
Datum: 08.05.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 12.Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 Sa 1453/11
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2012:0508.12SA1453.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 12 Ca 3366/11
Schlagworte: Übergangsversorgung - allgemeiner Gleichheitssatz -
Tarifautonomie - mittelbare Benachteiligung wegen Alters
Normen: Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 9 Abs. 3 GG, § 7 Abs. 1, Abs. 2 AGG, § 3
Abs. 2 AGG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Parallelentscheidung zu 12 Sa 692/11.

Tenor:

1. Auf die Anschlussberufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 21.07.2011 – 12 Ca 3366/11 – abgeändert und festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Leistungen der Übergangsversorgung einschließlich der Regelungen zur LoL zu gewähren, die sie aufgrund der Protokollnotiz II. 3. des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 zum Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der DL AG vom 15./16.05.2000 i.d.F. des 3. Ergänzungstarifvertrages vom 20.12.2007 den Cockpitmitarbeitern gewährt, die ihr erstes, dem dortigen Manteltarifvertrag unterliegendes fliegerisches Arbeitsverhältnis im Zeitraum ab dem 01.12.1992 bei C begonnen haben und im Rahmen des Tarifvertrages Wechsel und Förderung (TV WeFö) einen Arbeitgeberwechsel zu D vollzogen haben.

2. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

3. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.

4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Frage, nach welchem Tarifvertrag der Kläger eine Übergangsversorgung beanspruchen kann.

Die Beklagte ist eine überregional operierende Fluggesellschaft (D). Zum Konzern der Beklagten gehörten unter anderem die C F GmbH (im Folgenden: CFG) und die im Jahr 1990 gegründete S, S Fluggesellschaft mbH (im Folgenden: S). Der am 1956 geborene Kläger ist Flugkapitän. Er war zunächst ab dem 01.01.1990 bei der S als Luftfahrzeugführer beschäftigt. Mit Verschmelzungsvertrag vom 27.08.1992 wurde die S auf die CFG verschmolzen (nach der Verschmelzung im Folgenden: CFG II). Die Eintragungen erfolgten zum 17.09.1992 und 09.02.1993. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde ab dem 31.08.1992 mit der CFG II fortgesetzt. Mit Wirkung zum 01.06.2005 wechselte der Kläger unter Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu der Beklagten und ist seitdem bei ihr als Flugzeugführer beschäftigt.

Der Kläger ist Mitglied der Gewerkschaft V C e.V., F a M (VC). Die Beklagte ist Mitglied im Arbeitgeberverband V H e.V., wobei allerdings zuletzt der Arbeitgeberverband L e.V. (AGLV) die Tarifverträge für die Beklagte abgeschlossen hat.

Seit 1972 werden im Konzern der Beklagten Tarifverträge zur Regelung der Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal vereinbart, die neben Leistungen einer Übergangsversorgungsgrundrente auch eine Zusatzrente und eine Rente wegen Flugdienstuntauglichkeit vorsehen. Vor der Verschmelzung der S auf die CFG II galten für die CFG die Tarifverträge für die D. Hierzu zählten insbesondere der Tarifvertrag für die Übergangsversorgung (im Folgenden: TV ÜV D) und der "Tarifvertrag über den Förderungsaufstieg vom 10.04. bzw. 09.02.1979" (im Folgenden: TV Fö). Für die S galten diese Tarifverträge nicht.

Im Zuge der Verschmelzung wurden für die CFG II mit der Tarifvereinbarung vom 31.08.1992 eigene Tarifverträge abgeschlossen (Anlage B 4, Bl. 75ff d.A.). Gemäß Art. 1, § 4 Abs. 1 bzw. Art. 1, § 6 Abs. 1 der Tarifvereinbarung vom 31.08.1992 traten der TV Fö und der TV ÜV D am 31.08.1992 ohne Nachwirkung außer Kraft. Für die Übergangsversorgung wurde der "Tarifvertrag Übergangsversorgung Bordpersonal" vom 31.08.1992 abgeschlossen (im Folgenden: TV ÜV CFG, Anlage BB 7, Bl. 375 ff d.A.). Für die Mitarbeiter, die bei der "alten" CFG beschäftigt waren (sog. Alt-C), galten die tariflichen Regelungen zur Übergangsversorgung bei der Beklagten (D) weiter. Unter dem 08.12.1992 trafen die A V H e.V. und die D A -Gewerkschaft folgende Vereinbarung (Bl. 455 d.A. in dem Parallelverfahren 12 Sa 692/12):

"1. Mit Wirkung vom 01.12.1992 werden die Mantel- und Vergütungstarifverträge der D und CFG für das Cockpitpersonal nach Maßgabe der anliegenden Arbeitsgruppenergebnisse geändert.

2. (...)"

Darüber hinaus existiert eine "Vereinbarung zur Gestaltung und Umsetzung des Konzerntarifvertrages Cockpit" vom 14.11.1992 (Anlage B 5, Bl. 79 Rs. ff d.A.). Danach soll der Konzerntarifvertrag Cockpit für die Cockpitmitarbeiter der L und C gelten. Die Vereinbarung sieht unter anderem Folgendes vor:	9
<i>"II. Wechsellmöglichkeiten zwischen Flugzeugtypen und Förderung zum Kapitän</i>	10
<i>Der Tarifvertrag Förderungsaufstieg bei D soll abgelöst werden. Der neue Tarifvertrag bei den Konzerngesellschaften soll u.a. eine Regelung enthalten, die bei der Förderung zum Kapitän auch den Wechsel zwischen den Unternehmen ermöglicht."</i>	11
Mit Wirkung zum 01.12.1993 wurde der TV Fö durch den "Tarifvertrag Wechsel und Förderung" (im Folgenden: TV WeFö) abgelöst. Im Rahmen dieses Tarifvertrages war ein Wechsel der Cockpitmitarbeiter zu der Beklagten und der CFG (II) möglich. § 7 Abs. 12 TV WeFö sah Folgendes vor:	12
<i>"Bei einem Wechsel zur D oder CFG gelten für die Mitarbeiter - bis zur Schaffung einer endgültigen Regelung - bei der Übergangsversorgung die für sie bei ihrer bisherigen Gesellschaft geltenden Regelungen (D : TV ÜV); (...)"</i>	13
Derzeit gilt bei der Beklagten der "Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der D vom 15. Mai 2000" (Anlage B 1, Bl. 67 ff. d.A.). Für Cockpitmitarbeiter, die aus Tochterunternehmen zu der Beklagten wechseln, gilt derzeit der Konzerntarifvertrag Wechsel und Förderung Nr. 3 (im Folgenden: TV WeFö Nr. 3, Anlage B 7, Bl. 93 ff d.A.). Dessen § 7 Abs. 11 lautet wie folgt:	14
<i>"Nach einem im Rahmen dieses Tarifvertrages erfolgten Arbeitgeberwechsel zur D , CFG, L , G oder C gelten für die Mitarbeiter bei der Flugdienstuntauglichkeitsversorgung/"L -o -L "-Versicherung, Übergangsversorgung und Altersversorgung – statt der bei der jeweils aufnehmenden Gesellschaft hierzu geltenden tariflichen Regelungen – die für sie bei ihrer bisherigen Gesellschaft hierzu geltenden tariflichen Regelungen weiter."</i>	15
Der Kläger, der zunächst bei der S und ab dem 31.08.1992 bei der CFG II beschäftigt war und im Jahr 2005 im Rahmen des TV WeFö zu der Beklagten wechselte, hat aufgrund dieser Regelungen einen Anspruch auf die Übergangsversorgung nach dem TV ÜV CFG. Dieser setzt sich aus einem Anspruch aus einer kapitalbildenden Lebensversicherung, die je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert wird, und einem Anspruch aus einem Fonds, in den nur der Arbeitgeber einzahlt, zusammen.	16
Die Übergangsversorgung nach dem TV ÜV CFG fällt im Ergebnis unstreitig geringer aus als die Übergangsversorgung nach dem TV ÜV D .	17
Im Februar 2010 kam es zu einem Arbeitskampf der VC, an dem auch Piloten der Beklagten beteiligt waren. Der damalige Schlichter, Herr D . K v D , legte den Tarif- und Arbeitskampfparteien am 23. Juni 2010 eine Schlichtungsempfehlung zum Mantel- und Vergütungstarifvertrag vor. Das Schlichtungsergebnis sah unter anderem die Einbeziehung weiterer Cockpit-Mitarbeiter in den TV ÜV D vor und enthielt hierzu folgende Regelungen (Anlage B 3, Blatt 74 f d.A.):	18
"IV.	19
Übergangsversorgung/L o L	20

Einbeziehung weiterer Cockpitmitarbeiter in den Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der D AG vom 15.05.2000 (TV ÜV) unter Berücksichtigung der zwischenzeitlich erfolgten tarifvertraglichen Änderungen und Ergänzungen	21
1. Cockpitmitarbeitern, die ihr erstes fliegerisches Arbeitsverhältnis im Zeitraum ab dem 01.12.1992 bei CFG, C oder ab dem 01.01.2005 bei G () begonnen haben oder zukünftig beginnen werden und deren fliegerisches Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Tarifvereinbarung noch nicht beendet war, wird die Übergangsversorgung einschließlich der Regelung zur L o L der D (TV ÜV D) zugesagt. Für Mitarbeiter der CFG oder C erfolgt diese Zusage nach erfolgreicher Bewerbung und Umschulung gemäß TV WeFö D zum Zeitpunkt ihres Arbeitgeberwechsels zu D , L oder G .	22
3. (...)	23
4. In Bezug auf die Flugdienstuntauglichkeitsrente finden, ab Inkrafttreten dieser Vereinbarung, die Regelungen des TV ÜV D auch für die Cockpit-Mitarbeiter, die vor 01.12.1992 bei CFG eingestellt wurden (Ex S -Mitarbeiter) und gemäß TV WeFö D zu D oder L oder G gewechselt sind, Anwendung. (...) Die Flugdienstuntauglichkeitsrente wird für den unter Ziffer IV.4 dieser Vereinbarung beschriebenen Personenkreis längstens bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt. Bis zum Inkrafttreten dieser Vereinbarung arbeitgeberseitig finanzierte Flugdienstuntauglichkeitsversicherungen werden für den unter Ziffer IV.4 dieser Vereinbarung beschriebenen Personenkreis nicht fortgeführt."	24
Die Tarifvertragsparteien nahmen die Schlichtungsempfehlung an und verpflichteten sich zu deren Umsetzung. Im Verlauf des vorliegenden Rechtsstreits wurde die Schlichtungsempfehlung am 20.04.2011 mit dem zwischen der VC und dem AGLV abgeschlossenen "Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der D L AG vom 15./16.05.2000 in der Fassung des 3. Ergänzungstarifvertrages vom 20.12.2007" umgesetzt (im Folgenden: Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag Nr. 4; Anlage B 12, Bl. 262). Dieser Tarifvertrag wurde zum 23.06.2010 in Kraft gesetzt und enthält auszugsweise folgende Regelungen:	25
"Die Protokollnotiz II.3. (aktuell ohne Regelungsinhalt) wird wie folgt neu gefasst:	26
a) Cockpitmitarbeiter, die ihr erstes, dem dortigen Manteltarifvertrag unterliegendes fliegerisches Arbeitsverhältnis im Zeitraum ab dem 01.12.1992 bei der C F GmbH (CFG) oder der C B GmbH (C) begonnen haben und im Rahmen des Tarifvertrages Wechsel und Förderung (TV WeFö) bis 30.06.2010 einen Arbeitgeberwechsel zu D , L oder zu G vollzogen haben, werden – abweichend von § 7 Abs. 11 TV WeFö – mit Wirkung zum 01.07.2010 in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages einbezogen, sofern das fliegerische Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet war. Dies gilt nicht für Cockpitmitarbeiter, die vor dem 01.12.1992 ein fliegerisches Arbeitsverhältnis mit der früheren S GmbH oder CFG begonnen haben. Cockpitmitarbeiter, der D und L , die ihr erstes fliegerisches Arbeitsverhältnis bei der CFG unter Geltung der D (und damals CFG) begonnen haben, unterliegen weiterhin den Regelungen dieses Tarifvertrages.	27
()	28
b) Die Zusage für die gemäß a) in den Geltungsbereich einzubeziehenden Mitarbeiter umfasst die die Zusatzrente und die Leistungen im Fall der Flugdienstuntauglichkeit (§§ 5 ff.), nicht jedoch die Grundrente (§§ 1 bis 4) und erfolgt unter den nachstehenden	29

- () 30
- c) Für dem jeweiligen Manteltarifvertrag unterliegende Cockpitmitarbeiter der D , L oder G 31
, die vor dem 01.12.1992 ein fliegerisches Arbeitsverhältnis bei der früheren S GmbH
oder CFG begonnen haben und später im Rahmen des TV WeFö zu D , L oder G gewechselt
sind, gelten weiterhin die Regelungen des TV ÜV CFG/C mit der Maßgabe dass, ().
Mitarbeiter nach Satz 1, deren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des Manteltarifvertrages
wegen des Eintritts dauernder Flugdienstuntauglichkeit vorzeitig endet, erhalten
Flugdienstuntauglichkeitsleistungen gemäß §§ 7 und 7a) dieses Tarifvertrages. Die
Flugdienstuntauglichkeitsrente wird jedoch längstens bis zur Vollendung des
60. Lebensjahres geleistet. ()"

Der Abschluss des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 wurde von den Parteien 32
erst im Rahmen des Berufungsverfahrens in den vorliegenden Rechtsstreit eingeführt.

Mit seiner beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass 33
die Beklagte verpflichtet ist, ihm – obwohl sein fliegerisches Arbeitsverhältnis bei der CFG vor
dem 01.12.1992 begründet wurde – Leistungen der Übergangsversorgung nach Maßgabe
des TV ÜV D und der Schlichtungsempfehlung vom 23.06.2010 zu gewähren. Der Kläger hat
die Auffassung vertreten, der Ausschluss der Mitarbeiter, die ein fliegerisches
Arbeitsverhältnis vor dem 01.12.1992 zu einer Tochtergesellschaft der Beklagten begründet
haben, sei wegen Verstoßes gegen das AGG und gegen Art. 3 Abs. 1 GG unwirksam. Die
Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter der CFG einerseits, die nach dem 01.12.1992 ihr erstes
fliegerisches Arbeitsverhältnis begonnen haben und andererseits der Mitarbeiter, die vor dem
01.12.1992 bei der CFG oder der mit der CFG verschmolzenen Tochter S begonnen hätten
und daher nun nicht in den Genuss der Übergangsversorgung gemäß dem TV ÜV D
kommen, seien 20 Jahre lang gleich gewesen. In der Vergangenheit seien die ehemaligen
Mitarbeiter der CFG unabhängig von ihrem Einstellungsdatum bei der CFG stets gleich
behandelt worden. Die Tarifhistorie rechtfertige die nunmehrige Ungleichbehandlung nicht.
Als Vergleichsgruppe seien alle im Cockpit der jeweiligen Fluggesellschaft tätigen Mitarbeiter,
die ihr fliegerisches Arbeitsverhältnis vorzeitig, d.h. vor Vollendung des 63. Lebensjahres
beenden müssten, anzusehen. Zweck der Übergangsversorgung sei es, Nachteile bei dem
Ausscheiden aus dem Berufsleben vor Eintritt des Versorgungsfalls auszugleichen. Diese
Interessenlage unterscheide sich nicht danach, ob das erste fliegerische Arbeitsverhältnis mit
der CFG vor oder nach dem 01.12.1992 begründet worden sei. Eine Gleichbehandlung mit
den sog. Alt-C mache er nicht geltend.

Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung könne sich ferner nicht aus den von der 34
Beklagten behaupteten zum 01.12.1992 veränderten Einstellungsmodalitäten ergeben. Auch
bei der S und der CFG seien Einstellungstests durchgeführt worden. Zahlreiche Piloten
hätten zudem den auch von der Beklagten geforderten DLR-Test erfolgreich absolviert.
Außerdem erhielten alle Piloten ihre Lizenzen durch das Luftfahrtbundesamt, das seinerseits
die Eignung der Piloten überprüfe. Zudem beschäftige die Beklagte auch eine Vielzahl
weiterer Piloten, die nicht die klassischen Eignungsprüfungen der Beklagten durchlaufen
hätten und trotzdem die Übergangsversorgung bezögen. Die Karrieren der S Piloten seien so
unterschiedlich verlaufen, dass eine generelle Aussage über die unterschiedlichen
Eingangsqualifikationen nicht getroffen werden könne. Die Schlichtungsempfehlung
unterscheide nicht zwischen den Einstellungs Voraussetzungen, sondern bediene sich nur des
Stichtags "01.12.1992".

Der Ausschluss stelle auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG dar, da die Gruppe der Mitarbeiter, die vor dem 01.12.1992 ein fliegerisches Arbeitsverhältnis zur CFG oder C begründeten, im Durchschnitt älter als die nach dem 01.12.1992 eingestellten Flugzeugführer seien.

Der Kläger hat beantragt,

36

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm Leistungen der Übergangsversorgung zu gewähren, die sie aufgrund IV der Schlichtungsempfehlung zum Manteltarifvertrag (MTV) sowie zum Vergütungstarifvertrag (VTV) vom 23.06.2010 den Cockpit-Mitarbeitern, die ihr erstes fliegerisches Arbeitsverhältnis im Zeitraum nach dem 01.12.1992 bei CFG begonnen haben und deren fliegerisches Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Tarifvereinbarung noch nicht beendet war und die zur Beklagten wechselten, gewährt.

Die Beklagte hat beantragt,

38

die Klage abzuweisen.

39

Sie hat die Auffassung vertreten, die Klage sei wegen des Grundsatzes des Vorrangs der Leistungsklage bereits unzulässig. Ein besonderes Feststellungsinteresse liege nicht vor. Im Übrigen sei die Klage auch unbegründet, da weder ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch eine Benachteiligung wegen Alters vorliege. Der Kläger habe keinen Anspruch auf die Gewährung der Übergangsversorgung gemäß dem TV ÜV D. Der in der Schlichtungsempfehlung enthaltene Stichtag sei wirksam. Die Wahl des Stichtags sei tarifhistorisch bedingt und knüpfe an das Inkrafttreten des Konzerntarifvertrages (KTV) an. Die Tarifparteien unterschieden seit jeher zwischen Piloten der D und den sog. Alt-C einerseits und den S andererseits. Grund hierfür seien die unterschiedlichen Einstellungs Voraussetzungen für Piloten der D einerseits und der S andererseits. Erst mit Inkrafttreten des KTV am 01.12.1992 seien die Einstellungs Voraussetzungen vereinheitlicht worden.

40

Zu der von ihr herangezogenen Tarifhistorie hat die Beklagte Folgendes ausgeführt. Bis zur Verschmelzung im Oktober 1992 seien die S und die CFG zwei rechtlich selbständige Unternehmen mit unterschiedlichen tariflichen Regelungen und Einstellungs Voraussetzungen gewesen. Bei der CFG hätten bis zur Verschmelzung mit der S die gleichen tarifvertraglichen Regelungen wie bei der Beklagten gegolten. Mit der Verschmelzung sei die C von der D tariflich abgekoppelt worden und verfüge seitdem über eigene Tarifverträge, die grundsätzlich für alle Mitarbeiter der CFG und damit auch für die der früheren S maßgeblich seien. Lediglich die sog. Alt-C seien von den neuen Tarifverträgen ausgenommen worden, da sie unter den Einstellungs Voraussetzungen der D eingestellt worden seien. Der Stichtag sei daher nicht willkürlich gewählt, er knüpfe an das Inkrafttreten des KTV und damit an die Angleichung der Einstellungs Voraussetzungen von CFG und D an.

41

Mit Urteil vom 21.07.2011 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Die Zulässigkeit der Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO hat das Arbeitsgericht mit der Begründung bejaht, der Kläger habe bereits zum jetzigen Zeitpunkt ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Klärung von Art und Umfang seiner Übergangsversorgung, damit mögliche Versorgungslücken durch eigene Versorgung geschlossen und gemindert werden könnten. Die Klage sei auch begründet. Der Kläger habe Ansprüche auf Leistungen der Übergangsversorgung nach dem TV ÜV D wie die erst ab dem 01.12.1992 mit einem ersten fliegerischen Arbeitsverhältnis eingestellten Cockpitmitarbeiter, da die Ausklammerung des Klägers aus dem erweiterten Anwendungsbereich des TV ÜV D wegen Verstoßes gegen den

42

allgemeinen Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG unwirksam sei. Die Unwirksamkeit führe zu einem Anspruch auf die vorenthaltene Leistung.

Hierzu hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Der Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG, an den auch die Tarifvertragsparteien gebunden seien, folge daraus, dass sich für die Ungleichbehandlung kein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst wie einleuchtender Grund finden lasse. Die Wahl des Stichtags stehe in keinerlei Zusammenhang mit der (tariflich geregelten) Situation der Cockpitmitarbeiter im Bereich der Übergangsversorgung. Insbesondere sei das Inkrafttreten des Konzerntarifvertrages zum 01.12.1992, mit dem die Einstellungs Voraussetzungen vereinheitlicht wurden, nicht geeignet, einen billigen Grund für die unterschiedliche Behandlung bei der Übergangsversorgung dazustellen. Die unterschiedlichen Einstellungs Voraussetzungen hätten keinerlei Bezug zum Versorgungsbedarf in der Übergangszeit. Ein Bedürfnis, wegen dieses Umstands, die Übergangsversorgung der beiden Mitarbeitergruppen unterschiedlich zu regeln, sei 20 Jahre lang nicht gesehen worden. Warum dies nun zweckdienlich, erforderlich und angemessen sein soll, sei nicht nachvollziehbar. Auch aus der von der Beklagten herangezogenen Tarifhistorie ergebe sich kein einleuchtender Grund für die Unterscheidung bei der Gewährung der Übergangsversorgung. Insbesondere sei von der Beklagten kein sachlicher Zusammenhang zwischen den behaupteten anderweitigen tariflichen Unterschieden und dem Streitgegenstand der Übergangsversorgung dargelegt worden. 43

Die Frage, ob die streitgegenständliche tarifvertragliche Regelung eine mittelbare Altersdiskriminierung mit der Folge der Unwirksamkeit nach § 7 Abs. 2 AGG darstellt, hat das Arbeitsgericht dahinstehen lassen. 44

Gegen das ihr am 01.08.2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 05.08.2011 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 04.11.2011 - am 03.11.2011 begründet. Nachdem dem Kläger die Berufungsbegründungsschrift am 09.11.2011 zugestellt wurde, hat er am 06.12.2011 Anschlussberufung eingelegt und diese begründet. 45

Die Beklagte bleibt bei ihrer Meinung, die Feststellungsklage sei bereits unzulässig. Vor dem Hintergrund, dass der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 13.09.2011 (C-447/09) festgestellt habe, dass die tarifvertragliche Altersgrenze für Verkehrsflugzeugführer bei der Beklagten unwirksam sei, habe der Kläger zukünftig die Möglichkeit, sein Arbeitsverhältnis bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fortzusetzen. Es sei derzeit nicht absehbar, wie die Tarifvertragsparteien auf diese neue Rechtslage reagieren und wie der TV ÜV D zukünftig gestaltet sein werde. Bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 63. bzw. 65. Lebensjahres würde der Kläger nach dem TV ÜV D möglicherweise geringere Leistungen erhalten als nach dem TV ÜV CFG. Ein aktuelles und konkretes Rechtsschutzbedürfnis für die begehrte Feststellung sei damit weder dargelegt noch erkennbar. 46

Nach Auffassung der Beklagten ist das Arbeitsgericht zudem unzutreffend zu dem Ergebnis gelangt, dass der Kläger dem erweiterten Anwendungsbereich des TV ÜV D unterfalle. Sie meint, die in der Schlichtungsempfehlung enthaltene Stichtagsregelung sei wirksam und gerade nicht willkürlich. Die damit verbundenen Härten - die jedem Stichtag innewohnen - seien hinzunehmen. Die Beklagte wiederholt und vertieft ihre Auffassung, dass der Stichtag tarifhistorisch bedingt sei und an das Inkrafttreten des Konzerntarifvertrages (KTV) am 01.12.1992 anknüpfe. Mit Inkrafttreten des KTV seien u.a. die Einstellungs Voraussetzungen bei der CFG II denen der Beklagten angeglichen worden. Damit trage der Stichtag der 47

veränderten personellen und unternehmerischen Situation aufgrund der Herauslösung der CFG aus dem Konzern der Beklagten und der Verschmelzung der CFG mit der S Rechnung.

Im Rahmen der Berufung stützt die Beklagte die Ungleichbehandlung der Personalkörper im Hinblick auf die Übergangsversorgung aber nicht allein und unmittelbar auf die behaupteten unterschiedlichen Einstellungs Voraussetzungen, sondern vielmehr auf die Tatsache, dass eine Einstellung in ein eigenständiges Unternehmen zu eigenständigen Arbeitsbedingungen erfolgte. Der Personalkörper der ehemaligen S -Mitarbeiter sei im L Konzern tarifvertraglich von Beginn an gesondert behandelt worden, was zuletzt auch in der streitgegenständlichen Schlichtungsempfehlung zum Ausdruck gekommen sei. Für die Mitarbeiter der S hätten zu Beginn der 90er Jahre gerade neue, andere tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gelten sollen als für die übrigen Mitarbeiter im Konzern. Da die Mitarbeiter der S zu diesem Zeitpunkt auch nicht die Möglichkeit des späteren Wechsels zu einer anderen Konzerngesellschaft hatten, hätten sie auch gerade nicht die Erwartung gehabt, unter Umgehung der Auswahlrichtlinien der Beklagten zukünftig im L Konzern tätig zu werden. Insoweit habe sich die berufliche Perspektive ursprünglich auf die S und später auf die CFG II nach Maßgabe der neuen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen der CFG II beschränkt. Diese Arbeitsbedingungen seien in der Folgezeit nur zum Teil angehoben bzw. an die Arbeitsbedingungen bei der Beklagten angeglichen worden. Ein Anspruch auf eine Vollangleichung besteht nach Auffassung der Beklagten nicht. 48

Zudem beruft die Beklagte sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der es allgemein anerkannt sei, dass unterschiedliche arbeitsvertragliche Bedingungen für Mitarbeiter aus unterschiedlichen Gesellschaften u.a. dann fortgelten dürften, wenn eine Verschmelzung der Personalkörper im Rahmen eines Betriebsübergangs stattfinde. Der Betriebsübergang rechtfertige insoweit eine fortwährende Differenzierung historisch unterschiedlicher Personalkörper innerhalb einer Gesellschaft bzw. innerhalb eines Unternehmens. Der nunmehr nach dem TV WeFö auch für die ehemaligen S - und CFG II-Mitarbeiter mögliche Wechsel zu einer andern Konzerngesellschaft solle nach dem rechtlich zu beachtenden Willen der Tarifvertragsparteien nicht dazu führen, dass nunmehr alle Arbeitsbedingungen vereinheitlicht werden sollten. 49

Ferner bleibt die Beklagte bei ihrer Meinung, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aus § 7 Abs. 1 AGG nicht vorliege. Eine Benachteiligung wegen des Alters durch die Stichtagsregelung sei nicht ersichtlich. Die Stichtagsregelung knüpfe im Gegenteil an den Wechsel von Mitarbeitern der Tochtergesellschaften zu der Beklagten an und daher an deren Beschäftigungszeit bzw. Eintrittsdatum in das Arbeitsverhältnis im Konzern. Insoweit knüpfe die Stichtagsregelung gerade nicht an das Alter der Mitarbeiter an. 50

Die Beklagte beantragt, 51

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 21.07.2011, Az.: 12 Ca 3366/11, abzuändern und Klage abzuweisen. 52

Der Kläger beantragt, 53

1. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 54

2. auf die Anschlussberufung das angefochtene Urteil abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Leistungen der Übergangsversorgung einschließlich der Regelungen zur L o L zu gewähren, die sie aufgrund der Protokollnotiz II. 3. 55

des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 zum Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der D L AG vom 15./16.05.2000 i.d.F. des 3. Ergänzungstarifvertrages vom 20.12.2007 den Cockpitmitarbeitern, die ihr erstes, dem dortigen Manteltarifvertrag unterliegendes fliegerisches Arbeitsverhältnis im Zeitraum ab dem 01.12.1992 bei CFG begonnen haben und im Rahmen des Tarifvertrages Wechsel und Förderung (TV WeFö) einen Arbeitgeberwechsel zu D vollzogen haben, gewährt.

Die Beklagte beantragt, 56

die Anschlussberufung zurückzuweisen. 57

Mit seiner Anschlussberufung stellt der Kläger den Klageantrag im Hinblick auf den im Verlauf des Rechtsstreits abgeschlossenen Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 um und erweitert gleichzeitig die Klage um die Einbeziehung der Feststellung, dass dem Kläger auch die Leistungen der L o L (Flugdienstuntauglichkeitsrente) nach den Regelungen des TV ÜV D zu gewähren sind. Im Übrigen verteidigt er das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens. 58

Der Kläger meint, die Entscheidung des EuGH vom 13.09.2011 habe auf das Feststellungsinteresse keinen Einfluss. Er verweist darauf, dass nach der Neufassung des § 19 des Manteltarifvertrages D *auf Antrag* des Mitarbeiters das Arbeitsverhältnis zwischen der Vollendung des 55. und des 60. Lebensjahres vorzeitig beendet werde. Er könne also nach Vollendung des 55. Lebensjahres ausscheiden und würde dann von der Beklagten eine Übergangsversorgung erhalten. 59

Die Klageerweiterung begründet der Kläger damit, dass der begünstigte Personenkreis der Mitarbeiter, die nach dem 01.12.1992 bei der CFG begonnen haben, eine Flugdienstuntauglichkeitsversorgung bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, die Mitarbeiter, die vor dem 01.12.1992 ihr Arbeitsverhältnis zur CFG begründeten, hingegen nach dem Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 (dort: zu Protokollnotiz II.3. unter c) auf der Seite 4 oben) nur eine Flugdienstuntauglichkeitsrente bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres bekommen sollen. Er habe auch insoweit ein begründetes Interesse feststellen zu lassen, dass ihm diese Leistungen im Versorgungsfall auch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres zustehen. Allein die Möglichkeit, dass er fluguntauglich werden könne, reiche für das Feststellungsinteresse aus. 60

In der Sache meint der Kläger, die in Streit stehende Begünstigung werde nur einer von der Beklagten sachwidrig gebildeten Untergruppe von Neuc gewährt. Entscheidend sei, dass von Anbeginn an und damit über einen Zeitraum von fast 20 Jahren alle Arbeitsbedingungen der Gruppe der Neuc gleich gewesen seien. Alle tariflichen Regelungen seien für diese homogene Gruppe gleich gewesen. Insbesondere habe es auch in Bezug auf die Wechselmöglichkeiten zu anderen Konzernunternehmen keine unterschiedlichen Regelungen für die Neuc, die ihr erstes fliegerisches Arbeitsverhältnis vor oder nach dem 01.12.1992 begründet haben, gegeben. Weder der KTV noch der TV WeFö hätten zwischen den beiden Gruppen differenziert. Zwar möge zutreffen, dass die Mitarbeiter, als sie ein Arbeitsverhältnis bei der S begannen, keine zugesicherte Wechselmöglichkeit zu einer anderen Konzerngesellschaft gehabt haben, dies habe sich aber mit dem Abschluss des Konzerntarifvertrag bereits zum 01.12.1992 geändert. Bereits zu diesem Zeitpunkt sei die vollständige Integration auch ehemaliger S mitarbeiter in den Konzern beabsichtigt gewesen. Auch aus der tarifvertraglichen Historie des TV WeFö lasse sich keineswegs ein irgendwie gearteter Sonderstatus der Neuc ableiten. Die Tarifhistorie belege vielmehr, dass von den Tarifpartnern stets eine Gleich- und nicht eine Ungleichbehandlung angestrebt worden sei. 61

Da allen Neuc das Recht eingeräumt worden sei, zur Beklagten zu wechseln, hätten die Tarifvertragsparteien deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die angeblich fehlende Überprüfung der Einstellungsbedingungen keine Relevanz mehr für einen Wechsel zur Beklagten haben sollte.

Schließlich hält der Kläger an seiner Auffassung fest, dass die ausgeschlossenen Neuc mittelbar wegen ihres Alters benachteiligt werden. Hierzu behauptet er, zum Zeitpunkt der unterschiedlichen Behandlung durch die Schlichtungsempfehlung seien die Piloten, die vor dem 01.12.1992 eingestellt wurde im Durchschnitt 49,0 Jahre alt und die Piloten, die nach dem 01.12.1992 eingestellt wurden im Durchschnitt 36,5 Jahre alt gewesen.

Die Beklagte erläutert zu der mit der Klageerweiterung erfassten Flugdienstuntauglichkeitsrente, dass die Leistungen nur bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres vorgesehen seien, weil dann für die ehemaligen Sü - bzw. CFG II-Mitarbeiter die Leistungen aus der Lebensversicherung und aus dem Fonds fällig würden. Im Übrigen sei dem Kläger zwar zuzugestehen, dass in den Jahren seit 1990 eine Teilintegration bzw. Teilanpassung der ehemaligen Mitarbeiter der S in bzw. an die Tarifstrukturen der Beklagten vorgenommen wurde, der Kläger erkenne jedoch, dass es sich nach wie vor um zwei getrennte Personalkörper in einem Unternehmen handele. In der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren hat die Beklagte unstreitig gestellt, dass die vor dem 01.12.1992 bei der CFG bzw. S eingestellten Mitarbeiter im Durchschnitt älter sind als die nach dem 01.12.1992 bei der CFG eingestellten Mitarbeiter.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, insbesondere die eingereichten Tarifverträge, auf das erstinstanzliche Urteil sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, aber unbegründet. Die Anschlussberufung des Klägers ist zulässig und begründet.

I. Die Berufung der Beklagten 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 und 520 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet.

II. Die Anschlussberufung des Klägers ist ebenfalls zulässig. Sie ist gemäß § 524 ZPO statthaft und wurde innerhalb der Berufungserwiderungsfrist gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 524 Abs. 2 und Abs. 3, §§ 519 und 520 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet.

Die mit der Anschlussberufung vorgenommene Änderung und Erweiterung der Feststellungsklage ist zulässig. Der Kläger hat ursprünglich beantragt, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm Leistungen der Übergangsversorgung zu gewähren, die sie aufgrund IV der Schlichtungsempfehlung zum Manteltarifvertrag (MTV) sowie zum Vergütungstarifvertrag (VTV) vom 23.06.2010 den Cockpit-Mitarbeitern gewährt, die ihr erstes fliegerisches Arbeitsverhältnis im Zeitraum nach dem 01.12.1992 bei CFG begonnen haben und deren fliegerisches Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Tarifvereinbarung noch nicht beendet war und die zur Beklagten wechselten. Nunmehr beantragt er, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm Leistungen der Übergangsversorgung einschließlich der Regelungen zur L o L zu gewähren, die sie aufgrund der Protokollnotiz II. 3. des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 zum Tarifvertrag

Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der D L AG vom 15./16.05.2000 i.d.F. des 3. Ergänzungstarifvertrages vom 20.12.2007 den Cockpitmitarbeitern gewährt, die ihr erstes, dem dortigen Manteltarifvertrag unterliegendes fliegerisches Arbeitsverhältnis im Zeitraum ab dem 01.12.1992 bei CFG begonnen haben und im Rahmen des Tarifvertrages Wechsel und Förderung (TV WeFö) einen Arbeitgeberwechsel zu D vollzogen haben.

Die Änderung des Klageantrags ist gemäß § 264 Nr. 3 ZPO, § 64 Abs. 6 ArbGG nicht als Klageänderung i.S.d. § 533, 263 ZPO anzusehen und damit zulässig. Die Voraussetzungen des § 264 Nr. 3 ZPO sind erfüllt, da die Änderung des Klageantrags wegen des nach Klageerhebung erfolgten Abschlusses des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 erfolgte. Eine Änderung des Klagegrundes liegt nicht vor, da mit dem Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 die ursprünglich streitgegenständliche Schlichtungsempfehlung vom 23.06.2010 lediglich umgesetzt worden ist.

70

Die Erweiterung der Klage um die Feststellung, dass dem Kläger auch die Leistungen der L o L (Flugdienstuntauglichkeitsrente) nach den Regelungen des TV ÜV D zu gewähren sind, ist gemäß §§ 533, 263 ZPO zulässig. Die Zulässigkeit einer Klageänderung in der Berufung setzt gemäß §§ 533, 529 ZPO, § 64 Abs. 6 ArbGG voraus, dass der Gegner einwilligt, oder dass das Gericht dies für sachdienlich hält und diese Klageänderung auf bereits von der Vorinstanz festgestellte oder gemäß § 67 ArbGG zu berücksichtigende neue Tatsachen gestützt werden kann. Zwar hat die Beklagte der Klageerweiterung und Klageänderung nicht zugestimmt. Sie ist aber nach Auffassung der Kammer sachdienlich. Der Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit steht hierbei im Vordergrund. Die Sachdienlichkeit ist nur dann zu verneinen, wenn in der Berufungsinstanz ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt wird, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann (BAG, Urteil vom 06.12.2001, 2 AZR 733/00, AP Nr. 3 zu § 263 ZPO). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Änderung ist sachdienlich, da damit der Streit über die Anwendbarkeit der tariflichen Vorschriften bezüglich der Übergangsversorgung einschließlich der Regelungen zur Flugdienstuntauglichkeit umfassend geklärt werden kann und kein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt worden ist. Die Frage, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Leistungen der L o L nach dem TV ÜV D zu gewähren, steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der bereits erstinstanzlichen streitigen Frage, ob der Kläger in den Geltungsbereich des TV ÜV D einzubeziehen ist und stellt insoweit keinen neuen Streitstoff dar. Die Tatsachen, auf die der Kläger seinen Anspruch auf Gleichbehandlung stützt, sind für die Übergangsversorgung und die Flugdienstuntauglichkeitsrente gleich und bereits Gegenstand der erstinstanzlichen Feststellungen gewesen.

71

III. Die Berufung der Beklagten ist unbegründet, die Anschlussberufung des Klägers ist hingegen begründet.

72

1. Die Klage ist als Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG zulässig. Gemäß § 256 Abs. 1 ZPO kann auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses geklagt werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Feststellungsklage muss sich nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auf einzelne daraus entstehende Rechte, Pflichten und Folgen beschränken, sofern hierfür ein Feststellungsinteresse besteht (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG, Urteil 15.09.2009, 9 AZR 757/08, DB 2009, 2551 m.w.N.; BAG, Urteil vom 16.08.2005, 9 AZR 378/04, NZA-RR 2006, 253). Vorliegend ist zwischen den Parteien streitig, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Leistungen der Übergangsversorgung

73

einschließlich der Regelungen zur L o L nach dem TV ÜV D zu gewähren. Der Kläger begehrt damit die Feststellung einzelner Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Der Kläger hat auch ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Klärung, welche tarifvertraglichen Bestimmungen für die ihm zustehende Übergangsversorgung maßgeblich sind. Die tarifliche Übergangsversorgung dient der finanziellen Sicherstellung des Arbeitnehmers zwischen dem (vorzeitigen) Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und dem Eintritt in das gesetzliche Rentenalter. Versorgungslücken sollen überbrückt werden (BAG, Urteil vom 16.08.2005, 9 AZR 378/04, NZA-RR 2006, 253; vgl. auch BAG, Urteil vom 18.05.2004, 9 AZR 250/03, juris Rn. 40). Mit der Feststellungsklage soll geklärt werden, welche Leistungen dem Kläger im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis und im Falle der Flugdienstuntauglichkeit zustehen. Daran hat der Kläger ein berechtigtes Interesse. Denn nur wenn der Kläger weiß, in welcher Höhe und für welche Dauer die Beklagte Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente schuldet, hat er eine geeignete Beurteilungsgrundlage für die Prüfung, ob und ggf. in welchem Umfang Versorgungslücken bestehen und für die Entscheidung, ob er diese durch eigene Vorsorge schließen oder mindern will. Es ist unerheblich, dass ein vorzeitiges Ausscheiden der Klägers nicht unmittelbar bevorsteht und auch keine Anhaltspunkte für eine alsbaldige Flugdienstuntauglichkeit bestehen, da dem Kläger die Möglichkeit bleiben muss, die eigene Vorsorge rechtzeitig vor dem Eintritt des Versorgungsfalles zu betreiben.

74

Das von der Berufung gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage vorgebrachte Argument, es sei derzeit nicht absehbar, wie die Tarifvertragsparteien auf das Urteil des EuGH vom 13.09.2011 (C-447/09, NZA 2011, 1039) reagieren und wie sie infolgedessen die Übergangsversorgung regeln werden, steht dem berechtigten Feststellungsinteresse nicht entgegen. Die von der Beklagten herangezogene Entscheidung des EuGH hatte eine bei der Beklagten geltende manteltarifvertragliche Bestimmung für das Cockpitpersonal zum Gegenstand, nach der das Arbeitsverhältnis - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats endet, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird. Diese Entscheidung hat für den vorliegenden Streitfall keinerlei Relevanz. Der Kläger hat unbestritten vorgetragen, dass nach der Neufassung des § 19 des Manteltarifvertrages D das Arbeitsverhältnis *auf Antrag des Mitarbeiters* zwischen der Vollendung des 55. und des 60. Lebensjahres vorzeitig beendet wird. Nach den derzeitigen tariflichen Regelungen könnte der Kläger damit nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und würde dann von der Beklagten eine Übergangsversorgung erhalten. Aus dem Umstand, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis auf Antrag vorzeitig beenden kann, folgt zudem ein zusätzliches berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung. Denn die Entscheidung, ob das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wird, hängt in der Regel maßgeblich von der finanziellen Versorgung, d.h. vorliegend von Art und der Höhe der Übergangsversorgung ab. Diese kann vom Kläger aber nur dann zuverlässig ermittelt werden, wenn feststeht, nach welchen tarifvertraglichen Bestimmungen sich die Verpflichtung der Beklagten zur Gewährung der Übergangsversorgung bestimmt.

75

Dass derzeit nicht absehbar ist, ob und wie die Tarifvertragsparteien auf die Entscheidung des EuGH reagieren und die Regelungen zur Übergangsversorgung ändern werden, lässt das Feststellungsinteresse nicht entfallen. Das Feststellungsinteresse muss zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vorliegen. Dies ist aufgrund der derzeitigen tariflichen Regelungen - wie oben ausgeführt - der Fall. Die Möglichkeit, dass sich (auch gerichtlich festgestellte) Rechtsverhältnisse in Zukunft ändern können, insbesondere durch Änderung von gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen, lässt das Interesse an der Feststellung des gegenwärtigen Rechtsverhältnisses nicht entfallen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn wie

76

vorliegend – und wie die Beklagte selbst vorträgt – nicht einmal abzusehen ist, ob und in welcher Weise eine Änderung der tarifvertraglichen Bestimmungen erfolgen wird. Nach dem unbestrittenen Vortrag des Klägers ist der einschlägige MTV D bisher nicht einmal gekündigt worden. Dem Kläger ist es bei dieser Sachlage nicht zuzumuten, die künftigen tariflichen Entwicklungen abzuwarten.

2. Die Feststellungsklage ist auch begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger Leistungen der Übergangsversorgung einschließlich der Regelungen zur L o L zu gewähren, die sie aufgrund der Protokollnotiz II. 3. des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 den Cockpitmitarbeitern gewährt, die ihr erstes, dem dortigen Manteltarifvertrag unterliegendes fliegerisches Arbeitsverhältnis im Zeitraum ab dem 01.12.1992 bei CFG begonnen haben und im Rahmen des TV WeFö einen Arbeitgeberwechsel zu der Beklagten vollzogen haben. 77

a) Der Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 findet aufgrund der beiderseitigen Tarifbindung der Parteien gemäß § 4 TVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Der Kläger ist Mitglied der VC, die Beklagte ist Mitglied im AGLV. 78

b) Die Regelungen in der Protokollnotiz II. 3. des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 gelten für den Kläger gleichermaßen wie für die ab dem 01.12.1992 bei der CFG eingestellten Cockpitmitarbeiter. Zwar nimmt die Protokollnotiz II. 3. a) die vor dem 01.12.1992 bei der CFG oder der S eingestellten Mitarbeiter von der Einbeziehung in den Geltungsbereich des TV ÜV D aus, diese Beschränkung des Geltungsbereichs führt jedoch zu einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters und ist damit gemäß § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 134 BGB bzw. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies führt zu einer uneingeschränkten Anwendbarkeit der begünstigenden Regelung und damit dazu, dass der Kläger Ansprüche auf Leistungen der Übergangsversorgung einschließlich der Regelungen zur L o L nach dem TV ÜV D nach Maßgabe der Protokollnotiz II. 3. a) und b) des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 hat, wie sie die ab dem 01.12.1992 bei der CFG eingestellten Cockpitmitarbeiter haben. 79

aa) Mit dem Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 haben die Tarifvertragsparteien den Anwendungsbereich des TV ÜV D erweitert, indem sie – in Umsetzung der zuvor von beiden Tarifvertragsparteien angenommenen Schlichtungsempfehlung vom 23.06.2010 – weitere Cockpitmitarbeiter in den TV ÜV D vom 15.05.2000 einbezogen haben. Die Einbeziehung erfolgte gemäß der Protokollnotiz II. 3. a) des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 jedoch nur für Cockpitmitarbeiter, die ihr erstes fliegerisches Arbeitsverhältnis nach dem 01.12.1992 bei der CFG (oder der C) begonnen haben. Die Cockpitmitarbeiter die – wie der Kläger – vor dem 01.12.1992 ein fliegerisches Arbeitsverhältnis mit der früheren S GmbH oder CFG begonnen haben, sind von dieser Regelung ausdrücklich ausgenommen (Protokollnotiz II. 3. a) Satz 2). Für diese verbleibt es demnach bei der Regelung des § 7 Abs. 11 TV WeFö Nr. 3, nach der bei einem im Rahmen des TV WeFö erfolgten Arbeitgeberwechsels zur D , CFG, L , G oder C bei der Flugdienstuntauglichkeitsversorgung/"L o L "-Versicherung, Übergangsversorgung und Altersversorgung – statt der bei der jeweils aufnehmenden Gesellschaft hierzu geltenden Regelungen – die für die Mitarbeiter bei ihrer bisherigen Gesellschaft hierzu geltenden tariflichen Regelungen weitergelten. 80

Demzufolge wird der Kläger, der vor dem 01.12.1992 sein Arbeitsverhältnis mit der S begründet hatte, sein Arbeitsverhältnis mit der CFG (II) fortsetzte und später im Rahmen des TV WeFö zu der Beklagten wechselte, nicht in den Geltungsbereich des TV ÜV D einbezogen. Vielmehr sollen für ihn die tariflichen Vorschriften der CFG II für die 81

Übergangsversorgung (TV ÜV CFG) - nach Maßgabe der Regelungen unter c) der Protokollnotiz II. 3. – weitergelten.

bb) Die Beschränkung der Einbeziehung in den Geltungsbereich des TV ÜV D auf die "ab dem 01.12.1992 bei der CFG" eingestellten Cockpitmitarbeiter ist unwirksam. 82

(1) Die Unwirksamkeit der tariflichen Regelung ergibt sich nach Auffassung der Berufungskammer allerdings nicht aus einem Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG, da der von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Stichtag für die Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des TV ÜV D nicht willkürlich gewählt ist. 83

Es besteht weitgehend Einigkeit, dass auch die Tarifvertragsparteien an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind, wenn sie Arbeitnehmergruppen unterschiedlich behandeln. Die Frage, ob die Tarifvertragsparteien als Normgeber unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG oder nur mittelbar an dessen Grundsätze gebunden sind, kann vorliegend dahinstehen, da die dogmatische Herleitung für den Prüfungsmaßstab ohne Bedeutung ist (vgl. BAG, Urteil vom 16.08.2005, 9 AZR 37/04, NZA-RR 2006, 253; BAG, Urteil vom 04.05.2010, 9 AZR 184/09, NZA 2011, 644 m.w.N.; BAG, Urteil vom 27.05.2004, 6 AZR 129/03, NZA 2004, 180 mit ausführlicher Darstellung des Meinungsstandes). 84

Der Gleichheitssatz verbietet es, wesentlich gleich liegende Sachverhalte ohne sachlichen Grund unterschiedlich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung kein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst wie einleuchtender Grund finden lässt, wenn also die Regelung als willkürlich anzusehen ist (BAG, Urteil vom 16.08.2005 a.a.O.). 85

(a) Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtung hätten beachtet werden müssen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG, Urteil vom 16.08.2005 a.a.O.; BAG, Urteil vom 19.03.1996, 9 AZR 1051/94, BAGE 82, 230). Je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen bestimmen sich die Anforderungen an die Sachgründe vom Willkürverbot bis hin zu einer Prüfung der Verhältnismäßigkeit. Ein um so engerer Prüfmaßstab ist angezeigt, je mehr sich die Differenzierungsgründe den in Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG geregelten Benachteiligungsverboten nähern (BAG, Urteil vom 16.08.2005 a.a.O.). 86

Allerdings wird die gerichtliche Kontrolle nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, durch die den Tarifvertragsparteien durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie begrenzt. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz setzt voraus, dass die Tarifvertragsparteien bei der Aufstellung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten außer Acht lassen, die so wesentlich sind, 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. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Lösung für den zu regelnden Sachverhalt gefunden haben. Vielmehr genügt es regelmäßig, wenn sich für ihre vereinbarte Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt. Die gerichtliche Kontrolle beschränkt sich 87

darauf, ob die Tarifvertragsparteien ihren Gestaltungsspielraum überschritten haben (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 04.05.2010, 9 AZR 184/09, NZA 2011, 644; BAG, Urteil vom 16.08.2005, a.a.O.).

(b) Für die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrages hat der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 30.08.2000 (4 AZR 563/99) sogar die Auffassung vertreten, die Tarifvertragsparteien seien wegen ihres insoweit vorrangigen Grundrechts der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) bis zur Grenze der Willkür frei, in eigener Selbstbestimmung den persönlichen Geltungsbereich ihrer Tarifregelungen festzulegen. Die Grenze der Willkür sei erst überschritten, wenn die Differenzierung im persönlichen Geltungsbereich unter keinem Gesichtspunkt, auch koalitionspolitischer Art, plausibel erklärbar ist. Dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit sei vor der Bindung der Tarifvertragsparteien an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG im bezeichneten Umfang deshalb Vorrang einzuräumen, weil bei Tarifverträgen, insbesondere bei der Vereinbarung ihrer persönlichen Geltungsbereiche, das Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) auch den Handlungsrahmen der Tarifvertragsparteien schütze. Der Geltungsbereich, aber auch der sonstige Inhalt von Tarifverträgen werde - im Gegensatz zu Gesetzen - nicht primär durch Allgemeininteressen bestimmt, sondern durch Eigeninteressen der Koalition und ihrer Mitglieder. Der Tarifvertrag sei das Ergebnis der Verhandlungen über widerstreitende Interessen und habe Kompromisscharakter. So könne als Ergebnis einer Tarifverhandlung eine Forderung zunächst nur für eine bestimmte Gruppe realisierbar sein, nicht aber für alle denkbar Betroffenen. Daneben dürften die Tarifvertragsparteien durchaus ihre koalitionsspezifischen Interessen berücksichtigen, und zwar auch insoweit, als es darum gehe, ob Tarifforderungen z.B. probeweise oder auf Grund innerverbandlicher Rücksichtnahmen nur für einen Teil ihrer Mitglieder erhoben und mit welchem Aufwand durchgesetzt werden oder - umgekehrt - inwieweit und für welche Gruppe(n) Tarifforderungen abgelehnt oder dagegen Widerstand geleistet wird. Der Kompromiss könne dann darin liegen, dass es zu interessenausgleichenden Einigungen komme, die nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen Geltung beanspruchen.

88

Eine Grenze sei den Tarifvertragsparteien allerdings insoweit durch Art. 3 Abs. 1 GG gesetzt, als die Unterschiede oder Ausnahmen, die sich als Verhandlungsergebnis im persönlichen Geltungsbereich niederschlagen, ihrerseits nicht willkürlich vorgenommen sein dürfen. Das sei der Fall, wenn für die Unterschiedlichkeit der Regelungen keinerlei plausible Erklärung möglich ist (BAG, Urteil vom 30.08.2000, 4 AZR 563/99, NZA 2001, 613).

89

(c) Nach Auffassung der Berufungskammer kann dahinstehen, ob der Auffassung des 4. Senats uneingeschränkt gefolgt werden kann, da der Prüfungsmaßstab für den vorliegenden Streitfall nach beiden Auffassungen auf eine Willkürprüfung begrenzt ist. Denn da die Differenzierung nach dem Einstellungsdatum "01.12.1992 bei der CFG" keinerlei Bezug zu den in Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG geregelten Benachteiligungsverboten aufweist, sind die Anforderungen an die Sachgründe auch nach der oben unter (a) zitierten Rechtsprechung des 9. Senats nur an dem Willkürverbot zu messen.

90

(d) Der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien die Einbeziehung in den persönlichen Geltungsbereich des TV ÜV D von der Einstellung bei der CFG zu einem Stichtag (01.12.1992) abhängig gemacht haben, ändert nichts an dem Prüfungsmaßstab. Zur Regelung bestimmter Lebenssachverhalte dürfen Stichtage eingeführt werden, obwohl jeder Stichtag unvermeidlich gewisse Härten mit sich bringt. Dies gilt auch bei der Einführung von neuen Vorschriften, die einzelne Personengruppen begünstigen und wegen des Stichtages andere von der Begünstigung ausnehmen (vgl. zu gesetzlichen Vorschriften: BVerfG,

91

Beschluss vom 11.11.2008, 1 BvL 3/05, BVerfGE 122,151; zur Betriebsvereinbarung: BAG, Urteil vom 22.03.2005, 1 AZR 49/04, NZA 2005, 773). Die Stichtagsregelungen müssen sich am jeweiligen Sachverhalt orientieren (BAG, Urteil vom 22.03.2005 a.a.O.). Nach Auffassung der Berufungskammer kommt den Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie auch insoweit ein Beurteilungsspielraum zu, was letztlich wiederum zur Beschränkung der gerichtlichen Kontrolle auf das Willkürverbot führt.

(e) Gemessen daran haben die Tarifvertragsparteien den ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten.

92

Zwar stellen die von der Beklagten angeführten unterschiedlichen Einstellungsvoraussetzungen bei der D und der (alten) CFG einerseits und der S und der CFG II andererseits keinen irgendwie einleuchtenden Grund für die Differenzierung hinsichtlich der Übergangsversorgung dar. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt und begründet. Denn die Voraussetzungen, unter denen die Cockpitmitarbeiter von der jeweiligen Fluggesellschaft eingestellt worden sind, wie z.B. Anforderungsprofil, Qualifikation oder Eignungstest, stehen in keinerlei Zusammenhang mit der Übergangsversorgung. Die Beklagte selbst behauptet auch nicht etwa, dass die Cockpitmitarbeiter, die nicht unter den Bedingungen der DLH eingestellt worden sind, für die Ausübung des Berufs schlechter qualifiziert seien. Dies hat sie auch in der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz noch einmal ausdrücklich klargestellt. Hinzukommt, dass die Cockpitmitarbeiter im Rahmen des TV WeFö zu der Beklagten gewechselt sind. Spätestens durch den Wechsel zu der Beklagten hat diese zum Ausdruck gebracht, dass die (behaupteten) unterschiedlichen Einstellungsvoraussetzungen für eine Tätigkeit bei der Beklagten keine Relevanz (mehr) hatten. Die (behauptete) Angleichung der Einstellungsvoraussetzungen durch den Konzerntarifvertrag ab dem 01.12.1992 stellt nach Auffassung der Berufungskammer für sich genommen keinen vernünftigen, sich aus der Natur der Sache ergebenden oder sonst wie einleuchtenden Grund für die Ungleichbehandlung im Bereich der Übergangsversorgung dar. Auch unter Berücksichtigung des Kompromisscharakters des Tarifvertrages lässt sich allein mit dem Argument der unterschiedlichen Einstellungsvoraussetzungen eine plausible Erklärung für diese Ungleichbehandlung nicht finden. Insoweit teilt die Berufungskammer uneingeschränkt die Auffassung des Arbeitsgerichts.

93

Allerdings hat die Beklagte die Ungleichbehandlung jedenfalls im Rahmen der Berufung nicht allein mit den unterschiedlichen Einstellungsvoraussetzungen, sondern damit begründet, dass eine Einstellung in ein eigenständiges Unternehmen zu eigenständigen Arbeitsbedingungen erfolgt sei und den Mitarbeitern zu diesem Zeitpunkt auch keine Wechselmöglichkeit zu einer anderen Konzerngesellschaft und damit zu anderen Arbeitsbedingungen zugesagt worden sei.

94

Nach Auffassung der Berufungskammer kann aufgrund der von der Beklagten hierzu herangezogenen und im Wesentlichen zwischen den Parteien unstreitigen Tarifhistorie unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie aus Art. 9 Abs. 3 GG die Beschränkung der Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des TV ÜV D auf die ab dem 01.12.1992 bei der CFG eingestellten Mitarbeiter nicht als willkürlich angesehen werden.

95

Denn die Wahl des Stichtags kann noch als am gegebenen Sachverhalt orientiert betrachtet werden. Die Wahl des Stichtags erfolgte nicht willkürlich, sondern im Hinblick auf den "zum 01.12.1992 in Kraft getretenen Konzerntarifvertrag". Wie die Parteien in der letzten mündlichen Verhandlung klargestellt haben, gibt es zwar keinen von den

96

Tarifvertragsparteien unterzeichneten Konzerntarifvertrag. Mit dem "zum 01.12.1992 in Kraft getretenen Konzerntarifvertrag" bezeichnen die Parteien vielmehr die als Anlage BB1 (Bl. 380 ff d.A.) zur Akte gereichte "Vereinbarung zur Gestaltung und Umsetzung des Konzerntarifvertrages Cockpit" vom 14.11.1992. Hierzu hat die Klägerseite in der mündlichen Verhandlung zudem die Kopie einer Vereinbarung zwischen der A und der D vom 08.12.1992 vorgelegt, nach deren Ziffer 1 die Mantel- und Vergütungstarifverträge der D und CFG für das Cockpitpersonal nach Maßgabe der anliegenden Arbeitsgruppenergebnisse mit Wirkung zum 01.12.1992 geändert werden (Bl. 455 d.A. in dem Parallelverfahren 12 Sa 692/12).

Der Stichtag ist nicht willkürlich, weil für die Cockpitmitarbeiter, die ab dem 01.12.1992 bei der CFG II eingestellt worden sind, bereits bei der Einstellung die Möglichkeit eröffnet war, später zu der Beklagten zu wechseln. Diese Möglichkeit war zwar noch nicht tarifvertraglich festgeschrieben, ergab sich aber aus der "Vereinbarung zur Gestaltung und Umsetzung des Konzerntarifvertrages Cockpit" vom 14.11.1992. Denn dort ist unter B. II. vorgesehen, dass der Tarifvertrag Förderungsaufstieg (TV Fö) bei der Beklagten abgelöst werden und der neue Tarifvertrag bei den Konzerngesellschaften u.a. eine Regelung enthalten soll, die bei der Förderung zum Kapitän auch den Wechsel zwischen den Unternehmen ermöglicht. Umgesetzt worden ist diese Vereinbarung in der Folgezeit zwar erst durch den TV WeFö vom 01.12.1993. Dennoch war die Möglichkeit des Wechsels innerhalb des Konzerns bereits in der Vereinbarung vom 14.11.1992 angelegt. Die Mitarbeiter, die ab dem 01.12.1992 bei der CFG eingestellt worden sind, konnten damit bereits bei ihrer Einstellung die Erwartung haben, später zu einer Konzerngesellschaft wie der Beklagten zu wechseln und damit günstigere Arbeitsbedingungen zu erlangen. Diesen Erwartungshorizont konnten die bei der ehemaligen S und die vor dem 01.12.1992 bei der CFG II eingestellten Mitarbeiter bei Begründung ihres Arbeitsverhältnisses hingegen nicht haben, da für diese der frühere TV Fö, der eine Wechselmöglichkeit innerhalb des Konzerns vorsah, nicht galt. Die Mitarbeiter der (alten) CFG hingegen, die die Möglichkeit eines Wechsels nach dem TV Fö hatten, hatten ohnehin einen Anspruch auf Übergangsversorgung nach dem TV ÜV D und haben diesen auch nach der Verschmelzung mit der S zur CFG II aufgrund der tariflicher Sonderregelungen für die ehemaligen Cockpitmitarbeiter der (alten) CFG behalten. Da sich die Frage der Geltung der tariflichen Regelungen zur Übergangsversorgung und Flugdienstuntauglichkeitsrente nur im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel im Rahmen des TV WeFö (früher TV Fö) stellt, ist es nach Auffassung der Berufungskammer jedenfalls nicht willkürlich, wenn die Tarifvertragsparteien die Einbeziehung weiterer Cockpitmitarbeiter in den Geltungsbereich des TV ÜV D von dem Zeitpunkt der Einstellung abhängig machen, die unter der (bereits vorgesehenen) Geltung der Wechselmöglichkeit erfolgte.

97

Dagegen spricht nicht, dass auch die vor dem 01.12.1992 bei der S oder CFG II eingestellten Cockpitmitarbeiter "mit dem Inkrafttreten des Konzerntarifvertrages" ab dem 01.12.1992 gleichermaßen die Möglichkeit erhielten, innerhalb des Konzerns zu wechseln. Denn dies ändert nichts daran, dass – worauf die Beklagte insoweit zu Recht hinweist – die Einstellung aufgrund unterschiedlicher tariflicher Regelungen zu anderen Bedingungen erfolgte. Insoweit ist es nach Auffassung der Berufungskammer zumindest vertretbar, von zwei unterschiedlichen Personalkörpern auszugehen, die sich anhand des Stichtags 01.12.1992 abgrenzen lassen.

98

Auch der Umstand, dass die Einbeziehung der nach dem 01.12.1992 bei der CFG eingestellten Cockpitmitarbeiter erst nach jahrelanger Gleichbehandlung beider Personalkörper erfolgte, stellt keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG dar. Denn es gab – hiervon gehen im Grundsatz beide Parteien aus – im

99

Konzern der Beklagten immer Bestrebungen, die Arbeitsbedingungen anzugleichen. Wenn dies den Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Einbeziehung weiterer Cockpitmitarbeiter in den Geltungsbereich des TV ÜV D erst fast 20 Jahre nach dem "Inkrafttreten des Konzerntarifvertrages" gelungen ist, so können diese die Begünstigungen rückwirkend auch für einen nur begrenzten Personenkreis vereinbaren, solange die Wahl des Stichtags nicht als willkürlich erscheint. Ob die Tarifvertragsparteien damit die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung für das Regelungsproblem gefunden haben, ist - jedenfalls im Rahmen des Art. 3 Abs. 1 GG - durch das Gericht nicht zu prüfen.

(2) Die in der Protokollnotiz II. 3. des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages mit Hilfe des Stichtags 01.12.1992 vorgenommene Beschränkung der Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des TV ÜV DLH ist jedoch gemäß § 134 BGB i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG bzw. gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, da sie die vor dem 01.12.1992 bei der S bzw. CFG II eingestellten Mitarbeiter mittelbar wegen ihres Alters benachteiligt. 100

(a) Die Vorschriften des AGG finden Anwendung. Ihre Anwendbarkeit wird nicht gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG, wonach für die betriebliche Altersversorgung das Betriebsrentengesetz gilt, ausgeschlossen. Zum einen gilt das AGG trotz dieser Verweisung auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (vgl. BAG, Urteil vom 11.12.2007, 3 AZR 249/06, NZA 2008, 532), zum anderen handelt es sich bei der streitgegenständlichen Übergangsversorgung einschließlich der Flugdienstuntauglichkeitsrente nicht um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, da sie - im Gegensatz zu der betrieblichen Altersversorgung - nur Überbrückungsfunktion hat (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2004, 9 AZR 150/03, juris). 101

(b) Gemäß § 7 Abs. 2 AGG sind Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, unwirksam. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit ergibt sich ebenso aus § 134 BGB i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG. Die Unwirksamkeitsfolge gilt auch für Tarifverträge (BAG, Urteil vom 11.08.2009, 3 AZR 23/08, NZA 2010, 408; Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 3. Auflage, § 7 AGG Rn. 21). 102

(c) Nach § 7 Abs. 1 Halbsatz 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Gemäß § 1 AGG sollen durch das Gesetz Benachteiligungen unter anderem wegen des Alters verhindert oder beseitigt werden. Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 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 sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. 103

Die mithilfe des Stichtags 01.12.1992 vorgenommene Beschränkung der Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des TV ÜV DLH bewirkt eine mittelbare Benachteiligung der vor dem 01.12.1992 bei der S und der CFG II eingestellten Cockpitmitarbeiter wegen des Alters. Die Protokollnotiz II. 3. des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 stellt eine dem Anschein nach neutrale kollektivrechtliche Vorschrift dar, da sie nicht unmittelbar an das Alter der Mitarbeiter anknüpft. Die Vorschrift ist jedoch geeignet, die vor dem 01.12.1992 eingestellten Cockpitmitarbeiter wegen ihres Alters gegenüber den ab dem 01.12.1992 eingestellten Cockpitmitarbeitern zu benachteiligen. 104

(aa) Denn die vor dem 01.12.1992 eingestellten Cockpitmitarbeiter sind im Durchschnitt älter als die danach eingestellten Cockpitmitarbeiter. Der Kläger hat hierzu zuletzt im Einzelnen dargelegt, dass die Piloten, die vor dem 01.12.1992 eingestellt wurden, im Zeitpunkt der 105

unterschiedlichen Behandlung im Durchschnitt 49,0 Jahre alt waren, während die Piloten die danach eingestellt wurden, im Durchschnitt lediglich 36,5 Jahre alt und damit durchschnittlich 12,5 Jahre jünger waren. Diesem Vortrag ist die Beklagte nicht entgegengetreten. Sie hat vielmehr in der letzten mündlichen Verhandlung ausdrücklich unstreitig gestellt, dass die vor dem 01.12.1992 eingestellten Cockpitmitarbeiter im Durchschnitt älter sind als die danach eingestellten Cockpitmitarbeiter. Die Beschränkung der Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des TV ÜV D mithilfe des Kriteriums "Einstellung ab dem 01.12.1992 bei der CFG" ist damit geeignet, die vor diesem Zeitpunkt bei der CFG oder der früheren S eingestellten Cockpitmitarbeiter wegen ihres Alters zu benachteiligen.

Soweit die Beklagte meint, die Annahme einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters sei nicht verständlich, da die Stichtagsregelung nicht nur an den Zeitpunkt des ersten Arbeitsverhältnisses, sondern vor allem auch an den entsprechenden Arbeitgeber, zu welchem das Arbeitsverhältnis begründet wurde, anknüpfe, so führt dies nicht zu einem anderen Ergebnis. Auch wenn der Stichtag wie vorliegend mit weiteren Kriterien verbunden wird, bleibt es dabei, dass der Stichtag eine Benachteiligung wegen des Alters bewirken kann. Sofern die Beklagte damit möglicherweise zum Ausdruck bringen wollte, dass für den Altersvergleich nur auf die bei der CFG vor und nach dem 01.12.1992 eingestellten Cockpitmitarbeiter abzustellen ist, so mag zwar fraglich sein, ob die vor dem 01.12.1992 bei der CFG - also nicht die bei der früheren S - eingestellten Mitarbeiter im Durchschnitt älter als die nach diesem Datum eingestellten Mitarbeiter sind, da insoweit nur die ab der Verschmelzung der S auf die CFG II, also frühestens ab Ende August 1992 eingestellten Mitarbeiter von Relevanz sind. Denn für die vor der Verschmelzung von der CFG eingestellten Mitarbeiter, d.h. für die sog. Alt-C, gilt der TV ÜV D ohnehin. Dass die zwischen August 1992 und dem 01.12.1992 bei der CFG II eingestellten Mitarbeiter im Durchschnitt älter sind als die nach dem 01.12.1992 bei der CFG II eingestellten Mitarbeiter ist zwar weder dargelegt noch ersichtlich. Dies ist jedoch unerheblich. Geht man davon aus, dass bei diesem Vergleich eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters nicht vorliegt, dann würde das Merkmal "Einstellung bei der CFG" in Abgrenzung zur "Einstellung bei der S" ein eigenständige Differenzierungskriterium darstellen, dass seinerseits nicht willkürlich sein dürfte. Ein irgendwie plausibler Grund für eine Differenzierung zwischen den von der CFG in der Übergangszeit von der Verschmelzung bis zum 01.12.1992 eingestellten Mitarbeitern einerseits und den von der S eingestellten Mitarbeitern andererseits ist aber weder von der Beklagten vorgetragen noch sonst ersichtlich. Im Gegenteil ist auch nach dem Verständnis der Beklagten insoweit von einem einheitlichen Personalkörper auszugehen, da beide Personengruppen bis zum 01.12.1992 nicht unter die tariflichen Vorschriften der Beklagten fielen, sondern eigenständigen tariflichen Regelungen unterlagen. Die Differenzierung nach dem Arbeitgeber, zu dem das Arbeitsverhältnis begründet wurde, hielte damit bereits einer Überprüfung am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG nicht stand. Sie kann nur in Verbindung mit dem Stichtag 01.12.1992 einen nicht willkürlichen Grund für die Differenzierung bieten.

Auch der von der Beklagten im Rahmen der Berufung in dem Parallelverfahren 12 Sa 692/12 vorgebrachte Einwand, mit der Argumentation des Arbeitsgerichts könne man bei jedem Stichtag eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters annehmen, da aufgrund einer Stichtagsregelung stets bis oder ab einem gewissen Zeitpunkt Leistungen gewährt würden, so dass der Begriff der Altersdiskriminierung eine enorme Ausweitung und Sinnentleerung erfahren würde, überzeugt nicht. Denn selbst wenn zuzugeben ist, dass Stichtagsregelungen häufig eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters bewirken können, so führt dies nicht zu einer enormen Ausweitung und Sinnentleerung des Begriffs der Altersdiskriminierung. Denn eine "Altersdiskriminierung" liegt nur vor, wenn die mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters nicht gemäß § 3 Abs. 2 AGG gerechtfertigt ist. Diesem

Prüfungsmaßstab muss aber eben auch eine Stichtagsregelung, die eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters bewirkt, standhalten.

(bb) Dies ist vorliegend allerdings nicht der Fall. Die Ungleichbehandlung hinsichtlich der Übergangsversorgung stellt eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG dar, weil nicht festgestellt werden kann, dass die mit der Protokollnotiz II. 3. des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages Nr. 4 vereinbarte Beschränkung der Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des TV ÜV D auf die ab dem 01.12.1992 bei der CFG II eingestellten Cockpitmitarbeiter durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. 108

Rechtmäßige Ziele i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG können alle nicht ihrerseits diskriminierenden und auch sonst legalen Ziele sein. Das Ziel ist im Wortlaut des Gesetzes nicht weiter eingeschränkt als durch die Bestimmung, dass es rechtmäßig sein muss. In der Gesetzesbegründung findet sich lediglich der Hinweis, es müsse ein *sachlicher Grund* gegeben sein (BR-Drucks. 329/06 vom 18. Mai 2006 S. 34). Damit ist auf die bis dahin bestehende Rechtslage zu § 611a BGB verwiesen, nach der jedes rechtmäßige, seinerseits nicht diskriminierende Ziel ausreichend war (BAG, Urteil vom 28.01.2010, 2 AZR 764/08, NZA 2010, 625). 109

Dazu gehören privatautonom bestimmte Ziele des Arbeitgebers, z.B. betriebliche Notwendigkeiten und Anforderungen an persönliche Fähigkeiten des Arbeitnehmers, Steigerung der Produktivität, Verbesserung der Wirtschaftlichkeit oder Wettbewerbsfähigkeit (Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 3. Auflage, § 3 Rn. 33; BAG, Urteil vom 28.01.2010, 2 AZR 764/08, NZA 2010, 625 mit weiteren Nachweisen). Auf Seiten der Tarifvertragsparteien sind auch sozialpolitische Ziele denkbar (Schleusener/Suckow/Voigt, AGG, 3. Auflage, § 3 Rn. 89). Die Tarifautonomie selbst bietet hingegen keine hinreichende Rechtfertigung für mittelbar benachteiligende Differenzierungen (ErfK/Schlachter, 12. Auflage, § 3 AGG, Rn. 12). 110

Im Streitfall besteht das mit der Stichtagsregelung verfolgte Ziel darin, den Kreis der von der Einbeziehung in der Geltungsbereich des TV ÜV D begünstigten Mitarbeiter zu begrenzen. Das Ziel der Tarifvertragsparteien, weitere Mitarbeiter in den TV ÜV D einzubeziehen, ergibt sich aus dem entsprechenden Einleitungssatz unter "IV. Übergangsversorgung/L o L " in der Schlichtungsempfehlung. Diese wurde von den Tarifvertragsparteien umgesetzt. Maßgeblicher Grund für die Beschränkung des einzubeziehenden Personenkreises auf die nach dem 01.12.1992 bei der CFG II eingestellten Cockpitmitarbeiter dürften Kostengesichtspunkte gewesen sein. Die Einbeziehung aller bei der früheren S und CFG II eingestellten und zur Beklagten gewechselten Cockpitmitarbeiter war wegen der damit verbundenen Kostenbelastung auf Arbeitgeberseite nicht durchsetzbar. Dies hat der Kläger unter Hinweis auf eine im Internet veröffentlichte, mittlerweile gelöschte Äußerung einer an der Schlichtung beteiligten Person (Anlage BB 4, Kopie Bl. 313 d.A.) vorgetragen. Die Beklagte bestreitet insoweit nicht, dass die Tarifvertragsparteien auch die mit den tariflichen Regelungen verbundene Kostenbelastung für das Unternehmen im Auge haben und haben müssen. 111

Allein die Begrenzung der Kosten kann nach Auffassung der Kammer für sich genommen aber nicht als rechtmäßiges Ziel i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG anerkannt werden. Denn auch Haushaltserwägungen allein rechtfertigen die Auferlegung von Nachteilen gerade bestimmten Gruppen gegenüber nicht (ErfK/Schlachter, 12. Auflage, § 3 AGG, Rn. 12; Däubler, ZfA 2006, 479 (488); EuGH 20.03.2003, C-187/00, NZA 2003, 506). 112

Als rechtmäßiges Ziel könnte man allerdings formulieren, dass die Begünstigung nur den Cockpitmitarbeitern gewährt werden soll, die mit der Option innerhalb des Konzerns den Arbeitgeber wechseln zu können, eingestellt wurden. Fraglich ist, ob man darüber hinaus das koalitionspolitische Interesse der Tarifvertragsparteien, im Wege des Kompromisses zumindest einen Teil der Cockpitmitarbeiter, die einen Arbeitgeberwechsel zu der Beklagten vollzogen haben, in den Geltungsbereich des TV ÜV D einzubeziehen, als rechtmäßiges Ziel anerkennen kann. Diese Frage kann vorliegend aber dahinstehen. Denn die mittelbare Ungleichbehandlung ist jedenfalls deshalb nicht gerechtfertigt, weil die Differenzierung nicht angemessen ist.

Im Gegensatz zu der Überprüfung der streitgegenständlichen tarifvertraglichen Vorschriften anhand des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG beschränkt sich die gerichtliche Überprüfung im Rahmen des § 3 Abs. 2 AGG nicht auf eine Willkürkontrolle. Vielmehr müssen nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 2 AGG die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sein. 114

Dies bedeutet, dass die mittelbare Ungleichbehandlung nur gerechtfertigt ist, wenn die betreffenden Vorschriften zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet sind, wenn es kein milderes, ebenso geeignetes Mittel zur Zielerreichung gibt und schließlich, wenn das Verhältnis zwischen den eingesetzten Mitteln und dem verfolgten Ziel angemessen im engeren Sinne ist, d.h. wenn aufgrund einer Zweck-Mittel-Relation die Schwere des Eingriffs im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels zurücktritt (vgl. BAG, Urteil vom 22.06.2011, 8 AZR 48/10, NZA 2011, 1226; ErfK/Schlachter 12. Auflage § 3 AGG Rn. 11; Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 3. Auflage, § 3 Rn. 34). 115

Fraglich und streitig ist, ob der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie dadurch Rechnung getragen werden kann, dass den Tarifvertragsparteien eine gewisse Einschätzungsprärogative zur Beurteilung der Legitimität eines Differenzierungsgrundes zugestanden wird (so ErfK/Schlachter, 12. Auflage, § 3 AGG, Rn. 12 unter Hinweis auf EuGH 31.05.1995, C-400/93; dagegen Schleusener/Suckow/Voigt, AGG, 3. Auflage, § 7 Rn. 43). Nach Auffassung der Berufungskammer kann das Zugeständnis einer Einschätzungsprärogative aber jedenfalls nicht so weit gehen, dass sich die gerichtliche Prüfung auf eine reine Willkürkontrolle beschränkt, da dies mit dem gesetzlichen Wortlaut nicht in Einklang zu bringen wäre. Ebenso wie im Rahmen der Überprüfung eines Tarifvertrages anhand des allgemeinen Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG ein um so engerer Prüfmaßstab angezeigt ist, je mehr sich die Differenzierungsgründe den in Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG geregelten Benachteiligungsverboten nähern (vgl. oben unter III. 2. b) bb) (1) (a); BAG, Urteil vom 16.08.2005 a.a.O.), ist dies im Rahmen des AGG angezeigt und in § 3 Abs. 2 AGG gesetzlich durch das Erfordernis der Erforderlichkeit und Angemessenheit normiert, für den Fall, dass die Differenzierung zu einer möglichen Benachteiligung wegen eines der in § 1 AGG aufgeführten Merkmale führt. 116

Die Tarifvertragsparteien haben im Streitfall ihren im Rahmen des § 3 Abs. 2 AGG eröffneten Gestaltungsspielraum überschritten. Zwar ist die Stichtagsregelung geeignet und erforderlich zur Begrenzung der Erweiterung des Geltungsbereichs des TV ÜV D auf die unter der "Geltung des Konzerntarifvertrages" und damit mit der Option der Wechselmöglichkeit innerhalb des Konzerns eingestellten Cockpitmitarbeiter. Die Stichtagsregelung ist aber nicht angemessen im engeren Sinne. Denn der Differenzierungsgrund, nämlich die Einstellung der Cockpitmitarbeiter mit der Option innerhalb des Konzerns den Arbeitgeber wechseln zu können, besitzt nicht ein solches Gewicht, dass es die mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters rechtfertigt. Denn mit der "Vereinbarung zur Gestaltung und Umsetzung des 117

Konzerntarifvertrages Cockpit" vom 14.11.1992 wurde nicht nur den ab diesem Zeitpunkt bei der der CFG II eingestellten, sondern allen Cockpitmitarbeitern die Möglichkeit in Aussicht gestellt, innerhalb des Konzerns den Arbeitgeber zu wechseln und dadurch ggf. günstigere Arbeitsbedingungen zu erlangen. Der Kläger weist insoweit zu Recht darauf hin, dass fast 20 Jahre lang, eine unterschiedliche Behandlung der vor und der nach dem 01.12.1992 eingestellten Cockpitmitarbeiter nicht erfolgte. Dass die vor und die nach dem 01.12.1992 eingestellten Mitarbeiter nunmehr durch die tariflichen Regelungen allein aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen, zu denen die *Einstellung* erfolgte hinsichtlich der Übergangsversorgung einschließlich der Flugdienstuntauglichkeitsrente unterschiedlich behandelt werden, obwohl fast 20 Jahre lang die gleichen Arbeitsbedingungen - auch hinsichtlich der Wechselmöglichkeit - bestanden, ist nach Auffassung der Kammer - selbst unter Berücksichtigung einer "gewissen Einschätzungsprärogative" der Tarifvertragsparteien - nicht mehr angemessen. Denn auch die Tarifvertragsparteien haben bisher - mit Ausnahme der Primzahlregelung bei der Senioritätsliste - keine Veranlassung gesehen, unterschiedliche Regelungen für die vor und nach dem 01.12.1992 eingestellten Cockpitmitarbeiter zu vereinbaren. Die streitgegenständliche tarifvertragliche Differenzierung spaltet erstmals die bisher gleich behandelte Gruppe der von der S und CFG II eingestellten Cockpitmitarbeiter in die vor und nach dem 01.12.1992 eingestellten Mitarbeiter. Bereits aus diesem Grund kann die Beklagte auch nichts aus der von ihr herangezogenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Fortgeltung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen im Rahmen eines Betriebsübergangs herleiten. Vorliegend geht es nicht um die Fortgeltung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen für verschiedene Personalkörper, sondern um die erstmalige Einführung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen für verschiedene Personalkörper. Im Hinblick darauf, dass die Vorenthaltung der mit der Einbeziehung in der TV ÜV D verbundenen Begünstigung insbesondere die älteren und bereits länger im Konzern der Beklagten beschäftigten Cockpitmitarbeitern trifft, diese aufgrund der seit dem 01.12.1992 auch für sie bestehenden Wechselmöglichkeit innerhalb des Konzerns aber auch - ebenso viel oder wenig – wie die nach dem 01.12.1992 eingestellten Mitarbeiter die Erwartung haben durften, innerhalb des Konzerns den Arbeitgeber wechseln und damit günstigere Arbeitsbedingungen erlangen zu können, kann die streitgegenständliche tarifliche Regelung nicht als angemessen i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG angesehen werden. Dabei verkennt die Kammer nicht, dass der Nachteil, der für die älteren Mitarbeiter entsteht, nicht durch einen Eingriff in bestehende Rechte, sondern "lediglich" in der Vorenthaltung einer Begünstigung besteht und die vor dem 01.12.1992 eingestellten Cockpitmitarbeiter nicht gänzlich ohne Anspruch auf eine Übergangsversorgung sind, sondern "nur" ihre ungünstigere Übergangsversorgung behalten. Dennoch erscheint es der Kammer aufgrund der jahrelangen Gleichbehandlung der vor und nach dem 01.12.1992 bei der CFG/S eingestellten Cockpitmitarbeiter als unverhältnismäßig, wenn eine Differenzierung vorgenommen wird, die geeignet ist, die Cockpitmitarbeiter wegen ihres Alters schlechter zu stellen.

(3) Diese Ungleichbehandlung kann nur durch eine Anpassung "nach oben" beseitigt werden. 118

Zwar stellt sich die Frage, ob die Entscheidung, auf welche Art und Weise die durch den gleichheitswidrigen Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 bewirkte Benachteiligung beseitigt wird, aufgrund der Gewährleistung der Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG den Tarifvertragsparteien obliegt oder ob die Gerichte für Arbeitssachen eine Anpassung "nach oben" vornehmen dürfen, indem sie die für die Bessergestellten geltenden Tarifbestimmungen auf die Benachteiligten erstrecken. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, ist unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Benachteiligung beim Entgelt davon auszugehen, dass sich im Falle einer Diskriminierung die Unwirksamkeit nur auf die 119

benachteiligenden Regelungen bezieht und dass die Regelung für die nicht benachteiligten Arbeitnehmer das einzige gültige Bezugssystem bleibt, solange das Gemeinschaftsrecht nicht richtig durchgeführt ist. Die Anforderung des Unionsrechts, die Diskriminierung durch eine Anpassung "nach oben" zu beseitigen, betrifft nicht nur die Vergangenheit, sondern sogar die Zukunft, weil sie das höhere Entgelt auch zukunftsbezogen solange zugesteht, bis eine unionsrechtskonforme Neuregelung getroffen ist. Die Vorgabe des Gerichtshofs der Europäischen Union einer Anpassung "nach oben" ist anhand von Fällen entwickelt worden, in denen eine kleinere Beschäftigtengruppe von einer begünstigenden Norm ausgenommen worden ist (EuGH, Urteil vom 22.06.2011, C-399/09, (Landtová); BAG, Urteile vom 10.11.2011, 6 AZR 148/09, NZA 2012, 161 und 6 AZR 481/09, NZA-RR 2012,100 mit weiteren Nachweisen zur Rspr. des EuGH).

So liegt der Fall hier, da lediglich die Cockpitmitarbeiter von der Begünstigung ausgenommen sind, die vor dem 01.12.1992 bei der CFG II oder einer anderen Konzerngesellschaft der Beklagten eingestellt worden sind und im Rahmen des TV WeFö bis zum 30.06.2010 einen Arbeitgeberwechsel zu der Beklagten vollzogen haben. Es handelt sich damit um eine kleinere Gruppe von Cockpitmitarbeitern, die von der Begünstigung ausgenommen worden ist. 120

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Zulassung der Revision erfolgt gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfragen. 121

RECHTSMITTELBELEHRUNG 122

Gegen dieses Urteil kann von 123

REVISION 124

eingelegt werden. 125

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 126

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim 127

Bundesarbeitsgericht 128

Hugo-Preuß-Platz 1 129

99084 Erfurt 130

Fax: 0361 2636 2000 131

eingelegt werden. 132

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 133

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 134

1. Rechtsanwälte, 135

2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 136

Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 137

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 138

Riemann Gerß Schergel 139