

# BUNDEARBEITSGERICHT



10 AZR 101/10  
17 Sa 666/09  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. Februar 2011

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und Mestwerdt sowie die ehrenamtliche Richterin Zielke und den ehrenamtlichen Richter Züfle für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. November 2009 - 17 Sa 666/09 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. März 2009 - 12/7 Ca 7071/08 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berücksichtigung von Vordienstzeiten der Klägerin bei der Fluggesellschaft EuroBerlin (*künftig: EE*) bei der Berechnung von Leistungen nach dem Tarifvertrag Übergangsvorsorge für Flugbegleiter. 1

Die 1969 geborene Klägerin ist seit dem 30. Oktober 1994 bei der Beklagten als Flugbegleiterin beschäftigt. Zuvor war sie in gleicher Funktion vom 2. Juli 1990 bis zum 29. Oktober 1994 bei der EE tätig. 2

Die Beklagte war Minderheitsgesellschafterin der EE, die im Zuge der deutschen Wiedervereinigung aufgelöst wurde. Nach vorangegangenen Verhandlungen mit der Gewerkschaft ÖTV und dem Betriebsrat der EE stellte die Beklagte zeitlich gestaffelt einen Teil der Kabinendienstmitarbeiter der EE ein. Anlässlich dieser Verhandlungen hat der Mitarbeiter G der Beklagten am 26. Mai 1993 einen Vermerk verfasst, der auszugsweise wie folgt lautet: 3

„Im o. g. Gespräch wurde auf Grundlage des Entwurfes ‚Regelungspunkte zur Einstellung der EuroBerlin-Kabinen-Mitarbeiter bei der DLH‘ vom 10.11.1992 Einigkeit über folgende Punkte herbeigeführt:

...

3. Vordienstzeiten werden zu 100 % angerechnet. Bezüglich der Seniorität wurde keine Einigkeit erreicht.“

In dem abschließend durch die Beklagte und die ÖTV erstellten „Ergebnisprotokoll zur Einstellung der EuroBerlin-Kabinenmitarbeiter bei der DLH“ vom 22. Juni 1993 heißt es auszugsweise:

**„I. Regelungen zur Einstellung**

...

3. Der Eintritt bei der DLH erfolgt ohne Probezeit und Eignungsuntersuchung. Die Mitarbeiter werden nach dem sogenannten ‚Ready-Entry-Prinzip‘ umgeschult.
4. Die Vergütung des Kabinenpersonals (CdC und FB) bei Einstellung richtet sich nach der Lufthansa Express-Vergütungstabelle. Die Mitarbeiter werden entsprechend der Anzahl ihrer vollendeten Dienstjahre eingestuft, maximal jedoch in Stufe vier.
5. Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der ersten Einstellung eines EE-Mitarbeiters bei der DLH tatsächlich in einem Beschäftigungsverhältnis bei der EE standen, aber später bei der DLH eintreten, erhalten über Ziffer 4 hinaus bei ihrer Einstufung das Datum der ersten Einstellung eines EE-Mitarbeiters bei der DLH (technisches Einstellungsdatum) zugrunde gelegt. Das technische Einstellungsdatum gilt für die zu diesem Zeitpunkt eingestellten Mitarbeiter sowie die im obigen Sinne kollektiv Gleichbehandelten, also folgende Tatbestände:
  - a) Stufensteigerungen
  - b) Seniorität
  - c) Krankengeldzahlungsfristen
  - d) Kündigungsfristen
  - e) JubiläenFür alle übrigen Tatbestände gilt das arbeitsrechtliche Eintrittsdatum, d. h., dass z. B. der Zuschlag zum Urlaubsgeld und das 13. Gehalt nach Einstellung bei der DLH anteilig berechnet werden.
6. Vordienstzeiten bei der EE werden den Mitarbeitern bezüglich folgender Tatbestände angerechnet:
  - a) Krankengeldzahlungsfristen
  - b) Kündigungsfristen
  - c) Jubiläen
  - d) Seniorität

Bis zur Einstellung des letzten EE-Mitarbeiters bei der DLH werden vorher eingestellte EE-Mitarbeiter der Senioritätsliste nicht zugeordnet, sondern erhalten eine vorläufige technische Lehrgangsnummer.

Die Tarifpartner sind sich darüber einig, dass hinsichtlich Ziffer 5 b) und Ziffer 6 d) eine Regelung im Tarifvertrag Förderungsaufstieg vom 9. Februar bzw. 10. April 1979 notwendig ist und insoweit eine redaktionelle Umsetzung erfolgen muss.“

Im Folgenden schlossen die Parteien den von der Beklagten für eine 5  
Vielzahl von Verträgen vorformulierten und gestellten Arbeitsvertrag vom  
26. August 1994, der auszugsweise lautet:

**„2. Rechte und Pflichten**

(1)

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus den für Lufthansa Express geltenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung, sowie aus den für Lufthansa Express gültigen Dienstvorschriften und Arbeitsanweisungen und aus den Bestimmungen dieses Vertrages.

...

**4. Vergütung**

(1)

Im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit und unter Anrechnung der bei der EuroBerlin Fluggesellschaft vollendeten Dienstjahre wird Frau B in die Beschäftigungsgruppe der Stewardessen/Stewards/Lufthansa Express Stufe 04 des Vergütungstarifvertrages eingruppiert.

...

**5. Zusätzliche Altersversorgung**

Lufthansa hat für die Mitarbeiter der Division Lufthansa Express eine Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) geschaffen. Der entsprechende Versorgungstarifvertrag und die VBL-

Satzung finden in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.

## **6. Sonstiges**

(1)

Vordienstzeiten bei der EuroBerlin Fluggesellschaft werden für die Berechnung

- der Dauer der Zahlung von Krankenbezügen gemäß MTV
- von Jubiläen und Fristen für Firmenleistungen
- der Seniorität
- der Kündigungsfrist
- hinsichtlich der Gewährung von Flugpreisermäßigungen (ohne Rechtsanspruch)

in vollem Umfang angerechnet.

Maßgeblich ist das Eintrittsdatum bei der EuroBerlin Fluggesellschaft, also der 02.07.1990.

(2)

Maßgebend für die Festlegung des Datums für Stufensteigerungen gemäß VTV Bord (max. Stufe 4) ist das Datum der ersten Einstellung eines EuroBerlin-Mitarbeiters bei der Deutschen Lufthansa, also der 01.01.1994.“

Der Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter in der Neufassung vom 1. Juli 2003 (*künftig: TV ÜV 2003*) lautet ua.: 6

### **„§ 2 Firmenrente**

(1) Flugbegleiter haben einen Anspruch auf Zahlung der Firmenrente, wenn sie wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze (§ 19 MTV Kabine) mit dem 55. oder ggf. einem späteren Lebensjahr aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis ausscheiden, ohne dass sie bereits Anspruch auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente haben.

(2) Die Zahlung der Firmenrente beginnt in dem Monat nach dem altersbedingten Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis und endet im Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der gesetzlichen Alters-

rente, spätestens mit dem vollendeten 63. Lebensjahr.

...

(3) Die Firmenrente besteht aus einem Grundbetrag und aus einem Zusatzbetrag. Der Grundbetrag beträgt nach einer Gesamtbeschäftigungszeit von 23 Jahren\*\* 60 % der vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuletzt bezogenen und mit dem Umstellungsfaktor 0,9717 (100 : 95 : 13 x 12) multiplizierten Gesamtvergütung (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage).

\*\* Siehe Protokollnotiz II

...

(4) Der Anspruch auf Firmenrente entsteht bereits vorzeitig, wenn der/die Flugbegleiter(in) nach dem vollendeten 45. Lebensjahr dauernd flugdienstuntauglich im Sinne von § 20 MTV Kabine geworden ist. Die Zahlung der Firmenrente beginnt am Ersten des Monats nach Beendigung des fliegerischen Arbeitsverhältnisses.

...

### **§ 17 Flugdienstuntauglichkeitsversicherung**

(1) Lufthansa verpflichtet sich, für Flugbegleiter ab Beginn ihres 6. fliegerischen Dienstjahres im Konzern eine Flugdienstuntauglichkeitsversicherung abzuschließen. Anspruch auf die Versicherungssumme besteht nur, wenn das fliegerische Arbeitsverhältnis deshalb vorzeitig endet, weil der Flugbegleiter im Sinne von § 20 MTV Kabine dauernd flugdienstuntauglich geworden ist.

(2) Ab 01.01.2006 betragen die Versicherungssummen in Abhängigkeit von Dienstalter und Beschäftigtengruppe:

...

(5) Die Prämien zu der Flugdienstuntauglichkeitsversicherung werden bis zum vollendeten 45. Lebensjahr von Lufthansa getragen.“

Die Protokollnotiz II zum TV ÜV 2003 lautet auszugsweise:

7

„(2) Für Flugbegleiter, die bei ihrer Einstellung/Wiedereinstellung das 32. Lebensjahr vollendet hatten, gilt § 2 Abs. (3) mit folgender Maßgabe:

Beträgt die Gesamtbeschäftigungszeit bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres rechnerisch weniger als 276 volle Beschäftigungsmonate, wird die Firmenrente gemäß § 2 Abs. (3) je fehlendem Beschäftigungsmonat um 1/276 gekürzt.“

Der zum Zeitpunkt des Eintritts der Klägerin bei der Beklagten geltende 8  
Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter idF vom 31. August 1992  
(TV ÜV 1992) hatte in Auszügen folgenden Inhalt:

**„§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand**

...

(2) Leistungen aus diesem Tarifvertrag werden gewährt als:

- a) Firmenrente
- b) Versichertenrente
- c) Leistungen aus der Berufsuntauglichkeitsversicherung

Die Vorschriften über die Firmenrente und die Versichertenrente (§ 2 ff.) gelten nur für Flugbegleiter, die das 32. Lebensjahr vollendet haben und in einem ungekündigten fliegerischen Arbeitsverhältnis stehen. Die Zusage der Firmenrente gilt von dem Zeitpunkt an, in dem der Flugbegleiter vom Geltungsbereich des Satzes 2 erfasst wird.

...

**§ 2 Firmenrente**

(1) Der Flugbegleiter hat einen Anspruch auf Zahlung der Firmenrente, wenn er wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze mit dem 55. oder ggf. einem späteren Lebensjahr aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne dass er bereits Anspruch auf Versorgungsleistungen der VBL/AV hat.

...

(3) Die Firmenrente besteht aus einem Grundbetrag und aus einem Zusatzbetrag. Der Grundbetrag beträgt 60 % der vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuletzt bezogenen Gesamtvergütung (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage).

...

(5) Der Anspruch auf Firmenrente entsteht bereits vorzeitig, wenn das fliegerische Arbeitsverhältnis nach vollendetem 45. Lebensjahr deshalb vorzeitig endet, weil der Flugbegleiter dauernd fluguntauglich im Sinne von § 20 Abs. (1) a) und b) MTV BO geworden ist. Der Anspruch auf Firmenrente entsteht jedoch nicht, wenn die Fluguntauglichkeit zugleich Versorgungsleistungen der VBL/AV auslöst.

...

### **§ 7 Berufsuntauglichkeitsversicherung**

(1) Die DLH verpflichtet sich, für die Flugbegleiter ab Beginn ihres 4. fliegerischen Dienstjahres im Konzern eine Berufsuntauglichkeitsversicherung abzuschließen. Anspruch auf die Versicherungssumme besteht nur, wenn das fliegerische Arbeitsverhältnis deshalb vorzeitig endet, weil der Flugbegleiter im Sinne von § 20 Abs. (1) a) und b) MTV BO dauernd fluguntauglich geworden ist.

(2) Die Versicherungssummen betragen:

bis zum vollendeten 30. Lebens-		
jahr	DM	20.000,--
im 31. Lebensjahr bis zum voll-		
endeten 32. Lebensjahr	DM	50.000,--
im 33. Lebensjahr bis zum voll-		
endeten 40. Lebensjahr	DM	100.000,--
im 41. Lebensjahr	DM	110.000,--
im 42. Lebensjahr	DM	120.000,--
im 43. Lebensjahr	DM	130.000,--
im 44. Lebensjahr	DM	140.000,--
im 45. Lebensjahr	DM	150.000,--

Mit Wirkung vom 01.01.1991 werden die Versicherungssummen um 25 % angehoben.

(3) Die Prämien zu der Berufsuntauglichkeitsversicherung werden bis zum vollendeten 45. Lebensjahr von der DLH getragen.



#### **Protokollnotiz IV**

(1) Für Flugbegleiter, die bei ihrer Einstellung/Wiedereinstellung das 32. Lebensjahr vollendet hatten, gilt § 2 Abs. (3) mit folgender Maßgabe:

Beträgt die Gesamtbeschäftigungszeit bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres rechnerisch weniger als 276 volle Beschäftigungsmonate, wird die Firmenrente gemäß § 2 Abs. (3) je fehlendem Beschäftigungsmonat um 1/276 gekürzt.

(2) Für Flugbegleiter, die bei ihrer Einstellung/Wiedereinstellung das 28. Lebensjahr vollendet hatten, gelten bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres anstelle der Staffe- lung gemäß § 7 Abs. (2) folgende mit Wirkung vom 01.01.1991 um 25 % angehobene Versicherungssummen:

im 4. und 5. Beschäftigungsjahr	DM	50.000,--
6. bis 13. Beschäftigungsjahr	DM	100.000,--
14. Beschäftigungsjahr	DM	110.000,--
15. Beschäftigungsjahr	DM	120.000,--
16. Beschäftigungsjahr	DM	130.000,--
17. Beschäftigungsjahr	DM	140.000,--

Wiedereingestellten Flugbegleitern werden bis zu drei frühere Beschäftigungsjahre angerechnet; bis zu drei weitere Jahre werden angerechnet, wenn der wiederein- gestellte Flugbegleiter nach Vollendung des 33. Lebens- jahres ausgeschieden war.“

Mit Schreiben vom 10. Juli 1995 teilte der Leiter Tarifpolitik Konzern der  
Beklagten der Gewerkschaft ÖTV mit:

9

„...“

auf Ihre Bitte bestätigen wir, dass zu Gunsten der in den Kabinendienst der Lufthansa übernommenen ehemaligen EuroBerlin-Mitarbeiter dort verbrachte Beschäfti- gungsjahre im Rahmen der Wartezeit der sogenannten Loss-of-Licence Versicherung angerechnet werden.

...“

Ein an die ehemaligen EuroBerlin-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ge- richtetes Schreiben aus Dezember 1995 lautet auszugsweise:

10

„...“

im Sommer dieses Jahres sicherte Lufthansa gelegentlich einer Tarifverhandlung zu, Ihnen die bei EuroBerlin verbrachten Beschäftigungsjahre im Rahmen der Wartezeit für die Berufsunfähigkeitsversicherung anzurechnen. Konkret bedeutet dies, dass Sie im Falle von dauernder Flugdienstuntauglichkeit Anspruch auf Versicherungsleistungen haben. Die gemäß Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter erforderliche Wartezeit von drei Jahren sieht die DLH durch Ihre frühere Tätigkeit bei EuroBerlin als erfüllt an.“

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihre bei der EE verbrachten Beschäftigungsjahre seien bei der Berechnung der Firmenrente und der Versicherungssummen der Flugdienstuntauglichkeitsversicherung nach dem TV ÜV 2003 zu berücksichtigen. Dies folge aus Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 zweiter Spiegelstrich ihres Arbeitsvertrags („*Fristen für Firmenleistungen*“).

11

Die Klägerin hat beantragt

12

1. festzustellen, dass hinsichtlich der Berechnung ihrer Ansprüche auf Zahlung der Firmenrente gemäß §§ 2, 3 des Tarifvertrags Übergangsversorgung für Flugbegleiter in der Neufassung vom 1. Juli 2003 die seitens der Klägerin bei der Fluggesellschaft EuroBerlin verbrachten Vordienstzeiten seit dem 2. Juli 1990 anzurechnen sind;
2. festzustellen, dass hinsichtlich der Berechnung der Versicherungssummen der Flugdienstuntauglichkeitsversicherung gemäß § 17 des Tarifvertrags Übergangsversorgung für Flugbegleiter in der Neufassung vom 1. Juli 2003 die seitens der Klägerin bei der Fluggesellschaft EuroBerlin verbrachten Vordienstzeiten seit dem 2. Juli 1990 zu berücksichtigen sind.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Meinung, der Formulierung im Arbeitsvertrag der Parteien sei auch unter Beachtung der Unklarheitenregel des § 305c Abs.2 BGB nicht die ihr durch die Klägerin gegebene Bedeutung beizumessen. Aus der Systematik des Arbeitsvertrags und der Zusammenfassung der Begriffe „Jubiläen und Fristen für Firmenleistungen“ folge, dass mit den Firmenleistungen nur untergeordnete und mit

13

Jubiläumsszuwendungen vergleichbare Leistungen gemeint sein könnten. Die Übergangsvorsorge werde wegen ihrer besonderen finanziellen Bedeutung hiervon nicht erfasst.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 14

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. 15

A. Die zulässigen Klageanträge sind unbegründet. Für eine Berücksichtigung der durch die Klägerin bei der EE zurückgelegten Vordienstzeiten besteht weder bei der Berechnung der Firmenrente (§§ 2, 3 TV ÜV 2003) noch bei der Flugdienstuntauglichkeitsversicherung (§ 17 TV ÜV 2003) eine rechtliche Grundlage. 16

I. Das für beide Klageanträge erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO liegt vor. Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses kann erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Das Feststellungsinteresse ist dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (BAG 21. April 2010 - 4 AZR 755/08 - Rn. 19, EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 9). Dem steht auch nicht der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage entgegen. Durch die Feststellungsklage ist in solchen Fällen eine sachgemäße, einfachere 17

Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen, und prozesswirtschaftliche Erwägungen sprechen damit gegen einen Zwang zur Leistungsklage (*BAG 27. Mai 2008 - 3 AZR 893/06 - Rn. 24*). Diese Voraussetzungen liegen vor.

II. Die Beklagte ist unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zur Anrechnung der Vordienstzeiten bei Firmenrente und Flugdienstuntauglichkeitsversicherung verpflichtet. 18

1. Die kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Tarifverträge, insbesondere der TV ÜV 2003, sehen keine Berücksichtigung der bei der EE zurückgelegten Vordienstzeiten vor. 19

2. Ein Anspruch auf Berücksichtigung der bei der EE zurückgelegten Beschäftigungsjahre folgt auch nicht aus den Regelungen des Arbeitsvertrags. Die in Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 vereinbarte Anrechnung von Vordienstzeiten für die Berechnung von „Fristen für Firmenleistungen“ bezieht sich nicht auf Beschäftigungszeiten im Sinne des TV ÜV 2003. Dies ergibt die Auslegung der Vertragsklausel. 20

a) Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags vom 26. August 1994 um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. 21

b) Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung (*Senat 20. Januar 2010 - 10 AZR 914/08 - Rn. 12, AP BGB § 305c Nr. 12 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 18*). Sie sind 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 konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der 22

Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags 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. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*Senat 25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 19, NZA 2010, 1355*).

Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt voraus, dass die Auslegung der einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt, von denen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht. Der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber muss bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen (*Senat 25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 20, NZA 2010, 1355*).

23

c) Ausgehend von diesen Grundsätzen verpflichtet Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags die Beklagte nicht, die bei der EE zurückgelegten Vordienstzeiten bei der Berechnung der Firmenrente und der Versicherungssumme der Flugdienstuntauglichkeitsversicherung anzurechnen. Nach dem Verständnis eines durchschnittlich informierten Arbeitnehmers der beteiligten Verkehrskreise kann der Klausel keine solche Bedeutung beigemessen werden.

24

aa) Nach ihrem Wortlaut bestimmt die Vertragsklausel die Anrechnung der Vordienstzeiten für die Berechnung der „Fristen für Firmenleistungen“. Unter den Begriff der Firmenleistung können grundsätzlich auch Leistungen aus dem TV ÜV fallen; in § 2 Abs. 6 TV ÜV 1992 wurde dieser Begriff ausdrücklich verwendet. Die tarifliche Regelung enthält auch Fristen. Eine Frist ist ein abgegrenzter, also bestimmter oder jedenfalls bestimmbarer Zeitraum. Nach

25

allgemeinem Sprachverständnis ist eine Frist ua. als Wartezeit aufzufassen (vgl. *Wahrig Deutsches Wörterbuch 8. Aufl.*). Eine Frist kann dabei unterschiedlichen Zwecken dienen; sie kann beispielsweise Rechte begründen oder erlöschen lassen (*Palandt/Ellenberger BGB 70. Aufl. § 186 Rn. 3*). In diesem Sinne bestimmen die Gesamtbeschäftigungszeiten darüber, ob die Firmenrente als Übergangsversorgungsleistung anteilig oder in voller Höhe zu gewähren ist und wie hoch die Versicherungssumme der Flugdienstuntauglichkeitsversicherung ist.

bb) Die gebotene Berücksichtigung des Wortlauts und der Systematik des gesamten Formularvertrags steht aber mit einer die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB ausschließenden Deutlichkeit der Annahme entgegen, Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 zweiter Spiegelstrich des Arbeitsvertrags erfasse auch Leistungen der Übergangsversorgung. Der Begriff „Fristen für Firmenleistungen“ umfasst vielmehr erkennbar nur solche Sachverhalte, die mit den weiteren genannten Tatbeständen nach der Art des Anspruchs und seiner Bedeutung für das Arbeitsverhältnis vergleichbar sind. 26

(1) Ziff. 2 des Arbeitsvertrags bestimmt unter der Überschrift „Rechte und Pflichten“ allgemein, dass sich die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien aus den jeweils geltenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ergeben. Dabei handelt es sich um eine dynamische Verweisklausel. Eine besondere Erwähnung der Übergangsversorgung findet sich im Arbeitsvertrag nicht, sondern nur in den in Bezug genommenen Tarifregelungen. Ebenso wenig enthält Ziff. 2 eine allgemeine Regel zur Anrechnung von Vordienstzeiten. 27

(2) Gemäß Ziff. 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags sind bei der EE vollendete Dienstjahre insofern angerechnet worden, als die Klägerin (*entsprechend Abschn. I Ziff. 4 des Ergebnisprotokolls vom 22. Juni 1993*) in Stufe 04 des Vergütungstarifvertrags (VTV) eingruppiert wurde. Ziff. 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrags trifft dazu eine ergänzende Regelung und legt das Datum für Stufensteigerungen gemäß dem VTV Bord fest. Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags zählt in insgesamt fünf Spiegelstrichen weitere Tatbestände auf, bei 28

denen die Vordienstzeiten zur Anrechnung gelangen sollen. Die „Dauer der Zahlung von Krankenbezügen gemäß MTV“, die „Seniorität“, die „Kündigungsfrist“ sowie die „Gewährung von Flugpreisermäßigungen“ sind gesondert aufgeführt; „Jubiläen“ und „Fristen für Firmenleistungen“ werden unter einem Gliederungspunkt gemeinsam genannt. Aus dieser Vertragsgestaltung wird deutlich, dass mit dem Begriff „Fristen für Firmenleistungen“ gerade nicht sämtliche arbeitgeberseitigen Zuwendungen gemeint sind. Anderenfalls hätte es keiner gesonderten Erwähnung bestimmter Leistungen bedurft.

(3) Die in Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags neben den „Firmenleistungen“ genannten Anrechnungstatbestände unterscheiden sich nach ihrer Art und ihrer Bedeutung für das Arbeitsverhältnis so erheblich von den Leistungen der Übergangsversorgung, dass sie bei verständiger Betrachtungsweise nicht miteinander in Bezug gebracht werden können. 29

(a) Die in Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags konkret beschriebenen Anrechnungstatbestände sind solche, die nur im bestehenden Arbeitsverhältnis Bedeutung erlangen. Demgegenüber kommen Flugdienstuntauglichkeitsversicherung und Firmenrente erst dann zum Tragen, wenn das Arbeitsverhältnis entweder vorzeitig wegen Flugdienstuntauglichkeit (§ 2 Abs. 4, § 17 Abs. 1 Satz 2 TV ÜV 2003 iVm. § 20 MTV Kabine) oder aufgrund der tarifvertraglichen besonderen Altersgrenze (§ 19 MTV Kabine) endet. 30

(b) Die wirtschaftliche Bedeutung der Leistungen für den Beschäftigten bei Jubiläen ist begrenzt. Beim 10-jährigen Jubiläum erhält der Beschäftigte eine Anstecknadel, beim 25-jährigen bzw. 40-jährigen Jubiläum eine Urkunde, einen Freiflug, und - abhängig von den Regelungen des MTV - eine tarifliche Sonderzuwendung sowie zwei bis vier Tage Sonderurlaub. Darüber hinaus findet jeweils eine Feierstunde unterschiedlicher Ausgestaltung statt. 31

(c) Demgegenüber kommt der Übergangsversorgung eine herausgehobene Bedeutung für das fliegerische Personal zu. Nach § 19 MTV Kabine endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird. Die Übergangsver- 32

sorgung dient dem Ausgleich dieser Verkürzung der Erwerbsbiografie in der Luftfahrt und hat den Charakter einer sozialen Absicherung bis zum Erreichen des Alters, in dem Altersversorgungsleistungen erbracht werden. Sie dient mithin der Überbrückung einer erwarteten Arbeitslosigkeit (*BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 678/02 - zu A II 5 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 31*). Darüber hinaus sichert das tarifliche System der Übergangsversorgung das branchenspezifische Risiko der Flugdienstuntauglichkeit ab. Bis zum vollendeten 45. Lebensjahr erfolgt dies durch die Flugdienstuntauglichkeitsversicherung, danach durch die vorzeitige Gewährung der Firmenrente (§ 2 Abs. 4 TV ÜV 2003).

(d) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Bedeutung der Anrechnung von Vordienstzeiten bei Leistungen nach dem TV ÜV relativiere sich dadurch, dass der TV ÜV 1986 keine der Protokollnotiz II des TV ÜV 2003 entsprechende Regelung enthalten habe, ist rechtsfehlerhaft. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses galt nicht der TV ÜV 1986, sondern der TV ÜV 1992, dessen Protokollnotiz IV Abs. 1 inhaltlich der Protokollnotiz II Abs. 2 des TV ÜV 2003 entspricht. Damit war bereits bei Einstellung der früheren EE-Beschäftigten die Gesamtbeschäftigungszeit für die Berechnung der Firmenrente jedenfalls für solche Flugbegleiter von Bedeutung, die das 32. Lebensjahr vollendet hatten. 33

(4) Es bleibt auch ein hinreichender Anwendungsbereich für die streitgegenständliche Vertragsregelung. So gewährt die Beklagte ihren Beschäftigten ab einer bestimmten Beschäftigungszeit vergünstigte Baudarlehen. Ebenso ist die Leistung von Sterbegeld von einer Mindestbeschäftigungszeit abhängig. Dabei handelt es sich um Leistungen, die nach Art und Werthaltigkeit mit den Leistungen bei einem Firmenjubiläum vergleichbar sind. 34

3. Eine Verpflichtung zur Anrechnung der Vordienstzeiten folgt nicht aus dem Vermerk des Mitarbeiters G vom 26. Mai 1993. Dieser enthält kein nach außen gerichtetes Leistungsversprechen an die Belegschaft. Es handelt sich um eine mit „Intern“ deklarierte Zusammenfassung eines Gesprächs mit Gewerkschaftsvertretern am 27. Januar 1993. Ein Rechtsbindungswille der Be- 35



klagen lässt sich daraus nicht ableiten. Das abschließende Ergebnisprotokoll vom 22. Juni 1993 nennt unter Abschn. I Ziff. 6 nur noch bestimmte Anrechnungstatbestände, ohne die Firmenrente und die Flugdienstuntauglichkeitsversicherung zu erwähnen.

4. Ein Anspruch auf Anrechnung der Vordienstzeiten für die Berechnung von Leistungen der Flugdienstuntauglichkeitsversicherung gemäß § 17 TV ÜV 2003 ergibt sich für die Klägerin auch nicht aus dem an die ehemaligen EE-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter gerichteten Schreiben der Beklagten aus Dezember 1995. Die darin enthaltene Gesamtzusage beschränkte sich auf den Verzicht auf die Wartezeit gemäß § 7 Abs. 1 TV ÜV 1992. 36

a) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder den nach einem abstrakten Merkmal bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet. Ihrer bedarf es nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von dieser Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an. Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die betreffenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Von einer seitens der Arbeitnehmer angenommenen Zusage kann sich der Arbeitgeber individualrechtlich nur durch Änderungsvertrag oder wirksame Änderungskündigung lösen (*BAG 23. September 2009 - 5 AZR 628/08 - Rn. 22, AP BGB § 157 Nr. 36 = EzA BGB 2002 § 151 Nr. 1*). Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat, richtet sich gemäß §§ 133, 157 BGB nach den für Willenserklärungen geltenden Regeln. Gesamtzusagen sind nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen. Maßgeblich ist der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers (*BAG 22. Dezember 2009 - 3 AZR 136/08 - Rn. 23,* 37

*EzA BetrAVG § 1b Nr. 7; 16. Oktober 2007 - 9 AZR 170/07 - Rn. 15, BAGE 124, 210*). Als typische Willenserklärung unterliegt die Auslegung einer Gesamtzusage der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung (*Senat 23. Mai 2007 - 10 AZR 363/06 - Rn. 16, AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 24*).

b) Danach hat sich die Beklagte in ihrem an die ehemaligen EE-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter gerichteten Schreiben verpflichtet, die Wartezeit für die Berufsuntauglichkeitsversicherung (§ 7 Abs. 1 Satz 1 TV ÜV 1992) durch die frühere Tätigkeit bei der EE als erfüllt anzusehen. Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. Jedenfalls für die früheren Mitarbeiter/innen der EE, die zum Zeitpunkt des Eintritts bei der Beklagten das 28. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, ist damit keine darüber hinausgehende Anerkennung bestimmter Vordienstzeiten verbunden gewesen. 38

aa) Nach dem Wortlaut des Schreibens sagte die Beklagte ausschließlich zu, Vorbeschäftigungszeiten „im Rahmen der Wartezeit“ anzurechnen und diese damit als erfüllt anzusehen. Auch eine Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der tariflichen Regelung und des Sinn und Zwecks der Zusage ergibt für die Gruppe der bei Einstellung unter 28-Jährigen kein anderes Auslegungsergebnis. Der TV ÜV 1992 differenzierte bei der Berechnung der Versicherungssummen nach dem Lebensalter der Flugbegleiter zum Zeitpunkt ihrer Einstellung. Flugbegleiter, die das 28. Lebensjahr vollendet hatten, sollten bei Eintritt einer Flugdienstuntauglichkeit iSv. § 20 MTV eine nach ihren Beschäftigungsjahren zu berechnende Versicherungssumme erhalten (*Protokollnotiz IV Abs. 2 TV ÜV 1992*). Demgegenüber sollten Flugbegleiter, die bei ihrer Einstellung das 28. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, gemäß § 7 Abs. 2 TV ÜV 1992 im Versicherungsfall eine Versicherungssumme erhalten, deren Höhe sich ausschließlich nach dem jeweiligen Lebensalter berechnete. Zur letztgenannten Gruppe gehörte die Klägerin. Für diese Gruppe führte ein Verzicht auf die Wartezeit dazu, dass sie unmittelbar mit dem Eintritt bei der Beklagten im Fall der Flugdienstuntauglichkeit einen Leistungsanspruch gemäß § 7 Abs. 2 TV ÜV 1992 hatte. Der Zweck der Zusage war damit erfüllt. Die Höhe des Leistungsanspruchs bestimmte sich nach der damaligen Regelung 39

unabhängig von den zurückgelegten Beschäftigungsjahren. Damit gab es aus Sicht dieser Erklärungsempfänger keinen Anhaltspunkt, der für eine weitergehende Anrechnung von Vordienstzeiten sprach. Der Umstand, dass spätere Tarifänderungen die Versicherungssummen vom Dienstalter abhängig machten, kann für die Auslegung des Schreibens aus dem Jahre 1995 keine Berücksichtigung finden.

bb) Ob dem Schreiben für die Gruppe der bei Eintritt bereits 28-Jährigen wegen der Protokollnotiz IV Abs. 2 TV ÜV 1992 eine andere Bedeutung zuzumessen ist, kann dahinstehen. 40

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. 41

Mikosch

W. Reinfelder

Mestwerdt

Zielke

Züfle