LArbG München, Urteil v. 22.05.2025 – 2 SLa 26/25

Titel:

Flugdienststundenvergütung, Teilzeit, betriebliche Altersversorgung, Tarifkonkurrenz, Teilzeitdiskriminierung, Mehrflugdienststundenvergütung, Bezugnahmeklausel, Tarifauslegung, Pro-rata-temporis-Grundsatz, Betriebliche Altersversorgung

Normenketten:

TzBfG § 4 Abs. 1,
BGB § 612 Abs. 2

Schlagworte:

Flugdienststundenvergütung, Teilzeit, betriebliche Altersversorgung, Tarifkonkurrenz, Teilzeitdiskriminierung, Mehrflugdienststundenvergütung, Bezugnahmeklausel, Tarifauslegung, Pro-rata-temporis-Grundsatz, Betriebliche Altersversorgung

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 29.05.2019 – 12 Ca 13601/18

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 29.05.2019 – 12 Ca 13601/18 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 29.05.2019 – 12 Ca 13601/18 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch um Mehrflugdienststundenvergütung für die Zeit vom 01.12.2014 bis 30.11.2018 sowie um die rentenfähige Vergütung des Klägers für den Zeitraum 01.10.2009 bis 30.09.2018.

2
Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Luftfahrtunternehmen mit Sitz in C-Stadt, seit 2001 als Flugzeugführer und Erster Offizier auf unterschiedlichen Flugmustern auf der Kurzstrecke und seit April 2015 als Senior First Officer (SFO) auf dem Flugmuster A 340 auf der Langstrecke beschäftigt. Seit 01.12.2012 ist er Mitglied der Vereinigung Cockpit (VC) (Mitgliedschaftsbestätigung Anlage A15, Bl. 65 d. eA.).

3
Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 12.11.2001 (Anlage A1, Bl. 6 ff. d. A.) enthält

u.a. folgende Regelung:

„…

§ 2 Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien ergeben sich aus dem Gesetz, den Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der C-Firma in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie aus den Bestimmungen dieses Vertrages.

…“

4
Seit dem 01.10.2010 arbeitet der Kläger auf Grundlage des Teilzeitarbeitsvertrages vom 10.11.2009 (Anlage A2, Bl. 9 ff. d. A.) in Teilzeit. Dieser Vertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

„…

§ 1 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit des Mitarbeiters reduziert sich ab 01.10.2010 unbefristet auf 90,0% der tariflichen Vollzeit-Arbeitszeit. Die Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach § 4, Abs. 1, Modell 90,0F (Monatsmodell) der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung Teilzeit Cockpit: Verteilung siehe CIT-Jahreskalender.

§ 2 Vergütung Es gelten nachfolgende Vergütungsregelungen für die jeweiligen Teilzeitmodelle:

a) Monatsmodelle: Die jährliche Vergütung des Mitarbeiters einschließlich aller Einmalzahlungen und fixer Zulagen wird entsprechend dem Anteil der in § 1 vereinbarten Arbeitszeit an der tariflichen Vollzeit-Arbeitszeit gekürzt. Das aufgrund der Teilzeittätigkeit gekürzte Grundgehalt, die ebenso gekürzte Flugzulage sowie ggf. die entsprechend gekürzte Funktionszulage werden regelmäßig monatlich gleich bleibend ausgezahlt.

…

Allgemeingültig für alle Modelle: Die tarifvertraglichen Auslösegrenzen für die Mehrflugdienststunden gemäß § 4 Abs. 2 bis 4 VTV Cockpit bleiben unverändert. Flugdienststunden über die aufgrund der Teilzeit reduzierte Arbeitszeit hinaus, werden bis zum Erreichen der Vollzeitmehrflugdienststundenauslösegrenzen, mit dem individuellen Normalstundensatz gemäß § 4 Abs. 5 VTV Cockpit vergütet.

…

§ 5 Schlussbestimmungen …

b) Im Übrigen bleibt der seit dem 04.11.2001 bestehende Arbeitsvertrag nebst sämtlicher Zusatz- und Nebenvereinbarungen sowie alle sonstigen Regelungen wie Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Dienstvorschriften in ihrer jeweils geltenden Fassung und in der für den Teilzeitmitarbeiter sinngemäßen bzw. anteilmäßigen Anwendung unberührt.

…“

5
Die Betriebsvereinbarung Teilzeit/Altersteilzeit Cockpit vom 18.07.2002 (nachfolgend: BV TZ/ATZ, Bl. 39 ff. d. A.) enthält u.a. folgende Regelung:

„…

§ 6 Vergütung

(1) Bei allen Modellen werden die Grundvergütung, die Flugzulage, das Urlaubsgeld, das 13. Gehalt, tarifliche und außertarifliche Zuschüsse und Zulagen und sonstige tarifliche und außertarifliche Zahlungen um denselben Prozentsatz gekürzt wie die jährliche Arbeitszeit. Die um die Kürzung geminderten Beträge werden regelmäßig monatlich bzw. zu den tariflich festgelegten Zeitpunkten gezahlt.

(2) Die tarifvertraglichen Auslösegrenzen für die Mehrflugdienststunden gemäß des jeweils gültigen § 4 VTV Cockpit bleiben unberührt. Flugdienststunden über die durch die Teilzeit reduzierte monatliche Arbeitszeit hinaus werden bis zum Erreichen der tariflichen monatlichen Auslösegrenzen, mit dem individuellen Normalstundensatz vergütet (individuelles Gesamtgehalt geteilt durch die Anzahl der Flugdienststunden, die der Anzahl der ersten monatlichen Auslösegrenze entspricht).

…“

6
Die Teilzeitarbeit leistet der Kläger demgemäß in der Weise, dass er wie eine Vollzeitkraft ohne Reduzierung der zu leistenden Flugstunden eingesetzt wird, ihm aber gegenüber einer Beschäftigung in Vollzeit zusätzlich 37 freie Tage im Kalenderjahr gewährt werden. Die Grundvergütung, die zu zahlenden Zulagen und der Urlaub werden um 10% gekürzt. Die monatliche Bruttovergütung betrug zuletzt 13.824,15 Euro.

7

Seit Mai 2010 ist der Kläger Mitglied der Personalvertretung Bord. Für seine Tätigkeit in der Personalvertretung erhält er für jeden Freistellungstag die Anzahl von Flugstunden gutgeschrieben, die ein vergleichbarer Mitarbeiter der gleichen Funktionsgruppe durchschnittlich an einem Diensttag erbringt.

8
Die Beklagte ist kein Mitglied eines tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbandes und schließt seit jeher die Tarifverträge für ihr Cockpitpersonal als Firmen- bzw. Haustarifverträge ab. Ursprünglich waren das für ihr Cockpitpersonal die Tarifverträge mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), die seit 1986 eine Tarifgemeinschaft mit der Vereinigung Cockpit (VC) unterhielt, in deren Rahmen die Mitglieder der VC zugleich auch Mitglieder in der DAG waren. Während der Tarifgemeinschaft zwischen der DAG und der VC bis zum 30.06.1999 hat die Beklagte die Tarifverträge für ihr Cockpitpersonal ausschließlich mit der DAG abgeschlossen. Diese Tarifgemeinschaft wurde zum 30.06.1999 im Hinblick auf den Zusammenschluss der DAG mit anderen Einzelgewerkschaften zur Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) beendet. Aus Anlass der Auflösung der Tarifgemeinschaft zwischen der DAG und der VC vereinbarten die Beklagte und die VC durch Übernahmetarifvertrag vom 06./14.12.1999, dass die bis dahin für den Geltungsbereich der Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge, soweit diese Regelungen für das Cockpitpersonal der Beklagten enthalten, mit Wirkung ab dem 01.07.1999 vollinhaltlich übernommen werden. Seitdem schloss die Beklagte neue Tarifverträge für ihr Cockpitpersonal ausschließlich mit der VC ab.

9
Am 01.07.2001 verschmolzen die Gewerkschaften IG Medien, ÖTV, HBV, DAG und DPG zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di). Die Satzung von ver.di enthält ua. folgende Bestimmung:

„…

§ 95 Fortgeltung von Tarifverträgen

1. Die von den Gründungsgewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge gelten nach Wirksamwerden der Verschmelzung unverändert fort. Ver.di tritt als Tarifvertragspartei an die Stelle derjenigen Gründungsgewerkschaft, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Die Tarifbindung im persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages bleibt so lange unverändert, bis der bisherige Tarifvertrag durch einen nachfolgenden Tarifvertrag abgelöst wird.

…“

10
Bei Abschluss des klägerischen Arbeitsvertrages am 12.11.2001 galt für die Arbeitszeit des Cockpitpersonals der Beklagten der Manteltarifvertrag (MTV) Bord Nr. 2 vom 21.01.1999, geschlossen zwischen der Beklagten und der DAG, gültig ab dem 01.05.1999, der durch den Übernahmetarifvertrag zwischen der Beklagten und der VC vom 06./14.12.1999 zum 01.07.1999 übernommen worden war. Der MTV enthält u.a. folgende Regelungen:

„…

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit umfasst die Zeit, in der die Mitarbeiter auf Anordnung der C Dienst leisten: Die Arbeitszeit schließt ein:

a) Flugdienstzeit (§ 8)

b) Büro- und Verwaltungstätigkeiten

c) Einweisung, Ausbildungen und Umschulungen,

d) Bordverkaufsabrechnungen,

e) fliegerärztliche Untersuchungen und Impfungen,

f) Bereitschaftsdienste (= Standby), soweit sie nicht zur Flugdienstzeit zählen,

g) Begleitung von Passagieren (z.B. Kinder oder Kranke),

h) Dienstreisen und Dienstgänge, soweit sie nicht zur Flugdienstzeit zählen

i) notwendige Tätigkeiten im Sinne des § 37Betriebsverfassungsgesetz (soweit für Cockpitpersonal der C zutreffend) im erforderlichen Umfang.

Die Mitarbeitet in der Tarifkommission zählt ebenfalls zur Arbeitszeit, soweit eine Befreiung gem. § 18 erfolgt ist.

(2) a) Die tägliche Arbeitszeit (ohne Pausen), zu der ein Mitarbeiter eingeteilt werden kann, darf 14 Stunden nicht überschreiten, soweit der betreffende Mitarbeiter nicht damit einverstanden ist. Hierbei zählen Bereitschaftsdienste zur Hälfte, sofern sie nicht auf einem Flughafen abzuleisten sind; Beförderungszeiten nach Beendigung des Flugdienstes zum dienstlichen Wohnsitz sind nicht mitzurechnen.

b) Wird ein Mitarbeiter an mehr als 2 aufeinanderfolgenden Tagen im Bodendienst beschäftigt, so wird die Grundarbeitszeit auf der Basis von 38,5 Arbeitsstunden je Woche festgelegt. Eventuelle Mehrarbeit wird durch zusätzliche Freizeit bis zum Ende des darauffolgenden Monats ausgeglichen.

(3) Die Mitarbeiter werden auf Basis von Dienstplänen eingesetzt. Diese gelten in der Regel in Abschnitten von 4 Wochen und sind rechtzeitig im Voraus zu veröffentlichen. Soweit die betrieblichen Umstände eine Planänderung erfordern, können die Mitarbeiter kurzfristig zu anderen als den geplanten Diensten eingeteilt werden. Mit der Personalvertretung kann eine andere zeitliche Dauer des Dienstplanes vereinbart werden.

(4) Bei der Einplanung und Einteilung der Mitarbeiter sind die Bestimmungen der Tarifverträge zu beachten und ist im Rahmen der betrieblich vertretbaren Möglichkeiten eine gleichmäßige Belastung der Mitarbeiter zu erreichen, sowohl im Vergleich untereinander als auch unter Berücksichtigung des Z-Programms und der personellen Umstände in Bezug auf den einzelnen über ein Kalenderjahr hinweg.

(5) …

…

§ 7 Flugzeit

(1) Die Flugzeit im Sinne dieses Manteltarifvertrages ist die gesamte Zeit von dem Zeitpunkt an, zu dem ein Flugzeug aus eigener oder fremder Kraft zum Start abrollt, bis zu dem Zeitpunkt, zu dem es am Ende des Fluges zum Stillstand kommt (Blockzeit).

(2) Die Summe der Flugzeiten (= Blockzeiten) jedes Mitarbeiters darf

1.000 Stunden pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

§ 8 Flugdienstzeit

(1) Die Flugdienstzeit umfasst

a) die Zeiten für Vorarbeiten vom angeordneten Antritt des Flugdienstes bis zum Beginn der Blockzeit, wie im OM oder vorübergehend durch Einzelanordnung festgelegt ist,

b) die Flugzeit,

c) die Zeiten für Abschlussarbeiten nach dem Ende der Flugzeit, wie im OM oder vorübergehend durch Einzelanordnung festgelegt ist, mindestens jedoch 15 Minuten,

d) die auf Anordnung im Flugsimulator verbrachte Zeit einschließlich der Zeiten nach a) und c) und e) die Deadhead-Zeit (=Beförderungszeit zum Flugdiensteinsatz), soweit sie 4 Stunden überschreitet und nicht im Schlafwagen oder einem vergleichbaren Bodenverkehrsmittel erfolgt. Bis zu vier Stunden gilt die Deadhead-Zeit zur Hälfte als Flugdienstzeit, sofern der Mitarbeiter nicht selbst ein Fahrzeug steuert.

f) die Bereitschaftszeiten, die von der vorhergehenden und der nachfolgenden Flugdienstzeit nicht durch eine Ruhezeit im Sinne des § 9(1) getrennt sind, es sei denn,

- es handelt sich um eine Bereitschaftszeiten bis zu 2 Stunden, vor der eine Ruhezeit im Sinne des § 9 Abs. (1) liegt, und dem Mitarbeiter steht ein ruhiges Zimmer mit Schlafgelegenheit zur Verfügung, oder

- es handelt sich um eine Bereitschaftszeiten von über

2 Stunden Dauer, und dem Mitarbeiter steht ein ruhiges Zimmer mit Schlafgelegenheit zur Verfügung.

Erläuterung:

Bereitschaftszeit ist eine Zeit, in der sich der Mitarbeiter des Bordpersonals auf Anordnung der C zum Flugdienst ständig bereithält, um nach Abruf unverzüglich, längstens aber innerhalb von 60 Minuten (Bereitschaftszeiten am dienstlichen Wohnsitz), den Flugdienst anzutreten.

g) Bodenzeiten bei Zwischenaufenthalten, soweit es sich nicht um Ruhezeit nach § 9 handelt.

(2) …

(3) a) Die uneingeschränkte Flugdienstzeit der Mitarbeiter zwischen 2 Ruhezeiten beträgt zehn Stunden. Innerhalb 7 aufeinanderfolgender Tage ist eine viermalige Verlängerung der Flugdienstzeit nach Satz 1 um jeweils bis zu 2 Stunden zulässig oder eine zweimalige Verlängerung und jeweils bis zu 4 Stunden.

In keinem Falle darf die Summe der Verlängerungen innerhalb 7 aufeinanderfolgender Tage 8 Stunden überschreiten.

b) Die 7-Tages-Zeiträume beginnen jeweils um 0.00 UTC des ersten und enden jeweils um 24.00 UTC des letzten Tages.

(4) …

(5) Die Flugdienstzeiten dürfen innerhalb 30 aufeinanderfolgenden Tagen 210 Stunden, innerhalb eines Kalenderjahres 1.800 Stunden nicht überschreiten.

…“

11
Den MTV Bord Nr. 2 ersetzte mit Wirkung ab dem 01.04.2004 der von der Beklagten und der VC geschlossene Manteltarifvertrag (MTV) Cockpit Nr. 1 vom 17.04.2004, welcher abweichende Regelungen enthielt. Dieser MTV Cockpit Nr. 1 wurde mit Wirkung zum 01.08.2008 durch das Ergebnis der Tarifverhandlung zwischen der Beklagten und der VC am 21.11.2007 in Manteltarifvertrag Cockpit Nr. 3 umbenannt und zum 01.03.2013 rückwirkend durch den zwischen der Beklagten und der VC geschlossenen Manteltarifver-trag (MTV) Cockpit Nr. 4 vom 08.12.2016 abgelöst, dessen Laufzeit im Zuge des zwischen der Beklagten und der VC vereinbarten Tarifvertrages „Tarifvertrag Yzu“ bis zum 31.12.2023 verlängert wurde. Im MTV Cockpit Nr. 4 ist u.a. geregelt:

„…

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit umfasst die Zeit, in der die Mitarbeiter auf Anordnung der C Dienst leisten: Die Arbeitszeit schließt ein:

a) Flugdienstzeit (§ 8)

b) Büro- und Verwaltungstätigkeiten

c) Einweisung, Ausbildungen und Umschulungen,

d) Bordverkaufsabrechnungen,

e) Fliegerärztliche Untersuchungen und Impfungen,

f) Bereitschaftsdienste (= Standby), soweit sie nicht zur Flugzeit zählen,

g) Begleitung von Passagieren (z.B. Kindern, Kranke),

h) Dienstreisen und Dienstgänge, soweit sie nicht zur Flugzeit zäh-len

i) Proceedings ab Show-Up-Zeit und Bodenzeiten bei Zwischenauf-enthalten

j) Notwendige Tätigkeiten im Sinne des § 37Betriebsverfassungsgesetz (soweit für Cockpitpersonal der C zutreffend) im erforderlichen Umfang.

Die Mitarbeitet in der Tarifkommission zählt ebenfalls zur Arbeitszeit, soweit eine Befreiung gem. § 17 erfolgt ist.

(2) a) Die tägliche Arbeitszeit (ohne Pausen), zu der ein Mitarbeiter eingeteilt werden kann, darf im Kurzstreckenverkehr 14 Stunden nicht überschreiten, soweit der betreffende Mitarbeiter nicht damit einverstanden ist. Hierbei zählen Bereitschaftsdienste zur Hälfte, sofern sie nicht auf einem Flughafen abzuleisten sind; Beförderungszeiten nach Beendigung des Flugdienstes zum dienstlichen Wohnsitz sind nicht mitzurechnen.

b) Wird ein Mitarbeiter an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen im Bodendienst beschäftigt, so wird die Grundarbeitszeit auf der Basis von 38,5 Arbeitsstunden je Woche festgelegt. Eventuelle Mehrarbeit wird durch zusätzliche Freizeit bis zum Ende des darauffolgenden Monats ausgeglichen.

(3) Die Mitarbeiter werden auf Basis von Dienstplänen eingesetzt. Diese gelten in der Regel in Abschnitten von vier Wochen und sind rechtzeitig zu veröffentlichen. Eine abweichende Regelung – insbesondere in Bezug auf die Geltungsdauer der Dienstpläne – kann mit der Personalvertretung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung getroffen werden. Soweit die betrieblichen Umstände eine Planänderung erfordern, können die Mitarbeiter kurzfristig zu anderen als den geplanten Diensten eingeteilt werden.

(4) Bei der Einplanung und Einteilung der Mitarbeiter sind die Bestimmungen der Tarifverträge zu beachten und ist im Rahmen der betrieblich vertretbaren Möglichkeiten eine gleichmäßige Belastung aller Mitarbeiter am jeweiligen Stationierungsort zu gewährleisten, sowohl im Vergleich untereinander bezogen auf die jeweilige Beschäftigungsgruppe (Flotte und Funktion) als auch unter Berücksichtigung des Z-Programms und der personellen Umstände in Bezug auf den einzelnen über den Zwölf-Monatszeitraum hinweg.

(5) …

…

§ 7 Flugzeit

(1) Die Flugzeit im Sinne dieses MTV ist die gesamte Zeit von dem Zeitpunkt an, zu dem ein Flugzeug aus eigener oder fremder Kraft zum Start abrollt, bis zu dem Zeitpunkt, zu dem es am Ende des Fluges zum Stillstand kommt (Blockzeit).

(2) Die Summe der Flugzeiten (= Blockzeiten) jedes Mitarbeiters darf

1.000 Stunden pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

§ 8 Flugdienstzeit

(1) Die bezahlungswirksame Flugdienstzeit umfasst

a) die Zeiten für Vorarbeiten vom angeordneten Antritt des Flugdienstes zum Beginn der Blockzeit, wie im OM oder vorübergehend durch Einzelanordnung festgelegt ist,

b) die Blockzeit,

c) die Zeiten für Abschlussarbeiten nach dem Ende der Blockzeit, wie im OM oder vorübergehend durch Einzelanordnung festgelegt ist, mindestens jedoch 15 Minuten, auf Langstrecke mindestens 30 Minuten,

d) die auf Anordnung im Flugsimulator verbrachte Zeit einschließlich der Zeiten nach a) und c) und e) alle übrigen Zeiten zwischen den Vorarbeiten nach a) und den Abschlussarbeiten nach c),

f) Proceedingzeiten innerhalb einer Einsatzkette werden zu 50% angerechnet. Davon ausgenommen sind Zeiten zwischen Ende des Proceedings und Dienstbeginn bzw. zwischen Dienstende und Beginn Proceeding. Diesbezüglich stellt ein Einzel-Off-Tag keine Unterbrechung der Einsatzkette dar.

(2) …

(3) a) Die uneingeschränkte Flugdienstzeit der Mitarbeiter zwischen zwei Ruhezeiten beträgt zehn Stunden. Innerhalb sieben aufeinanderfolgenden Tagen ist eine viermalige Verlängerung der Flugdienstzeit nach Satz 1 um jeweils bis zu zwei Stunden zulässig oder eine zweimalige Verlängerung und jeweils bis zu vier Stunden. In keinem Falle darf die Summe der Verlängerungen innerhalb sieben aufeinanderfolgenden Tagen acht Stunden überschreiten.

b) Die Sieben-Tage-Zeiträume beginnen jeweils um 0.00 Uhr UTC des ersten und enden jeweils um 24.00 UTC des letzten Tages.

(4) …

(5) Flugdienstzeiten dürfen innerhalb 30 aufeinanderfolgenden Tagen 210 Stunden, innerhalb eines Kalenderjahres 1.800 Stunden nicht überschreiten.

…“

12
Ergänzend zum Manteltarifvertrag galt bei der Beklagten der Vergütungstarifver-trag (VTV) Nr. 2 für die Mitarbeiter des Bordpersonals der C-Firma vom 01.06.1995, gültig ab dem 01.06.1995, in der Fassung des Ergebnisses der Tarifverhandlungen zwischen der Beklagten und der DAG vom 14.01.1997, der u. a. regelt:

„…

§ 4 Flugstundenvergütung

(1) Ab der 61. monatlichen Flugstunde wird eine Flugstundenvergütung in folgender Höhe gezahlt:

Kapitäne DM 120,- Copiloten DM 84,- Flugbegleiter DM 60,-

(2) Ab der 76. monatlichen Flugstunde wird eine Flugstundenvergütung in folgender Höhe gezahlt:

Kapitäne DM 140,- Copiloten DM 98,- Flugbegleiter DM 70,-

(3) Ab der 751. tatsächlich geflogenen Flugstunde inkl. der Simulatorstunden pro Kalenderjahr wird für jede zusätzliche Stunde folgende Vergütung pro Stunde gezahlt Kapitäne DM 130,- Copiloten DM 95,- Flugbegleiter DM 75,-

(4) Zur Ermittlung der Zeiten werden die Flugstunden am Monatsende addiert. Restzeiten bis 30 Minuten werden als eine halbe Stunde bewertet, Restzeiten über 30 Minuten als eine volle Stunde.

(5) Bei der Berechnung des Anspruchs auf Flugstundenvergütung gem. Abs. 1 werden dem Mitarbeiter für jeden Monat wegen Urlaubs oder von der C angeordneter Schulung ausfallenden vollen Kalendertag zwei zusätzliche Flugstunden angerechnet, höchstens jedoch 56 Flugstunden pro Monat.

(…)

13
Rückwirkend zum 01.07.1999 trat der zwischen der Beklagten mit der VC geschlossene Vergütungstarifvertrag (VTV) Cockpit Nr. 1 vom 29.07.1999 mit abweichenden Regelungen in Kraft. Sodann galten folgende jeweils die vorhergehende Regelung ersetzende Vergütungstarifverträge, welche sämtlich zwischen der Beklagten und der VC geschlossen wurden:

- zum 01.07.2001 durch den Vergütungstarifvertrag (VTV) Cockpit Nr. 2 vom 23.02.2002 – zum 01.04.2004 durch den Vergütungstarifvertrag (VTV) Cockpit Nr. 2a vom 17.04.2004 – zum 01.03.2006 der zwischen der Beklagten und der VC geschlossenen Vergütungstarifvertrag (VTV) Cockpit Nr. 3 vom 06.02.2006 – zum 01.01.2007 der Vergütungstarifvertrag (VTV) Cockpit Nr. 4 vom 18.12.2008 – mit Wirkung zum 01.01.2011 durch den Vergütungstarifvertrag (VTV) Cockpit Nr. 5 vom 13.11.2011 – mit Wirkung zum 01.01.2012 der Vergütungstarifvertrag (VTV) Cockpit Nr. 6 vom 11.07.2014, dessen Laufzeit nachfolgend durch den zwischen der Beklagten und der VC geschlossenen Tarifvertrag „Zukunftsfähigkeit C“ vom 28.09.2018 bis zum 31.03.2021 verlängert wurde, verbunden mit einer stufenweisen Erhöhung der Vergütungstabellen rückwirkend ab dem 01.04.2017 bis zum 31.03.2021. Alle vorstehenden Vergütungstarifverträge wurden dabei zwischen der Beklagten und der VC geschlossen. Im VTV Cockpit Nr. 6 ist u.a. geregelt:

„…

§ 4 Mehrflugdienststundenvergütung

(1) Ab der 106. monatlichen Flugstunde (§ 8 Abs. 1MTV Cockpit Nr. 1 [hier: = MTV Nr. 4]) wird eine Mehrflugdienststundenvergütung in Höhe von 1/100 des individuellen monatlichen Gesamtgehaltes (gem. § 3) pro Flugdienststunde gezahlt.

(2) Ab der 121. monatlichen Flugstunde (§ 8 Abs. 1MTV Cockpit Nr. 1 [hier: = MTV Nr. 4]) wird eine Mehrflugdienststundenvergütung in Höhe von 1/85 des individuellen monatlichen Gesamtgehaltes (gem. § 3) pro Flugdienststunde gezahlt.

(3) Ab der 136. monatlichen Flugstunde (§ 8 Abs. 1MTV Cockpit Nr. 1 [hier: = MTV Nr. 4]) wird eine Mehrflugdienststundenvergütung in Höhe von 1/73 des individuellen monatlichen Gesamtgehaltes (gem. § 3) pro Flugdienststunde gezahlt.

(4) Zur Ermittlung der Zeiten werden die Flugdienststunden am Monatsende addiert. Restzeiten bis 30 Minuten werden als eine halbe Stunde bewertet, Restzeiten über 30 Minuten als eine volle Stunde.

(5) Bei der Berechnung des Anspruches auf Mehrflugdienststundenvergütung nach Abs. 1 bis 3 werden dem Mitarbeiter für jeden Monat wegen Urlaubs oder von der C angeordneter Schulung ausfallenden vollen Kalendertag 3,5 zusätzliche Flugstunden angerechnet, höchstens jedoch 98 Flugstunden pro Monat.

…“

14
Mit Ausnahme des VTV Cockpit Nr. 2a, in dem vorübergehend eine rollierende Mehrflugdienststundenvergütung bezogen auf den Zeitraum der letzten 12 Kalendermonate geregelt war, sahen sämtliche vorstehenden Vergütungstarifverträge eine Mehrflugdienststundenvergütung vor, die inhaltlich den Reglungen des VTV Cockpit Nr. 6 entspricht. Gesonderte Auslösegrenzen für Teilzeitbeschäftigte waren jeweils nicht geregelt.

15
Aus Anlass der Langstreckenoperation der Beklagten mit dem Flugzeugmuster Airbus A340 im Rahmen des C-Firma Projekts „ProjektnameX“ und deren Bereederung mit dem Cockpitpersonal der Beklagten wurden zwischen der Beklagten und der VC zusätzliche Tarifregelungen für das Cockpitpersonal in der Tarifvereinbarung Eckpunktepapier „ProjektnameX“ vom 29.11.2014, gültig ab dem 29.11.2014, und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015, gültig ab dem 03.12.2015, vereinbart.

16
Im Eckpunktepapier „ProjektnameX“ vom 29.11.2014 ist u.a. vorgesehen:

„…

6. VTV [hier: = VTV Cockpit Nr. 6] …

- Mehrflugdienststundenvergütung o Für die Vergütung der mehrflugdienststunden im Interkontbereich auf der A 340 im Rahmen des Projekts „ProjektnameX“ werden die Auslösegrenzen wie folgt festgelegt:

 1. Stufe: 93 Stunden

 2. Stufe 106 Stunden

 3. Stufe 120 Stunden o Die Zuschreibung gemäß § 4 Abs. 5 VTV [hier: = VTV Cockpit Nr. 6] beträgt für jeden vollen Kalendertag 3.1 Flugdienststunden, höchstens jedoch 87 je Monat.

o Die Tarifpartner werden das Mehrflugdienststundensystem im ersten Jahr der Langstreckenoperation monitoren und prüfen, ob die gemeinsamen Erwartungen an den wirtschaftlichen Rahmen eingetreten sind. Sollte dies nicht der Fall sein, werden die Tarifpartner zeitnah über eine Neuregelung verhandeln.

…

7. SFO

- Für die Langstreckenoperation wird die neue Funktionsgruppe des Senior First Officer (SFO) eingerichtet. Zusätzlich zu seiner Vergütung als Co-Pilot erhält er eine Zulage in Höhe von 10% der Grundvergütung zzgl. Flugzulage. Die SFO-Zulage ist mehrflugstunden- und im Rahmen der C-Betriebsrente versorgungsfähig. Die SFO-Zulage fällt mit Beendigung der SFO-Funktion weg.

…“

17
Die Tarifvereinbarung zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 (im Folgenden: TV SFO) regelt u.a.:

„…

1. Copiloten, die sich im Rahmen der Flotteneinführung der A340-300 erfolgreich auf die SFO-Stellen beworben haben, erhalten in den ersten sechs Monaten ab Grundkursbeginn eine SFO-Zulage in Höhe von 5 Prozent ihres individuellen Gesamtgehaltes (Grundgehalt und Flugzulage) gemäß § 3 des Vergütungstarifvertrages (VTV); ab dem siebten Monat ab Grundkursbeginn erhalten sie eine SFO-Zulage in Höhe von 10 Prozent ihres individuellen Gesamtgehaltes.

…“

18
Für die betriebliche Altersversorgung des Cockpitpersonals der Beklagten galt bei Abschluss des klägerischen Arbeitsvertrages am 12.11.2001 der Tarifvertrag Betriebli-che Altersversorgung für die Mitarbeiter der C vom 14.01.1997, (im Folgenden: TV BAV) geschlossen zwischen der Beklagten und der DAG, gültig ab dem 01.01.1997, der durch den Übernahmetarifvertrag zwischen der Beklagten und der VC vom 06./14.12.1999 mit Wirkung ab dem 01.07.1999 für das Cockpitpersonal der Beklagten vollinhaltlich übernommen worden war. Der TV Betriebliche Altersversorgung enthält u.a. folgende Regelung:

„…

§ 5 Rentenfähiges Einkommen

(1) Das rentenfähige Einkommen wird in einem vom Kalenderjahr abweichenden 12-Monatszeitraum von einschließlich Oktober des Vorjahres bis einschließlich September des betreffenden Kalenderjahres (Bemessungszeitraum) ermittelt. Als rentenfähiges Einkommen für einen Jahresrentenbaustein wird die Summe der folgenden im Bemessungszeitraum bezogenen Vergütung zugrundegelegt:

a) Im Tarifbereich die monatlichen Grundvergütungen zzgl. des Grundvergütungsanteils des 13. Monatsgehalts

b) Im AT-Bereich die vertraglich als rentenfähig vereinbarte Vergütung.

Hat der Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeldzuschuß, Vergütungsleistungen während des Mutterschutzes oder auf Kurzarbeitergeld (tarifliche oder gesetzlich Lohnersatzleistungen), wird für diesen Zeitraum als rentenfähiges Einkommen das gemäß Buchstabe a) oder b) maßgebliche Einkommen zugrundegelegt, das der Mitarbeiter bei fortgesetzter Beschäftigung bezogen hätte.

(2) Bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens bleiben sonstige Zulagen und Zuschläge unberücksichtigt. Ebenfalls unberücksichtigt bleibt ein Einkommen, das nach der Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen wird.

(3) …

…“

19
Durch tarifvertragliche Änderungsvereinbarung zum TV BAV zwischen der Beklagten und der VC vom 21.12.2005 wurde die unveränderte Fortgeltung des durch den Übernahmetarifvertrag vom 06./14.12.1999 für das Cockpitpersonal übernommenen TV BAV mit Wirkung zum 01.12.2005 bestätigt.

20
Mit Wirkung zum 01.01.2020 wurde der TV BAV für das Cockpitpersonal der Beklagten durch die zwischen der Beklagten und der VC geschlossene „Tarifvereinbarung zur Versorgung“ vom 22.01.2020 abgelöst und die bis dahin für das Cockpitpersonal der Beklagten geltende Leistungszusage durch eine betragsorientierte Leistungszusage ersetzt. Für die bis zu dieser Umstellung der Altersversorgung erworbenen Versorgungsanwartschaften des Cockpitpersonal der Beklagten wurde die Fortgeltung des TV BAV vereinbart.

21
Mit seiner am 27.12.2018 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 09.01.2019 zugestellten Klage vom 26.12.2018 begehrt der Kläger für die Jahre 2015 bis einschließlich November 2018 eine Differenz zur bezahlten Mehrflugdienststundenvergütung, hilfsweise festzustellen, es sei kein rechtkräftiges Teilzeitarbeitsverhältnis gegeben. Mit Schriftsatz vom 12.02.2019 (Bl. 138 ff. d. A.) hat er die Klage hinsichtlich der Berechnung des Jahresrentenbausteines erweitert.

22
Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, § 4 VTV Cockpit Nr. 6 und Punkt III Nr. 6 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ verstießen gegen § 4 Abs. 1TzBfG, da die Auslösungsgrenzen nicht auf Teilzeitkräfte angepasst worden seien. Eine Teilzeitkraft müsse erst über die Teilzeitquote hinaus die gesamte Differenz zur Auslösegrenze arbeiten, ehe sie in den Genuss des Zuschlages komme. Diese Ungleichbehandlung sei durch keinen sachlichen Grund gerechtfertigt, insbesondere liege eine Rechtfertigung nicht im Ausgleich besonderer Belastungen. Die Mehrflugdienststundenvergütung bezwecke nach dem Willen der Tarifvertragsparten den Schutz des individuellen Freizeitbereichs der Flugzeugführer, der sich aber nicht aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten ließe. Dafür spreche auch Punkt III Nr. 6 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“. Die Höhe der Mehrflugdienststundensätze auf der Langstrecke entspreche demnach dem auf der Kurzstrecke, trotz unterschiedlicher damit verbundener Belastungen des Cockpitpersonals. Die Tarifvertragsparteien hätte die Grenzen auf der Langstrecke sogar reduziert, da auf der Langstrecke das monatliche Flugdienststundenaufkommen wegen längerer gesetzlicher Ruhezeiten und längerer Aufenthaltsdauer am Zielort dort regelmäßig niedriger ausfalle. So habe verhindert werden sollen, dass die auf Langstrecke eingesetzten Flugzeugführer die Mehrflugdienststundengrenze der Kurzstrecke schwerer oder gar nicht erreichten.

23
Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung stelle es, so der Kläger, eine Ungleichbehandlung dar, dass bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins der Teilzeitfaktor berücksichtigt werde, obwohl er im tariflichen Bemessungszeitraum die gleiche Anzahl von Flugdienststunden geleistet habe wie vergleichbare Vollzeitmitarbeiter.

24
Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt b e a n t r a g t,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.115,65 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

2. hilfsweise, festzustellen, dass zwischen den Parteien kein Teilzeitarbeitsverhältnis im Sinne § 2 Abs. 1TzBfG besteht,

3. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung seines Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C vom 14.01.1997 für die Zeit vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2010 als rentenfähiges Einkommen 97,26% der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C zugrunde zu legen.

4. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C vom 14.01.1997 für die Zeit vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2010 als rentenfähiges Einkommen 100% der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie ab dem 01.04.2015 zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C mit dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „ProjektnameX“ vom 29.11.2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 zugrunde zu legen.

5. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C vom 14.01.1997 für die Zeit vom 07.01.2016 bis zum 30.09.2018 als rentenfähiges Einkommen 100% der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.116 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C i.V. mit dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „ProjektnameX“ vom 29.11. 2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 zugrunde zu legen.

25
Die Beklagte hat erstinstanzlich b e a n t r a g t,

die Klage abzuweisen.

26
Sie hat die Ansicht vertreten, die Mehrflugdienststundenzulage diene dem Ausgleich einer besonderen Arbeitsbelastung in einem Kalendermonat, was einer abgesenkten Mehrflugdienststundenauslöse an Teilzeitmitarbeiter widerspreche. Zwar hätten die Tarifvertragsparteien die Belastungen der Langstrecken- und der Kurzstreckenmitarbeiter tatsächlich unterschiedlich eingeschätzt. Dies resultiere aber nicht nur aus der zeitabhängigen Belastung, sondern auch aus anderen Faktoren, insbesondere der Veränderung des Biorhythmus, den Zeitverschiebungen, häufigen Nachtflügen und Änderung von Tag und Nacht, was auf der Kurzstrecke nicht gegeben sei. Bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens gehe der anwendbare Tarifvertrag von der bloßen Berücksichtigung des Grundeinkommens aus.

27
Das Arbeitsgericht hat die Beklagte mit Endurteil vom 29.05.2019 (Bl. 244 ff. d. A.) unter Abweisung der Klage im Übrigen verurteilt, an den Kläger 12.115,65 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10.01.2019 zu zahlen. Hinsichtlich der Kosten hat es dem Kläger 21%, der Beklagten 79% auferlegt. Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, dem Kläger stehe die begehrte Mehrflugdienststundenvergütung in rechnerisch unstreitiger Höhe zu. Die tarifliche Regelung in § 4 Abs. 1 VTV Cockpit Nr. 6 sowie III. Nr. 6 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ verstießen gegen § 4 Abs. 1TzBfG und seien unwirksam, da für teilzeitbeschäftigte Flugzeugführer keine Absenkung der Grenzen für Mehrflugdienststundenauslöse vorgesehen sei. Ein sachlicher Grund dafür sei nicht gegeben. Deswegen komme § 612 Abs. 1BGB zur Anwendung. Die Ungleichbehandlung der Teilzeitkräfte könne nur gerechtfertigt sein, wenn die Mehrflugdienststundenauslöse dem Ausgleich einer besonderen Belastung diene und die Tarifnorm bezwecke, den Arbeitgeber von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Mitarbeiter abzuhalten. Die Auslegung des Tarifvertrages ergebe jedoch, dass beide Kriterien nicht gegeben seien. Es seien keine Anhaltspunkte zu finden, dass Mehrflugdienststunden vermieden werden sollten. Das weitergehende Begehren des Klägers sei allerdings unbegründet, da die versorgungsfähigen Bezüge wirksam auf einzelne Bestandteile der Vergütung beschränkt werden könnten. So sei es zulässig, die versorgungsfähigen Bezüge nur mit dem Grundentgelt festzulegen.

28
Gegen diese dem Kläger am 31.05.2019 zugestellte Entscheidung hat dieser mit Schriftsatz vom 22.06.2019, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen ist, Berufung eingelegt und diese nach der auf seinen Antrag hin erfolgten Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 02.09.2019 (Beschluss vom 23.07.2019, Bl. 308 d. A.) mit Schriftsatz vom 02.09.2019, der am selben Tag per Telefax eingegangen ist, begründet.

29
Die Beklagte hat gegen diese ihr ebenso am 31.05.2019 zugestellte Entscheidung mit Schriftsatz vom 26.06.2019, der am 27.06.2019 per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen ist, Berufung eingelegt und diese nach der auf ihren Antrag hin erfolgten Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 02.09.2019 (Beschluss vom 30.07.2019, Bl. 313 d. A.), mit Schriftsatz vom 02.09.2019, der am selben Tag per Telefax eingegangen ist, begründet.

30
Der Kläger verfolgt im Rahmen seiner Berufung seine erstinstanzlichen Anträge, betreffend die vom Arbeitsgericht abgewiesene Berechnung der Altersversorgung, fort.

31
Er führt aus, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, er beanspruche die Berücksichtigung der Überstundenvergütung bei der Berechnung der Altersversorgung. Er arbeite in einem System mit nur höchstzulässigen Arbeitszeiten und hoher Flexibilität. Von daher leiste er keine Überstunden. Der Umfang der regelmäßig zu leistenden Arbeitszeit sei tariflich nicht vorgegeben, so dass kein Teilzeitarbeitsverhältnis vorliege. Eine Reduzierung seiner Ansprüche nach dem „prorata-temporis-Grundsatz“ sei mithin unzulässig, da er tatsächlich nicht teilzeitbeschäftigt sei. Dies zeige sich daran, dass er trotz seiner zusätzlichen 37 Freitage, für die er eine Kürzung des Urlaubs hinnehmen müsse, regelmäßig genauso viele

Flugdienststunden erbringe, wie ein vergleichbarer Flugzeugführer, dessen tariflicher Urlaubsanspruch und OFF-Tage-Anspruch nicht gekürzt sei.

32
Eine regelmäßige Arbeitszeit werde auch nicht durch die Mehrflugdienststundenauslösegrenzen in § 4 VTV Cockpit Nr. 6 festgelegt. Diese Grenzen legten keine schuldrechtliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung fest. Ebenso beschränkten sich die Vereinbarungen in der BV TZ/ATZ genannten Teilzeitmodelle auf Vorgaben hinsichtlich der Arbeits- und Freizeitphasen sowie das Erfordernis der vollschichtigen Arbeitserbringung des Cockpitpersonals. Auch sein Arbeitsvertrag enthalte keine Regelungen hinsichtlich des Umfangs der geschuldeten Arbeitsleistung.

33
Mangels zeitlich bestimmbaren Umfangs der geschuldeten Arbeitsleistung durch zusätzliche Abwesenheitstage und demzufolge einer erheblichen Arbeitsverdichtung im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten könne bei der Rentenberechnung, wie er meint, nicht lediglich die individuelle Grundvergütung bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins Berücksichtigung finden. Er sei vielmehr wie ein vollzeitbeschäftigter Flugzeugführer zu behandeln. Im Übrigen unterschieden die Regelungen der betrieblichen Altersversorgung nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften. Entsprechend seien die tatsächlich bezogenen Grundvergütungen, nicht auf die als rentenfähig vereinbarten Vergütungen einzubeziehen.

34
Im Zeitraum vom 01.10.2009 bis 30.09.2010 habe er mit 1.225,5 Flugstunden eine Arbeitszeit von 97,26% eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters erbracht, die dieser bis zum Erreichen der ersten Mehrflugdienststundengrenze zu leisten gehabt hatte.

35
Wenn das Arbeitsgericht keine Benachteiligung wegen der Kürzung des rentenfähigen Einkommens sehe, verkenne es, dass eine proportionale Kürzung der Altersversorgung eines Teilzeitbeschäftigten bei gleichem Beschäftigungsumfang im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten unzulässig sei. Zudem habe das Arbeitsgericht übersehen, dass eine Teilzeitkraft Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mindestens in Höhe des Umfangs der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten erhalten müsse. Dem stehe nicht entgegen, dass der TV BAV auf die monatlichen Grundvergütungen zur Ermittlung des Jahresrentenbausteines abstelle.

36
Die Beklagte verneint demgegenüber weiterhin eine Absenkung der festen Mehrflugdienststundengrenzen für den Kläger. Darin liege keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Die Mehrflugstundenvergütung diene dem Ausgleich einer besonderen Belastung in einem Kalendermonat. Dem widerspreche bereits eine abgesenkte Grenze für einen Teilzeitmitarbeiter. Ziel sei es, die Mehrflugdienststunden und damit die Belastung der Mitarbeiter zu begrenzen. Wenn das Arbeitsgericht, insbesondere unter Berücksichtigung der abgesenkten Grenzen bei Mitarbeitern auf der Langstrecke durch das Eckpunktepapier „ProjektnameX“ zum Ergebnis gelange, es handle sich um eine Vergütung, da sich Flugzeugführer auf der Langstrecke ansonsten schlechter stellte, so übersehe es den mit der tariflichen Regelung verfolgten Zweck. Mit dem Ausgleich der besonderen Belastung solle auch das Ziel, durch eine progressive Verteuerung der Flugstunden den Arbeitgeber von der übermäßigen Inanspruchnahme der Mitarbeiter abzuhalten, erreicht werden.

37
Hinsichtlich der Berufung des Klägers ist die Beklagte der Ansicht, der Tarifvertrag halte die jeweilige Grundvergütung als rentenfähiges Einkommen fest. Entsprechend seien dem Kläger kraft der Teilzeitvereinbarung 10% in Abzug zu bringen. Einen Anspruch auf eine abweichende Berechnung des Rentenbausteins habe der Kläger nicht. Insbesondere folge dies nicht aus dem „Pro-ratatemporis-Grundsatz“. Insoweit sei zu bestreiten, dass er mit einer geringen Arbeitszeit auch so viele Flugstunden wie eine Vollzeitkraft leiste. Zwar sehe auch das Bundesarbeitsgericht, dass es bei ihr keine betriebsübliche Arbeitszeit gebe, doch halte es auch eine Teilzeitvereinbarung bei ihr für möglich.

38

Zur Berufung der Beklagten erwidert der Kläger, er beanspruche, entgegen der Annahme der Beklagten keine feste Mehrflugdienststundenauslösegrenze mit 94,5 Stunden; ebenso gehe es ihm nicht um ein Gutschreiben von Flugdienststunden. Er erstrebe lediglich die Herabsetzung der tariflichen monatlichen Mehrflugdienststundenauslösegrenzen entsprechend seiner jeweiligen monatlichen Teilzeittage. Es liege, wie er meint, eine Ungleichbehandlung zwischen Voll- und Teilzeitkräften vor, die nicht durch sachliche Gründe, orientiert am Zweck der Leistung, gerechtfertigt sei. Die Mehrflugdienststundenzahlung wolle ausgleichen, dass er durch die erbrachte Arbeitsleistung seine Freizeit nicht frei planen könne.

39
Mit Urteil vom 19.11.2019 (Bl. 467 ff. d.A.) hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen und die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Sie hat angenommen, in der auf 90% abgesenkten Mehrflugdienststundenauslösegrenze liege keine Benachteiligung von Teilzeitkräften nach § 4 Abs. 1TzBfG, da die höheren Zahlungen einen Ausgleich für eine erhöhte Belastung darstellten und die Arbeitgeberin von der übermäßigen Inanspruchnahme der Mitarbeiter abhalten sollten. Die Mehrflugdienststundenvergütung stelle keine Vergütung für die erbrachte (erhöhte) Arbeitsleistung dar. Die Regelungen des TV BAV sähen nur die Rentenfähigkeit der Grundvergütung, nicht aber der jeweils (durchschnittlich) verdienten Vergütung des einzelnen Mitarbeiters vor, sodass das Arbeitsgericht die klägerischen Anträge zur Berechnung des Jahresrentenbausteins zutreffend zurückgewiesen habe. Insoweit sei die Teilzeittätigkeit des Klägers zu berücksichtigen.

40
Das Bundesarbeitsgericht hat das Verfahren über die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision mit Beschluss vom 11.11.2020 (10 AZR 185/20 (A) – BAGE 173,10) ausgesetzt und dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Fragen zur Auslegung des Unionsrechts vorgelegt:

41
1. Behandelt eine nationale gesetzliche Vorschrift Teilzeitbeschäftigte schlechter gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten iSv. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der RL 97/81/EG, wenn sie es zulässt, eine zusätzliche Vergütung für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte einheitlich daran zu binden, dass dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, und es damit erlaubt, auf die Gesamtvergütung, nicht auf den Entgeltbestandteil der zusätzlichen Vergütung abzustellen?

2. Sofern die Frage zu 1. bejaht wird:

42
Ist eine nationale gesetzliche Vorschrift, die es erlaubt, einen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung davon abhängig zu machen, dass für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte einheitlich dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, mit § 4 Nr. 1 und dem Pro-ratatemporis-Grundsatz in § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der RL 97/81/EG vereinbar, wenn mit der zusätzlichen Vergütung der Zweck verfolgt wird, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen?

43
Der Gerichtshof hat mit Urteil vom 19.10.2023 (C-660/20, NZA 2023, 1379) geantwortet. Mit darauffolgendem Urteil vom 04.12.2024 (10 AZR 185/20, NZA 2025, 672) hat das Bundesarbeitsgericht das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 19.11.2019 aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung auch über die Kosten der Revision an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es hat die Revision für zulässig erachtet, soweit der Kläger seine Ansprüche auf eine Tarifanwendung kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme stützt; die erstmals im Revisionsverfahren nachrangig vorgetragene Begründung der Tarifgeltung kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit hat der Senat als unzulässige Klageerweiterung in der Revisionsinstanz angesehen. Soweit die Revision zulässig war, hat der Senat ausgeführt, es fehle an konkreten Feststellungen, welche Tarifverträge in welcher Fassung im Streitzeitraum kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fänden. Die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien legten das Bezugsobjekt nicht eindeutig fest. Die Regelungen in § 5 lit. b des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10.11.2009 iVm. § 2 des Arbeitsvertrags vom 12.11.2001 seien dahingehend auszulegen, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge Anwendung finden sollten, an die die Arbeitgeberin – ggf. auch im Stadium der Nachwirkung – normativ gebunden sei. Die Bezugnahmeregelung sei sowohl zeitdynamisch als auch hinsichtlich der anzuwendenden Tarifverträge inhaltsdynamisch ausgestaltet. Sie erfasse auch die Tarifverträge, an die die Arbeitgeberin (zukünftig) gebunden sein werde. Es liege nahe, dass bei Abschluss der arbeitsvertraglichen Regelungen im

Unternehmen der Beklagten von unterschiedlichen Gewerkschaften abgeschlossene Tarifwerke – ggf. auch im Stadium der Nachwirkung – gegolten hätten. Feststellungen dazu fehlten aber. Sofern die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses an Tarifverträge mit verschiedenen Gewerkschaften gebunden gewesen sein sollte, führe dies nicht dazu, dass die gesamte Bezugnahmeklausel unwirksam sei. Die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen seien eindeutig bestimmbar, solange ausschließlich inhaltlich gleichlautende Tarifverträge geschlossen worden seien. Ob und ggf. wie lange das der Fall gewesen sei, bedürfe weiterer Feststellungen. Mangels einer Kollisionsregel wäre das Bezugnahmeobjekt der Verweisungsklausel ab dem Zeitpunkt nicht mehr bestimmbar, ab dem im Unternehmen Tarifwerke mit unterschiedlichem Inhalt galten. Das führe ggf. insoweit zur Teilunwirksamkeit der Klausel und damit zum Wegfall der vereinbarten Dynamik. Damit wären auf das Arbeitsverhältnis die zuletzt einheitlich vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen statisch anwendbar.

44
Nach der Zurückverweisung des Rechtsstreits trägt der Kläger unter Verweis auf seinen Vortrag in allen drei bisherigen Instanzen und im Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof neben Angaben zur Entwicklung der einschlägigen tariflichen Regelungen noch vor, aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme gälten für das Arbeitsverhältnis ausschließlich die einheitlich zwischen der Beklagten und der VC für das Cockpitpersonal der Beklagten geschlossenen bzw. übernommenen Tarifverträge. Die Annahme des Bundesarbeitsgerichts, die Beklagte habe mit mindestens zwei Gewerkschaften Tarifverträge für ihr Cockpitpersonal geschlossen, sei unrichtig. Weder vor dem Vertragsschluss der Parteien noch danach habe es konkurrierende Tarifwerke für das Cockpitpersonal der Beklagten gegeben. Die Beklagte sei bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Kläger ausschließlich an die von der VC für ihr Cockpitpersonal übernommenen Tarifverträge mit der DAG sowie die für ihr Cockpitpersonal unmittelbar mit der VC geschlossenen Tarifverträge gebunden gewesen. Diese Regelungen seien ausschließlich durch spätere mit der VC geschlossene Tarifverträge ersetzt worden, sodass keine Tarifkonkurrenz entstanden sei.

45
Der Kläger meint, die streitgegenständlichen Ansprüche auf Zahlung der tariflichen Mehrflugdienststundenvergütungen ergäben sich demnach im Streitzeitraum vom 01.12.2014 bis zum 30.11.2018 aus den Regelungen

- des MTV Cockpit Nr. 4 vom 08.12.2016, des VTV Nr. 6 vom 11.07.2014,

- des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ vom 29.11.2014, sowie

- der TV SFO vom 03.12.2015.

46
Seine Ansprüche auf Berechnung der rentenfähigen Vergütung in der betrieblichen Altersversorgung ergeben sich nach klägerischer Ansicht aus

- dem MTV Cockpit Nr. 1 vom 17.04.2004,

- dem MTV Cockpit Nr. 4 vom 08.12.2016,

- dem VTV Cockpit Nr. 4 vom 18.12.2008,

- dem VTV Cockpit Nr. 5 vom 13.12.2011,

- dem VTV Cockpit Nr. 6 vom 11.07.2014,

- dem Eckpunktepapier „ProjektnameX“ vom 29.11.2014,

- der TV SFO vom 03.12.2015, sowie

- dem TV BAV vom 14.01.1997.

47
Weiter meint der Kläger, falls man demgegenüber von konkurrierenden Tarifwerken für das Cockpitpersonal der Beklagten ausgehe, kämen nach der Auslegung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln der Parteien mangels anderweitiger Bestimmbarkeit des Bezugnahmeobjekts die zuletzt einheitlich vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen für das Cockpitpersonal der Beklagten auf das Arbeitsverhältnis des Klägers statisch zur Anwendung, mithin

- der MTV Bord Nr. 2 vom 21.01.1999,

- der VTV Bord Nr. 2 vom 01.06.1995, sowie

- der TV BAV vom 14.01.1997.

48
Der Kläger vertritt die Auffassung, selbst bei Anwendung dieser Tarifverträge aufgrund einer angenommenen nur statischen Wirkung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel, hätte dies wegen der auch im VTV Bord Nr. 2 identisch geregelten Auslösegrenzen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte hinsichtlich der erhöhten Flugstundenvergütung gemessen an der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 19.10.2023 dieselbe unzulässige Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten zur Folge.

49
Weiter meint der Kläger, Gleiches würde nach dem Pro-ratatemporis-Grundsatz auch in diesem Fall nach dem TV BAV für die Berechnung der rentenfähigen Vergütung gelten, denn die Nichtberücksichtigung seiner Grundvergütungen für die Mehrflugdienststunden bis zum Erreichen der ersten tarifvertraglichen Auslösegrenze bei der Berechnung der rentenfähigen Vergütung nach § 5 Abs. 1 Satz 2 lit a.) des Tarifvertrags verstoße gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 4 Abs. 1TzBfG. In diesem Zusammenhang verweist der Kläger auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.02.2021.

50
Hilfsweise („nachrangig“) stützt der Kläger seine geltend gemachten Ansprüche auf eine Tarifgeltung kraft beiderseitiger Tarifbindung aufgrund seiner Mitgliedschaft in der VC seit 01.12.2012. Insoweit ergeben sich die streitgegenständlichen Ansprüche seiner Ansicht nach aus

- dem MTV Cockpit Nr. 1 vom 17.04.2004, am 21.11.2007 umbenannt in MTV Nr. 3,

- dem MTV Cockpit Nr. 4 vom 08.12.2016,

- dem VTV Cockpit Nr. 6 vom 11.07.2014,

- dem Eckpunktepapier „ProjektnameX“ vom 29.11.2014,

- der TV SFO vom 03.12.2015, sowie

- dem TV BAV vom 14.01.1997.

51
Er meint, die mit dieser Hilfsbegründung einhergehende Klageerweiterung in der Berufungsinstanz sei sachdienlich und daher zulässig.

52
Der Kläger hat zuletzt b e a n t r a g t,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 29.05.2019, Az.: abzuändern, soweit es die Klage abgewiesen hat und die Beklagte zu verurteilen,

a. bei der Berechnung seines Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C vom 14.01.1997 für die Zeit vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2010 als rentenfähiges Einkommen 97,26% der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C zugrunde zu legen,

b. bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C vom 14.01.1997 für die Zeit vom 01.10.2010 bis zum 30.09.2016 als rentenfähiges Einkommen 100% der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie ab dem 01.04.2015 zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C i.V. mit dem

Tarifvertrag Eckpunktepapier „ProjektnameX“ vom 29.11.2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 zugrunde zu legen,

c. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C vom 14.01.1997 für die Zeit vom 07.11.2016 bis zum 30.09.2018 als rentenfähiges Einkommen 100% der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.116 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C i.V. mit dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „ProjektnameX“ vom 29.11. 2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 zugrunde zu legen sowie

2. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

53
Die Beklagte hat zuletzt b e a n t r a g t,

1. die klägerischen Anträge insgesamt zurückzuweisen, d.h. die Berufung des Klägers insgesamt zurückzuweisen.

2. das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 29. Mai 2019, Az.:, abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

54
Sie trägt nach der Zurückverweisung des Rechtsstreits durch das Bundesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf ihre Einlassungen im Revisionsverfahren noch vor, die Übernahme der DAG-Tarifverträge durch VC ändere nichts an deren Fortgeltung als ver.di-Tarifverträge, sodass durch Abschluss der ersten eigenständigen VC-Tarifverträge die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge auseinanderfielen. Damit wäre im Rahmen der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf den MTV Bord Nr. 2 vom 21.01.1999 und den VTV Bord Nr. 2 vom 01.06.1995 als letzte gemeinsame Tarifwerke von DAG und VC abzustellen. Daraus ergebe sich keine der Klageforderungen. Außerdem wäre auf deutlich geringere Jahresrentenbausteine abzustellen, da diese in Abhängigkeit der tarifvertraglichen Vergütung berechnet würden. Die vom Kläger vorgetragene normative Geltung der Tarifverträge greife allenfalls ab dem 01.12.2012. In die Klageerweiterung in der Berufungsinstanz willigt die Beklagte nicht ein und hält diese auch nicht für sachdienlich. Die nun vorgetragene Mitgliedschaft in der VC hätte der Kläger bereits erstinstanzlich vortragen können, deshalb gebe es keinen Grund, zweitinstanzlich nun einen neuen Streitgegenstand einzuführen. Hinsichtlich der Anträge zur betrieblichen Altersversorgung differenziere der Kläger nicht hinreichend zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Vor allem aber würde dem Kläger hier im Erfolgsfall der Klage eine doppelte Vergünstigung im Hinblick auf seine Teilzeittätigkeit gewährt, denn dann würde der Teilzeitmitarbeiter Versorgungsansprüche für die variable Mehrflugstundenvergütung erhalten, die der Vollzeitmitarbeiter nicht erhalte.

55
Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 26.12.2018 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 12.02.2019 (Bl. 138 ff. d. A.), vom 01.05.2019 (Bl. 169 ff. d. A.), vom 23.05.2019 (Bl. 238 ff. d. A.), vom 22.06.2019 (Bl. 276 ff. d. A.), vom 02.09.2019 (Bl. 340 ff. d. A.), vom 04.11.2019 (Bl. 444 ff. d. A.) und vom 19.03.2025 (Bl. 30 ff. d. eA.), der Beklagten vom 11.02.2019 (Bl. 68 ff. d. A.), vom 01.04.2019 (Bl. 159 ff. d. A.), vom 20.05.2019 (Bl. 200 ff. d. A.), vom 26.06.2019 (Bl. 299 ff. d. A.), vom 02.09.2019 (Bl. 375 ff. d. A.), vom 04.11.2019 (Bl. 453 ff. d. A.) und vom 08.05.2025 (Bl. 231 ff. d. eA.) – jeweils mit evtl. Anlagen – sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 09.05.2019 (Bl. 198 ff. d. A.), vom 19.11.2019 (Bl. 462 ff. d. A.) und vom 22.05.2025 (Bl. 355 ff. d. eA.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

56
Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthaften Berufungen beider Parteien sind formund fristgemäß eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6ArbGG i.V.m.§§ 519, 520ZPO und damit zulässig.

B.

57
Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht einen Anspruch des Klägers auf Nachzahlung von Mehrflugdienststundenvergütung iHv. 12.115,65 Euro brutto nebst Zinsen bejaht. Die zulässige Klage ist insoweit begründet. Der Anspruch ergibt sich allerdings nicht, wie vom Arbeitsgericht auf der Grundlage des erstinstanzlichen Parteivortrags angenommen, aus einer Tarifanwendung aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme. Wegen der vom Kläger als zulässige Klageerweiterung in der Berufungsinstanz eingeführten Hilfsbegründung seines Zahlungsanspruch auf der Grundlage normativer Tarifgeltung iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG ist der Klageantrag zu Ziff. 1 dennoch begründet.

58
I. Der klägerische Zahlungsanspruch ergibt sich nicht auf der Grundlage arbeitsvertraglich in Bezug genommener tarifvertraglicher Regelungen. Die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 12.11.2001 verweist lediglich auf Tarifverträge, welche den geltend gemachten Anspruch auf Mehrflugdienststundenvergütung nicht regeln. Der Teilzeitarbeitsvertrag vom 10.11.2009 hat diese Bezugnahme ausdrücklich unberührt gelassen (dort § 5 lit. b).

59
1. Bei dem Arbeits- und dem Teilzeitarbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um Formulararbeitsverträge, mithin um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Als solche sind sie nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (BAG 25.01.2023 – 10 AZR 109/22, NZA 2023, 629, Rn. 21).

60
2. Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs, sind die Regelungen in § 5 lit. b des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10.11.2009 iVm. § 2 des Arbeitsvertrags vom 12.11.2001 dahingehend auszulegen, dass mangels anderweitiger Bestimmbarkeit des Bezugnahmeobjekts die zuletzt einheitlich vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen für das Cockpitpersonal der Beklagten auf das Arbeitsverhältnis des Klägers statisch zur Anwendung kommen, namentlich die zwischen der Beklagten und der DAG geschlossenen Tarifverträge MTV Bord Nr. 2 vom 21.01.1999 sowie VTV Bord Nr. 2 vom 01.06.1995.

61
a) Das Bundesarbeitsgericht hat bereits im Wege der Auslegung geklärt, dass nach den genannten Vertragsbestimmungen auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge Anwendung finden sollen, an die die Arbeitgeberin – ggf. auch im Stadium der Nachwirkung – normativ gebunden ist (BAG 22.01.2025 – 10 AZR 185/20, Rn. 27 f.).

62
b) Für die Beklagte galten aufgrund normativer Tarifbindung ab Inkrafttreten des jeweils ersten mit der VC geschlossenen Mantel- bzw. Vergütungstarifvertrags namentlich des VTV Cockpit Nr. 1 vom 29.07.1999 zum 01.07.1999 und des MTV Cockpit Nr. 1 vom 17.04.2004 zum 01.04.2004 konkurrierende und inhaltlich nicht deckungsgleiche Tarifwerke.

63
aa) Da die Gewerkschaft ver.di als Tarifvertragspartei an die Stelle der Gründungsgewerkschaften getreten ist, deren vor der Verschmelzung abgeschlossene Tarifverträge für ver.di als Rechtsnachfolger der Gründungsgewerkschaften unverändert fortgalten (BAG 04.07.2007 – 4 AZR 491/06, BAGE 123, 213, Rn. 49; siehe auch § 95 Abs. 1 Satz 1 und 2 der ver.di-Satzung), kann eine Tarifkonkurrenz entstehen, wenn für einen überschneidenden persönlichen, betrieblich/fachlichen und räumlichen Geltungsbereich vor der

Verschmelzung abgeschlossene Tarifverträge bestehen, die im Nachgang nicht durch ver.di.-Tarifverträge abgelöst wurden, sondern zusätzliche durch eine andere Gewerkschaft abgeschlossene neue Tarifverträge hinzutraten. In diesem Zusammenhang bestimmt § 95 Abs. 1 Satz 3 der Satzung, dass die „Tarifbindung“, also die Tarifgebundenheit iSv. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1TVG, im persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages so lange unverändert bleibt, bis der bisherige Tarifvertrag durch einen nachfolgenden Tarifvertrag abgelöst wird (BAG 11.05.2005 – 4 AZR 315/04, BAGE 114, 332, zu I 2 c aa (1) der Gründe).

64
bb) Diese Tarifkonkurrenz ist entgegen der Ansicht des Klägers nicht im Wege einer Ablösung der DAG-Tarifverträge durch die späteren VC-Tarifverträge vermieden worden. Insoweit weist die Beklagte zutreffend darauf hin, dass die Übernahme der DAG-Tarifverträge durch den Übernahmetarifvertrag zwischen der Beklagten und der VC vom 06./14.12.1999 nichts an der Fortgeltung der übernommenen Regelungen ändert – nach § 95 der ver.di-Satzung auch über die Verschmelzung der daran beteiligten Gewerkschaften hinaus. Diese fortgeltenden Tarifregelungen hätte ggf. ver.di durch nachfolgende Regelungen ablösen können, nicht aber die VC.

65
c) Infolge dieser ab Inkrafttreten der ersten eigenständigen VC-Tarifverträge entstehenden Tarifkonkurrenz waren kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die zwischen der Beklagten und der DAG geschlossenen Tarifverträge MTV Bord Nr. 2 vom 21.01.1999 über den 31.03.2004 sowie VTV Bord Nr. 2 vom 01.06.1995 über den 01.07.1999 hinaus statisch anzuwenden. Dies ergibt eine Auslegung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln in § 5 lit. b des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10.11.2009 iVm. § 2 des Arbeitsvertrags vom 12.11.2001, wie es das BAG in seinem Urteil vom 22.01.2025 in der vorliegenden Sache (Rn. 30 ff.) bereits ausgeführt hat:

66
aa) Die Arbeitsvertragsparteien haben infolge der Tarifkonkurrenz mit der vereinbarten Bezugnahmeregelung Tarifwerke von unterschiedlichen Gewerkschaften in Bezug genommen. Anhaltspunkte dafür, die Verweisung sei auf das Tarifwerk einer bestimmten Gewerkschaft oder nicht auf die Tarifwerke als ganze, sondern auf einzelne Tarifverträge gerichtet, sodass es im Einzelfall auch zur Anwendung von Tarifverträgen verschiedener Gewerkschaften kommen könnte, bestehen nicht. Dem letztgenannten Verständnis würde auch der Zweck der Verweisungsklausel widersprechen. Bei einer umfassenden Bezugnahme auf ein Tarifwerk sollen alle einzelnen, typischerweise aufeinander bezogenen und einander ergänzenden Tarifverträge Anwendung finden, um eine Gesamtregelung der arbeitsvertraglichen Bedingungen sicherzustellen. Dies wäre bei einer Kombination aus einzelnen Tarifverträgen unterschiedlicher Tarifvertragsparteien nicht ohne Weiteres gewährleistet (BAG 28.04.2021 – 4 AZR 229/20, BAGE 174, 382, Rn. 24 mwN).

67
Dass die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Kläger im Jahr 2001 für das Cockpitpersonal nur noch mit der VC tarifiert hat, ändert hieran nichts. Sie war wie ausgeführt trotzdem noch an mit der DAG abgeschlossene Tarifverträge, in die die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di als deren Rechtsnachfolgerin als Tarifvertragspartei eingetreten ist, gebunden. Anhaltspunkte für ein engeres Verständnis finden sich in den vertraglichen Regelungen nicht.

68
bb) Der Auslegung als umfassende Bezugnahme steht nicht entgegen, dass nach § 2 des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10. November 2009 die tarifvertraglichen Auslösegrenzen „gemäß … VTV Cockpit“ für alle Teilzeitmodelle unverändert bleiben sollen. Insoweit handelt es sich um eine Klarstellung, dass der prorata-temporis-Grundsatz hinsichtlich der Auslösegrenzen keine Anwendung finden soll. Eine Beschränkung der Reichweite der Bezugnahme auf lediglich einen Tarifvertrag oder auf das Tarifwerk einer Tarifvertragspartei kann darin unter Berücksichtigung der übrigen Vertragsbestimmungen nicht gesehen werden.

69
d) Die Bindung der Beklagten im Zeitpunkt des Vertragsschlusses an Tarifverträge mit verschiedenen Gewerkschaften führt nicht dazu, dass die gesamte Bezugnahmeklausel unwirksam ist.

70
aa) Eine Bezugnahmeklausel kommt als vertragliche Regelung dann wirksam zustande, wenn das Bezugnahmeobjekt eindeutig bestimmbar ist. Bei dem Bestimmtheitserfordernis einer Vertragsklausel handelt es sich um eine (ungeschriebene) Wirksamkeitsvoraussetzung des Vertragsrechts. Ein Vertrag, dessen Inhalt von den Parteien – ggf. nach Auslegung – nicht bestimmt (oder bestimmbar) genug vereinbart wurde, ist unwirksam. Nicht erforderlich ist insoweit, dass bereits bei Vertragsabschluss absehbar ist, welchen zukünftigen Inhalt die in Bezug genommenen Tarifregelungen haben werden. Ausreichend ist vielmehr, dass diese im Zeitpunkt ihrer jeweiligen Anwendung bestimmbar sind (BAG 28. April 2021 – 4 AZR 229/20 – Rn. 26 mwN, BAGE 174, 382).

71
bb) Die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen sind eindeutig bestimmbar, solange ausschließlich inhaltlich gleichlautende Tarifverträge geschlossen wurden (BAG 28. April 2021 – 4 AZR 229/20 – Rn. 25, 27 mwN, BAGE 174, 382). Ab Inkrafttreten des VTV Cockpit Nr. 1 vom 29.07.1999 zum 01.07.1999 und des MTV Cockpit Nr. 1 vom 17.04.2004 zum 01.04.2004 war dies aufgrund der entstehenden Tarifkonkurrenz nicht mehr der Fall.

72
cc) Eine Kollisionsregel für den Fall, dass mit verschiedenen Gewerkschaften Tarifwerke unterschiedlichen Inhalts abgeschlossen werden, ist den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien weder ausdrücklich noch konkludent zu entnehmen (vgl. hierzu BAG 28.04.2021 – 4 AZR 229/20, BAGE 174, 382, Rn. 29 ff.). Dabei kann dahinstehen, ob die fehlende Kollisionsregel dazu führt, dass die Klauseln intransparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2BGB sind. Da sich der Kläger auf die Anwendbarkeit der Tarifverträge und damit auf die Bezugnahmeregelungen beruft, macht er deren Wirksamkeit geltend (vgl. hierzu BAG 28. April 2021 – 4 AZR 229/20, BAGE 174, 382, Rn. 40).

73
dd) Die aufgrund des Fehlens einer Kollisionsregelung möglicherweise entstandene Lücke kann auch nicht im Weg einer ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden (zu den Voraussetzungen BAG 28. April 2021 – 4 AZR 229/20, BAGE 174, 382, Rn. 42 ff.). Es ist schon fraglich, ob überhaupt eine planwidrige Regelungslücke gegeben ist. Nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien schloss die Beklagte bereits im Jahr 1999 – und damit vor Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Kläger im Jahr 2001 – Tarifverträge mit der VC. Dies spricht entscheidend gegen eine nachträglich eingetretene Lückenhaftigkeit der Bezugnahmeregelungen. Jedenfalls aber lässt sich ein hypothetischer Wille der Parteien, wie sie eine nachträglich eingetretene Lücke schließen wollten, nicht erkennen (vgl. hierzu BAG 28. April 2021 – 4 AZR 229/20, BAGE 174, 382, Rn. 45 ff.).

74
ee) Mangels einer Kollisionsregel ist danach das Bezugnahmeobjekt der Verweisungsklausel ab dem Zeitpunkt nicht mehr bestimmbar, ab dem im Unternehmen Tarifwerke mit unterschiedlichem Inhalt galten. Das führte insoweit zur Teilunwirksamkeit der Klausel und damit zum Wegfall der vereinbarten Dynamik. Damit sind auf das Arbeitsverhältnis die zuletzt einheitlich vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen statisch anwendbar (vgl. hierzu ausführlich BAG 28. April 2021 – 4 AZR 229/20, BAGE 174, 382, Rn. 54 ff.).

75
3. Aus den damit weiterhin anwendbaren Regelungen des MTV Bord Nr. 2 vom 21.01.1999 sowie VTV Bord Nr. 2 vom 01.06.1995 ergibt sich der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Nachzahlung von Mehrflugdienststundenvergütung nicht.

76
Der VTV Bord Nr. 2 als (weiterhin anzuwendende) „Vorgängerregelung“ des VTV Cockpit Nr. 6 vom 11.07.2014, auf welchen sich der Kläger zur Begründung seiner Forderung stützt, regelt anders als dieser (dort § 4) keine Mehrflugdienststundenvergütung in Form von Zuschlägen, wie sie der Kläger mit seiner Klage beansprucht. Stattdessen gelten nach § 4 VTV Bord Nr. 2 abhängig von der Anzahl der monatlichen Flugstunden unterschiedliche Stundensätze für die Flugstundenvergütung.

77
Darüber hinaus fehlt es an einer Regelung zur bezahlungswirksamen Flugdienstzeit wie in § 8 Abs. 1MTV Cockpit Nr. 4 vom 01.03.2013, und die Klageforderung legt gänzlich andere Auslösewerte (Anzahl der

monatlichen Flugdienststunden nach VTV Cockpit Nr. 6 vom 11.07.2014 im Gegensatz zur Anzahl der monatlichen Flugstunden nach § 4 VTV Bord Nr. 2) und andere Berechnungsregeln und -sätze (Zuschlag nach § 4 VTV Cockpit Nr. 6 vom 11.07.2014 im Gegensatz zu DM-Stundensatz nach § 4 VTV Bord Nr. 2) zugrunde.

78
Im Ergebnis macht der Kläger gegenüber der ebenfalls an Auslöseschwellen gebundenen Flugstundenvergütung nach § 4 VTV Bord Nr. 2 damit ein aliud geltend, welches die Tarifregelung nicht kennt und welches daher nicht auf diese gestützt werden kann.

79
II. Der klägerische Zahlungsanspruch ergibt sich jedoch aufgrund normativer Tarifgeltung aus § 8 Abs. 1MTV Cockpit Nr. 4 iVm. § 4 VTV Cockpit Nr. 6 iVm. Ziff. III.6 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“. Gemäß § 5 lit. b des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10.11.2009 sind die tariflichen Auslösegrenzen für die Mehrflugdienststundenvergütung in Übereinstimmung mit § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG anteilig entsprechend der Teilzeitquote des Klägers zu errechnen. Die einer solchen anteiligen Berechnung entgegenstehenden Regelungen in § 2 letzter Absatz des Teilzeitarbeitsvertrags und in § 6 Abs. 2 BV TZ/ATZ sind gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1TzBfG iVm. § 134BGB unwirksam.

80
1. Mit der Hilfsbegründung („nachrangig“), der Zahlungsanspruch stütze sich auf eine normative Geltung der Tarifverträge aufgrund seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft, führt der Kläger in der Berufungsinstanz zulässigerweise einen neuen Streitgegenstand ein.

81
a) Es handelt sich insoweit um eine nachträgliche objektive Klagehäufung, auf die

82
§ 263ZPO entsprechend anwendbar ist (BAG 12.09.2006 – 9 AZR 271/06 – BAGE 119, 238, Rn. 16). Über die Zulässigkeit der Klageänderung in der Berufungsinstanz ist nach dem Maßstab des § 533ZPO zu entscheiden (BAG 14.06.2017 – 10 AZR 308/15 – Rn. 38; 14.12.2017 – 2 AZR 86/17 – BAGE 161, 198, Rn. 18).

83
b) Eine Einwilligung der Beklagten iSd. § 533 Nr. 1ZPO liegt nicht vor. Die nachträgliche objektive Klagehäufung ist jedoch sachdienlich iSd. § 533 Nr. 1ZPO.

84
Maßgeblich für die nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilende Sachdienlichkeit ist der Gedanke der Prozesswirtschaftlichkeit, für den es entscheidend darauf ankommt, ob und inwieweit die Zulassung der Klageänderung zu einer sachgemäßen und endgültigen Beilegung des Streits zwischen den Parteien führt, der den Gegenstand des anhängigen Verfahrens bildet und einem anderenfalls zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vorbeugt. Deshalb kommt es für die Beurteilung der Sachdienlichkeit nicht entscheidend darauf an, ob neuer Tatsachenvortrag erforderlich ist. Der Sachdienlichkeit einer Klageänderung stünde nicht einmal entgegen, dass im Fall ihrer Zulassung Beweiserhebungen nötig werden und dadurch die Erledigung des Rechtsstreits verzögert würde. Die Sachdienlichkeit kann unter diesem Blickpunkt im Allgemeinen nur dann verneint werden, wenn ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt werden soll, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann. Besteht zwischen mehreren Streitgegenständen ein innerer rechtlicher oder tatsächlicher Zusammenhang, so ist es regelmäßig sachdienlich, diese Streitgegenstände auch in einem Verfahren zu erledigen (BAG 09.02.2022 – 5 AZR 347/21, Rn. 21; 13.04.2016 – 4 AZR 13/13, Rn. 87 mwN).

85
Davon ausgehend hat die Kammer eine Sachdienlichkeit der Klageerweiterung vorliegend bejaht. Im Falle der Nichtzulassung der Erweiterung müsste die Zahlungsklage abgewiesen werden, obwohl bis auf die Frage der normativen Tarifgeltung alle sich stellenden Fragen im vorliegenden Verfahren ebenfalls zu prüfen wären. In einem Folgeprozess würden sich diese Fragen erneut stellen, sodass unter dem Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit eine Zulassung der Klageänderung geboten war.

86

c) Des Weiteren muss nach § 533 Nr. 2ZPO die in der nachträglichen objektiven Klagehäufung liegende Klageänderung in der Berufungsinstanz auf Tatsachen gestützt werden können, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529ZPO zugrunde zu legen hat, die also entweder vom Arbeitsgericht festgestellt (§ 529 Abs. 1 Nr. 1ZPO) oder als neue Tatsachen berücksichtigungsfähig (§ 529 Abs. 1 Nr. 2ZPO) sind. Dabei richtet sich letzteres nicht nach § 531 Abs. 2ZPO (BAG 21.05.2019 – 2 AZR 574/18 – BAGE 167, 14, Rn. 13 mwN), sondern nach der Vorschrift des § 67 Abs. 4ArbGG (BAG 09.02.2022 – 5 AZR 347/21 – Rn. 23 f.).

87
Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. Zwar ist, wie die Beklagte zu Recht anmerkt, kein Grund ersichtlich, weshalb der Kläger die normative Tarifgeltung erst in der Revisionsinstanz in das Verfahren einzuführen gedachte. Die nunmehrige Berücksichtigung führt jedoch nicht zu einer Verzögerung der Erledigung des Rechtsstreits (§ 67 Abs. 4 Satz 2ArbGG), da die Sache auch insoweit entscheidungsreif ist.

2. Die Beklagte ist unstreitig als Vertragspartei der genannten Tarifregelungen normativ tarifgebunden (§ 3 Abs. 1TVG). Der Kläger hat seine Tarifgebundenheit seit dem 01.12.2012 durch die vorgelegte Mitgliedschaftsbestätigung nachgewiesen.

88
3. Der klägerische Anspruch auf Mehrflugdienststundenvergütung ergibt sich dem Grunde nach aus § 8 Abs. 1MTV Cockpit Nr. 4 iVm. § 4 VTV Cockpit Nr. 6 iVm. Ziff. III.6, III.7 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ iVm. der TV SFO. Gemäß § 5 lit. b des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10.11.2009 gelten für den Kläger aufgrund seiner Teilzeit die in § 4 VTV Cockpit Nr. 6 sowie in Ziff. III.6 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ genannten Auslösegrenzen mit einer Reduzierung auf jeweils 90% der genannten Werte. Das ergibt eine Auslegung des Teilzeitarbeitsvertrags. Entgegenstehende Regelungen sind aufgrund Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1TzBfG gemäß § 134BGB unwirksam.

89
a) Nach Maßgabe von § 2 lit. a) des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10.11.2009 erhält der Kläger eine entsprechend seiner Arbeitszeit nach § 1 auf 90% reduzierte Vergütung. Die Kürzung bezieht sich ausdrücklich auf die jährliche Vergütung einschließlich aller Einmalzahlungen und fixer Zulagen. Nach § 5 lit. b des Teilzeitarbeitsvertrags bleiben u.a. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge „in ihrer jeweils geltenden Fassung und in der für den Teilzeitmitarbeiter sinngemäßen bzw. anteilmäßigen Anwendung“ unberührt. Diese Regelung bedarf der Auslegung (zum Auslegungsmaßstab oben B I 1).

90
b) Der Wortlaut spricht für eine Absenkung der Auslösegrenzen. Die anteilsmäßige Anwendung ist nicht auf eine Kürzung von Leistungen beschränkt, welche Vollzeitarbeitnehmer in voller Höhe erhalten. Vielmehr spricht das Begriffspaar einer „sinngemäßen bzw. anteilsmäßigen Anwendung“ aus objektiver Sicht dafür, dass diese Maßgabe umfassend gelten soll – was auch eine Reduzierung der streitgegenständlichen Auslösegrenzen beinhaltete.

91
c) Aus dem Gesamtzusammenhang der Regelung ergibt sich nichts anderes. Insbesondere steht die Bestimmung in § 2 letzter Absatz des Teilzeitarbeitsvertrags einer anteilsmäßigen Absenkung der Auslösegrenzen nicht entgegen. Diese Vertragsbestimmung ist gemäß § 134BGB wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2BGB unwirksam.

92
aa) Ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer darf nach § 4 Abs. 1 Satz 1TzBfG wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG ist einem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers entspricht. § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1TzBfG für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Auch tarifvertragliche Regelungen müssen mit § 4TzBfG vereinbar sein. Die in dieser Vorschrift geregelten Benachteiligungsverbote stehen nach § 22TzBfG nicht zur Disposition der

Tarifvertragsparteien (BAG 05.12.2024 – 8 AZR 370/20, NZA 2025, 431, Rn. 28; BAG 09.07.2024 – 9 AZR 296/20, NZA 2024, 1513, Rn. 18; BAG 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, BAGE 165, 1, Rn. 47 mwN).

93
bb) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden wegen der Teilzeitarbeit ungleich behandelt und damit benachteiligt, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (BAG 05.12.2024 – 8 AZR 370/20, NZA 2025, 431, Rn. 30; BAG 09.07.2024 – 9 AZR 296/20, NZA 2024, 1513, Rn. 30; BAG 18.01.2023 – 5 AZR 108/22, BAGE 180, 44, Rn. 15; BAG 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A), BAGE 173, 10, Rn. 49, jeweils mwN).

94
Mit § 4 Abs. 1TzBfG wurde § 4 Nr. 1 und Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der RL 97/81/EG umgesetzt. § 4 der Rahmenvereinbarung verbietet es, in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern „schlechter“ zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (EuGH 29.07.2024 – C-184/22 und C-185/22, Rn. 32 mwN). Der Begriff der Beschäftigungsbedingungen iSv. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung umfasst auch Vergütungsbedingungen wie Überstundenzuschläge (EuGH 29.07.2024 – C-184/22 und C-185/22, Rn. 34).

95
Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs werden in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern insbesondere dann ungleich behandelt, wenn sich der für die Entstehung eines Anspruchs bei Vollzeitarbeitskräften maßgebende Schwellenwert bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit vermindert (vgl. EuGH 06.12.2007 – C-300/06, Rn. 36 f.; EuGH 27.05.2004 – C-285/02, Rn. 17). Im Rahmen der Prüfung einer Ungleichbehandlung stellt der Gerichtshof ua. darauf ab, ob es aufgrund der zu überprüfenden Regelung für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Vergleich zu den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung kommt (vgl. EuGH 29.07.2024 – C-184/22 und C-185/22, Rn. 44; ebenso im Vorabentscheidungsverfahren im vorliegenden Prozess, EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 48).

96
cc) Daran gemessen bewirkt § 2 letzter Absatz des Teilzeitarbeitsvertrags eine unmittelbare Ungleichbehandlung bzw. eine schlechtere Behandlung des Klägers iSv. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und – insoweit in unionsrechtskonformer Auslegung – auch iSv. § 4 Abs. 1TzBfG.

97
(1) Der Kläger fällt trotz der ungewöhnlichen Ausgestaltung seines Teilzeitvertrags als Teilzeitbeschäftigter in den Anwendungsbereich der genannten Vorschriften (vgl. EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 34).

98
(2) Die Mehrflugdienststundenvergütung stellt eine Beschäftigungsbedingung iSd. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dar und unterfällt damit der Schutzvorschrift des § 4 Abs. 1TzBfG (vgl. EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 41 ff.).

99
(3) Der Kläger ist mit den bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern vergleichbar.

100
(a) Nehmen die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer während der Zeit ihrer Beschäftigung erwiesenermaßen die gleichen Aufgaben wahr wie die beim selben Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer oder bekleiden sie die gleiche Arbeitsstelle wie diese, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Situation beider Arbeitnehmerkategorien vergleichbar ist (EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 45 mwN).

101
(b) Dies trifft auf den Kläger zu, der ungeachtet seiner Teilzeit unstreitig die gleiche Arbeit und den gleichen Flugdienst verrichtet wie seine Kollegen in Vollzeit. Er ist somit als teilzeitbeschäftigter Flugzeugführer mit der von vollzeitbeschäftigten Flugzeugführern iSv. § 4 Abs. 1 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 3TzBfG vergleichbar (so auch vorbehaltlich einer abschließenden Bewertung durch die nationalen Gerichte EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 46).

102
(4) Der Kläger erfährt durch die unveränderte Anwendung der tariflich geregelten Auslösegrenzwerte nach § 2 letzter Absatz des Teilzeitarbeitsvertrags auch eine ungünstigere Behandlung als seine vergleichbaren in Vollzeit tätigen Kollegen. Er erhält eine Mehrflugdienststundenvergütung dementsprechend erst dann, wenn die für vollzeitbeschäftigte Flugzeugführer geltende Auslösegrenze der ersten Stufe überschritten wird. Entsprechendes gilt für die Auslösegrenzen der zweiten und der dritten Stufe. Somit muss er, um die Mehrvergütung zu erhalten, dieselbe Zahl Flugdienststunden wie ein vollzeitbeschäftigter Flugzeugführer verrichten. Unter diesen Bedingungen erreicht er als teilzeitbeschäftigter Flugzeugführer die für den Anspruch auf die Mehrvergütung erforderlichen Auslösegrenzen entweder nicht oder nur mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit als ein vollzeitbeschäftigter Flugzeugführer (EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 47).

103
Auch wenn sich die Vergütung pro Flugstunde für beide Flugzeugführerkategorien bis zu den Auslösegrenzen gleich darstellt, entsprechen diese identischen Auslösegrenzen bei teilzeitbeschäftigten Flugzeugführern gemessen an ihrer Gesamtarbeitszeit doch einem längeren Flugstundendienst als bei vollzeitbeschäftigten Flugzeugführern und belasten sie damit in höherem Maß als diese. In einer solchen Situation kommt es für den Kläger als teilzeitbeschäftigten Flugzeugführer mithin zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung (EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 48).

104
(5) Diese Ungleichbehandlung wäre nur zulässig, wenn sie durch einen „sachlichen Grund“ gerechtfertigt wäre (EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 49). Das ist nicht der Fall.

105
(a) In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof der Europäischen Union für den vorliegenden Fall auf Folgendes hingewiesen (EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 57 ff.):

106
Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung so zu verstehen, dass eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und von Vollzeitbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten innerstaatlichen Norm wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist.

107
Vielmehr verlangt dieser Begriff, dass die festgestellte unterschiedliche Behandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen, um sichergehen zu können, dass die unterschiedliche Behandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Solche Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung Teilzeitverträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben.

108
Soweit die Beklagte zur Rechtfertigung der festgestellten unterschiedlichen Behandlung das Ziel anführt, eine besondere Arbeitsbelastung im Flugdienst mit Auswirkungen auf die Gesundheit der Flugzeugführer auszugleichen, sowie – in engem Zusammenhang damit – das weitere Ziel, die Fluggesellschaften von einer übermäßigen Heranziehung der Flugzeugführer abzuhalten, stellt der Gerichtshof fest, dass die Bestimmungen der anwendbaren Tarifverträge keinen sachlichen Grund nennen, der die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen könnte, dass insoweit aber die Systematik der Tarifverträge zu berücksichtigen ist.

109
Zweitens verweist der Gerichtshof darauf, dass die vorgesehenen Auslösegrenzen für die Flugdienststunden weder auf objektiv ermittelten Werten oder wissenschaftlichen Erkenntnissen noch auf allgemeinen Erfahrungswerten, zB zu den Auswirkungen der monatlichen Flugstundenhäufung, beruhen. Es scheine daher vorbehaltlich einer Prüfung durch die nationalen Gerichte keine objektiven und transparenten Kriterien zu geben, die es erlaubten, sicherzugehen, dass Anwendung einheitlicher Schwellenwerte für

teilzeitbeschäftigte Flugzeugführer und für vergleichbare vollzeitbeschäftigte Flugzeugführer einem echten Bedarf entsprächen.

110
Drittens müsse eine solche unterschiedliche Behandlung, abgesehen davon, dass sie einem echten Bedarf entsprechen, zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sein. Außerdem müsse dieses Ziel im Einklang mit den Anforderungen der Rechtsprechung in kohärenter und systematischer Weise verfolgt werden.

111
Insofern äußert der Gerichtshof Zweifel, ob die Festlegung einheitlicher Auslösegrenzen für Flugzeugführer, um in den Genuss der Mehrflugdienststundenvergütung zu kommen, im Hinblick auf das Ziel, die Gesundheit der Flugzeugführer vor übermäßiger Arbeitsbelastung zu schützen, angemessen und kohärent sei. Die Festlegung einheitlicher Auslösegrenzen laufe nämlich darauf hinaus, dass die individuellen Auswirkungen, die sich aus der Arbeitsbelastung und den flugspezifischen Zwängen ergeben können, grundsätzlich außer Betracht blieben. Sie laufe auch darauf hinaus, dass die eigentlichen Gründe für das Institut der Teilzeitarbeit keine Berücksichtigung fänden, wie z.B. etwaige außerberufliche Belastungen des betreffenden Flugzeugführers.

112
Im Übrigen sei nicht ausgeschlossen, dass in diesem Zusammenhang ein System zum Arbeitsstundenausgleich, ein Ruhetagesystem oder gar die Festlegung eher wöchentlicher als monatlicher Grenzwerte für Flugdienststunden eine Maßnahme sein möge, die im Hinblick auf die Erreichung des genannten Ziels angemessener und kohärenter sei als die streitgegenständliche.

113
Außerdem stelle sich bei der Festlegung einheitlicher Auslösegrenzen für den Genuss der Mehrvergütung anstelle der Einführung individualisierter Auslösegrenzen nach Maßgabe des Arbeitsvertrags hinsichtlich der teilzeitbeschäftigten Flugzeugführer ein Kohärenzproblem im Hinblick auf das Ziel, dass die Fluggesellschaften davon abgehalten werden sollten, die Flugzeugführer zu übermäßiger Arbeit heranzuziehen. Die Fluggesellschaften trügen die Mehrvergütung nämlich nur jenseits der Auslösegrenze für die Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Flugzeugführer.

114
Abschließend weist der Gerichtshof darauf hin, dass die sparsame Personalbewirtschaftung zu Haushaltserwägungen gehört, die eine Diskriminierung nicht rechtfertigen können.

115
(b) Unter Berücksichtigung dieser Hinweise ist im vorliegenden Fall eine Rechtfertigung der festgestellten Ungleichbehandlung des Klägers als Teilzeitarbeitnehmer durch sachliche Gründe, welche den europarechtlichen Vorgaben entsprechen, nicht ersichtlich.

116
(aa) Soweit die Beklagte die unveränderte Anwendung der tariflichen Auslösegrenzen auch auf Teilzeitkräfte damit rechtfertigt, die Mehrflugdienststundenvergütung diene dem Ausgleich einer erhöhten Belastung des Flugpersonals so hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts in ihrem Urteil vom 19.11.2019 diesen Umstand als Rechtfertigung der einheitlichen Auslösegrenzwerte akzeptiert (zu II 1 a bb (2) der Gründe).

117
Demgegenüber hat der Gerichtshof der Europäischen Union in seinem Urteil vom 19.10.2023 diese Begründung beanstandet, weil die tariflichen Auslösewerte nicht auf objektiv ermittelten Werten oder wissenschaftlichen Erkenntnissen noch auf allgemeinen Erfahrungswerten, z. B. zu den Auswirkungen der monatlichen Flugstundenhäufung, beruhen. Unter Zugrundelegung dieses vom Gerichtshof als dem zur Auslegung des Unionsrecht berufenen Gericht vorgegebenen Maßstabs (zur Kritik an der Linie des EuGH etwa Jungbauer NZA 2024, 304, 306; Kleinebrink/Schomburg ZfA 2024, 435, 442 f.) sind unter Berücksichtigung des Parteivortrags keine objektiven und transparenten Kriterien ersichtlich, welche den Schluss zuließen, dass die undifferenzierten Auslösewerte einem echten Bedarf iSd. Rechtsprechung des Gerichtshofs entsprächen.

118
Darüber hinaus ist eine einheitliche Anwendung der Auslösewerte für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte hinsichtlich der Mehrflugdienststundenvergütung im Anschluss an die Erwägungen des Gerichtshofs als unverhältnismäßig anzusehen. Die fehlende Differenzierung ist unangemessen, weil sie die eigentlichen Gründe für das Institut der Teilzeitarbeit wie zB etwaige außerberufliche Belastungen des betreffenden Flugzeugführers nicht berücksichtigt. Es kann also nicht unterstellt werden, dass die Gesamtbelastung der teilzeitbeschäftigten Flugzeugführer geringer ist als die der vollzeitbeschäftigten. Damit ist der Zweck des Diskriminierungsschutzes für Teilzeitbeschäftigte in seinem Kern berührt.

119
(bb) Weiter folgt die Kammer dem Europäischen Gerichtshof dahingehend, dass wirtschaftliche Erwägungen die festgestellte Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen können (EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 66 mwN).

120
(cc) Sonstige Zwecke der Tarifregelungen, welche einheitliche Auslösewerte für Teilzeitund Vollzeitkräfte rechtfertigen könnten, sind nicht ersichtlich, sodass hierdurch der Pro-ratatemporis-Grundsatz gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG verletzt ist.

121
Soweit die Beklagte vorträgt, die Mehrflugdienststundenvergütung diene dazu, durch eine progressive Verteuerung der Flugstunden den Arbeitgeber von der übermäßigen Inanspruchnahme der Mitarbeiter abzuhalten, so ist diese Begründung offensichtlich ungeeignet, identische Auslösegrenzen für Teilzeit- und Vollzeitkräfte zu rechtfertigen, weil hierdurch für die Arbeitgeberin ein besonderer Anreiz geschaffen würde, vorrangig Teilzeitkräfte für Mehrarbeit heranzuziehen, weil insoweit erst ab einer größeren Zahl von Mehrarbeitsstunden die betreffenden Zuschläge anfielen.

122
dd) Die vom Bundesverfassungsgericht formulierten Grundsätze zum Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Beseitigung einer Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes (vgl. BVerfG 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23, NZA 2025, 492, Rn. 197 ff.) rechtfertigen keine andere Bewertung.

123
Danach gilt: Soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst bereits die von den Tarifvertragsparteien gewollte Regelung ergibt und den Tarifvertragsparteien vielmehr verschiedene Möglichkeiten zur Beseitigung des Gleichheitsverstoßes offenstehen, müssen sie deshalb jedenfalls die Chance zur tarifvertraglichen Korrektur erhalten (BVerfG 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23, NZA 2025, 492, Rn. 200). Hinsichtlich der Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei den Beschäftigungsbedingungen, namentlich beim Arbeitsentgelt, wegen der Teilzeitarbeit verweisen § 4 Abs. 1 und Abs. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der RL 97/81 und in Umsetzung dessen § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2TzBfG allerdings auf den Pro-ratatemporis-Grundsatz, sodass insoweit nicht ersichtlich ist, welche Wahl unter mehreren Möglichkeiten den Tarifvertragsparteien zuzubilligen wäre. Vorliegend kann die Frage dahinstehen, weil nicht die Unwirksamkeit der zugrundeliegenden Tarifregelungen, sondern einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung festzustellen ist, die lediglich an die tarifvertraglichen Vorschriften anknüpft.

124
ee) Der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1, Satz 2TzBfG führt gemäß § 134BGB zur Unwirksamkeit des § 2 letzter Absatz des Teilzeitarbeitsvertrags (vgl. zur Rechtsfolge der Teilnichtigkeit BAG 24.10.2013 – 6 AZR 964/11, NZA-RR 2014, 98, Rn. 18; ErfK/Preis, 25. Aufl. 2025, TzBfG § 4 Rn. 72).

125
d) Aus den gleichen Erwägungen steht auch § 6 Abs. 2 BV TZ/ATZ einer anteilsmäßigen Herabsetzung der tariflichen Auslösegrenzen nicht entgegen. Die Bestimmung ist gemäß § 134BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1, Satz 2TzBfG unwirksam; das Diskriminierungsverbot bindet auch die Betriebspartner (Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Herms, 6. Aufl. 2022, TzBfG § 4 Rn. 139).

126

e) Nach alledem ist § 5 lit. b) des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10.11.2009 dahingehend auszulegen, dass die tarifvertraglichen Auslösegrenzen für den Kläger entsprechend seiner Arbeitszeit auf 90 Prozent zu reduzieren sind.

127
Hierfür streitet neben dem Wortlaut der Vorschrift auch der erkennbare Zweck des § 5 lit. b des Teilzeitarbeitsvertrags, die tariflichen Vorschriften an die Besonderheiten des Teilzeitarbeitsverhältnisses anzupassen. Der zu beachtende Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner geht im Zweifel dahin, eine unionsrechtswidrige Diskriminierung zu vermeiden.

128
4. Würde man § 5 lit. b des Teilzeitarbeitsvertrags nicht in diesem Sinne auslegen, so wären die normativ geltenden Regelungen in § 4 VTV Cockpit Nr. 6 und in Ziff. III.6 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ entsprechend auszulegen. In diesem Fall ergäbe sich der klägerische Anspruch unmittelbar aus den genannten tarifvertraglichen Regelungen.

129
a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften.

130
Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 16.03.2023 – 6 AZR 130/22, BAGE 180, 279, Rn. 13 mwN).

131
b) Dabei sind Tarifnormen grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht geraten. Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel Regelungen treffen, die mit zwingendem höherrangigem Recht in Einklang stehen und damit auch Bestand haben. Lässt eine Tarifnorm eine Auslegung zu, die zu einem mit höherrangigem Recht vereinbaren Ergebnis führt, ist sie in diesem Sinne anzuwenden (BAG 20.11.2019 – 5 AZR 39/19, NZA 2020, 1045, Rn. 27 mwN; MHdB ArbR/Klumpp, 6. Aufl. 2025, § 243 Rn. 33).

132
c) Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs ist eine Reduzierung der tarifvertraglichen Auslösegrenzen für die Berechnung des Anspruchs von Teilzeitarbeitnehmern auf Mehrflugdienststundenvergütung im Wege der Auslegung vorzunehmen. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass die Auslösegrenzen für den Normalfall eines Vollzeitarbeitsverhältnisses gelten sollen. Tarifregelungen, die einer anteilsmäßige Reduzierung für Teilzeitkräfte entgegenstünden (wie § 6 Abs. 2 BV TZ/ATZ) sind nicht ersichtlich. Eine gesetzeskonforme Auslegung entsprechend dem Regelungsgehalt des § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2TzBfG ist daher möglich und geboten.

133
5. Nur sofern man auch eine solche Tarifauslegung nicht für möglich hielte, verstießen§ 4 VTV Cockpit Nr. 6 und in Ziff. III.6 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2TzBfG und wären dementsprechend nach dem oben Gesagten gemäß § 134BGB unwirksam. In diesem Fall ergäbe sich der klägerische Anspruch auf die begehrte Mehrflugdienststundenvergütung unter Berücksichtigung reduzierter Auslösegrenzen aus § 612 Abs. 2BGB.

134
a) Unter Berücksichtigung des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien (hierzu jüngst BVerfG 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23, NZA 2025, 492, Rn. 159 ff.) dürfte die getroffene

Regelung trotz der vom Europäischen Gerichtshof angedeuteten Zweifel (EuGH 19.10.2023 – C-660/20, Rn. 64 und Rn. 65) noch als geeignet und erforderlich anzusehen sein. Sie wäre aber aus den oben ausgeführten Gründen jedenfalls als unangemessen zu bewerten.

135
b) Verstoßen Vereinbarungen gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1TzBfG, sind leistungsgewährende Tarifvertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung der Leistungen – auch teilweise – ausgeschlossen sind (sog. „Anpassung nach oben“. Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2BGB und nicht unmittelbar aus § 4 Abs. 1TzBfG, denn diese Bestimmung enthält allein ein einheitliches Verbot der sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit. Wenn eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gegen § 4TzBfG verstößt und nach § 134BGB insoweit unwirksam ist, ist Richtschnur für die Ermittlung der üblichen Vergütung iSv. § 612 Abs. 2BGB die Vergütung, die der Arbeitgeber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern zahlt (BAG 05.12.2024 – 8 AZR 370/20, NZA 2025, 431, Rn. 54 mwN).

136
6. Der Höhe nach ergibt sich die Klageforderung von 12.115,65 Euro brutto demnach rechnerisch unter Zugrundelegung der klägerseits geleisteten Flugdienststunden im Zeitraum 01.12.2014 bis einschließlich 30.11.2018 sowie unter Absenkung der in § 4 VTV Cockpit Nr. 6 und in Ziff. III.6 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ genannten Auslösegrenzwerte auf 90% entsprechend der vom Kläger gemäß der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen geleisteten Teilzeit. Die Beklagte hat die nicht zuletzt auf ihre Berechnungen zurückgehende (zuletzt beanspruchte) Klagesumme u.a. im Berufungsverfahren mit Schriftsatz vom 01.09.2019 auf S. 4 (Bl. 378 d. A.) unstreitig gestellt. Soweit sie in der letzten Berufungsverhandlung am 22.05.2025 erstmals Zweifel an der zutreffenden Berechnung angemeldet und mitgeteilt hat, sie betrachte die vom Arbeitsgericht ausgeurteilte Summe deshalb nicht als unstreitig, so hat sie ihre Einwände nicht näher konkretisiert; sie konnten daher auch nicht berücksichtigt werden.

137
Im Übrigen wäre die Beklagte mit einem nunmehrigen Bestreiten gemäß § 67 Abs. 4ArbGG präkludiert gewesen. Der diesbezügliche Vortrag hätte im Rahmen der Berufungsbegründung vorgebracht werden müssen. Die Tatsache, dass die Beklagte erst im Rahmen der letzten Terminsvorbereitung auf ihre neuen Einwände gestoßen ist, entschuldigt die Verspätung nicht. Der neue Vortrag würde ggf. auch zu einer Verzögerung führen, da dem Kläger ggf. Gelegenheit zur Stellungnahme hätte gegeben werden müssen.

138
III. Der klägerseits erstinstanzlich gestellte Hilfsantrag festzustellen, es sei kein Teilzeitarbeitsverhältnis zustande gekommen, ist damit nicht zur Entscheidung angefallen. (Hinsichtlich des Umstands, dass dieser Antrag in die Berufungsinstanz gelangt ist, wird auf die Ausführungen des ersten Berufungsurteils vom 19.11.2019, Bl. 467 ff. d.A., zu II 1 b aa der Gründe Bezug genommen).

C.

139
Die Berufung des Klägers ist gleichfalls unbegründet. Das Arbeitsgericht hat seine Feststellungsanträge auf Berücksichtigung zusätzlicher Vergütungsbestandteile bei der Berechnung der Jahresrentenbausteine zutreffend abgewiesen.

140
I. Die Feststellungsanträge sind zulässig. Sie richten sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256ZPO. Zwar können nach § 256 Abs. 1ZPO bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 20.06.2023 – 3 AZR 231/22, BAGE 181, 247, Rn. 23 mwN). Der vorliegende Feststellungsantrag betrifft die Frage, wie die Rentenbausteine des Klägers zu errechnen sind. Sie betrifft demnach den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten. Da hierüber zwischen den Parteien Streit besteht, hat der Kläger auch ein Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung (vgl. BAG 20.06.2023 – 3 AZR 231/22, BAGE 181, 247, Rn. 23 mwN).

141
II. Die Anträge sind unbegründet.

142
1. Im Ausgangspunkt ist es nicht zu beanstanden, dass die Tarifvertragsparteien die Berechnung des rentenfähigen Einkommens gemäß § 5 TV BAV auf die monatlichen Grundvergütungen sowie – soweit geschuldet – den Grundvergütungsanteil eines 13. Gehalts und das Urlaubsgeld begrenzt haben.

143
Dem Arbeitgeber steht bei freiwilligen zusätzlichen Leistungen wie der betrieblichen Altersversorgung ein von den Gerichten zu respektierender Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu. Dies ist seiner Bereitschaft geschuldet, sich freiwillig zu einer von ihm zu finanzierenden betrieblichen Zusatzversorgung zu verpflichten (vgl. etwa BAG 08.12.2020 – 3 AZR 437/18, NZA 2021, 647, Rn. 32; BAG 18.03.2014 – 3 AZR 69/12, BAGE 147, 279, Rn. 26). Zulässig ist es daher, im Rahmen der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung nur an bestimmte Entgeltbestandteile anzuknüpfen. Der Arbeitgeber und auch die Tarifvertragsparteien können die Höhe der Versorgung frei bestimmen. Sie sind auch nicht gehalten, alle Entgeltkomponenten in die Berechnung der Versorgungsbezüge einzubeziehen (BAG 23.02.2021 – 3 AZR 618/19, BAGE 174, 116, Rn. 43; BAG 10. Dezember 2019 – 3 AZR 478/17 – Rn. 64 mwN).

144
2. Darin liegt entgegen der Ansicht des Klägers auch keine unzulässige Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften. Insbesondere ist es nicht geboten, Mehrflugdienststundenvergütungen von Flugzeugführern in Teilzeit anteilig bei der Berechnung des rentenfähigen Einkommens zu berücksichtigen. Die tarifliche Regelung entspricht den Vorgaben des Pro-ratatemporis-Grundsatzes.

145
a) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Diese Regelung beruht auf dem allgemeinen Prinzip, dass die Höhe des Entgelts bei Teilzeitbeschäftigten quantitativ vom Umfang der Beschäftigung abhängt (dazu bereits oben B II 3 c aa). Eine geringere Arbeitszeit darf daher grundsätzlich auch nur quantitativ, nicht aber qualitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit. Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft. Das gilt auch, wenn sich dies lediglich mittelbar ergibt (BAG 23.03.2021 – 3 AZR 24/20, NZA 2021, 860, Rn. 11 mwN)

146
Der Pro-ratatemporis-Grundsatz, also die Gewährung von Arbeitgeberleistungen entsprechend dem Arbeitszeitanteil eines Teilzeitarbeitnehmers, erlaubt eine unterschiedliche Abgeltung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit in quantitativer Hinsicht, indem er dem Arbeitgeber gestattet, das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitkräfte entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitkräften verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus einer Leistungsordnung. Teilzeitkräfte können keine gleich hohen Leistungen aus einer Leistungsordnung bzw. keine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern wie Vollzeitkräfte. Vielmehr ist es zulässig, solche Leistungen anteilig nach dem Beschäftigungsumfang im Vergleich zu einem Vollzeitarbeitnehmer mit gleicher Dauer der Betriebszugehörigkeit zu erbringen (BAG 23.03.2021 – 3 AZR 24/20, NZA 2021, 860, Rn. 12 f. mwN).

147
b) Daran gemessen sind die Regelungen zur Berechnung des rentenfähigen Einkommens gemäß § 5 TV Betriebliche Altersversorgung mit § 4 Abs. 1TzBfG vereinbar.

148
aa) Nach den tariflichen Regelungen wird der Kläger gegenüber seinen in Vollzeit beschäftigten Kollegen nicht ungleich, sondern gerade gleich behandelt. Für alle Arbeitnehmer der Beklagten im Tarifbereich

zählen nach § 5 Abs. 1 lit. a TV BAV lediglich die monatlichen Grundvergütungen sowie – soweit geschuldet – der Grundvergütungsanteil eines 13. Gehalts und das Urlaubsgeld zum rentenfähigen Einkommen. Sonstige Zulagen und Zuschläge bleiben unberücksichtigt (§ 5 Abs. 2 Satz 1 TV BAV). Als Ausnahme hiervon ist lediglich die SFO-Zulage nach der TV SFO gemäß Ziff. III.7 des Eckpunktepapiers „ProjektnameX“ versorgungsfähig. Demgegenüber zählen die Grundvergütungsanteile der Mehrflugdienststunden weder bei den vollzeit- noch bei den teilzeitbeschäftigten Flugzeugführern zum rentenfähigen Einkommen.

149
bb) Dass das rentenfähige Einkommen des Klägers mit Teilzeit 90% damit um 10 Prozent geringer ist als das eines Kollegen in Vollzeit, entspricht dem Pro-ratatemporis-Grundsatz gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG. Soweit der Kläger demgegenüber meint, die in den Vergütungen für die Flugdienststunden enthaltenen Grundvergütungen müssten bis zum Erreichen der jeweiligen Auslösegrenzwerte für die Mehrflugdienststundenvergütung eines Vollzeitmitarbeiters nach dem einschlägigen VTV bzw. dem Eckpunktepapier „ProjektnameX“ berücksichtigt werden, begehrt er eine zusätzliche Privilegierung, die nicht dem Ausgleich einer über das nach § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG zulässige Maß hinausgehenden Schlechterstellung dient. Dabei lässt der Kläger außer Acht, dass seine Teilzeit unstreitig gerade keine reduzierte Anzahl an monatlichen Flugstunden bedeutet, sondern eine zusätzliche Anzahl an gesichert freien Tagen pro Jahr, an welchen die Beklagte ihn also nicht einsetzen kann. Die Zahl der geleisteten Flugstunden beeinflusst daher umgekehrt nicht die Einhaltung des Pro-ratatemporis-Grundsatzes, solange die Teilzeit durch die Gewährung der zugesagten freien Tage verwirklicht wird. Die Mehrbelastung durch die möglicherweise gleiche Zahl an monatlichen Flugdienststunden, wie sie ein Vollzeitmitarbeiter leistet, als Teilzeitmitarbeiter aber an weniger Tagen, wird nicht durch eine Korrektur der verstetigten monatlichen Grundvergütung ausgeglichen, sondern durch die nicht versorgungsfähige Mehrflugdienststundenvergütung und die entsprechend seiner Teilzeit abgesenkten Auslösewerte.

150
Insoweit weist die Beklagte zutreffend darauf hin, dass der Kläger mit seinen Anträgen zur betrieblichen Altersversorgung keine Gleichstellung mit seinen Vollzeit-Kollegen, sondern im Vergleich mit diesen eine Besserstellung verlangt. Er begehrt, bei der Altersversorgung seine Teilzeit aufgrund der geleisteten Stunden nicht zu berücksichtigen, gleichzeitig aber aufgrund der reduzierten Auslösewerte eine höhere Mehrflugdienststundenvergütung und als Teilzeitmitarbeiter 37 zusätzliche freie Tage zu erhalten. Er nimmt also seine Teilzeit mit allen damit einhergehenden Vorteilen in Anspruch, will aber die damit einhergehenden Nachteile nicht in Kauf nehmen. Hierfür bietet das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1TzBfG keine Rechtsgrundlage.

151
cc) Aus der vom Kläger zitierten Entscheidung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 23.02.2021 (3 AZR 618/19, BAGE 174, 116) ergibt sich nichts anderes. Im entschiedenen Fall hat der Senat (gestützt auf Art. 3 Abs. 1GG, nicht auf § 14 Abs. 1TzBfG) entschieden, dass Arbeitnehmer „auf Abruf“ mit einer relativ geringen monatlichen Arbeitszeit (im entschiedenen Fall 40 Stunden pro Monat), die faktisch dauerhaft erheblich über das vereinbarte Kontingent hinaus arbeiten, bei der betrieblichen Altersversorgung nicht dadurch benachteiligt werden dürfen, dass nur die Vergütung für die monatlichen Mindeststunden als rentenfähig berücksichtigt wird. Der Senat hat dieses Ergebnis insbesondere damit begründet, dass weder der Entgeltzweck noch der Versorgungszweck der betrieblichen Altersversorgung es rechtfertigen, Entgeltanteile auszunehmen, die aufgrund der praktischen Handhabung feststehen und damit den Lebensstandard typischerweise prägen (BAG 23.02.2021 – 3 AZR 618/19, BAGE 174, 116, Rn. 51 ff.). Diese Bewertung steht vor dem Hintergrund, dass der Senat den klagenden Arbeitnehmer auf Abruf als vergleichbar mit den Kollegen mit fest vereinbarter Arbeitszeit ansah, weil durch die ständige Mehrarbeit das vereinbarte relativ geringe monatliche Stundenkontingent faktisch bedeutungslos war. Es bestand also kein Unterschied zwischen ihm als faktischem Vollzeitarbeitnehmer und seinen Kollegen, die vertraglich zur Arbeit in Vollzeit verpflichtet waren. Der dortige Kläger wurde also wie ein Vollzeitmitarbeiter eingesetzt, ohne dass sich die für ihn denkbaren Vorteile seiner Abrufarbeit (sofern man solche annimmt) in irgendeiner Form auswirkten. Demgegenüber kommen dem Kläger im vorliegenden Fall trotz der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden die Vorteile seiner Teilzeitarbeit voll zugute. Dieser Teilzeit proportional Rechnung zu tragen, erlaubt der Pro-ratatemporis-Grundsatz gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2TzBfG.

152

dd) Dass rentenfähiges Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 5 Abs. 4 TV BAV mit dem Vierfachen bewertet wird, rechtfertigt keine Berücksichtigung zusätzlicher Vergütungen des Klägers, um ihn in möglichst großem Umfang in den Genuss dieser Steigerung zu bringen. Die Regelung trägt erkennbar dem Umstand Rechnung, dass Einkommen, welches die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, sich in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht leistungserhöhend auswirkt, sodass die Tarifparteien insoweit ein gesteigertes betriebliches Versorgungsbedürfnis gesehen haben. Wenn die Grundvergütung des Klägers in geringerem Umfang als die eines Vollzeitkollegen in diesem nicht rentenwirksamen Bereich liegt, besteht insoweit anteilig für ihn auch ein geringeres Versorgungsbedürfnis in diesem Sinne. Soweit der Kläger meint, die mit der Teilzeit einhergehenden Vorteile würden die entstehenden Nachteile bei der betrieblichen Altersversorgung nicht aufwiegen, so zeigt er damit keine Diskriminierung auf, sondern bekundet allenfalls Vertragsreue in Bezug auf seinen Teilzeitvertrag.

D.

153
Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

154
Da versehentlich die Entscheidung über die Kosten der Revision unterblieben ist, werden die Parteien auf die Möglichkeit der Ergänzung gemäß § 321 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO hingewiesen.

155
E. Gegen die vorliegende Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben, weil die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht erfüllt sind. Insbesondere wirft der Fall nach den Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union und des Bundesarbeitsgerichts im vorliegenden Verfahren keine weiteren entscheidungserheblichen und klärungsbedürftigen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.