

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 15. Februar 2011
- 9 AZR 584/09 -

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 5. September 2007
- 5 Ca 147/07 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. Mai 2009
- 2/8 Sa 1649/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifliches Übergangsgeld - mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts - Pauschalierung von Ausgleichsansprüchen - Anwendung tariflicher Ausschlussfristen auf Versorgungsansprüche

Gesetze:

AGG §§ 1, 3 Abs. 2, § 7; BGB §§ 195, 199 Abs. 1; SGB VI aF § 77 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a; SGB VI § 237a Abs. 1 und Abs. 2; Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 19. November 2004 (MTV) § 45; Tarifvertrag über die Übergangsversorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Flugdatenbearbeiter im FVK vom 7. Juli 1993 in der Neufassung vom 19. November 2004 (Ü-VersTV-FDB) §§ 4, 7, 9 Abs. 1, § 10

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren (teilweise) Parallelsachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 584/09
2/8 Sa 1649/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2011

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Furche und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 20. Mai 2009 - 2/8 Sa 1649/07 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin begehrt von der Beklagten, an sie über das 60. Lebensjahr hinaus ein tarifliches Übergangsgeld zu zahlen. 1

Die am 17. September 1946 geborene Klägerin und die Beklagte verband im Zeitraum vom 1. Oktober 1993 bis zum 30. September 2005 ein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte, ein aus der ehemaligen Bundesanstalt für Flugsicherung hervorgegangenes privates Flugsicherungsunternehmen, nimmt die operativen Flugsicherungsaufgaben für den deutschen Luftraum wahr. Die Beklagte beschäftigte die Klägerin als Flugdatenbearbeiterin (FDB), zuletzt in ihrer Niederlassung Berlin. 2

Kraft einzelvertraglicher Bezugnahme finden auf das Rechtsverhältnis der Parteien die für die Beklagte geltenden Tarifverträge Anwendung. Der „Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom 19. November 2004 (MTV) enthält ua. folgende Bestimmungen: 3

„§ 45

Ausschlussfristen

- (1) Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Entstehung schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist verkürzt sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf sechs Monate.

“



Der „Tarifvertrag über die Übergangsversorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Flugdatenbearbeiter im FVK“ vom 7. Juli 1993 in der Neufassung vom 19. November 2004 (*Ü-VersTV-FDB*) sieht ua. Folgendes vor:

4

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Flugdatenbearbeiter im FVK - einschließlich der Flugdatenbearbeiter im FVK, die aus den operativen FVK-Diensten in andere Tätigkeiten gewechselt sind -, die in einem Arbeitsverhältnis mit der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH (im Folgenden DFS) stehen und unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung fallen.

§ 2

Allgemeine Voraussetzungen

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DFS erhalten vorbehaltlich der Regelung in Abs. 2 Übergangsgeld, wenn
 - a) sie das 59. Lebensjahr vollendet haben und
 - b) sie mindestens 25 Jahre im operativen FS-Dienst waren, davon wenigstens 15 Jahre im FVK und in den zurückliegenden 10 Jahren überwiegend im operativen Bereich und
 - c) sie ihre Erwerbstätigkeit bei der DFS beendet haben.
- (2) Die Gewährung von Übergangsgeld ist ausgeschlossen, wenn die DFS bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde fristlos zu kündigen.

§ 4

Arbeitslosigkeit

Für die Zeit des Bezugs von Übergangsgeld nach Ausscheiden aus den Diensten der DFS verpflichten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich nicht arbeitslos zu melden.



§ 6

Zahlungsmodalitäten

...

- (4) Die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter kann nach Vorliegen der Voraussetzungen für die Übergangsversorgung eine Teilabfindung der laufenden Übergangsleistungen verlangen ...

§ 7

Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

- (1) Der Anspruch auf Übergangsgeld erlischt
- a) mit Beginn des Monats, von dem ab der/die ausgeschiedene Mitarbeiterin/Mitarbeiter Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann;
- (2) Der Anspruch erlischt auch dann nach Absatz 1 Buchstabe a, wenn Altersrente oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art nur mit Abschlägen wegen vorzeitiger Inanspruchnahme bezogen werden können. Solange dies für Frauen mit einem geringeren Lebensalter als für Männer möglich ist, werden weibliche FDB, die am 1. November 2002
- in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit der DFS stehen oder
 - sich in der Übergangsversorgung nach diesem Tarifvertrag befinden
- und spätestens am 01.01.2003
- das 51. Lebensjahr vollendet haben,
 - am 01.01.2003 nicht älter als 59 Jahre sind (Ziffer 10 b SR FS-Dienste)
- und
- sozialversicherungspflichtig Übergangsversorgung nach diesem Tarifvertrag bis zum frühestmöglichen Renteneintritt bezogen haben bzw. beziehen werden,



durch Zahlung eines Rentenverlustausgleichs (brutto) hinsichtlich ihrer Gesamtversorgung aus Altersrente und DFS-Altersruhegeld so gestellt, wie ein vergleichbarer männlicher FDB gestellt ist, der zum frühestmöglichen Zeitpunkt aus der Übergangsversorgung ausscheidet bzw. ausgeschieden ist. Die Höhe der Zahlung wird zunächst durch Vergleich der Gesamtversorgung der ehemaligen Mitarbeiterin mit der Übergangsversorgung eines vergleichbaren männlichen Kollegen, jeweils nach Abzug der üblicherweise anfallenden gesetzlichen Abzüge, für jeweils 12 Kalendermonate im Voraus bestimmt. Ab dem Zeitpunkt des frühestmöglichen Eintritts des männlichen vergleichbaren Kollegen in die Altersversorgung werden die Gesamtversorgungsbezüge (brutto) verglichen und etwaige Differenzen der ehemaligen Mitarbeiterin brutto ausgeglichen.

§ 9

Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

- (1) Der/die ausgeschiedene Mitarbeiterin/Mitarbeiter ist verpflichtet, frühestmöglich Antrag auf Altersrente oder vergleichbare Leistungen zu stellen, die zum Erlöschen des Anspruchs auf Übergangsgeld führen, und die DFS hierüber unverzüglich zu unterrichten.

§ 10

Kürzung bei Doppelansprüchen

Erhält die/der ausgeschiedene Mitarbeiterin/Mitarbeiter während des Bezuges von Übergangsgeld aufgrund des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung - jedoch nur insoweit, wie Zeiten, die dieser betrieblichen Altersversorgung zugrunde liegen, als Beschäftigungszeit ... angerechnet sind - oder nicht zum Erlöschen des Anspruchs auf Übergangsgeld führende Leistungen öffentlich-rechtlicher Art, kann die DFS die Übergangsleistungen bis zum Betrag dieser Bezüge kürzen.“



Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 30. September 2005, da die Klägerin zu diesem Zeitpunkt die tarifvertragliche Altersgrenze von 59 Jahren erreichte. 5

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. September 2006 zahlte die Beklagte an die Klägerin Übergangsgeld. 6

Mit Wirkung zum 30. September 2006 stellte die Beklagte die Zahlung mit der Begründung ein, der Anspruch der Klägerin sei gemäß § 7 Abs. 1 Buchst. a Ü-VersTV-FDB erloschen. 7

Ab dem 1. Oktober 2006 bezog die Klägerin neben einer Versichertenrente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder eine monatliche Altersrente der Deutschen Rentenversicherung. Darüber hinaus zahlte die Beklagte an die Klägerin ein vorzeitiges betriebliches Altersruhegeld. Die Klägerin, die privat krankenversichert ist, führte monatlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung ab. Nach § 10 iVm. § 7 des „Tarifvertrags über die Kranken- und Pflegeversicherung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom 19. November 2004 erhalten Mitarbeiter, die - wie die Klägerin - nicht ehemals Beamte waren, zwar während des Bezugs von Übergangsgeld, nicht jedoch während des Bezugs von Altersrente einen Zuschuss zur Krankenversicherung. 8

Die Beklagte zahlte an die Klägerin nach näherer Maßgabe des § 7 Abs. 2 Ü-VersTV-FDB einen monatlichen Rentenverlustausgleich. Diesen berechnete die Beklagte auf der Grundlage des durchschnittlichen Krankenversicherungsbeitrags in der gesetzlichen Krankenversicherung, ohne den steuerlichen Besonderheiten des jeweiligen Mitarbeiters Rechnung zu tragen. Das monatliche Übergangsgeld, das ein männlicher Kollege unter Berücksichtigung derselben Tarifstufe, derselben Steuerklasse und derselben Krankenversicherungsbeiträge im Zeitraum vom 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2007 erhalten hätte, hätte um mindestens 165,85 Euro über den Gesamtleistungen, welche die Klägerin erhielt, gelegen. Im Zeitraum vom 1. Oktober 2007 bis zum 30. September 2008 hätte das monatliche Übergangsgeld eines männlichen 9



Kollegen um mindestens 159,23 Euro über den Gesamtbezügen der Klägerin gelegen.

Mit Schreiben vom 9. Januar 2007 rügte die Klägerin gegenüber der Beklagten, die Regelungen des Ü-VersTV-FDB benachteiligten sie gegenüber ihren männlichen Kollegen.

Unter dem 28. Februar 2007 forderte die Klägerin die Beklagte auf, sie so zu stellen wie einen vergleichbaren männlichen Mitarbeiter.

Die Klägerin hat die Rechtsauffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, das Übergangsgeld bis zur Vollendung ihres 63. Lebensjahres fortzuzahlen. Die Regelung des § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB verstoße ungeachtet des in § 7 Abs. 2 Satz 2 bis Satz 4 Ü-VersTV-FDB geregelten Ausgleichs gegen das Diskriminierungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. Im Wege einer Angleichung an die für Männer geltende Regelung habe die Beklagte die Übergangsversorgung bis zum 30. September 2009 zu leisten. In diesem Zusammenhang behauptet die Klägerin, 90 % der bei der Beklagten tätigen Flugdatenbearbeiter seien privat krankenversichert. Zumindest sei die Beklagte verpflichtet, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente entstehenden Nachteile auszugleichen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres - also für die Zeit vom 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2009 - Übergangsgeld nach dem Ü-VersTV-FDB vom 7. Juli 1993 in der jeweils gültigen Fassung zu zahlen,

hilfsweise

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie unter Berücksichtigung der Beiträge und Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und zur privaten Krankenversicherung sowie unter Berücksichtigung auch der nachträglich erfolgenden Steuerabzüge hinsichtlich ihres Nettoeinkommens so zu stellen wie einen männlichen Flugdatenbearbeiter in der Vergütungsgruppe 6 Stufe 3 des Eingruppierungstarifvertrags, der bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres Übergangsgeld nach dem Ü-VersTV-FDB beziehen



kann,
höchst hilfsweise

3. die Beklagte zu verurteilen, ihr zum Ausgleich der ihr durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für Frauen entstehenden Nachteile in der Zeit vom 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2009 über den bereits geleisteten Rentenverlustausgleich gemäß § 7 Abs. 2 Ü-VersTV-FDB weitere Ausgleichsleistungen zu zahlen, und zwar
 - a) für die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Oktober 2006 275,05 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgemonat,
 - b) für die Zeit vom 1. November 2006 bis zum 30. Juni 2007 monatlich 347,67 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils ab dem Folgemonat,
 - c) für die Zeit vom 1. Juli bis zum 30. September 2007 monatlich 333,76 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils ab dem Folgemonat,
 - d) für die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Oktober 2007 282,26 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgemonat,
 - e) für die Zeit vom 1. November bis zum 31. Dezember 2007 monatlich 357,06 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils ab dem Folgemonat,
 - f) für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. September 2008 monatlich 345,97 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils ab dem Folgemonat,
 - g) für die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Oktober 2008 monatlich 317,51 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils ab dem Folgemonat,
 - h) für die Zeit vom 1. November bis zum 31. Dezember 2008 monatlich 440,78 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils ab



dem Folgemonat und

- i) ab dem 1. Januar 2009 bis auf Weiteres monatlich 429,27 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz jeweils ab dem Folgemonat.

Die Beklagte, die sich auf Verjährung beruft, hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, die Differenzierung aufgrund eines unterschiedlichen Renteneintrittsalters sei sachlich gerechtfertigt, da die Tarifbestimmungen an die rentenversicherungsrechtlichen Vorgaben des Gesetzgebers anknüpfen. Zudem kompensiere der tarifliche Rentenverlustausgleich die Abschläge in ausreichender Weise. Den Tarifvertragsparteien des Ü-VersTV-FDB stehe ein Gestaltungsspielraum zu, den sie nach zulässigen generalisierenden und typisierenden Merkmalen ausgefüllt hätten. Es sei rechtlich nicht zu beanstanden, bei der Berechnung des auszugleichenden Verlusts auf die üblicherweise anfallenden gesetzlichen Abzüge abzustellen.

14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

15

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beruht auf revisiblen Rechtsfehlern. Das Revisionsgericht kann nicht selbst in der Sache entscheiden. Die Sache ist noch nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO), weil tatsächliche Feststellungen nachzuholen und innerhalb des tatrichterlichen Beurteilungsspielraums rechtlich zu würdigen sind. Die Hilfsanträge zu 2. und 3. fallen dem Senat deshalb nicht zur Entscheidung an.

16



- A. Das Landesarbeitsgericht hat den Feststellungsantrag zu 1. als zulässig und begründet erachtet. Es hat im Wesentlichen ausgeführt, der Anspruch der Klägerin auf Übergangsgeld sei nicht mit Ablauf des Monats, in dem die Klägerin das 60. Lebensjahr vollendet habe, erloschen. Die Beendigungsregelung des § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB sei wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 Halbs. 1 iVm. § 1 AGG unwirksam (§ 7 Abs. 2 AGG). Die Tarifbestimmung diskriminiere Frauen mittelbar wegen des Geschlechts. Die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenzugangsalter rechtfertige die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen ebenso wenig wie die tarifliche Regelung zum Rentenverlustausgleich. Die Ausschlussfrist des § 45 MTV sei nicht auf die von der Klägerin erhobenen Ansprüche anzuwenden, da die Übergangsversorgung in einem eigenständigen Tarifvertrag geregelt sei. 17
- B. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die von dem Landesarbeitsgericht gegebene Begründung rechtfertigt nicht den Schluss, dass die Regelung einer kürzeren Laufdauer der Übergangsversorgung unter Einräumung eines „Rentenverlustausgleichs (brutto)“ in § 7 Abs. 2 Ü-VersTV-FDB weibliche Beschäftigte wegen ihres Geschlechts mittelbar benachteiligt und deswegen rechtsunwirksam ist. 18
- I. Gegen die von der Klägerin mit dem Hauptantrag zu 1. begehrte Feststellung des Versorgungszeitraums bestehen keine durchgreifenden Bedenken. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse daran, durch das Gericht feststellen zu lassen, ob für den Zeitraum vom 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2009 ein Anspruch auf Zahlung von Übergangsgeld nach Maßgabe der Vorschriften des Ü-VersTV-FDB entstanden ist (§ 256 Abs. 1 ZPO). 19
1. Es steht der Annahme eines Feststellungsinteresses nicht entgegen, dass der Zeitraum, auf den sich die begehrte Feststellung erstreckt, in der Vergangenheit liegt. Der erforderliche Gegenwartsbezug (vgl. BAG 26. September 2002 - 6 AZR 523/00 - zu I 2 der Gründe, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 73 = EzA ZPO § 256 Nr. 67) wird dadurch hergestellt, dass die Klägerin die Erfüllung konkreter Zahlungsansprüche aus einem in der Vergangenheit liegendem 20



Zeitraum und damit einen gegenwärtigen rechtlichen Vorteil anstrebt (BAG 13. August 2009 - 6 AZR 177/08 - Rn. 9, AP TVöD § 5 Nr. 2). Das erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich ferner aus dem Umstand, dass die Klägerin geltend macht, zum Zeitpunkt der Klageerhebung sei die Beklagte zur Zahlung von Übergangsgeld verpflichtet gewesen und sie zu diesem Zeitpunkt gezwungen gewesen wäre, - teilweise - Klage auf künftige Leistung zu erheben (vgl. BAG 20. Januar 2009 - 9 AZR 677/07 - Rn. 19, BAGE 129, 131).

2. Der grundsätzlich geltende Vorrang der Leistungsklage (vgl. BAG 11. Dezember 2001 - 9 AZR 435/00 - zu I der Gründe, EzA ZPO § 256 Nr. 59) steht der Zulässigkeit des Feststellungsantrags nicht entgegen. Der Vorrang der Leistungsklage dient dem Zweck, Rechtsstreitigkeiten prozesswirtschaftlich sinnvoll zu erledigen (vgl. BAG 15. März 2005 - 9 AZR 142/04 - zu III 1 der Gründe, BAGE 114, 80). Danach ist eine Feststellungsklage zulässig, wenn mit ihr eine sachgerechte, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Überlegungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 985/07 - Rn. 19, BAGE 129, 72).

Diese Voraussetzungen liegen vor. Das der Vollstreckung nicht zugängliche Feststellungsurteil ist geeignet, den rechtlichen Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zu vermeiden. Zwischen den Parteien besteht lediglich Streit über das „Ob“ der Zahlungsverpflichtung, nicht über die Ausgestaltung der Leistungspflicht selbst.

3. Die Konkretisierung des klägerischen Begehrens durch Bezugnahme auf den im Klageantrag konkret bezeichneten Ü-VersTV-FDB begegnet nach der ständigen Rechtsprechung des Senats keinen prozessrechtlichen Bedenken (vgl. BAG 23. Januar 2007 - 9 AZR 393/06 - Rn. 11, BAGE 121, 55). Eine derartige Bezugnahme ist zulässig (vgl. BAG 20. Januar 2009 - 9 AZR 677/07 - Rn. 17, BAGE 129, 131).

II. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft zu dem Ergebnis gelangt, die Klägerin beziehe wegen des in § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB auf das



unterschiedliche Rentenzugangsalter Bezug nehmenden Erlöschenstatbestands nur für eine kürzere Laufdauer das tarifliche Übergangsgeld. Darin liege eine benachteiligende Regelung, die sie wegen ihres Geschlechts ungünstiger stelle, ohne dass eine ausreichende Kompensation durch die in § 7 Abs. 2 Satz 2 bis Satz 4 Ü-VersTV-FDB geregelten Ausgleichsansprüche erfolge.

1. Auf das Rechtsverhältnis der Parteien finden kraft vertraglicher Bezugnahme die für die Beklagten geltenden Tarifverträge, insbesondere die Regelungen des Ü-VersTV-FDB, Anwendung. 25
2. Die Klägerin gehört zu dem in § 1 Ü-VersTV-FDB begünstigten Personenkreis. Wie die Parteien in der Revisionsverhandlung vor dem Senat übereinstimmend klargestellt haben, sind alle in § 2 Ü-VersTV-FDB genannten allgemeinen Voraussetzungen zum Bezug von Übergangsgeld erfüllt. 26
3. Gemäß § 7 Abs. 1 Halbs. 1 iVm. § 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen des Geschlechts benachteiligt werden. Nach § 7 Abs. 2 AGG sind Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, unwirksam. § 7 Abs. 2 AGG gilt nicht nur für Individualvereinbarungen, sondern auch für Tarifverträge (*vgl. BAG 11. August 2009 - 3 AZR 23/08 - Rn. 33, BAGE 131, 298*). 27
 - a) Die Tarifregelung des § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB ist am Maßstab des AGG zu messen. 28
 - aa) Dem steht nicht entgegen, dass die Regelungen des Ü-VersTV-FDB unter dem 19. November 2004 und damit vor Inkrafttreten des AGG am 18. August 2006 von den Tarifvertragsparteien vereinbart wurden. Die Regelungen des AGG sind auf Vorschriften anzuwenden, sofern diese Sachverhalte regeln, die zeitlich nach dem 17. August 2006 liegen. 29
- (1) Die Wirksamkeit einer vertraglichen Vereinbarung richtet sich zwar grundsätzlich nach dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Recht. Verbotsgesetze können bereits wirksam begründete Dauerschuldverhältnisse jedoch in der Weise erfassen, dass diese für die Zukunft („*ex nunc*“) nichtig 30



werden (*BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 985/07 - Rn. 38, BAGE 129, 72*). Gilt ein Verbotsgesetz ohne Übergangsregelung, erstreckt sich das Verbot auf alle Sachverhalte, die sich seit seinem Inkrafttreten in seinem Geltungsbereich verwirklichen. Vor dem 18. August 2006 vereinbarte Vertragsbestimmungen, die gegen § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, wurden, da das AGG keine Übergangsregelung enthält, mit dem Inkrafttreten des AGG unwirksam, sofern sie Sachverhalte regeln, die nach dem 17. August 2006 liegen.

(2) Im Streitfall konnte die am 17. September 1946 geborene Klägerin die Altersrente erstmalig am 1. Oktober 2006, also nach dem Inkrafttreten des AGG, vorzeitig in Anspruch nehmen. Damit unterfällt der gesamte streitgegenständliche Zeitraum dem Regime des AGG. 31

bb) Die Tarifregelung hat ungeachtet der Bereichsausnahme des § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG den Vorgaben des AGG zu entsprechen. 32

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG gilt für die betriebliche Altersvorsorge das Betriebsrentengesetz. Die Gewährung von Übergangsgeld ist keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 BetrAVG. Die Übergangsgelder, durch deren Zahlung die Zeit zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt der Rentenberechtigung überbrückt werden soll, knüpfen nicht an den Eintritt in den Ruhestand an (*vgl. BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 783/07 - Rn. 17, AP BetrAVG § 1 Nr. 58*). Derartige Leistungen zur Überbrückung einer erwarteten Arbeitslosigkeit gehören nicht zur betrieblichen Altersversorgung (*vgl. BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 678/02 - zu A II 5 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 31*). 33

Ohne Rücksicht hierauf gilt das AGG auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (*BAG 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 62, AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 26 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 14*). Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sieht Regelungen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht vor. 34



- cc) Auch die Tarifvertragsparteien sind an das in § 7 Abs. 1 Halbs. 1 normierte Benachteiligungsverbot gebunden (vgl. BAG 11. August 2009 - 3 AZR 23/08 - Rn. 33, BAGE 131, 298). Die gerichtliche Kontrolle von Tarifbestimmungen wird zwar durch die von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie begrenzt (vgl. BAG 16. August 2005 - 9 AZR 378/04 - zu B II 3 a der Gründe, AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 8 = EzA GG Art. 3 Nr. 103); dies entbindet die Tarifvertragsparteien jedoch nicht von der Obliegenheit, die in § 1 AGG getroffene Wertentscheidung des Gesetzgebers zu beachten. 35
- b) Gemäß § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich. 36
- aa) Die Klägerin wurde aufgrund der Tarifregelung des § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB in derselben Situation anders als männliche Bezieher von Übergangsgeld behandelt. Im Unterschied zu männlichen Arbeitnehmern steht einer weiblichen Beschäftigten wie der Klägerin nach dem Ende des Monats, in dem sie ihr 60. Lebensjahr vollendet, kein Anspruch auf Übergangsgeld mehr zu. Zudem bewirkt die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente einen Abschlag bei der Bemessung der gesetzlichen Altersrente, der höher ist als der Rentenabschlag, den männliche Kollegen hinnehmen müssen, wenn sie mit Vollendung des 63. Lebensjahres aus dem Versorgungsverhältnis ausscheiden. 37
- (1) Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Ü-VersTV-FDB erlischt der Anspruch auf Übergangsgeld mit Beginn des Monats, in dem der ausgeschiedene Mitarbeiter Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres beanspruchen kann. Der Anspruch erlischt nach § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB auch, wenn Altersrente oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art nur mit Abschlägen wegen vorzeitiger Inanspruchnahme bezogen werden können. Die Klägerin war seit 38



dem 1. Oktober 2006 nach § 237a Abs. 1 SGB VI idF vom 19. Februar 2002 zur vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersrente berechtigt.

Gemäß § 237a Abs. 1 SGB VI haben versicherte Frauen Anspruch auf Altersrente, wenn sie - wie die Klägerin - vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, das 60. Lebensjahr vollendet haben, nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als zehn Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben. Nach § 237a Abs. 2 Satz 1 SGB VI wird die Altersgrenze von 60 Jahren bei Altersrenten für Frauen für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1939 geboren sind, angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme einer solchen Altersrente ist gemäß § 237a Abs. 2 Satz 2 SGB VI möglich. § 237a Abs. 2 Satz 3 SGB VI iVm. Anlage 20 ist zu entnehmen, dass der Rentenjahrgang, dem die Klägerin angehört, mit Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente in Anspruch nehmen kann. Für langjährig versicherte Männer besteht diese Möglichkeit erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres (§ 236 Abs. 1 SGB VI).

39

(2) Mit der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente nach § 237a SGB VI sind Rentenabschläge verbunden (§ 77 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a SGB VI aF). Im Falle der Klägerin betragen diese Abschläge 18,0 %. Für männliche Bezieher von Übergangsgeld des Jahrgangs der Klägerin, die mit Vollendung des 63. Lebensjahres vorzeitige Altersrente beziehen, belaufen sie sich auf 7,2 %. Die Abschlagsregelung bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente wegen Alters trat bereits mit Wirkung zum 1. Januar 1992 in Kraft (Art. 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2261).

40

bb) Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, eine mittelbare Benachteiligung liege nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen durch ein rechtmäßiges Ziel und die Wahl von verhältnismäßigen Mitteln zu seiner Durchsetzung gerechtfertigt sei.

41



- (1) Eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals kann durch ein rechtmäßiges Ziel und die Wahl von verhältnismäßigen Mitteln zu seiner Durchsetzung gerechtfertigt werden, § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG. Rechtmäßige Ziele iSd. § 3 Abs. 2 AGG können alle nicht ihrerseits diskriminierenden und auch sonst legalen Ziele sein (*BAG 28. Januar 2010 - 2 AZR 764/08 - Rn. 19, AP AGG § 3 Nr. 4 = EzA KSchG § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 24*). Dabei muss das rechtmäßige Ziel, das über das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung entscheidet, nicht ein legitimes Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung verfolgen, sondern schließt andere von der Rechtsordnung anerkannte Gründe für die Verwendung des neutralen Kriteriums ein (*BAG 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 69, AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 26 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 14*). Die differenzierende Maßnahme muss allerdings zur Erreichung des rechtmäßigen Ziels geeignet und erforderlich sein und einen im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels noch angemessenen Eingriff in die Rechte der Beteiligten darstellen. In einem solchen Fall fehlt es bereits an den tatbestandlichen Voraussetzungen einer mittelbaren Benachteiligung (*vgl. BAG 18. August 2009 - 1 ABR 47/08 - Rn. 30 f., BAGE 131, 324*). 42
- (2) Das Landesarbeitsgericht hat - wenn auch ohne nähere Begründung - zutreffend angenommen, dass die Tarifvertragsparteien rechtlich nicht gehindert sind, eine kürzere Laufdauer der Übergangsversorgung für weibliche Flugdatenbearbeiter vorzusehen, wenn sie die damit verbundenen Nachteile ausgleichen. 43
- (3) Ohne Rechtsfehler ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, der Annahme einer mittelbaren Benachteiligung stehe nicht entgegen, dass die Tarifvertragsparteien mit der Normierung von § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB an rentenrechtliche Regelungen angeknüpft haben. 44



(a) Der Senat hat mit Urteil vom 16. Dezember 2008 (- 9 AZR 985/07 - Rn. 46 f., BAGE 129, 72) entschieden, dass ein Arbeitgeber, der durch Bezugnahme auf eine Kollektivvereinbarung an die sozialversicherungsrechtlichen Unterscheidungen anknüpft, seine Handlungen uneingeschränkt an den Vorgaben des Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG messen lassen muss. Entsprechendes gilt für die Parteien eines Tarifvertrags, denn auch diese sind an die Vorgaben des AGG im Allgemeinen und das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG im Besonderen gebunden. Die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht darf deshalb nicht dazu führen, dass weibliche Versorgungsempfänger wegen der nach § 77 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a SGB VI aF hinzunehmenden Rentenabschläge wirtschaftlich schlechter abgesichert sind als männliche Personen in vergleichbarer Situation. § 7 Abs. 2 Satz 1 und § 9 Abs. 1 Ü-VersTV-FDB überlassen der Empfängerin von Übergangsgeld abweichend von der sozialversicherungsrechtlichen Regelung nicht die Wahl, ob sie eine vorzeitige Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nimmt oder nicht. Der Anspruch auf Übergangsgeld erlischt ohne Zutun der Versorgungsberechtigten, sobald die Voraussetzungen des Bezugs einer gesetzlichen Altersrente erfüllt sind. Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest. Die Revision hat keinerlei Gründe aufgezeigt, die es rechtfertigten, abweichend zu entscheiden.

45

(b) Maßgebend ist, ob zwischen der vom Arbeitgeber geschuldeten Leistung und der in Bezug genommenen Rentenberechtigung ein sachlicher Zusammenhang besteht. Ob das zutrifft, beurteilt sich nach dem mit der Arbeitgeberleistung verfolgten Ziel. Welches Ziel erreicht werden soll, richtet sich bei tariflichen Regelungen nach den Vorgaben der Tarifvertragsparteien, die sich aus den anspruchsbegründenden Merkmalen ergeben. Ausschluss- und Kürzungsregelungen, die auf sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen verweisen, müssen sich an den tariflichen Regelungszielen messen lassen (vgl. zu einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung bei vergüteter Altersfreistellung BAG 20. August 2002 - 9 AZR 750/00 - zu I 4 c aa der Gründe, BAGE 102, 260).

46



Das Übergangsgeld nach § 2 Ü-VersTV-FDB dient dazu, Versorgungslücken zu überbrücken, die dadurch entstehen, dass der Anspruchsberechtigte seine Erwerbstätigkeit bei der Beklagten beendet. Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung stehen den Berechtigten noch nicht zu, denn die Betroffenen scheiden nominell nicht aus dem Berufsleben aus. Nach § 4 Ü-VersTV-FDB sind die Berechtigten verpflichtet, sich für die Zeit des Bezugs von Übergangsgeld nicht arbeitslos zu melden. Die Übergangsversorgung hat damit den Charakter einer sozialen Absicherung bis zum Erreichen des Alters, ab dem Altersversorgungsleistungen erbracht werden (*vgl. zu der Übergangsversorgung für das Bordpersonal eines Luftfahrtunternehmens BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 678/02 - zu A II 5 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 31*). Die Flugdatenbearbeiter der Beklagten sollen wirtschaftlich so lange abgesichert werden, bis sie das Alter erreichen, ab dem Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt werden.

47

Mit diesem tariflichen Regelungszweck ist es nicht zu vereinbaren, wenn die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht dazu führt, dass Frauen und Männer nicht in gleicher Weise wirtschaftlich abgesichert werden (*vgl. das obiter dictum des Senats in der Entscheidung vom 16. Dezember 2008 - 9 AZR 985/07 - Rn. 58, BAGE 129, 72*).

48

Das Regelungsziel des § 2 Abs. 1 Ü-VersTV-FDB unterscheidet sich von dem Zweck einer tariflichen Überbrückungsbeihilfe, wie sie der Entscheidung des Sechsten Senats vom 18. Mai 2006 zugrunde lag (- 6 AZR 631/05 - BAGE 118, 196). Der Sechste Senat, dessen Argumentation die Beklagte auf den Streitfall überträgt, hat für eine tarifliche Überbrückungsbeihilfe einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG und das Entgeltbenachteiligungsverbot des § 612 Abs. 3 BGB in der bis zum 17. August 2006 geltenden Fassung hinsichtlich eines Erlöschenstatbestands abgelehnt, der an die „Voraussetzungen zum Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes“ anknüpfte. Derartige Überbrückungsbeihilfen unterscheiden sich jedoch von dem hier umstrittenen Anspruch auf Übergangsgeld (*so auch Busch jurisPR-ArbR 5/2011 Anm. 6*). Anders als bei der tariflichen Überbrückungsbeihilfe in dem vom Sechsten Senat entschiedenen Fall, die ihrem Zweck nach dazu diene, den Arbeitneh-

49



mer in den Arbeitsprozess wieder einzugliedern, steht im Falle des Übergangsgelds von vornherein fest, dass der Bezieher von Übergangsgeld bis zum Renteneintrittsalter nicht mehr tätig werden wird. Dies folgt bereits daraus, dass § 4 Ü-VersTV-FDB dem Berechtigten verbietet, sich arbeitslos zu melden. Stattdessen verpflichtet ihn § 9 Ü-VersTV-FDB, frühestmöglich einen Antrag auf Altersrente oder vergleichbare Leistungen zu stellen, die zum Erlöschen des Anspruchs auf Übergangsgeld führen.

(4) Der Verweis der Beklagten auf das Vorruhestandsgesetz (VRG) vom 13. April 1984 (BGBl. I S. 601), zuletzt geändert durch Art. 2 Nr. 5 des Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686) ist für die Frage, ob ein sachlicher Grund für die Unterscheidung zwischen Männern und Frauen vorliegt, ohne Belang. Zu dem Zeitpunkt, zu dem die tariflichen Voraussetzungen für die Beendigung des Versorgungsverhältnisses vorlagen, am 30. September 2006, galt das Vorruhestandsgesetz für die Klägerin nicht mehr. Denn gemäß § 14 VRG ist das Vorruhestandsgesetz für die Zeit ab dem 1. Januar 1989 nur noch anzuwenden, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben. Dies ist bei der Klägerin nicht der Fall. 50

c) Entgegen der Ansicht der Revision rechtfertigt es die Nichtigkeitsfolge, mit der § 7 Abs. 2 AGG diskriminierende Tarifbestimmungen belegt, nicht, zugunsten der Beklagten zu entscheiden. 51

aa) Die Anwendung des § 7 Abs. 2 AGG führt nicht zu einer Regelungslücke, welche die Gerichte für Arbeitssachen nicht auszufüllen befugt wären. Die grundgesetzliche Garantie der Tarifautonomie steht der Annahme, die Regelung in § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB sei unwirksam, nicht entgegen. Eine Gleichbehandlung der Klägerin ist nicht anders herzustellen, als dass der Zeitraum, in dem die Klägerin Anspruch auf Übergangsgeld hat, bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres ausgedehnt wird. Denn ein denkbarer Ausschluss männlicher Arbeitnehmer, der an das 60. Lebensjahr anknüpfte, ist für den streitgegenständlichen Zeitraum, der abgeschlossen in der Vergangenheit 52



liegt, nicht möglich. Dem ständen bereits Vertrauensschutzgesichtspunkte entgegen.

bb) Die teilweise Nichtigkeit des Erlöschenstatbestands hat entgegen der Ansicht der Revision nicht zur Folge, dass sämtlichen Beziehern von Übergangsgeld ein Anspruch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zusteht. Die Tarifnorm fällt nicht ersatzlos weg. § 7 Abs. 2 AGG erstreckt die Nichtigkeitsfolge nur insoweit, als § 7 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV-FDB durch die Anknüpfung an § 237a Abs. 1 SGB VI Frauen mittelbar benachteiligt. Im Ergebnis bedeutet das, dass Frauen genauso lange anspruchsberechtigt sind wie Männer, dh. bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres.

53

cc) Die in § 7 Abs. 2 AGG vorgesehene Nichtigkeit der Tarifbestimmung führt nicht dazu, dass die Klägerin - entgegen dem Zweck des Diskriminierungsverbots - infolge des gleichzeitigen Bezugs anderer Leistungen gegenüber männlichen Empfängern von Übergangsgeld bessergestellt wird. Denn der Beklagten steht nach § 10 Ü-VersTV-FDB ein Kürzungsrecht zu.

54

(1) Nach § 34 Abs. 2 Satz 1 SGB VI aF besteht ein Anspruch auf eine Rente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahres nur, wenn die Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird. Sie wird nicht überschritten, wenn das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen aus einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit oder vergleichbares Einkommen im Monat die in § 34 Abs. 3 SGB VI aF genannten Beträge nicht übersteigt, wobei ein zweimaliges Überschreiten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Hinzuverdienstgrenze nach § 34 Abs. 3 SGB VI aF im Laufe eines jeden Kalenderjahres außer Betracht bleibt, § 34 Abs. 2 Satz 2 SGB VI aF. Die Hinzuverdienstgrenze beträgt nach § 34 Abs. 3 Nr. 1 SGB VI aF bei einer Rente wegen Alters als Vollrente ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße des in § 68 SGB VI aF genannten Rentenwerts, vervielfältigt mit der Summe der nach § 66 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 SGB VI aF zu bestimmenden Entgeltpunkte der letzten drei Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente wegen Alters, mindestens jedoch mit 1,5 Entgeltpunkten.

55



- (2) Eine Überkompensation der Klägerin ist ausgeschlossen, da die Beklagte nach § 10 Ü-VersTV-FDB berechtigt ist, das Übergangsgeld der Klägerin um den Betrag, der den Leistungen der Rentenversicherung an die Klägerin entspricht, zu kürzen. 56
- (3) Das Landesarbeitsgericht war entgegen der Ansicht der Revision nicht gehalten, den „unzulässigen Doppelbezug ... im Tenor ... zum Ausdruck“ zu bringen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Beklagte sei verpflichtet, der Klägerin bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres Übergangsgeld nach dem Ü-VersTV-FDB in der jeweils gültigen Fassung zu zahlen. Die tenorierte Zahlungsverpflichtung umfasst ua. das der Beklagten aufgrund § 10 Ü-VersTV-FDB zustehende Kürzungsrecht. 57
- d) Der von der Klägerin erhobene Anspruch auf Übergangsgeld ist nicht gemäß § 45 MTV verfallen. Davon ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht ausgegangen. 58
- aa) Nach § 45 Abs. 1 Satz 1 MTV verfallen gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Entstehung schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist verkürzt sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf sechs Monate (§ 45 Abs. 1 Satz 2 MTV). 59
- bb) Die Vorschrift findet auf die versorgungsrechtlichen Ansprüche, die den Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits bilden, keine Anwendung. 60
- (1) Der Dritte Senat geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass eine tarifliche Ausschlussklausel sich nur dann auf Ruhegeldraten bezieht, wenn die Tarifvertragsparteien dies im Tarifvertrag deutlich zum Ausdruck bringen. Nach dem Zweck tariflicher Ausschlussklauseln ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien im Zweifel Ruhegeldansprüche nicht Ausschlussfristen unterwerfen wollten. Ausschlussklauseln haben den Zweck, im Arbeitsverhältnis fortwährend entstehende und zu erfüllende Ansprüche schnell erlöschen zu lassen. Nach Ablauf längerer Fristen ist im Allgemeinen nicht mehr 61



damit zu rechnen, dass eine Arbeitsvertragspartei noch auf abgeschlossene Vorgänge zurückkommt. Hinzu kommt, dass oft weit zurückliegende Umstände nicht mehr aufgeklärt werden können. Diese Zielsetzung trifft auf Ruhegeldansprüche nicht zu. Deren Entstehungsvoraussetzungen werden vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt. Liegen diese einmal vor, so stehen auch die einzelnen Raten fest und unterliegen nur noch in beschränktem Umfang der Änderung. Ein Bedürfnis, Ansprüche auf diese Ruhegeldraten kurzfristig erlöschen zu lassen, besteht daher nicht. Es kommt hinzu, dass der ausgeschiedene Arbeitnehmer vom Informationsfluss im Betrieb abgeschnitten ist. Für ihn ist es ungleich schwieriger als für einen aktiven Arbeitnehmer, sich die erforderlichen Kenntnisse zur Wahrung seiner Rechte zu verschaffen. Vor diesem Hintergrund sind Ausschlussklauseln nicht auf Ruhegeldansprüche anzuwenden (vgl. BAG 27. Februar 1990 - 3 AZR 216/88 - zu 2 c der Gründe, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 107 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 83). Dies gilt insbesondere für Tarifbestimmungen, die lediglich Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, nicht aber solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen lassen (vgl. BAG 26. Mai 2009 - 3 AZR 797/07 - Rn. 40, AP BetrAVG § 18a Nr. 1).

(2) Die Erwägungen des Dritten Senats zu Ruhegeldansprüchen gelten für Ansprüche, die auf die Zahlung von tariflichem Übergangsgeld nach dem Ü-VersTV-FDB gerichtet sind, entsprechend. Die von der Klägerin erhobenen Zahlungsansprüche stammen aus einem Zeitraum, in dem zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Versorgungsverhältnis bestand. Das Arbeitsverhältnis endete infolge der tarifvertraglichen Altersgrenze am 30. September 2005, also mit Ablauf des Monats, in dem die Klägerin das 59. Lebensjahr vollendete. Wie das Verhältnis zwischen - ehemaligem - Arbeitgeber und Betriebsrentner ist auch das Verhältnis zwischen - ehemaligem - Arbeitgeber und den Empfängern von Übergangsgeld ein Versorgungsverhältnis (vgl. § 6 Abs. 4 Satz 1, § 7 Abs. 2 Satz 2 Alt. 2 Ü-VersTV-FDB). Die Ausschlussfristen des § 45 MTV erfassen lediglich Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, nicht aber Ansprüche in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis.

62



- e) Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Klägerin habe den Anspruch auf Übergangsgeld nicht verwirkt. 63
- aa) Der Verwirkung unterliegt grundsätzlich jeder Anspruch und jedes Recht (*BAG 3. April 2007 - 9 AZR 281/06 - Rn. 51*). Die Verwirkung des Klagerechts setzt voraus, dass der Arbeitnehmer sein Recht über längere Zeit hinweg nicht ausgeübt hat - Zeitmoment - und bei dem Arbeitgeber dadurch die Überzeugung hervorgerufen hat, er werde sein Recht nicht mehr durchsetzen - Umstandsmoment - (*vgl. BAG 16. Oktober 2007 - 9 AZR 248/07 - Rn. 26, BAGE 124, 229*). 64
- bb) Die Frage, ob ein Anspruch verwirkt ist, hängt im Wesentlichen von den Umständen des Einzelfalls ab. Deren Feststellung und Würdigung ist vorrangig Aufgabe des Tatrichters. Ob Verwirkung eingetreten ist, ist in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt nachprüfbar. Das Revisionsgericht kann lediglich prüfen, ob das Tatsachengericht sowohl die von der Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen der Verwirkung beachtet als auch alle erheblichen Gesichtspunkte berücksichtigt hat und ob die Bewertung dieser Aspekte im Berufungsurteil von den getroffenen tatsächlichen Feststellungen getragen wird (*BAG 16. Oktober 2007 - 9 AZR 248/07 - Rn. 27, BAGE 124, 229*). 65
- (a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, unabhängig davon, ob das Zeitmoment einer Verwirkung vorliege, habe die Beklagte dem Verhalten der Klägerin nicht entnehmen dürfen, dass diese auf ihre Ansprüche auf Übergangsgeld habe verzichten wollen. 66
- (b) Das Landesarbeitsgericht hat das Umstandsmoment ohne revisiblen Rechtsfehler verneint. Ob das Zeitmoment erfüllt ist, kann auf sich beruhen. Die Beklagte begründet den Verwirkungseinwand mit dem Hinweis, zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und der Klageerhebung lägen 19 Monate. Anstatt Rückstellungen für das von der Klägerin begehrte Übergangsgeld zu bilden, habe sie an die Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbracht. Umstände, die über den reinen Zeitablauf hinaus die Beklagte darauf 67



vertrauen ließen, die Klägerin werde ihre Ansprüche nicht mehr geltend machen, hat die Beklagte nicht vorgetragen; im Übrigen sind sie nicht ersichtlich. Der vorprozessuale Schriftwechsel der Parteien legt den gegenteiligen Schluss nahe. Die Klägerin rügte bereits mit Schreiben vom 9. Januar 2007 gegenüber der Beklagten, die Regelungen des Ü-VersTV-FDB benachteiligten sie im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen. Unter dem 28. Februar 2007 forderte die Klägerin die Beklagte auf, sie so zu stellen wie einen vergleichbaren männlichen Mitarbeiter.

f) Die von der Beklagten erhobene Einrede der Verjährung steht dem Klageanspruch nicht entgegen. 68

aa) Der tarifliche Anspruch auf Übergangsgeld unterliegt der regelmäßigen dreijährigen Verjährungsfrist des § 195 BGB. 69

bb) Zum Zeitpunkt der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs durch die Klägerin vor dem Arbeitsgericht im Jahre 2007 war diese Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen. Die Verjährungsfrist begann für die zeitlich ersten Ansprüche auf Übergangsgeld, die zwischen den Parteien streitig sind, mit dem Schluss des Jahres 2006 zu laufen, § 199 Abs. 1 BGB. Nach dieser Bestimmung beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste. Die dreijährige Verjährungsfrist der ersten Ansprüche endete damit erst am 31. Dezember 2009. Die Klägerin hat die Ansprüche bereits mit der Klageschrift vom 3. Mai 2007 geltend gemacht. Der Schriftsatz ist am 7. Mai 2007 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 10. Mai 2007 zugestellt worden. 70

4. Dennoch durfte der Klage mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung nicht stattgegeben werden. Die tragende Erwägung des Landesarbeitsgerichts, der in § 7 Abs. 2 Satz 2 bis Satz 4 Ü-VersTV-FDB geregelte Rentenverlustausgleich gleiche die mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Versorgungsverhältnis verbundenen Nachteile nicht hinreichend aus, weil für 71



die Zeit nach Vollendung des 60. bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres „die Summe aller Nettoeinkünfte der Klägerin unter der eines vergleichbaren männlichen Flugdatenbearbeiters“ liege, verletzt revisibles Recht. Die Revision rügt das zu Recht.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, mit dem in § 7 Abs. 2 Satz 2 bis Satz 4 Ü-VersTV-FDB geregelten Rentenverlustausgleich würden die Nachteile nicht aufgewogen, weil die Klägerin nicht völlig einem vergleichbaren männlichen Kollegen gleichgestellt worden sei. Das zeige sich darin, dass in der Zeit von der Vollendung des 60. bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres die Nettoeinkünfte der Klägerin als Summe aus Gesamtversorgung und Rentenverlustausgleich nach § 7 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 Ü-VersTV-FDB unter denen eines vergleichbaren männlichen Kollegen lägen, der in dieser Zeit Übergangsgeld beziehe.

72

b) Der rechtliche Schluss von im Einzelfall niedrigeren Nettoeinkünften auf eine nicht ausreichende tarifliche Ausgleichsregelung ist fehlerhaft. Das Landesarbeitsgericht hat den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien verkannt, der auch die Befugnis zur Pauschalierung von Leistungen einschließt. Darüber hinaus hat es die Unterschiedsbeträge nicht konkret festgestellt. Bei richtiger Anwendung und Auslegung kann nicht ausgeschlossen werden, dass der in § 7 Abs. 2 Satz 2 bis Satz 4 Ü-VersTV-FDB zugunsten der weiblichen Flugdatenbearbeiter geregelte „Rentenverlustausgleich“ die vom Arbeitgeber zu verantwortenden Nachteile ausreichend ausgleicht, welche Frauen im Allgemeinen durch die kürzere Laufzeit ihrer Übergangsversorgung erfahren. Die weitere Aufklärung und die Feststellung entsprechender Tatsachen ist zur Herbeiführung der Endentscheidungsreife erforderlich (§ 563 Abs. 3 ZPO).

73

aa) Unter den in § 7 Abs. 2 Satz 2 bis Satz 4 Ü-VersTV-FDB bestimmten Voraussetzungen erhalten Frauen ab dem Ausscheiden aus dem Versorgungsverhältnis einen tariflichen Rentenverlustausgleich. Weibliche Flugdatenarbeiter, die am 1. November 2002 in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit der Beklagten stehen, am 1. Januar 2003 das 51. Lebensjahr, nicht aber das 60. Lebensjahr vollendet haben und sozialversicherungspflichtig Über-

74



gangsversorgung beziehen, werden hinsichtlich ihrer Gesamtversorgung aus Altersrente und Altersruhegeld so gestellt, wie ein vergleichbarer männlicher Flugdatenbearbeiter gestellt ist, der zum frühestmöglichen Zeitpunkt aus der Übergangsversorgung ausscheidet. Die Höhe der Zahlung wird nach § 7 Abs. 2 Satz 3 Ü-VersTV-FDB zunächst durch Vergleich der Gesamtversorgung der ehemaligen Mitarbeiterin mit der Übergangsversorgung eines vergleichbaren männlichen Kollegen, nach Abzug der üblicherweise anfallenden gesetzlichen Abzüge, für jeweils zwölf Kalendermonate bestimmt. Ab Eintritt des männlichen vergleichbaren Kollegen in die Altersversorgung werden erneut die Gesamtversorgungsbezüge verglichen und weitere etwaige Differenzen der ehemaligen Mitarbeiterin brutto ausgeglichen (§ 7 Abs. 2 Satz 4 Ü-VersTV-FDB).

bb) Das Landesarbeitsgericht geht fehl in der Annahme, der Rentenverlustausgleich sei allein deswegen unzureichend, weil die Klägerin für die Zeit nach Vollendung des 60. bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres „die Summe aller Nettoeinkünfte unter der eines vergleichbaren männlichen Flugdatenbearbeiters“ erhalten habe. Weder sind - was die Revision rügt - die vermeintlichen Unterschiedsbeträge konkret ermittelt noch deren Gründe festgestellt worden. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, dass mögliche tatsächliche Differenzen der Nettoeinkünfte auf individuellen steuerlichen Besonderheiten oder darauf beruhen können, dass die Beklagte die tariflichen Bemessungsvorschriften, die auf eine generell uneingeschränkte Gleichstellung ausgerichtet sind, fehlerhaft angewendet hat. In beiden Fällen kann der tariflich geregelte Nachteilsausgleich als solcher ausreichend sein. Schließlich ist auch die vom Landesarbeitsgericht geforderte vollständige finanzielle Gleichstellung der Klägerin als Rentnerin mit einem vergleichbaren männlichen Übergangsgeldbezieher im Hinblick auf „alle Nettoeinkünfte“ rechtlich nicht geboten. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, dass die Tarifvertragsparteien der Bemessung eines ausreichenden Rentenverlustausgleichs nach § 7 Abs. 2 Satz 3 Ü-VersTV-FDB bis zum 63. Lebensjahr eine pauschalierende Berechnungsmethode zugrunde legen, indem sie in § 7 Abs. 2 Satz 3 Ü-VersTV-FDB auf die „üblicherweise anfallenden gesetzlichen Abzüge“ abstellen, ohne die individuellen steuerrechtlichen und versicherungsrechtlichen Besonderheiten in der

75

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Person der Bezieher von Übergangsgeld oder Gesamtversorgung (*Altersrente und Altersruhegeld*) zu berücksichtigen.

(1) Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich befugt, aus Gründen der Praktikabilität tarifliche Leistungen zu pauschalisieren (vgl. BAG 27. Februar 2007 - 3 AZR 734/05 - Rn. 49, BAGE 121, 321). Typisierungen, Pauschalierungen und Generalisierungen erleichtern nicht nur den Vollzug einer abstrakten Regelung; sie dienen darüber hinaus der Vermeidung von Fehlern (vgl. BAG 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - zu II 5 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 1). Dem steht nicht entgegen, dass mit der Pauschalierung im Einzelfall eine Verringerung der Leistung eintreten kann (vgl. BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 887/08 - Rn. 15, EzA BUrlG § 13 Nr. 60). Denn Sinn und Zweck einer Pauschalregelung ist es, eine Leistung nicht im Detail, sondern nach einem Durchschnittswert zu bestimmen (vgl. BAG 12. Dezember 2007 - 4 AZR 991/06 - Rn. 19, ZTR 2008, 315). Aus diesem Zweckbezug ergeben sich zugleich die Grenzen einer derartigen Tarifbestimmung. Eine Pauschalierung, die aus Gründen der Vereinfachung vom Einzelfall abstrahiert, hat sich am Regelfall zu orientieren. Sie darf nicht den Ausnahmefall verallgemeinern.

76

(2) Soweit die Tarifregelung in § 7 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 Ü-VersTV-FDB die Berechnung der Zahlungen nicht für jeden Monat, sondern rückwirkend nach Ablauf von zwölf Monaten vorsieht, ist die hierin liegende Pauschalierung nicht zu beanstanden. Sinn und Zweck der Tarifbestimmung, die Berechnung der auszugleichenden Nachteile zu vereinfachen, rechtfertigt es, den auszugleichenden Betrag im jährlichen Abstand zu bestimmen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Ausgleich rückwirkend zum vorherigen Berechnungszeitpunkt und nicht nur mit Wirkung für die Zukunft vorgenommen wird. Für eine Auslegung im letzteren Sinne findet sich im Tarifwortlaut kein Anhalt. Sie widerspräche darüber hinaus dem Zweck der Regelung, Männer und Frauen in versorgungsrechtlicher Hinsicht gleichzustellen.

77



- (3) Soweit die Tarifbestimmung den Rentenverlustausgleich ohne Rücksicht auf die persönlichen Steuermerkmale des einzelnen Versorgungsempfängers bestimmt, ist dies unbedenklich. Die Tarifvertragsparteien können zudem die Höhe des Übergangsgelds und des Rentenverlustausgleichs nur in brutto regeln. Die Versteuerung richtet sich ausschließlich nach steuerrechtlichen Vorschriften, auf deren Ausgestaltung die Tarifvertragsparteien keinen Einfluss haben. Ändert sich - wie im Streitfall - nach Abschluss eines Tarifvertrags die Versteuerung von Renteneinkünften, so folgt daraus noch nicht, dass sich die hier in „(brutto)“ vereinbarten tariflichen Leistungspflichten ohne Weiteres erhöhen müssen. 78
- (4) Soweit die Klägerin geltend macht, die Kompensationstauglichkeit des Rentenverlustausgleichs werde dadurch beeinträchtigt, dass die Vergleichsberechnung in § 7 Abs. 2 Satz 3 Ü-VersTV-FDB nur auf die „üblicherweise anfallenden gesetzlichen Abzüge“ abstellt, kann der Senat das nicht abschließend beurteilen. Es fehlen jegliche Anhaltspunkte dafür, was hier unter „üblicherweise anfallenden gesetzlichen Abzügen“ einerseits bei den Rentenempfängern und andererseits bei den Empfängern von Übergangsgeld verstanden werden muss. Die für die Auslegung dieses unbestimmten Tarifbegriffs aufschlussreiche tarifliche Übung hat das Landesarbeitsgericht aufzuklären. 79
- (5) Soweit die Klägerin geltend macht, mit dem Abstellen auf „üblicherweise anfallende gesetzliche Abzüge“ sei eine gezielt ungünstigere Behandlung der zumeist privat krankenversicherten Flugdatenbearbeiterinnen verbunden, wird vom Landesarbeitsgericht noch zu prüfen sein, ob insoweit die Tarifvertragsparteien die Grenzen ihres Gestaltungsspielraums überschritten haben. Eine pauschalierend auf „üblicherweise anfallende gesetzliche Abzüge“ abstellende Regelung ist nur sachgerecht, wenn die Tarifvertragsparteien sie nicht gezielt zum Zwecke von Leistungskürzungen einsetzen, sondern zur leichteren Berechnung des durchschnittlichen Regelfalls (*vgl. dazu die Rechtsprechung des Senats zu den Grenzen der Pauschalisierung für die Bemessung des Urlaubsentgelts 22. Januar 2002 - 9 AZR 601/00 - BAGE 100, 189*). Das Landesarbeitsgericht hat hier weder zu dem zahlenmäßigen Verhältnis noch zu den 80



- am Durchschnitt orientierten - finanziellen Auswirkungen Feststellungen getroffen. Die notwendigen Feststellungen hat es nachzuholen.

III. Die Hilfsanträge zu 2. und zu 3. fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. Erst nach Feststellung und Würdigung der unter B II 4 b bb (4) und (5) genannten Tatsachen durch das Landesarbeitsgericht steht fest, ob die innerprozessualen Bedingungen, unter die die Klägerin die Hilfsanträge zulässigerweise gestellt hat, eingetreten sind.

81

Düwell

Krasshöfer

Suckow

Furche

Neumann

