
Datum: 31.08.2007
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 304/07
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2007:0831.11SA304.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 22 Ca 5484/06
Schlagworte: Anwendungsvoraussetzungen einer ablösenden ("verbessernden") tariflichen Versorgungsordnung
Normen: Art. 3 Abs. 1, 9 Abs. 3, 14 Abs. 1, 20 Abs. 3, 28 Abs. 1 Satz 1 GG; §§ 1, 2 Abs. 2 Satz 2, 3 Abs. 1 Satz 1, 10 Satz 3 Nr. 4 AGG; § 1 b BetrAVG; § 41 Satz 2 SGB VI; Art. 6 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. In einer sog. ablösenden tariflichen Versorgungsordnung, die für die betroffenen Personen gegenüber der bisherigen Versorgungsordnung günstigere Versorgungsleistungen vorsieht, können die Tarifvertragsparteien – je nach den Umständen des Einzelfalls – wirksam vereinbaren, dass diese keine Anwendung auf (ehemalige) Mitarbeiter des Arbeitgebers findet, die zu einem bestimmten früheren Zeitpunkt entweder bereits Versorgungsempfänger sind oder das 63. Lebensjahr vollendet haben.

2. Verfolgen die Tarifvertragsparteien mit einer solchen – negativen – Anwendungsvoraussetzung unter Wahrung der Grundsätze der Angemessenheit und Erforderlichkeit ein sachlich gerechtfertigtes und legitimes Ziel, verstößt diese Differenzierung insbesondere nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG), das Eigentumsgrundrecht (Art. 14 Abs. 1 GG) und gegen die sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3, 28 Abs. 1 Satz 1

GG) ergeben-den Grundsätze des unzulässigen Rückwirkungsverbots, des Vertrauensschut-zes und der Verhältnismäßigkeit. Ebenso wenig stellt sie eine unzulässige Altersdiskriminierung i.S. des AGG sowie der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirkli- chung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und des gemein- schaftlichen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters dar. Vielmehr ist sie nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG und Art. 6 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zulässig.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 07.12.2006 – 22 Ca 5484/06 – wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Berufung trägt der Kläger.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

- Die Parteien streiten um die Zahlung einer höheren Betriebsrente. 2
- Der am 10.02.1938 geborene Kläger war bei der Beklagten bis zum 28.02.1993 als Luftfahrzeugführer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die Tarifverträge für das Bord- bzw. Cockpitpersonal der Beklagten Anwendung. Der Kläger ist außerordentliches Mitglied der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit e.V. Die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. 3
- Vom 01.03.1993 bis zum 28.02.2003 leistete die Beklagte an den Kläger monatliche Zahlungen auf der Grundlage des Tarifvertrags Übergangsvorsorge für das Cockpitpersonal. Seit dem 01.03.2003 erhält der Kläger von der Beklagten nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 vom 19.12.1979 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von derzeit 2.353,13 €. 4
- Am 04.12.2004 schlossen die Tarifvertragsparteien den "Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Cockpitpersonal – Ablösung der VBL-gleichen Altersversorgung und Überleitung in die -Betriebsrente –" (im Folgenden: TV VBL-Ablösung Cockpit), der auszugsweise lautet: 5
- "Präambel** 6
- Mit Beendigung ihrer Beteiligung an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) am 31.12.1994 haben sich die D und die C nach Maßgabe des Ergänzungstarifvertrages zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 10.05.1994 verpflichtet, alle 7

am 31.12.1994 bei der VBL versicherten Mitarbeiter so zu stellen, als würde ihre spätere Zusatzversorgung von der VBL nach deren jeweils geltender Satzung fortgeführt („VBL-gleiche Zusatzversorgung“).

Vor dem Hintergrund, dass sich die Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes mit dem 8 Altersvorsorgeplan 2001 vom 13.11.2001 auf eine grundlegende Reform der VBL-Zusatzversorgung unter Ablösung des bisherigen Gesamtversorgungssystems geeinigt haben und insoweit auch nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 22.03.2000 (1 BvR 1136/96) Rechnung getragen haben, wird die im L-Konzern seit 01.01.1995 bestehende Zusage auf eine VBL-gleiche Zusatzversorgung nach Maßgabe dieses Tarifvertrages abgelöst und durch eine neue Zusage auf betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung ersetzt. Die Tarifvertragsparteien kommen damit auch ihrer entsprechenden Verhandlungsverpflichtung vom 16.05.2000 nach.

Das bisherige VBL-gleiche Gesamtversorgungssystem im L-Konzern wird mit Ablauf des 31.12.2001 abgelöst. Ab 01.01.2002 werden alle Anwartschaften und bestehenden Ansprüche auf Versorgungsleistungen auf bzw. aus VBL-gleicher Zusatzversorgung in das im L-Konzern seit 01.01.1995 geltende System der Neuen Betrieblichen Altersversorgung, künftig L-Betriebsrente, überführt.

Teil II: Mitarbeiter mit Anwartschaft auf VBL-gleiche Gesamtversorgung 10
11

Abschnitt I: Rückwirkende Zusage der L-Betriebsrente 12

§ 2 Rückwirkende Zusage der L-Betriebsrente 13

(1) Alle am 01.01.2002 VBL-gleich pflichtversicherten Mitarbeiter werden unter den Voraussetzungen und nach näherer Maßgabe der folgenden Bestimmungen so gestellt, als hätten sie ab Beginn der VBL- oder VBL-gleichen Versicherungspflicht aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit L eine Zusage auf Leistungen nach dem Tarifvertrag L-Betriebsrente erhalten (rückwirkende Einführung der „L-Betriebsrente“). 14

Satz 1 gilt entsprechend für ehemalige, bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis VBL-gleich versicherte Mitarbeiter, die nach den Vorschriften der VBL-Satzung der 40. Satzungsänderung (VBL-S 40) bei Eintritt des Versicherungsfalles als pflichtversichert gelten.

Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, sofern bereits vor dem 02.01.2002 die Leistung einer VBL-gleichen Rente begonnen hat.* Sie gelten ferner nicht, wenn der ehemalige Mitarbeiter vor dem 02.01.2002 das 63. Lebensjahr vollendet hat. 16

* Für den Fall der Flugdienstuntauglichkeit vgl. Protokollnotiz VII 17

§ 18 In-Kraft-Treten 18
19

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2002 in Kraft. Davon abweichend tritt § 120 Absatz 3 a mit Wirkung vom 01.01.2005 in Kraft. 120

" 21

Mit seiner am 10.07.2006 beim Arbeitsgericht Köln eingegangenen Klage vom 28.06.2006 hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung eines über die monatliche Betriebsrente in Höhe von 22

2.353,13 € brutto hinaus gehenden weiteren Betrags in Höhe von monatlich 1.370,39 € brutto als Betriebsrente beginnend mit dem 01.06.2006 und auf Zahlung von 71.339,47 € in Anspruch genommen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Stichtagsregelung in § 2 TV VBL-Ablösung Cockpit verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG, weil sie ihn auf Grund seines Alters diskriminiere. Die Stichtagsregelung sei willkürlich, da sie einer vernünftigen sachlichen Begründung entbehre. 23

Sie sei auch rechtsmissbräuchlich, da sachfremde Erwägungen für sie maßgebend gewesen seien. Die Differenzierung sei allein mittels eines personenbezogenen Merkmals, des Geburtsdatums einer Person, erfolgt, worauf kein Einfluss genommen werden könne. Insoweit hätte nahe gelegen, nicht auf das Alter bzw. das Geburtsdatum, sondern auf die Laufbahn, die Anzahl der Beschäftigungsjahre im aktiven Flugdienst o.ä. abzustellen. Zur Vermeidung von unbilligen Härten hätte ferner eine gestaffelte Regelung getroffen werden können. Jedenfalls hätte auf die Vollendung des 65. Lebensjahres, dem gesetzlichen Rentenalter, abgestellt werden müssen. 24

Weiterhin sei die Stichtagsregelung unverhältnismäßig und konterkariere die von der Beklagten behauptete Zielsetzung. Im Übrigen greife der Tarifvertrag in anderen Bereichen bewusst und offensichtlich in laufende Rentenbezüge ein, da er für alle Beschäftigten Geltung entfalte, die sich zum 01.01.1995 noch nicht in Rente befunden hätten. Zudem verstoße die Stichtagsregelung gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG, da sie zur Diskriminierung der älteren Arbeitnehmer gegenüber den jüngeren Arbeitnehmern führe. 25

Unabhängig davon hätten die Tarifvertragsparteien durch die Nichteinbeziehung von Kapitänen, die vor dem 01.01.1939 geboren worden seien, diejenigen Personen benachteiligt, die sich dagegen innerhalb ihrer Gewerkschaft nicht hätten zur Wehr setzen können. Die früheren Kapitäne seien zwar noch tarifgebunden, da sie der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit angehörten. Mit ihren Ausscheiden aus dem aktiven Flugdienst seien sie aber nur noch außerordentliche Mitglieder, so dass sie bei Mitgliederversammlungen nicht mehr stimmberechtigt seien und auf die Willensbildung in der Gewerkschaft keinen Einfluss mehr nehmen könnten. Angesichts der fehlenden Möglichkeit einer Mitwirkungsbefugnis in den Willensbildungsorganen der Gewerkschaft fehle es an deren Legitimation und Kompetenz, eine diese Personengruppe gezielt benachteiligende Regelung tariflich zu vereinbaren. 26

Aus der ungerechtfertigten Diskriminierung ergebe sich ein Leistungsanspruch von ihm in Höhe einer weiteren monatlichen Betriebsrente von 1.370,39 € seit dem 01.01.2002. Unter Berücksichtigung des dynamisierten Erhöhungsbetrags stünden ihm für die Zeit bis zum 31.05.2006 insgesamt 71.339,47 € zu. 27

Der Kläger hat beantragt, 28

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend mit dem 01.06.2006 über die monatliche Betriebsrente in Höhe von 2.353,13 € brutto hinaus einen weiteren Betrag in Höhe von 1.370,39 € brutto monatlich als Betriebsrente zu zahlen; 29

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 71.339,47 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 30

Die Beklagte hat beantragt, 31

- die Klage abzuweisen. 32
- Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Stichtagsregelung in § 2 TV VBL-Ablösung Cockpit verstoße weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Sie sei vielmehr erstens wegen der Kündigung des früheren Versorgungstarifvertrags durch die Vereinigung Cockpit e.V. zum 31.12.2001 und der sich hieraus ergebenden Ablösung zu diesem Zeitpunkt, zweitens wegen der Ablösung des VBL-Gesamtversorgungssystems im öffentlichen Dienst zum 31.12.2001, drittens wegen des Parallelzeitpunkts der Ablösung der Versorgungssysteme für Kabine und Bodenpersonal und damit der Vereinheitlichung des Versorgungssystems für alle Mitarbeiter von ihr, viertens wegen der Ablösung für Mitarbeiter, die grundsätzlich noch keinen Rentenbezug bzw. Anspruch auf entsprechende Leistungen besessen hätten, sowie fünftens deswegen sachlich gerechtfertigt, weil die betroffenen Mitarbeiter der Jahrgänge 1932 bis 1938 zum überwiegenden Teil bereits drei bis neun Jahre betriebliche Altersversorgung bezogen hätten. Im Übrigen sei das Versorgungsniveau der Rentner aus dem Cockpitbereich nicht unangemessen gewesen. Für diese sei die VBL-gleiche Versorgung nominal gesichert worden. 33
- Durch die rückwirkende Zusage der neuen betrieblichen Altersversorgung für die aktiven Mitarbeiter und Übergangsvorsorgungsempfänger sei zwar regelmäßig eine Verbesserung bewirkt worden. Diese hätte sich jedoch nicht auf die Rentner auswirken müssen. Das Abstellen auf den (laufenden) Rentenbezug im Rahmen der Stichtagsregelung sei die einzige Möglichkeit gewesen, das bei ihr bestehende Regelungsgeflecht aus Alters- und Übergangsvorsorgung auch unter Kosten- und Aufwandsgesichtspunkten abzulösen und weitergehende Ungleichbehandlungen zu vermeiden. 34
- Hilfsweise hat die Beklagte die Höhe der monatlichen Differenz von 1.370,39 € bestritten, da diese allein mit einer Anlage unter Beweis gestellt worden sei, die keine Anhaltspunkte für eine Nachvollziehbarkeit, inhaltliche Richtigkeit und Herkunft biete. Vorsorglich hat die Beklagte schließlich darauf hingewiesen, dass gemäß § 11 TV VBL-Ablösung Cockpit eine Anrechnung der VBL-Versichertenrente für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Cockpitmitarbeiter erfolge. 35
- Mit Urteil vom 07.12.2006 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, § 2 TV VBL-Ablösung Cockpit verstoße weder gegen Art. 3 GG noch gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Durch § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit – Beginn des Bezugs einer VBL-gleichen Rente vor dem 02.01.2002 – werde der Kläger von der rückwirkenden Zusage einer Betriebsrente ausgeschlossen. Die Regelung des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit – Vollendung des 63. Lebensjahres vor dem 02.01.2002 – sei nicht einschlägig. Es komme daher nicht darauf an, ob diese Vorschrift gegen höherrangiges Recht verstoße. Maßgebend sei allein, dass § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit mit höherrangigem Recht vereinbar sei, was hier der Fall sei. Ein möglicher Verstoß von § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit würde nicht auf § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit durchschlagen, da es sich um Regelungen handle, die unabhängig voneinander Bestand haben könnten und nicht untrennbar miteinander verknüpft seien. 36
- Gegen das ihm am 12.02.2007 zugestellte erstinstanzliche Urteil hat der Kläger mit am 12.03.2007 beim Landesarbeitsgericht Köln eingegangenen Schriftsatz vom 06.03.2007 Berufung eingelegt und diese darin zugleich begründet. 37

Der Kläger ist nach wie vor der Auffassung, die Stichtagsregelung in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 TV VBL-Ablösung Cockpit, auf Grund derer er von der tariflichen Neuregelung ausgenommen werde, sei mit höherrangigem Recht unvereinbar. Diese verstoße sowohl gegen Art. 3 Abs. 1 GG als auch gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung.

Durch den Rentenbeginn, der durch das Geburtsdatum bestimmt werde, knüpfe die Stichtagsregelung mittelbar an das Differenzierungskriterium des Lebensalters an, das ein unabänderliches personenbezogenes Merkmal darstelle, weil der Betroffene auf sein Geburtsdatum keinen Einfluss habe. Im Ergebnis führe die Stichtagsregelung dazu, dass die Differenzierung danach erfolge, ob ein Arbeitnehmer vor dem 02.01.2002 bereits das 63. Lebensjahr vollendet habe oder nicht. Die Anknüpfung an den Beschäftigtenstatus sei weder geboten noch erforderlich und daher unverhältnismäßig. Die Stichtagsregelung führe dazu, dass seinen Kollegen mit nahezu identischer Laufbahn – gleiches Ausbildungsjahr, gleiches Einstellungsjahr, gleiche Flugzeugmuster, gleiche Kapitänslaufbahn und gleiches Ausscheiden aus dem aktiven Flugdienst – allein wegen eines um wenige Monate abweichenden Geburtsdatums eine um bis zu 51,9 % höhere Betriebsrente zustehe. Dies stelle eine nicht nachvollziehbare, unzumutbare Härte dar, die durch Übergangsregelungen oder einen Härteausgleich hätte abgemildert werden können.

39

Die Diskriminierung wegen des Alters werde auch nicht durch eine legitime Zielsetzung der Tarifvertragsparteien gerechtfertigt. Sofern die Tarifvertragsparteien das Ziel verfolgt hätten, sämtliche abgeschlossenen Austauschverhältnisse von der Neuregelung auszunehmen, hätten sie dies auch konsequent umsetzen müssen, was hier aber nicht geschehen sei. Diese Zielsetzung werde durch § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit gerade widerlegt: Es seien nämlich Flugkapitäne vorhanden, die am 02.01.2002 noch nicht Rentenbezieher gewesen seien, indes gleichwohl von der Neuberechnung ausgeschlossen worden seien. Umgekehrt sei durch die Rückwirkung des Tarifvertrags in abgeschlossene Austauschverhältnisse eingegriffen worden, da als Stichtag nicht der Tag des Tarifvertragsabschlusses gewählt worden sei, sondern stattdessen der 02.01.2002. Die rückwirkende Einbeziehung nur eines Teils der Mitarbeiter, die sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags bereits in Rente befunden hätten, sei sonach zur Zweckerreichung der Zielsetzung nicht geeignet. Auf das Alter oder den Rentenbeginn hätte sonach nicht abgestellt werden dürfen. Vielmehr hätte auf sachbezogene Kriterien, wie etwa das Bestehen bzw. Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags am 04.12.2004, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter beim Ausscheiden aus dem aktiven Flugdienst, der Laufbahn o.ä. abgestellt werden können. Die Stichtagsregelung führe zu einer Diskriminierung der älteren Arbeitnehmer gegenüber den jüngeren Arbeitnehmern und verstoße damit gegen die Altersdiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG.

40

Aus der ungerechtfertigten Diskriminierung ergebe sich ein Leistungsanspruch von ihm in Höhe eines weiteren monatlich zu zahlenden Betrags von 1.204,83 €. Dieser Betrag sei mit Hilfe der ihm zur Verfügung stehenden Mittel errechnet worden und ergebe sich aus seinen Sozial- und Laufplandaten. Seine Berechnung, welche die Beklagte erstinstanzlich nicht substantiiert bestritten habe, sei inhaltlich und sachlich zutreffend.

41

Der Kläger beantragt,

42

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 07.12.2006 – 22 Ca 5484/06 – abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend mit dem 01.06.2006 über die monatliche Betriebsrente in Höhe von 2.353,13 € brutto hinaus einen weiteren Betrag in Höhe von

43

44

1.370,39 € brutto monatlich als Betriebsrente zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 60.241,50 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 46

die Berufung zurückzuweisen. 47

Die Beklagte verteidigt unter Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag das angefochtene Urteil. Insbesondere stelle die Stichtagsregelung in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 TV VBL-Ablösung Cockpit keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters dar. Ein willkürliches Handeln der Tarifvertragsparteien sei nicht erfolgt. Der Kläger werde durch die tarifvertragliche Regelung auch nicht unangemessen benachteiligt. Er werde lediglich von Verbesserungen ausgeschlossen. Seine finanzielle Situation verschlechtere sich hingegen nicht. Sein Versorgungsniveau sei auch nicht unangemessen niedrig. Ebenso wenig liege ein Verstoß gegen das europarechtliche Verbot der Antidiskriminierung vor, weil mit der tarifvertraglichen Regelung ein legitimes Ziel i.S. des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG verfolgt werde. Im Übrigen wäre hier eine etwaige Benachteiligung wegen Alters auf Grund der Ausnahmeregelung des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG, womit Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG wörtlich umgesetzt worden sei, zulässig. 48

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 49

Entscheidungsgründe: 50

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde gemäß §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet. 51

II. Das Rechtsmittel hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. 52

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 53

Der Kläger kann von der Beklagten nicht seit dem 01.01.2002 die Zahlung einer monatlichen Betriebsrente nach Maßgabe des TV VBL-Ablösung Cockpit i.V. mit dem Tarifvertrag L - Betriebsrente für das Cockpitpersonal (im Folgenden: TV L -Betriebsrente) bzw. der Differenzbeträge zwischen der sich daraus für ihn ergebenden Höhe der Betriebsrente und den von der Beklagten monatlich geleisteten (geringeren) Beträgen auf der Grundlage des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 vom 19.12.1979 verlangen. 54

1. Der Kläger wird vom Geltungsbereich des TV L -Betriebsrente, der die von ihm begehrte (höhere) Betriebsrente vorsieht, nicht erfasst. 55

a) Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 TV L -Betriebsrente regelt dieser Versorgungstarifvertrag die betriebliche Altersversorgung für das Cockpitpersonal der Gesellschaften D , L , L , C sowie C , die unter die Vorschriften des jeweiligen Manteltarifvertrags für das Cockpitpersonal dieser Gesellschaften in ihrer jeweils gültigen Fassung fallen, soweit das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft nach dem 31.12.1994 aufgenommen worden ist. 56

Unstreitig hat der Kläger sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht nach dem 31.12.1994 aufgenommen.

b) Darüber hinaus gilt der TV L nach dessen § 1 Abs. 1 Satz 2 für die Mitarbeiter des Cockpitpersonals, die vom TV VBL-Ablösung Cockpit erfasst werden, unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe der danach geltenden Vorschriften. 58

Die Voraussetzungen der Anwendbarkeit des TV VBL-Ablösung Cockpit sind im Falle des Klägers aber nicht gegeben. 59

aa) Gemäß § 2 Abs. 1 Unterabsatz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit werden zwar alle am 01.01.2002 VBL-gleich pflichtversicherten Mitarbeiter unter den Voraussetzungen und nach näherer Maßgabe der folgenden Bestimmungen so gestellt, als hätten sie ab Beginn der VBL- oder VBL-gleichen Versicherungspflicht auf Grund ihres Arbeitsverhältnisses mit L eine Zusage auf Leistungen nach dem Tarifvertrag L -Betriebsrente erhalten (rückwirkende Einführung der "L -Betriebsrente"). Entsprechend gilt dies nach § 2 Abs. 1 Unterabsatz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit für ehemalige, bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis VBL-gleich versicherte Mitarbeiter, die nach den Vorschriften der VBL-Satzung i.d. Fassung der 40. Satzungsänderung (VBL-S 40) bei Eintritt des Versicherungsfalles als pflichtversichert gelten. 60

Diese Bestimmungen gelten allerdings nicht, sofern entweder bereits vor dem 02.01.2002 die Leistung einer VBL-gleichen Rente begonnen hat (§ 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit), oder wenn der ehemalige Mitarbeiter vor dem 02.01.2002 das 63. Lebensjahr vollendet hat (§ 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit). 61

bb) Es kann dahingestellt bleiben, ob der Bezug von Übergangsleistungen, die dem Kläger von der Beklagten in der Zeit vom 01.03.1993 bis zum 28.02.2003 gewährt wurden, als "Leistung einer VBL-gleichen Rente" i.S. des Ausschlusstatbestands von § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit anzusehen oder dem gleichzusetzen ist. Jedenfalls ist beim Kläger der Ausschlusstatbestand des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit gegeben, da der am 10.02.1938 geborene Kläger vor dem 02.01.2002 das 63. Lebensjahr vollendet hat. 62

2. Ein Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Gewährung einer L -Betriebsrente nach Maßgabe des TV L -Betriebsrente käme allenfalls dann in Betracht, wenn die Ausschlusstatbestände des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit wegen Verstoßes gegen höherrangiges – nationales oder europäisches – Recht unwirksam wären. Dies ist aber nicht der Fall. Beide Ausschlusstatbestände verstoßen weder gegen deutsche gesetzliche bzw. verfassungsrechtliche Bestimmungen noch gegen europäische Vorschriften, so dass es auch keiner Entscheidung darüber bedurfte, ob sich die Unwirksamkeit eines der beiden Ausschlusstatbestände auf diesen beschränkt oder die Unwirksamkeitsfolge eines Ausschlusstatbestands auf den anderen Ausschlusstatbestand gleichsam übergreifen würde. 63

a) Ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) liegt weder bei § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit noch bei § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung vor. 64

aa) Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln. Dabei reicht der Prüfungsmaßstab von einer Willkürkontrolle bis hin zu einer an Verhältnismäßigkeitserwägungen orientierten Kontrolle. 65

Der Gleichheitssatz ist umso strikter, je mehr er den Einzelnen als Person betrifft, und ist umso mehr für Gestaltungen offen, als allgemeine Lebensverhältnisse geregelt werden. Arbeitsrechtliche Regelungen, die eine ungleiche Behandlung von Arbeitnehmern vorsehen, sind notwendig stets auf die Person bezogen. Die Intensität der gerichtlichen Kontrolle richtet sich deshalb insbesondere u.a. danach, ob der Arbeitnehmer die ihn benachteiligende Maßnahme vermeiden kann (BAG, Urteil vom 13.06.2006 – 9 AZR 588/05, AP Nr. 30 zu § 1 TVG Altersteilzeit, zu II. 1. b) dd) (1) der Gründe).

Auch die Tarifvertragsparteien sind – entweder unmittelbar oder mittelbar auf Grund der aus den Grundrechten folgenden Schutzpflichten – bei ihrer tariflichen Normsetzung an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Hinsichtlich des Prüfmaßstabs macht es keinen Unterschied, auf welche Rechtsgrundlage die Anwendung des Gleichheitssatzes gestützt wird (BAG, Urteil vom 28.07.2005 – 3 AZR 14/05, AP Nr. 47 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B. II. 2. a) der Gründe; BAG, Urteil vom 30.05.2006 – 3 AZR 273/05, AP Nr. 65 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu B. V. 2. a) der Gründe m.w. Nachw. der Rechtspr. zu den unterschiedlichen dogmatischen Begründungen). 66

Ein Verstoß der Tarifvertragsparteien gegen den Gleichheitssatz setzt voraus, dass sie bei der Aufstellung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten außer Acht lassen. Diese müssten so wesentlich sein, dass sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtung hätten berücksichtigt werden müssen. Soweit es dabei um die Beurteilung tatsächlicher Umstände und möglicher Regelungsfolgen geht, steht den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative zu. Bei der inhaltlichen Gestaltung der Regelung haben sie einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum (BAG, Urteil vom 18.05.2004 – 9 AZR 250/03, EzA § 4 TVG Luftfahrt Nr. 9, zu B. II. 4. a) der Gründe; BAG, Urteil vom 27.06.2006 – 3 AZR 212/05, zu B. I. 5. b) aa) der Gründe m.w. Nachw., zitiert nach *juris*). Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Lösung für den zu regelnden Sachverhalt gefunden haben. Die gerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die Tarifvertragsparteien ihren Gestaltungsspielraum überschritten und nicht gegen das Grundgesetz oder anders höherrangiges Recht verstoßen haben (BAG, Urteil vom 27.06.2006 – 3 AZR 255/05, AP Nr. 49 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B. II. 2. a) der Gründe m.w. Nachw.). Auch der Kompromisscharakter von Tarifverträgen als Verhandlungsergebnis divergierender Interessen muss in dem Sinne berücksichtigt werden, dass an die Systemgerechtigkeit der tarifvertraglichen Regelungen keine hohen Anforderungen gestellt werden dürfen (BAG, Urteil vom 29.11.2001 – 4 AZR 762/00, AP Nr. 296 zu Art. 3 GG, zu II. 5. a) der Gründe). Einer allgemeinen Billigkeitskontrolle unterliegen Tarifverträge hingegen nicht (BAG, Urteil vom 27.06.2006 – 3 AZR 255/05, AP Nr. 49 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B. II. 2. a) der Gründe). 67

bb) Gemessen daran haben hier die Tarifvertragsparteien mit den Regelungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit den ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten. 68

(1) Soweit sich der Ausschlussbestand des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit darauf bezieht, dass die Leistung einer VBL-gleichen Rente begonnen hat, stellt dies bereits deshalb keine sachgrundlose Ungleichbehandlung der Versorgungsempfänger gegenüber den Versorgungsanwärtern und damit keine Verletzung des Gleichheitssatzes dar, weil – wie hier – die Verbesserungen für die aktiven und (noch) nicht im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das Berufungsgericht anschließt, nicht auch auf die Rentner 69

erstreckt werden müssen (BAG, Urteil vom 28.07.2005 – 3 AZR 14/05, AP Nr. 47 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B. II. 2. b) der Gründe).

Die Nichteinbeziehung von (früheren) Mitarbeitern in den Anwendungsbereich des TV VBL-Ablösung Cockpit und damit auch des TV L -Betriebsrente, bei denen die Leistung einer VBL-gleichen Rente schon begonnen hat, wird auch von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt. Denn diese erstreckt sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die ebenfalls vom Berufungsgericht geteilt wird, nicht nur auf aktive Arbeitsverhältnisse, sondern auch auf Ruhestandsverhältnisse (BAG, Urteil vom 27.02.2007 – 3 AZR 734/05, DB 2007, 1763, zu B. II. 1. a) der Gründe), um die es in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit geht. 70

Auszugehen ist dabei von Art. 9 Abs. 3 GG. Diese Verfassungsnorm gewährleistet die Tarifautonomie als Teil der Koalitionsfreiheit. Das Tarifvertragsgesetz füllt den von der Verfassung vorgegebenen Rahmen lediglich aus. Sein durch die Verfassungsordnung vorgegebener Zweck ist es, die Tarifautonomie möglichst weitgehend zu aktualisieren. Diese ist aber hinsichtlich ihres persönlichen Anwendungsbereichs, wie aus der Formulierung "jedermann" deutlich wird, nicht auf aktive Arbeitsverhältnisse beschränkt, sondern besteht auch darüber hinaus. Wenn § 1 Abs. 1 TVG deshalb Normen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ermöglicht, so betrifft dies auch solche auf das Arbeitsverhältnis bezogene Rechtsnormen, die sich erst nach dessen Ende aktualisieren. Dazu gehören auch Normen, die die betriebliche Altersversorgung regeln. Dafür spricht auch § 17 BetrAVG. Diese Vorschrift erlaubt den Tarifvertragsparteien, von betriebsrentenrechtlichen Regelungen abzuweichen. Für die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien behandelt der Gesetzgeber das betriebsrentenrechtliche Versorgungsverhältnis wie ein Arbeitsverhältnis (BAG, Urteil vom 27.02.2007 – 3 AZR 734/05, DB 2007, 1763, zu B. II. 1. a) der Gründe m.w. Nachw.). 71

Die vom Kläger in seinem letzten Schriftsatz vom 30.08.2007 erwähnten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 27.06.2006 führten im Streitfall – anders als von ihm offenbar angenommen – zu keiner abweichenden Beurteilung. 72

Beide Entscheidungen hatten die Einführung einer sog. nettoentgeltbezogenen Gesamtversorgungsobergrenze zum Gegenstand. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wurden von der Geltung dieser Nettogesamtversorgungsobergrenze, von der die Versorgungsempfänger dort erfasst wurden, die Versorgungsanwärter nicht ausgeklammert, da es für eine Schlechterstellung der schutzbedürftigeren Versorgungsberechtigten, bei denen das Schutzbedürfnis mit Eintritt des Versorgungsfalles nicht geringer, sondern größer werde, keinen sachlich einleuchtenden Grund gegeben habe und nicht unterstellt werden könne, dass die Tarifvertragsparteien eine objektiv willkürliche Regelung hätten treffen wollen (BAG, Urteile vom 27.06.2006 – 3 AZR 212/05 und – 3 AZR 196/05, jeweils zu B. I. 4. d) der Gründe, zitiert nach *juris*). 73

Vorliegend geht es jedoch nicht um die Einführung einer nettoentgeltbezogenen Gesamtversorgungsobergrenze, mit der regelmäßig Reduzierungen der monatlichen Betriebsrente einhergehen, sondern um die Einführung einer neuen, ablösenden Versorgungsordnung, die bei den von deren Anwendungsbereich nicht erfassten Versorgungsberechtigten – anders als bei einer Einführung einer Nettogesamtoberversorgungsgrenze – gerade *nicht* zu einer *Schlechterstellung* bezüglich der bis dahin bezogenen monatlichen Betriebsrente führt, da diese auch nach dem Abschluss des TV VBL-Ablösung Cockpit bzw. des TV L -Betriebsrente der Höhe nach unstrittig im gleichen Umfang wie bis dahin von der Beklagten an die von § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 74

TV VBL-Ablösung Cockpit erfassten Versorgungsempfänger zu leisten ist und von ihr auch tatsächlich geleistet wird.

(2) Bei der in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit festgesetzten Altersgrenze des 63. Lebensjahres, das die (früheren) Mitarbeiter der Beklagten für die Anwendbarkeit des TV VBL-Ablösung Cockpit und damit auch des TV L -Betriebsrente vor dem 02.01.2002 noch nicht vollendet haben durften, wurde von den Tarifvertragsparteien der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Gestaltungsspielraum ebenfalls nicht überschritten. 75

Die Festsetzung dieser Altersgrenze begegnet unter dem Gesichtspunkt des Willkürverbots jedenfalls im Hinblick darauf keinen rechtlichen Bedenken, dass in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit als auf den 02.01.2002 abgestellt wird, vor dem die (ehemaligen) Mitarbeiter der Beklagten bezüglich der Anwendbarkeit des TV VBL-Ablösung Cockpit das 63. Lebensjahr noch nicht vollendet haben durften. Denn den Tarifvertragsparteien wäre es zum Zeitpunkt des Abschlusses des TV VBL-Ablösung Cockpit am 04.12.2004 unbenommen geblieben, diejenigen Personen in den Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags nicht einzubeziehen, die zu diesem Zeitpunkt das 65. Lebensjahr bereits vollendet hatten und damit rentenberechtigt (vgl. § 35 SGB VI) waren. Die von § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit erfassten (früheren) Arbeitnehmer der Beklagten, also diejenigen, die vor dem 02.01.2002 das 63. Lebensjahr vollendet hatten, hätten damit von den Tarifvertragsparteien vom Anwendungsbereich des am 04.12.2004 geschlossenen TV VBL-Ablösung Cockpit in zulässiger Weise herausgenommen werden können, wenn dieser erst mit Wirkung vom 04.12.2004 oder später in Kraft gesetzt worden wäre, da diese Personen – wie auch der Kläger – dann das 65. Lebensjahr vollendet hätten. 76

Vor diesem Hintergrund kann die sich daraus ergebende Ungleichbehandlung von nicht mehr bei der Beklagten aktiv tätigen Arbeitnehmern, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV VBL-Ablösung Cockpit am 01.01.2002 noch nicht im Ruhestand befunden haben, im Hinblick auf die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrags, je nach dem, ob sie vor dem 02.01.2002 das 63. Lebensjahr vollendet haben oder nicht, nicht als willkürlich gewertet werden. 77

Ob es sich bei der in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit enthaltenen Altersgrenzenfestsetzung um die gerechteste und zweckmäßigste Lösung für den zu regelnden Sachverhalt handelt, war hier nicht zu klären, da den Tarifvertragsparteien bei dieser Entscheidung ein weiter Gestaltungsspielraum zustand und die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) insoweit eine diesem Grundrecht entsprechende Zurückhaltung der Gerichte gebietet (vgl. BAG, Urteil vom 27.06.2006 – 3 AZR 212/05, zu B. I. 5. b) aa) der Gründe m.w. Nachw., zitiert nach *juris*). 78

Dass nach § 6 Abs. 1 TV L -Betriebsrente Mitarbeiter erst mit der Vollendung des 65. Lebensjahres die betriebliche Altersrente erhalten, hinderte die Tarifvertragsparteien nicht daran, in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit das Tatbestandsmerkmal der Vollendung des 63. Lebensjahres aufzunehmen. Dies bedeutet gewissermaßen keinen "Systembruch" im Bereich der betrieblichen Altersversorgung, sondern rechtfertigt sich aus der Unterschiedlichkeit der Regelungsmaterien: Während die in § 6 Abs. 1 TV L -Betriebsrente enthaltene Altersgrenze Voraussetzung für die Gewährung einer betrieblichen Altersrente ist, betrifft § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit und die darin festgesetzte Altersgrenze die – davon zu unterscheidende – Frage der Anwendbarkeit des TV VBL-Ablösung Cockpit bzw. des TV L -Betriebsrente. Durch die Aufnahme von jeweils unterschiedlichen Altersgrenzen in diesen Regelungen, die nicht als sachwidrig oder gar willkürlich angesehen werden können, haben die Tarifvertragsparteien 79

nicht den ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten weiten Gestaltungsspielraum überschritten, worauf sich – wie bereits erwähnt – die gerichtliche Kontrolle beschränkt (BAG, Urteil vom 18.05.2004 – 9 AZR 250/03, EzA § 4 TVG Luftfahrt Nr. 9, zu B. II. 4. c) aa) der Gründe m.w. Nachw.).

(3) Die Tarifvertragsparteien konnten auch in zulässiger Weise sowohl in Satz 1 als auch in Satz 2 von § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 TV VBL-Ablösung Cockpit hinsichtlich des Vorliegens der darin geregelten Tatbestandsmerkmale jeweils auf die Zeit vor dem 02.01.2002 abstellen, ohne damit gegen den Gleichheitssatz zu verstoßen. 80

(a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (siehe etwa BAG, Urteil vom 29.08.2001 – 4 AZR 352/00, AP Nr. 291 zu Art. 3 GG, zu I. 4. a) der Gründe; BAG, Urteil vom 29.11.2001 – 4 AZR 762/00, AP Nr. 296 zu Art. 3 GG, zu II. 5. a) der Gründe jeweils m.w. Nachw.) können die Tarifvertragsparteien im Interesse praktikabler, verständlicher und übersichtlicher Regelungen typisierende Regelungen, insbesondere Stichtagsregelungen treffen. Deshalb kann bei der Prüfung eines möglichen Verstoßes gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nicht auf die Einzelfallgerechtigkeit abgestellt werden, sondern nur auf die generellen Auswirkungen der Regelung. Sofern – wie hier – eine Versorgungsordnung umgestaltet wird und die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verbessert werden, kann aus sachlichen Gründen bestimmt werden, dass nur solche Arbeitnehmer nach der neuen Versorgungsordnung versorgt werden, die nach einem bestimmten Stichtag in den Ruhestand treten (siehe etwa BAG, Urteil vom 14.06.1983 – 3 AZR 565/81, AP Nr. 58 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu III. 3. a) der Gründe m.w. Nachw. der früheren Rechtspr.). 81

Einer verfassungsrechtlichen Überprüfung unterliegen Stichtagsregelungen nur daraufhin, ob die für die zeitliche Anknüpfung in Betracht kommenden Faktoren hinreichend gewürdigt wurden und sich die gefundene Lösung im Hinblick auf den gegebenen Sachverhalt und das System der Gesamtregelung durch sachliche Gründe rechtfertigen lässt oder als willkürlich erscheint (BVerfG, Beschlüsse vom 26.06.2007 – 1 BvR 2204/00 und – 1 BvR 1355/03, zu III. 3. b) aa) (1) der Gründe, zitiert nach *juris*). 82

(b) Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist die von den Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit jeweils aufgenommene Stichtagsregelung insbesondere unter Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte dieses Tarifvertrags und bei gesamtsystematischer Betrachtung nicht willkürlich gewählt worden, sondern durch sachliche Gründe gerechtfertigt. 83

Zum einen wurde unstreitig der frühere Versorgungstarifvertrag durch die Vereinigung Cockpit e.V. zum 31.12.2001 gekündigt, so dass sich insoweit für die Folgezeit ein Ablösungsbedarf ergab. Damit verbunden sollte ausweislich der Präambel des TV VBL-Ablösung Cockpit zum anderen vor dem Hintergrund, dass sich die Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes mit dem Altersvorsorgeplan 2001 vom 13.11.2001 auf eine grundlegende Reform der VBL-Zusatzversorgung unter Ablösung des bisherigen Gesamtversorgungssystems geeinigt und insoweit auch dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22.03.2000 (– 1 BvR 1136/96, AP Nr. 27 zu § 18 BetrAVG) Rechnung getragen haben, das bisherige VBL-gleiche Gesamtversorgungssystem im L - Konzern mit Ablauf des 31.12.2001 abgelöst werden. Im Hinblick darauf ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit jeweils den Stichtag des 02.01.2002 für die darin enthaltenen Tatbestandsmerkmale, aus denen sich die Nichtanwendung des TV VBL-Ablösung Cockpit und damit auch des TV L -Betriebsrente ergibt, gewählt haben. 84

Dass die Tarifvertragsparteien die für die zeitliche Anknüpfung in Betracht kommenden Faktoren nicht hinreichend gewürdigt haben, ist weder erkennbar noch konkret dargetan worden. Unter Berücksichtigung des gegebenen Sachverhalts und des Systems der Gesamtregelungen lässt sich der von den Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit jeweils aufgenommene Stichtag vielmehr durch sachliche Gründe rechtfertigen und erscheint nicht als willkürlich festgesetzt.

Eine inhaltliche Beurteilung der Zweckmäßigkeit dieser von den Tarifvertragsparteien gewählten Lösung ist dem Berufungsgericht verwehrt. Denn es ist – wie bereits erwähnt – nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Lösung für den zu regelnden Sachverhalt gefunden haben. Die gerichtliche Kontrolle beschränkt sich allein darauf, ob die Tarifvertragsparteien ihren Gestaltungsspielraum überschritten haben (BAG, Urteil vom 18.05.2004 – 9 AZR 250/03, EzA § 4 TVG Luftfahrt Nr. 9, zu B. II. 4. c) aa) der Gründe m.w. Nachw.). Das ist hier aber nicht der Fall. Angesichts der eben genannten Gründe ist das Abstellen der in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit geregelten Tatbestandsmerkmale jeweils auf die Zeit vor dem 02.01.2002 vielmehr als interessen- und sachgerecht anzusehen. 86

(c) Aus den zuletzt genannten Gründen ist auch unerheblich, ob die Tarifvertragsparteien – wie vom Kläger angenommen – anstelle des Rentenbeginns vor dem 02.01.2002 oder der Vollendung des 63. Lebensjahres vor diesem Tag auf andere Kriterien, wie etwa auf das Bestehen bzw. Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags, was dem Kläger im Hinblick auf das Eingreifen der Regelungen des TV VBL-Ablösung Cockpit bzw. des TV L -Betriebsrente und einer sich daraus ergebenden höheren Betriebsrente ohnehin keine Vorteile gebracht hätte, auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, auf das Alter des Ausscheidens aus dem aktiven Flugdienst, der Laufbahn o.ä. hätten abstellen können. Denn eine diesbezügliche Überprüfung hieße, in den Beurteilungs- und Ermessensspielraum der Tarifvertragsparteien einzugreifen, der aber der gerichtlichen Kontrolle gerade entzogen ist. 87

(d) Soweit im Rahmen von Stichtagsregelungen (abgestufte) Übergangsregelungen für geboten erachtet werden, etwa um schutzwürdiges Vertrauen in den Fortbestand einer bestimmten Rechtslage zu berücksichtigen oder um aus sozialpolitischen Erwägungen die Folgen gravierender Rechtsänderungen abzumildern (vgl. BVerfG, Beschluss vom 08.04.1986 – 1 BvR 1186/83, AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Versorgungsausgleich, zu C. II. 1. der Gründe; *Dieterich*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2007, Art. 3 GG Rdnr. 48) vermochte dies der Klage nicht zum Erfolg zu verhelfen. 88

Zunächst wurde ein etwaiges schutzwürdiges Vertrauen des Klägers in den Fortbestand einer bestimmten Rechtslage ohnehin bereits deshalb nicht enttäuscht, weil die Regelungen des TV VBL-Ablösung Cockpit für ihn – unstreitig – nicht zur Folge hatten, dass sich durch den Abschluss dieses Tarifvertrags am 04.12.2004 die Höhe seiner ihm bis dahin von der Beklagten geleisteten monatlichen Betriebsrente reduzierte, so dass der Tarifvertrag für ihn auch keine "gravierende" Rechtsänderung darstellt, die sich auf die von ihm bis dahin bezogene Betriebsrente in der Folgezeit zu seinem finanziellen Nachteil auswirkte. 89

Unabhängig davon wurde durch das Abstellen auf den 02.01.2002 in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit der Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags in persönlicher Hinsicht auch zu Gunsten eines Teils der (ehemaligen) Mitarbeiter der Beklagten ausgedehnt: Sofern die Tarifvertragsparteien diejenigen Personen nicht in den Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags einbezogen hätten, die vor dessen Abschluss am 04.12.2004 Empfänger von Leistungen einer VBL-gleichen Rente waren oder das 65. 90

Lebensjahr vollendet hatten, was den Tarifvertragsparteien – wie oben im Einzelnen ausgeführt – ohne weiteres möglich gewesen wäre, wären die Vorteile einer höheren betrieblichen Altersrente nach Maßgabe des TV L -Betriebsrente von vornherein nur den nach dem 03.12.1939 geborenen (früheren) Mitarbeitern der Beklagten zu Gute gekommen. Indem die Tarifvertragsparteien jedoch stattdessen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit hinsichtlich des Beginns der Leistung einer VBL-gleichen Rente bzw. der Vollendung des 63. Lebensjahres jeweils auf die Zeit vor dem 02.01.2002 abgestellt haben, kamen damit auch diejenigen (ehemaligen) Mitarbeiter der Beklagten in den Genuss einer höheren Betriebsrente gemäß den Bestimmungen des TV L -Betriebsrente, die schon früher, nämlich nach dem 01.01.1939 geboren worden sind, sofern sie vor dem 02.01.2002 noch keine VBL-gleiche Rente bezogen haben.

Auch insoweit stand den Tarifvertragsparteien bei der Festlegung des Zeitpunkts, der für die Ausdehnung des Anwendungsbereichs des TV VBL-Ablösung Cockpit in persönlicher Hinsicht ausschlaggebend ist, ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits bei der Ausgestaltung von Besitzstandsregelungen die Tarifautonomie zu beachten ist, bei denen den Tarifvertragsparteien ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht (so ausdrücklich BAG, Urteil vom 27.06.2006 – 3 AZR 212/05, zu B. I. 5. b) aa) der Gründe m.w. Nachw., zitiert nach *juris*), gilt dies erst Recht für Erweiterungen des persönlichen Geltungsbereichs von begünstigenden Tarifverträgen, sofern diese Erweiterung nicht willkürlich erfolgt ist. Dies ist hier aber aus den bereits genannten Gründen nicht der Fall. 91

(e) Die in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit enthaltenen Stichtagsregelungen stellen schließlich für den Kläger keine unbillige, mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht zu vereinbarende und nicht hinnehmbare Härte dar. 92

Abgesehen davon, dass jeder Stichtag im Einzelfall unvermeidlich gewisse Härten mit sich bringen kann (BVerfG, Beschlüsse vom 26.06.2007 – 1 BvR 2204/00 und – 1 BvR 1355/03, zu III. 3. b) aa) (1) der Gründe, zitiert nach *juris*; BAG, Urteil vom 18.05.2004 – EzA § 4 TVG Luftfahrt Nr. 9, zu B. II. 4. c) aa) der Gründe; BAG, Urteil vom 30.11.1994 – 10 AZR 578/93, AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972, zu II. 3. b) der Gründe – zu Stichtagsregelungen in Sozialplänen; *Dieterich*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2007, Art. 3 GG Rdnr. 48), kann sich der Kläger auf das Fehlen einer Härtefallklausel schon deshalb nicht berufen, weil es sich bei ihm nicht um einen Härtefall handelt. 93

Zum einen kommt ein Härtefall nur dann in Betracht, wenn jemand über das angestrebte Regelungsziel hinausgehend erheblich nachteilig oder von einer beschränkenden Regelung betroffen wird, obwohl es bei ihm unter den besonderen Umständen des Einzelfalls ausnahmsweise an dem fehlt, was Grund für diese Regelung war (BAG, Urteil vom 09.02.2002 – 3 AZR 99/01, AP Nr. 22 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung, zu III. 1. der Gründe; BAG, Vorlagebeschluss vom 27.06.2006 – 3 AZR 352/05 (A), AP Nr. 6 zu § 1 b BetrAVG, zu B. I. 3. der Gründe). Vom Vorliegen einer derartigen Fallgestaltung beim Kläger kann hier aber nicht ausgegangen werden. Anlass für den Ausschlussstatbestand des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung – die Nichtanwendung dieses Tarifvertrags auf ehemalige Mitarbeiter, die vor dem 02.01.2002 das 63. Lebensjahr vollendet haben – war den Angaben der Beklagten zufolge, ergänzend zwei Sondersachverhalte einzubeziehen, nämlich zum einen für Mitarbeiter mit befreiender Lebensversicherung, die keinen Rentenbezug von der gesetzlichen Altersversorgung beanspruchen können, sowie zum anderen für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 63. Lebensjahres wegen Nichterfüllung der Wartezeit die 94

gesetzliche Altersversorgung und damit auch noch keine betriebliche Altersversorgung beanspruchen konnten, an die jeweils vor der Neuregelung des Tarifvertrags Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal 2000 die Übergangsversorgung über das regelmäßige Bezugsende mit Vollendung des 63. Lebensjahres hinaus bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres geleistet worden ist, um dadurch eine Besserstellung bzw. Ungleichbehandlung von diesen Mitarbeitern gegenüber denjenigen Mitarbeitern zu verhindern, bei denen bereits vor dem 02.01.2002 die Leistung einer VBL-gleichen Rente begonnen hat. Dass diese Regelungsziele im Falle des Klägers nicht gegeben waren und es hier sonach an dem fehlt, was Grund der Regelung des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung war, hat der Kläger nicht konkret dargetan.

Unabhängig davon bedeuten zum anderen die Regelungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit für den Kläger auch deshalb keine unbillige, nicht hinnehmbare Härte, weil er durch diesen Tarifvertrag keine finanziellen Verluste der ihm von der Beklagten monatlich geleisteten Betriebsrente erlitten hat. 95

b) Durch die Regelungen des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit werden die hiervon betroffenen (früheren) Arbeitnehmer der Beklagten auch nicht in ihrem Grundrecht aus Art. 14 Abs. 1 GG verletzt. 96

Ein unzulässiger Eingriff in dieses Grundrecht kam hier von vornherein bereits deshalb nicht in Betracht, weil die Eigentumsgarantie nur den konkreten Bestand an vermögenswerten Rechten sichert (BVerfG, Beschlüsse vom 26.06.2007 – 1 BvR 2204/00 und – 1 BvR 1355/03, zu III. 2. a) der Gründe, zitiert nach *juris*), die beim Kläger durch den Abschluss des TV VBL-Ablösung Cockpit am 04.12.2004 nicht geschmälert wurden, da er auf Grund dieses Tarifvertrags keine Verschlechterungen der ihm von der Beklagten bis dahin gewährten monatlichen Betriebsrente hinnehmen musste. Ein erhoffter Gewinnzuwachs – um den es dem Kläger hier durch seine Einbeziehung in den Anwendungsbereich dieser Tarifverträge allein geht – ist keine zu verfassungsrechtlichem Eigentum verfestigte Rechtsposition (vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 26.06.2007 – 1 BvR 2204/00 und – 1 BvR 1355/03, zu III. 2. a) der Gründe, zitiert nach *juris*). 97

Ob die Nichteinbeziehung des Klägers in den Anwendungsbereich des TV VBL-Ablösung Cockpit bzw. des TV L -Betriebsrente und das damit verbundene Unterbleiben einer von der Beklagten zu zahlenden höheren monatlichen Betriebsrente nach dem letztgenannten Tarifvertrag ausnahmsweise einen – unzulässigen – (faktischen) Eingriff in das Grundrecht des Art. 14 Abs. 1 GG wegen eines etwaigen "Austrocknens" der Betriebsrente auf einem Mindestsicherungsniveau darstellen würde, bedurfte vorliegend keiner Entscheidung. Da der Kläger seinen eigenen Angaben in der Klageschrift zufolge von der Beklagten derzeit eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 2.353,13 € erhält und die Beklagte zudem unter den Voraussetzungen des § 16 BetrAVG zur Anpassung dieser Betriebsrente verpflichtet ist, kann hiervon nicht ausgegangen werden. 98

c) Die Regelungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit verstoßen auch nicht gegen die sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3, 28 Abs. 1 Satz 1 GG) ergebenden Grundsätze des unzulässigen Rückwirkungsverbots, des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. 99

aa) Den Tarifvertragsparteien steht es grundsätzlich frei, tarifliche Regelungen durch neue abzulösen, auch wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstiger sind. Das Verhältnis zwischen dem früheren und dem späteren Tarifvertrag richtet sich nach dem sog. Ablösungsprinzip (BAG, Urteil vom 18.05.2004 – 9 AZR 250/03, EzA § 4 TVG Luftfahrt Nr. 9, zu B. II. 3. der 100

Gründe). Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zu einem – rückwirkenden – Eingriff in ihr Regelwerk bzw. in Versorgungsanwartschaften und laufende Betriebsrenten ist allerdings durch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit begrenzt (BAG, Urteil vom 28.07.2005 – 3 AZR 14/05, AP Nr. 47 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B. I. 2. a) bb) der Gründe; BAG, Urteil vom 27.02.2007 – 3 AZR 734/05, DB 2007, 1763, zu B. II. 3. a) der Gründe). Insoweit gelten die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen (BAG, Urteil vom 11.10.2006 – 4 AZR 486/05, AP Nr. 24 zu § 1 TVG Rückwirkung, zu 2. a) der Gründe m.w. Nachw.).

bb) Diese Grundsätze kommen allerdings nur dann zum Tragen, wenn es sich um "Eingriffe", was den gesetzlich Verschlechterungen gegenüber vorherigen rechtlichen Positionen voraussetzt, bzw. um "belastende" Regelungen handelt (vgl. BVerfG, Urteil vom 27.09.2005 – 2 BvR 1387/02, zu C. III. 1. der Gründe, zitiert nach *juris*). 101

Durch die Bestimmungen des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit wird aber in die bisherigen rechtlichen Positionen des Klägers weder zu dessen Nachteil verschlechternd noch ihn belastend eingegriffen, da der TV VBL-Ablösung Cockpit unstreitig zu keiner Veränderung der Höhe seiner monatlich von der Beklagten zu zahlenden betrieblichen Altersrente geführt hat. 102

d) Die Regelungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit sind ferner nicht wegen Verstoßes gegen das Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3, 28 Abs. 1 Satz 1 GG) unwirksam. 103

Danach ist der Staat zwar verpflichtet, für eine gerechte Sozialordnung zu sorgen. Ob dies auch für die Tarifvertragsparteien beim Abschluss von Tarifverträgen gilt, bedurfte hier keiner Entscheidung. Denn angesichts der Weite und Unbestimmtheit dieses Prinzips lässt sich daraus regelmäßig kein Gebot entnehmen, soziale Leistungen in einem bestimmten (Mindest-)Umfang zu gewähren (BAG, Urteil vom 30.05.2006 – 3 AZR 273/05, AP Nr. 65 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu B. V. 2. b) der Gründe). 104

e) Die Regelungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit sind weiterhin nicht wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 1 AGG unter dem Gesichtspunkt der unzulässigen Altersdiskriminierung gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. 105

Beide Bestimmungen unterliegen einer Überprüfung nach dem AGG, da auch kollektiv-rechtliche Vereinbarungen, um die es hier geht, gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG vom Anwendungsbereich des AGG erfasst werden. 106

Der Umstand, dass der TV VBL-Ablösung Cockpit bereits am 04.12.2004 geschlossen wurde, das AGG jedoch erst am 18.08.2006 in Kraft getreten ist, steht dem nicht entgegen. Soweit vereinzelt angenommen wird, kollektiv-rechtliche Bestimmungen, die vor dem Inkrafttreten des AGG geschlossen wurden, seien wegen Fehlens von Übergangsregelungen hinsichtlich zuvor geschlossener Arbeitsverträge und kollektiv-rechtlicher Regelungen nicht an den Bestimmungen des AGG zu messen (so ArbG Frankfurt a.M., Urteil vom 14.03.2007 – 6 Ca 7405/06, BB 2007, 1736, 1737, zu 1. der Gründe), vermag sich das Berufungsgericht dem nicht anzuschließen. Für die Beurteilung der Sach- und Rechtslage ist vielmehr auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung abzustellen, zu dem das AGG bereits in Kraft getreten war und damit auf den Streitfall grundsätzlich Anwendung findet (vgl. OVG NRW, Urteil vom 15.03.2007 – 6 A 4625/04, zu II. 1. der Gründe, zitiert nach *juris*; wohl auch LAG Köln, Urteil vom 04.06.2007 – 14 Sa 201/07, zitiert nach *juris* – zur Vereinbarkeit einer in 107

einem vor dem 18.08.2006 abgeschlossenen Sozialplan enthaltenen Abfindungsregelung mit dem AGG).

aa) Die in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit enthaltene Altersgrenze des 63. Lebensjahres, das die betreffenden Personen für die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrags bzw. des TV L -Betriebsrente vor dem 02.01.2002 nicht vollendet haben dürfen, ist mit den Vorgaben des AGG vereinbar. Sie enthält keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters im Sinne des AGG. 108

(1) Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u.a. wegen des Alters, eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die unmittelbar an das Alter von 63 Jahren anknüpfende Regelung des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit, das die betreffende Person vor dem 02.01.2002 nicht überschritten haben darf, um in den Genuss des für sie im Hinblick auf die Höhe der von der Beklagten zu leistenden monatlichen Betriebsrente günstigeren Anwendungsbereichs des TV L -Betriebsrente zu gelangen, stellt zwar eine Benachteiligung wegen des Alters in diesem Sinne dar. Für diese Ungleichbehandlung liegt jedoch ein Rechtfertigungsgrund vor. 109

(2) So können – zulässige – unterschiedliche Behandlungen wegen des Alters gemäß § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG u.a. auch die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwaltung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen einschließen. Wenn danach die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit bereits als Voraussetzung für den Bezug von Altersrente grundsätzlich möglich ist, kann nichts anderes für die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für den Bezug einer höheren monatlichen Betriebsrente auf Grund einer sog. ablösenden Versorgungsordnung gelten, um die es hier geht. Zulässig ist die Festsetzung einer solchen Altersgrenze allerdings nur dann, wenn sie objektiv und angemessen sowie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und sie ferner zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist, § 10 Satz 1 und 2 AGG. 110

Mit der Begrenzung des Anwendungsbereichs des TV VBL-Ablösung Cockpit bzw. des TV L - Betriebsrente auf (frühere) Mitarbeiter der Beklagten, die vor dem 02.01.2002 noch nicht das 63. Lebensjahr vollendet hatten, wurde von den Tarifvertragsparteien ein solches legitimes Ziel verfolgt. Denn diese Altersregelung dient dem billigenwertigen Zweck, den Kreis der Anspruchsberechtigten aus Gründen der Kalkulierbarkeit der sich aus der ablösenden Versorgungsordnung ergebenden finanziellen Belastungen einzuschränken (vgl. BAG, Vorlagebeschluss vom 27.06.2006 – 3 AZR 352/05 (A), AP Nr. 6 zu § 1 b BetrAVG, zu B. III. 3. b) der Gründe; ähnlich BAG, Urteil vom 28.07.2005 – 3 AZR 457/04, AP Nr. 25 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung, zu II. 2. a) aa) der Gründe m.w. Nachw.). 111

Die zur Erreichung dieses Ziels in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit aufgenommene Altersgrenze des 63. Lebensjahres, das vor dem 02.01.2002 nicht vollendet sein durfte, ist auch, wie bereits unter a) bb) (2) im Einzelnen ausgeführt, nicht auf unsachliche, geschweige denn auf willkürliche Gründe zurückzuführen. Die Wahl dieser Begrenzung ist weiterhin zur Erreichung des von den Tarifvertragsparteien angestrebten Ziels erforderlich und angemessen. Ob sich anstelle der von den Tarifvertragsparteien gewählten 112

Altersgrenzenregelung andere Maßnahmen zur Zielerreichung geboten hätten, bedurfte keiner Entscheidung. Denn bei der Beurteilung der Angemessenheit der streitgegenständlichen Maßnahme waren von den Tarifvertragsparteien eine Vielzahl von in Betracht kommenden Sach- und Wertungsfragen im Hinblick auf die Beschränkung der Anspruchsberechtigten nach der neuen, ablösenden Versorgungsordnung zu berücksichtigen, welche die Annahme nur einer "richtigen" Antwort ausschlossen.

Hinzu kommt, dass dem Gesetz- bzw. Ordnungsgeber nach einer Entscheidung des OVG 113 NRW vom 15.03.2007 bei der Bestimmung der Ausnahmen von dem Gleichbehandlungsgrundsatz im Zusammenhang mit der Beurteilung der Angemessenheit des gewählten Mittels in Relation zu dem damit verfolgten Zweck ein weiterer Gestaltungsspielraum zukommt (OVG NRW, Urteil vom 15.03.2007 – 6 A 4625/04, zu II. 1. b) der Gründe, zitiert nach *juris*), der in gleicher Weise den Tarifvertragsparteien zuzubilligen ist, zumal diese nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Regelung von Versorgungsordnungen ebenfalls einen Bewertungs- und Beurteilungsspielraum haben (BAG, Urteil vom 27.06.2006 – 3 AZR 212/05, zu B. I. 5. b) aa) der Gründe m.w. Nachw., zitiert nach *juris*), der von ihnen aus den bereits genannten Gründen durch die Altersgrenzenregelung in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit nicht überschritten wurde.

(3) Nicht zu verkennen ist zwar, dass die in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL- 114 Ablösung Cockpit vorgenommene Abgrenzung, wonach (frühere) Arbeitnehmer der Beklagten nicht vom Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags bzw. des TV L -Betriebsrente erfasst werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vor dem 02.01.2002 vollendet haben, in Einzelfällen durchaus zu unsachgemäßen Ergebnissen führen kann, je nach dem, ob die betreffenden (ehemaligen) Mitarbeiter der Beklagten am 01.01.1939 bzw. wenige Tage zuvor oder am 02.01.1939 bzw. wenige Tage danach geboren sind und damit im letzteren Fall keine u.U. weitaus höhere Betriebsrente von der Beklagten beanspruchen können, als die erstgenannten Personen, sofern sie nicht bis zum 01.01.2002 schon Versorgungsempfänger waren. Dieser Umstand muss jedoch wegen des den Tarifvertragsparteien zustehenden Bewertungs- und Beurteilungsspielraums, dessen rechtliche Grenzen sie hier aus den bereits genannten Gründen nicht überschritten haben, hingenommen werden (ähnlich LAG Köln, Urteil vom 04.06.2007 – 14 Sa 201/07, zu II. 3. der Gründe zitiert nach *juris* – zur Vereinbarkeit einer Sozialplanklausel, die bei der Möglichkeit der Inanspruchnahme von vorgezogenem Altersruhegeld unmittelbar nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eine geringere Abfindung vorsieht, mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG). Hinzu kommt, dass hier ein solcher "Härtefall" beim Kläger nicht vorliegt, da dieser unstreitig am 10.02.1938 geboren ist und somit bereits längere Zeit vor dem 02.01.2002 das 63. Lebensjahr vollendet hatte. Der Annahme eines solchen "Härtefalls" steht schließlich entgegen, dass der Kläger trotz der Nichteinbeziehung in den Anwendungsbereich des TV VBL-Ablösung Cockpit hinreichend abgesichert ist, da er auch nach dem Abschluss dieses Tarifvertrags am 04.12.2004 von der Beklagten die an ihn bis dahin geleistete monatliche Betriebsrente in ungeminderter Höhe, die mit einem Betrag von zuletzt 2.353,13 € jedenfalls nicht als geringfügig anzusehen ist, nach wie vor erhält.

(4) Die Entscheidung des ArbG Osnabrück vom 05.02.2007 vermochte der Klage unter dem 115 Gesichtspunkt der unzulässigen Altersdiskriminierung nach dem AGG nicht zum Erfolg zu verhelfen.

Nach dieser Entscheidung habe der Arbeitgeber, sofern bei betriebsbedingten Kündigungen 116 eine Sozialauswahl mit Hilfe von Altersgruppen durchgeführt werde, ein an den Zwecken des

Diskriminierungsschutzes gemessenes rechtfertigendes Interesse vorzutragen. Ein pauschaler Vortrag, der Betrieb sei mit einer höheren Altersstruktur nicht mehr produktiv, reiche dafür nicht aus. In diesem Fall verstoße die Sozialauswahl gegen § 7 Abs. 2 GG und sei unwirksam (ArbG Osnabrück, Urteil vom 05.02.2007 – 3 Ca 724/06, NZA 2007, 626 ff.).

Abgesehen davon, dass diese Entscheidung nicht frei ist von durchgreifenden rechtlichen Bedenken (siehe dazu die Kritik u.a. von *Bauer/Krieger*, *Verkehrte Welt: Gleichmäßige Verteilung von Kündigungen über alle Altersgruppen als unzulässige Altersdiskriminierung?*, NZA 2007, 674 ff.; *Thüsing*, *Europarechtswidrigkeit des § 2 Abs. 4 AGG – Altersgruppenbildung*, BB 2007, 1506 ff.; *Kothe*, *Altersgruppen als Mittel der Altersdiskriminierung?*, jurisPR-ArbR 31/2007 Anm. 1; anders nunmehr auch ArbG Bielefeld, Urteil vom 25.04.2007 – 6 Ca 2886/06, BB 2007, 1961 ff., wonach die Bildung von Altersgruppen nicht gegen das Diskriminierungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstößt und damit auch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 7 Abs. 2 AGG führt, soweit der Arbeitgeber ein anerkanntes betriebliches Interesse daran haben kann, eine ausgewogene Altersstruktur im Betrieb zu haben und auch zu erhalten), beschränkt sie sich auf die Vereinbarkeit von Altersgruppenbildungen im Rahmen der bei betriebsbedingten Kündigungen durchzuführenden Sozialauswahl mit dem AGG und hat damit für die hier vorliegende Problematik der Wirksamkeit einer Altersgrenzenregelung als Anwendungsvoraussetzung für eine ablösende – günstigere – Versorgungsordnung keine Aussagekraft. 117

bb) Stellt somit die Regelung des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit keine unzulässige Altersdiskriminierung i.S. des AGG dar, gilt dies erst recht für die Bestimmung des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung Cockpit, wonach (ehemalige) Mitarbeiter der Beklagten nicht vom Anwendungsbereich des TV VBL-Ablösung Cockpit erfasst werden, sofern bei diesen bereits vor dem 02.01.2002 die Leistung einer VBL-gleichen Rente begonnen hat. 118

Selbst wenn diese Tarifnorm eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S. von § 3 Abs. 2 AGG i.V. mit § 1 AGG darstellen würde, wäre sie aus den gleichen Gründen, die für die Annahme der Vereinbarkeit des 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit mit den AGG-Vorschriften ausschlaggebend sind, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sowie zur Erreichung des von den Tarifvertragsparteien verfolgten Ziels angemessen und erforderlich. Hinzu kommt, dass nach der bereits erwähnten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine sachgrundlose Ungleichbehandlung ohnehin nicht gegeben ist, wenn etwaige Verbesserungen von Versorgungsleistungen auf die aktiven und (noch) nicht im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmer beschränkt und nicht auch auf Versorgungsempfänger erstreckt werden (BAG, Urteil vom 28.07.2005 – 3 AZR 14/05, AP Nr. 47 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B. II. 2. b) der Gründe). 119

cc) Auf den Bedeutungsgehalt der Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG, demzufolge für die betriebliche Altersversorgung das Betriebsrentengesetz gilt, und seiner Vereinbarkeit mit Art. 3 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, sofern er als eine die Geltung des AGG ausschließende Regelung ausgelegt würde (siehe dazu etwa *Nicolai*, *Späteheklauseln gestern – heute – morgen*, SAE 2007, 185, 186), kam es nach alledem nicht an. 120

f) Ebenso wenig verstoßen die Regelungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit gegen europäisches Recht, insbesondere weder gegen die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die 121

Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im Folgenden: RL 2000/78/EG) noch gegen das als allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts geltende Verbot der Diskriminierung wegen des Alters (vgl. EuGH, Urteil vom 22.11.2005 – C 144/04, AP Nr. 1 zu Richtlinie 2000/78/EG, Rdnr. 75 – *Mangold*).

aa) Gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 RL 2000/78/EG können die Mitgliedstaaten ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 dieser Richtlinie vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Zudem können die Mitgliedstaaten gemäß Art. 6 Abs. 2 RL 2000/78/EG ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 dieser Richtlinie vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen Alters darstellt, solange dies nicht zur Diskriminierung wegen des Geschlechts führt. 122

Aus diesen Bestimmungen ergibt sich die Rechtfertigung von § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit, da die betreffenden Vorschriften mit den Regelungen der Sätze 1, 2 und 3 Nr. 4 von § 10 AGG nahezu wortgleich – jedenfalls soweit hier von Interesse – inhaltlich übereinstimmen und daher gegenüber den obigen Ausführungen zu e), auf die insoweit zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird, keine abweichende Beurteilung rechtfertigen. 123

Dass die Bestimmungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts i.S. des letzten Halbsatzes von Art. 6 Abs. 2 RL 2000/78/EG führen, ist weder klägerseitig konkret vorgetragen worden noch in sonstiger Weise erkennbar. 124

bb) Die vom EuGH in der sog. Mangold-Entscheidung vom 22.11.2005 entwickelten Grundsätze führen im Streitfall ebenfalls nicht zu einer abweichenden Beurteilung. 125

(1) In dieser Entscheidung hat der EuGH u.a. angenommen, das Gemeinschaftsrecht und insbesondere Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG seien dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung des § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG a.F. entgegenstünden. 126

Diese Bestimmung, die den Arbeitgebern die Möglichkeit zur uneingeschränkten sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern eröffnet habe, die das 52. Lebensjahr vollendet hatten, habe eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung begründet. Eben zu Ungleichbehandlungen wegen des Alters bestimme Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG, dass die Mitgliedstaaten vorsehen könnten, dass solche Ungleichbehandlungen keine Diskriminierung darstellten, sofern diese objektiv und angemessen seien und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen seien, gerechtfertigt seien und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich seien. 127

Zwar sei das mit der Vorschrift verfolgte Ziel, die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer zu fördern, grundsätzlich als eine objektive und angemessene Rechtfertigung der auf dem Merkmal des Alters beruhenden Ungleichbehandlung anzusehen. Der den Mitgliedstaaten bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik zustehende weite Ermessensspielraum werde hingegen überschritten, wenn die nationale Vorschrift das Alter des betroffenen Arbeitnehmers als einziges Kriterium für die Befristung des Arbeitsvertrags vorsehe, sofern nicht nachgewiesen sei, dass die Festlegung einer Altersgrenze unabhängig von der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarkts und der persönlichen Situation des Betroffenen zur beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer erforderlich sei. Mit diesem Inhalt gehe die Vorschrift über das hinaus, was zur Erreichung des verfolgten Ziels angemessen und erforderlich sei. Zur Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit sei es erforderlich, bei Ausnahmen von einem Individualrecht die Erfordernisse des Gleichbehandlungsgrundsatzes soweit wie möglich mit dem angestrebten Ziel in Einklang zu bringen. Derartige nationale Vorschriften könnten daher nicht nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG gerechtfertigt sein.

Dem stehe nicht entgegen, dass die Frist zur Umsetzung der Richtlinie noch nicht abgelaufen 129
gewesen sei, da zum einen die Mitgliedstaaten während der Frist zur Umsetzung der
Richtlinie keine Vorschriften erlassen dürften, die geeignet seien, die Erreichung des in dieser
Richtlinie vorgeschriebenen Ziels ernstlich in Frage zu stellen, zum anderen der Grundsatz
der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf nicht in der RL 2000/78/EG selbst
verankert, vielmehr das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters als ein allgemeiner
Grundsatz des Gemeinschaftsrechts anzusehen sei (EuGH, Urteil vom 22.11.2005 – C
144/04 – *Mangold*, AP Nr. 1 zu Richtlinie 2000/78/EG, Rdnr. 57 ff.; dem folgend BAG, Urteil
vom 26.04.2006 – 7 AZR 500/04, AP Nr. 23 zu § 14 TzBfG, zu C. I. der Gründe).

(2) Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits sind dagegen nicht Regelungen, die, wie im 130
Sachverhalt, der der *Mangold*-Entscheidung des EuGH vom 22.11.2005 zugrunde lag, das
Alter des betroffenen Arbeitnehmers als einziges Kriterium für die – sachgrundlose –
Befristung von Arbeitsverträgen vorsehen, sondern Anwendungsvoraussetzungen für eine
ablösende, gegenüber den betroffenen (früheren) Arbeitnehmern im Hinblick auf die Höhe
der zu zahlenden monatlichen Betriebsrente günstigere, Versorgungsordnung, die in § 2 Abs.
1 Unterabsatz 3 Satz 2 TV VBL-Ablösung Cockpit zwar auch unmittelbar und in § 2 Abs. 1
Unterabsatz 3 Satz 1 TV VBL-Ablösung mittelbar auf das Alter abstellen, die jedoch aus den
bereits genannten Gründen gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 RL 2000/78/EG
gerechtfertigt sind.

cc) Angesichts der Vereinbarkeit der streitbefangenen Regelungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 131
3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung mit europäischem Recht, insbesondere wegen ihrer
Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 RL 2000/78/EG kam es nicht darauf an,
ob die Tarifvertragsparteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des TV VBL-Ablösung am
04.12.2004 überhaupt die RL 2000/78/EG zu beachten hatten und sich das europäische
Altersdiskriminierungsverbot nicht nur auf die Mitgliedstaaten beschränkt, sondern auch auf
die Tarifvertragsparteien erstreckt (siehe dazu im Einzelnen BAG, Vorlagebeschluss vom
27.06.2006 – 3 AZR 352/05 (A), AP Nr. 6 zu § 1 b BetrAVG, zu III. der Gründe; ArbG
Frankfurt a.M., Urteil vom 14.03.2007 – 6 Ca 7405/06, BB 2007, 1736, 1737, zu 1. der
Gründe).

g) Durch die Regelungen des § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung 132
Cockpit wurde zumindest im Falle des Klägers nicht in unzulässiger Weise in dessen
unverfallbare Versorgungsanswartschaften gemäß § 1 b BetrAVG eingegriffen. Denn der sich

daraus ergebende Ausschluss des Klägers von den Vorschriften des TV VBL-Ablösung Cockpit bzw. des TV L -Betriebsrente hatte unstreitig keine Reduzierung der an ihn von der Beklagten bis dahin geleisteten monatlichen Betriebsrente zur Folge.

h) Ein Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Gewährung einer monatlichen Betriebsrente in der von ihm begehrten Höhe nach dem TV L -Betriebsrente seit dem 01.01.2002 ergibt sich weiterhin nicht aus § 41 Satz 2 SGB VI. 133

Danach gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist. 134

Diese Bestimmung regelt nicht die mit dem Ausscheiden verbundenen Leistungen, sondern verlängert lediglich die Dauer des Arbeitsverhältnisses auf die Vollendung des 65. Lebensjahres (BAG, Urteil vom 18.05.2004 – 9 AZR 250/03, EzA § 4 TVG Luftfahrt Nr. 9, zu B. II. 6. der Gründe). Letzteres wurde hier aber vom Kläger nicht geltend gemacht. 135

i) Nur der Vollständigkeit halber sei schließlich erwähnt, dass die Regelungen in § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 Satz 1 und 2 TV VBL-Ablösung Cockpit keiner sog. AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB unterlagen, da diese Bestimmungen gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB auf Tarifverträge keine Anwendung finden (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.2007 – 3 AZR 735/05, zu B. II. 3. der Gründe, zitiert nach *juris*). 136

3. Da dem Kläger nach alledem bereits dem Grunde nach kein Anspruch gegen die Beklagte auf Gewährung einer monatlichen Betriebsrente gemäß dem TV VBL-Ablösung Cockpit i.V. mit dem Tarifvertrag L -Betriebsrente seit dem 01.01.2002 zusteht, bedurfte es keiner Entscheidung darüber, ob der Kläger – was von der Beklagten in der Klageerwiderung vom 20.09.2006 vorsorglich bestritten wurde – die Höhe einer sich aus diesen Tarifverträgen ergebenden Betriebsrente in seinem Fall zutreffend errechnet hat. 137

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V. mit § 97 Abs. 1 ZPO. 138

IV. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen der grundsätzlichen Bedeutung der hier entscheidungserheblichen und – soweit ersichtlich – höchstrichterlich bislang noch nicht geklärten Frage der Vereinbarkeit der Regelungsinhalte von § 2 Abs. 1 Unterabsatz 3 TV VBL-Ablösung Cockpit zum einen mit höherrangigem nationalen Recht, insbesondere mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz und mit § 10 AGG, zum anderen mit europäischem Recht zuzulassen. 139

Rechtsmittelbelehrung: 140

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger 141

REVISION 142

eingelegt werden. Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 143

Die Revision muss 144

145

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

schriftlich beim	146
Bundesarbeitsgericht	147
Hugo-Preuß-Platz 1	148
99084 Erfurt	149
Fax: (0361) 2636 - 2000	150
eingelegt werden.	151
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	152
Die Revisionsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	153
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	154
(Dr. Ehrich) (Gerresheim) (Groeneveld)	155
