Beschäftigungsjahre die beiden Arbeitnehmergruppen unterschiedlich behandelt werden. Nach dem Wortlaut der Tarifvorschriften zeigen sich keine Unterschiede. Bei beiden Gruppen werden lediglich Beschäftigungsjahre ab 1. Januar 1995 für die Wartezeit und die Bemessung von Zusatzrente und FDU-Rente berücksichtigt. Diese formale Betrachtung lässt jedoch außer Acht, dass bei den seit 27. September 1995 eingestellten Mitarbeitern denknotwendig alle Beschäftigungsjahre rentenwirksam werden. Dagegen werden die vor dem Jahr 1995 liegenden Beschäftigungszeiten der ehemaligen GCS-Mitarbeiter ausgeblendet. Im Fall des Klägers geht es um die Jahre 1992 bis einschließlich 1994, deren Berücksichtigung zu einer rd. 600,00 Euro monatlich höheren Zusatzrente führen würde. Entgegen der Auffassung des Klägers ist diese Schlechterstellung jedoch sachlich begründet.

45

(2.1) Die im Bereich der DLH übliche Übergangsversorgung trägt der ebenfalls tarifüblichen Altersgrenze Rechnung, hier § 19 MTV 1a. Mit der Altersgrenze wird den Sicherheitsbedenken Rechnung getragen, die mit dem Einsatz eines älteren Flugzeugführers verbunden sind. Trotz des Eingriffs in die nach Art. 12 GG geschützte Berufsausübungsfreiheit des fliegerischen Personals ist eine an die Vollendung des 60. Lebensjahres geknüpfte Altersgrenze daher grundsätzlich zulässig (*vgl. BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 - EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5; die hiergegen eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde nicht zur Entscheidung angenommen BVerfG 25. November 2004 - 1 BvR 2459/04 - BB 2005, 1231*). Die finanziellen Folgen der Altersgrenze werden wegen des regelmäßig (noch) fehlenden Anspruchs auf gesetzliche Altersrente durch die Zahlung von Überbrückungsgeldern abgefedert. Vergleichbar deckt die FDU-Rente die Gefahr einer vorzeitigen Berufsunfähigkeit (Flugdienstuntauglichkeit) ab. Beide Leistungen sind für den Arbeitgeber mit erheblichen Kosten verbunden.

46

Wird für ein Unternehmen erstmals eine Übergangsversorgung eingeführt, begegnet es keinen Bedenken, wenn mit Rücksicht auf die insgesamt entstehenden Kosten nicht alle bereits zurückgelegten Beschäftigungsjahre rentensteigernd berück-

47



sichtigt werden, sondern ein Stichtag gewählt wird, der - wie hier der 1. Januar 1995 - dem Datum entspricht, seit dem die Tarifvertragsparteien mit dem Abschluss von Tarifverträgen für dieses Unternehmen beauftragt sind (*vgl. zur Berücksichtigung von Kosten bei Einführung der betrieblichen Altersversorgung BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - BAGE 98, 90*). Wenn der Kläger dagegen anführt, die Tarifvertragsparteien hätten eine preiswertere Lösung oder etwa eine stufenweise Steigerung vereinbaren können, so zielt er damit auf eine den Gerichten verschlossene Billigkeitskontrolle.

Eine Einschränkung der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien ergibt sich auch nicht aus dem mit den tariflichen Leistungen verfolgten Zweck. Mit der Einbeziehung der Gruppe des Klägers in die Übergangsversorgung haben die Tarifvertragsparteien anerkannt, dass auch für diese Arbeitnehmer Versorgungsbedarf besteht. Andererseits konnten sie berücksichtigen, dass die ehemaligen GCS-Mitarbeiter wegen der außertariflichen Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse bislang keinerlei arbeitsvertragliche Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber hatten, sofern sie auf Grund einer Flugdienstuntauglichkeit oder wegen einer im Luftverkehrsrecht geregelten Altersgrenze vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausschieden. Sie hatten damit selbst Vorsorge zu treffen. Davon werden sie nunmehr - jedenfalls teilweise - entlastet.

48

Dagegen greift der Einwand des Klägers nicht durch, ihm und seiner Gruppe werde zu der bisherigen Benachteiligung eine weitere Benachteiligung zugefügt, indem ihm bisher eine Übergangsversorgung vorenthalten worden sei und er nunmehr schlechtere Bedingungen hinnehmen müsse. Das Bestehen eines „Nachteils“ kann nur im Wege des Vergleichs festgestellt werden. Eine solche Vergleichsgruppe gab es vor der Entscheidung, die Arbeitsbedingungen ab 1. Januar 1995 auf der Grundlage von Tarifverträgen zu gestalten, jedoch nicht. Es besteht kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Konzern. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist betriebsbezogen und allenfalls unternehmensweit anzuwenden (*vgl. BAG 26. Mai 1998 - 1 AZR 704/97 - BAGE 89, 31*).

49

(3) Die Tarifvertragsparteien waren berechtigt, die Mindesthöhe der FDU-Rente für die ehemaligen GCS-Mitarbeiter auf 35 % statt (entsprechend der Regelung im TV ÜV Cockpit 2000) auf 40 % der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung festzulegen.

50

(3.1) Die Fluguntauglichkeitsrente deckt das Risiko der Berufsunfähigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze. Sie hat versicherungsähnlichen Charakter. Das Risiko der

51



Beklagten, FDU-Rente zu zahlen, hängt damit von der Zusammensetzung der Gruppe der Anspruchsberechtigten ab. Nach den von der Revision nicht angegriffenen und den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) ist die Gruppe der ehemaligen GCS-Mitarbeiter im Durchschnitt älter als die nach dem 27. September 1995 eingestellten Flugzeugführer. Auf Grund ihrer längeren Beschäftigungszeit erhalten sie ein durchschnittlich höheres Gehalt. Der Vergütungsstarifvertrag Nr. 4 für das Cockpitpersonal der Lufthansa Cargo AG vom 31. März 2000 (in Kraft seit 1. Februar 2000) berücksichtigt für die Bemessung der Vergütung alle Beschäftigungsjahre. Die Gruppe ist in sich geschlossen. Eine Verjüngung durch Neueinstellungen scheidet aus. Hieran haben die Tarifvertragsparteien ersichtlich angeknüpft. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, liegt bei gruppenbezogener Betrachtung die tatsächliche Höhe der FDU-Rente von 35 % - bezogen auf die Gesamtvergütung - höher als eine FDU-Rente von 40 %. Ebenso ist es richtig, dass das Risiko der Beklagten, eine FDU-Rente zahlen zu müssen, wegen der Altersstruktur der Gruppe des Klägers höher als bei der Vergleichsgruppe ist.

Die Gefahr, flugdienstuntauglich zu werden, hängt nicht von der Zahl der rentensteigernden Dienstjahre, sondern von der tatsächlichen Beschäftigungsdauer und dem tatsächlichen Lebensalter ab. Das hat der Kläger selbst geltend gemacht. Das lässt nicht den Schluss einer sachwidrigen Ungleichbehandlung zu. Das Gegenteil ist richtig. Die vom Kläger hervorgehobene besondere Belastung des fliegerischen Personals wirkt sich mit zunehmendem Alter steigend aus. Letztlich sieht das der Kläger nicht anders; denn er verweist auf sein eminentes Interesse, eben wegen der gesundheitlichen Belastung mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten auszuscheiden.

(3.2) Die Anknüpfung der Tarifvertragsparteien an das lediglich „durchschnittliche“ höhere Lebensalter und den ebenfalls nur „durchschnittlich“ höheren Verdienst der ehemaligen GCS-Mitarbeiter hält sich im Rahmen der ihnen zustehenden Gestaltungsfreiheit. Eine einzelfallbezogene Betrachtung war nicht geboten (vgl. BAG 20. August 2002 - 3 AZR 14/01 - AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 9).

cc) Eine Ungleichbehandlung lässt sich auch nicht im Verhältnis zu dem von der DLH übernommenen Cockpitpersonal herleiten.

(1) Die Tarifvertragsparteien haben die Gruppe der sog. „übernommenen“ Arbeitnehmer als ein besonderes Regelungsproblem gesehen. Andernfalls hätte es nahe



gelegen, sie nicht anders zu behandeln als die ehemaligen GCS-Mitarbeiter. Stattdessen wird diese Gruppe begünstigt. Ihre Angehörigen haben Anspruch auf Zusatzrente bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, es werden sämtliche Beschäftigungsjahre berücksichtigt und die FDU-Rente beträgt mindestens 40 % der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung.

(2) Diese Besserstellung ist sachlich gerechtfertigt. Sie erklärt sich aus dem Umstand, dass das übernommene Personal auf Grund seines Ausscheidens bei der DLH und dem Wechsel zur GCS seinen Anspruch auf Übergangsversorgung verloren hatte. Mit der uneingeschränkten Einbeziehung dieser Gruppe in den TV ÜV Cockpit 2000 haben die Tarifvertragsparteien dieser Situation Rechnung getragen und den erlittenen Rechtsverlust rückgängig gemacht. Einen solchen Rechtsverlust hatte der Kläger nicht zu verzeichnen.

(3) Die Tarifvertragsparteien sind dabei über die bloße Wiederherstellung des früheren Zustands hinausgegangen. Durch die Berücksichtigung auch der bei der GCS und der LCA verbrachten Beschäftigungsjahre werden diese Zeiten - anders als bei der Gruppe des Klägers - für Dauer und Höhe der Zusatzrente und der FDU-Rente wirksam. Im Ergebnis werden die übernommenen Arbeitnehmer so behandelt, als hätten sie den sog. Tarifverbund der DLH nie verlassen. Das ist nicht zu beanstanden. Der allgemeine Zweck einer Übergangsversorgung beschränkt die Tarifvertragsparteien nicht in ihrer Gestaltungsfreiheit. Sie sind nicht gehindert, mit der tariflichen Leistung weitere Zwecke zu verfolgen. So liegt es hier. Mit der besonderen Begünstigung des übernommenen fliegerischen Personals haben die Tarifvertragsparteien ersichtlich im Nachhinein die von dieser Arbeitnehmergruppe gezeigte Flexibilität bei gleichzeitiger Konzerntreue honoriert.

III. Eine Vorlagepflicht an den EuGH besteht nicht. Die Frist zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000 (ABl. EG Teil L Nr. 303 S. 16 vom 2. Dezember 2000) ist noch nicht abgelaufen, nachdem die Bundesregierung wegen des Diskriminierungsmerkmals „Alter“ die Notwendigkeit einer Fristverlängerung geltend gemacht hat (vgl. *Senat 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 9*). Die Rahmenrichtlinie entfaltet daher im Hinblick auf die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien keine Vorwirkung.



IV. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Düwell

Böck

Reinecke

Otto

Benrath



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)