

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 29/09
8 Sa 1370/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 2011

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 2011 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und die ehrenamtliche Richterin Kanzleiter für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 24. September 2008 - 8 Sa 1370/07 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berücksichtigung von Vordienstzeiten der Klägerin aus einem früheren Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bei der Berechnung der Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung. 1

Die Klägerin ist im Jahr 1955 geboren. Sie war zunächst vom 22. August 1978 bis zum 30. Juni 1987 als Flugbegleiterin bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eines Aufhebungsvertrages, da die Klägerin geheiratet hatte und ein Kind erwartete. Zum 1. Februar 1992 nahm sie wieder ein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten als Flugbegleiterin auf. Sowohl im früheren als auch im jetzigen Arbeitsvertrag der Parteien ist die Anwendung der jeweils gültigen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis vorgesehen. 2

Die betriebliche Altersversorgung bei der Beklagten war durch mehrere Tarifverträge, zuletzt durch den Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 19. Dezember 1979, dahingehend geregelt, dass die Beklagte ihre Mitarbeiter bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (*künftig: VBL*) versicherte. Die Beteiligung der Beklagten an der VBL endete im Zuge der Privatisierung der Beklagten am 31. Dezember 1994. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten in dem Ergänzungstarifvertrag vom 10. Mai 1994 zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 mit Wirkung vom 1. Januar 1995, dass die Beklagte den zu diesem Zeitpunkt bereits tätigen Mitarbeitern eine Versorgung zu gewähren hat, die der von der VBL gewährten entspricht - „VBL-gleiche Versorgung“. Für danach ein- 3

tretende Arbeitnehmer wurde durch Tarifvertrag vom 1. September 1995 (*künftig: TV-Betriebsrente/alt*) ein eigenes Betriebsrentensystem geschaffen. Danach können die Arbeitnehmer jährlich Rentenbausteine erwerben. Voraussetzung für den Bezug einer Betriebsrente ist danach die Erfüllung einer sechzigmonatigen Wartezeit bei Eintritt des Versorgungsfalls, wobei auch Erziehungsurlaub auf die Wartezeit angerechnet wird.

Am 20. Mai 2003 schlossen die Tarifvertragsparteien jeweils mit Wirkung zum 1. Januar 2002 den „Tarifvertrag Lufthansa - Betriebsrente für das Kabinenpersonal“ (*künftig: TV-Betriebsrente/neu*) und den „Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa-Kabinenpersonal“ (*künftig: TV-Vereinheitlichung*). Der TV-Betriebsrente/neu entspricht im Wesentlichen den Regelungen des vorangegangenen TV-Betriebsrente/alt für ab dem 1. Januar 1995 eingetretene Arbeitnehmer. Mit dem TV-Vereinheitlichung wurde das VBL-gleiche System in das System des TV-Betriebsrente überführt.

4

Der TV-Betriebsrente/neu lautet auszugsweise:

5

„...

§ 2 Betriebsrenten

(1) Nach Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen werden folgende Betriebsrenten gewährt:

a) Betriebliche Altersrente (§ 6)

...

§ 3 Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

(1) Sofern dieser Versorgungstarifvertrag nichts anderes bestimmt, werden Betriebsrenten gewährt, wenn der Versorgungsfall eingetreten ist (§ 6 bis § 9), das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft beendet ist und

a) der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles die Wartezeit von 60 Monaten gemäß Abs. (3) bei der Gesellschaft erfüllt hat,

b) der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft gestanden hat oder zuvor gemäß § 19 Manteltarifvertrag Kabine wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze ausgeschieden ist ... und

c) die bei den einzelnen Betriebsrentenarten erforderlichen besonderen Voraussetzungen erfüllt sind.

...

(3) a) Für die Erfüllung der Wartezeit gemäß Abs. (1) a) zählen die Monate mit rentenfähigem Einkommen gemäß § 5, die der Mitarbeiter nach seinem letzten Eintritt in den Geltungsbereich dieses Versorgungstarifvertrages bis zum Versorgungsfall ununterbrochen bei der Gesellschaft verbracht hat.

b) Auf die Wartezeit werden darüber hinaus folgende Zeiten eines bestehenden Arbeitsverhältnisses angerechnet, in denen kein rentenfähiges Einkommen bezogen wird:

- Elternzeit,

...

§ 4 Rentenbausteine

(1) Die dem Mitarbeiter zustehende jährliche Betriebsrente ergibt sich aus der Summe der bis zum Versorgungsfall bei der Gesellschaft erworbenen Rentenbausteine. Rentenbausteine werden jeweils für ein Kalenderjahr ermittelt.

(2) Der für ein Kalenderjahr erworbene Rentenbaustein ergibt sich durch Multiplikation des jährlichen rentenfähigen Einkommens gemäß § 5 mit dem für das jeweilige Lebensalter maßgebenden Rentenwert gemäß Rentenwerttabelle (dividiert durch 1.000) in der Anlage zu diesem Versorgungstarifvertrag.

...

§ 6 Betriebliche Altersrente

(1) Betriebliche Altersrente erhalten Mitarbeiter, wenn sie die Altersgrenze erreicht haben und das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft beendet ist; Altersgrenze im Sinne dieses Versorgungstarifvertrages ist das vollendete 65. Lebensjahr.

(2) Die Höhe der jährlichen betrieblichen Altersrente ergibt sich gemäß § 4 aus der Summe der bis zum Versorgungsfall erworbenen Rentenbausteine.

...

§ 10 Unverfallbare Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden, Abfindung

(1) Auch ein vor Eintritt eines Versorgungsfalles ausgeschiedener Mitarbeiter behält seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, sofern er zum Zeitpunkt seines

Ausscheidens die Voraussetzungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG erfüllt hat. ...

(2) Die Versorgungsleistungen werden jedoch erst vom Eintritt des Versorgungsfalles an gezahlt, sofern die besonderen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

(3) Die Höhe der Versorgungsleistungen entspricht der zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis erworbenen Summe der Rentenbausteine gemäß § 4. Bei vorgezogenem Bezug der betrieblichen Altersrente gilt § 7 Abs. 4 Satz 2 entsprechend.

...

(5) Unverfallbare Anwartschaften auf Betriebsrenten bis zu einer Höhe von Euro 1.000 jährlich werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Einmalzahlung abgefunden. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach § 3 Abs. 2 BetrAVG.

Unverfallbare Anwartschaften auf Betriebsrenten von mehr als Euro 1.000 jährlich werden auf Antrag des Mitarbeiters durch Einmalzahlung abgefunden. Der Antrag ist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellen. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach § 3 Abs. 2 BetrAVG.

...“

Der TV-Vereinheitlichung lautet auszugsweise:

6

„Präambel

Mit Beendigung ihrer Beteiligung an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) am 31.12.1994 hat sich die Deutsche Lufthansa AG (nachfolgend Lufthansa genannt) nach Maßgabe des Ergänzungstarifvertrages zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 10.05.1994 verpflichtet, alle am 31.12.1994 bei der VBL versicherten Mitarbeiter so zu stellen, als würde ihre spätere Zusatzversorgung von der VBL nach deren jeweils geltender Satzung fortgeführt (,VBL-gleiche Zusatzversorgung’).

Vor dem Hintergrund, dass sich die Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes mit dem Altersvorsorgeplan 2001 vom 13.11.2001 auf eine grundlegende Reform der VBL-Zusatzversorgung unter Ablösung des bisherigen Gesamtversorgungssystems geeinigt haben und insoweit auch dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 22.03.2000 (1 BvR 1136/96) Rechnung getragen haben, wird die im Lufthansa-Konzern seit 01.01.1995 bestehende Zusage auf eine VBL-gleiche Zusatzver-

sorgung nach Maßgabe dieses Tarifvertrages abgelöst und durch eine neue Zusage auf betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung ersetzt. Die Tarifvertragsparteien kommen damit auch ihrer entsprechenden Verhandlungsverpflichtung nach.

Das bisherige VBL-gleiche Gesamtversorgungssystem im Lufthansa-Konzern wird mit Ablauf des 31.12.2001 abgelöst. Ab 01.01.2002 werden alle Anwartschaften und bestehenden Ansprüche auf Versorgungsleistungen auf bzw. aus VBL-gleicher Zusatzversorgung in das im Lufthansa-Konzern seit 01.01.1995 geltende System der Neuen Betrieblichen Altersversorgung, künftig Lufthansa-Betriebsrente, überführt. Die Jahre 2001 und 2002 sowie das erste Halbjahr 2003 werden im Rahmen des Übergangsrechts berücksichtigt.

...

Teil II: Mitarbeiter mit Anwartschaft auf VBL-gleiche Gesamtversorgung

Abschnitt I: Rückwirkende Zusage der Lufthansa-Betriebsrente

§ 2 Rückwirkende Zusage der Lufthansa-Betriebsrente

(1) Alle am 01.07.2003 VBL-gleich pflichtversicherten Mitarbeiter werden unter den Voraussetzungen und nach näherer Maßgabe der folgenden Bestimmungen so gestellt, als hätten sie ab Beginn der VBL- oder VBL-gleichen Versicherungspflicht aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit Lufthansa eine Zusage auf Leistungen nach dem Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente erhalten (rückwirkende Einführung der ‚Lufthansa-Betriebsrente‘). Hierbei werden VBL-pflichtige Beschäftigungszeiten bei der C GmbH (C) unmittelbar vor oder - bei zwischenzeitlichem Arbeitsverhältnis mit der C - im unmittelbaren Anschluss an das Arbeitsverhältnis mit Lufthansa berücksichtigt.

...

(2) Ab 01.01.2002 erwerben die in Absatz 1 ... genannten Mitarbeiter gemäß Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente auf der Grundlage ihres jeweiligen rentenfähigen Einkommens Rentenbausteine.

Für VBL- oder VBL-gleichpflichtige Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.2002 wird zur Ermittlung der Rentenbausteine als rentenfähiges Einkommen das in diesen Zeiten maßgebliche VBL- oder VBL-gleiche Zusatzversorgungspflichtige Entgelt zugrunde gelegt.

Abschnitt II:

Garantie bisher erworbener VBL-gleicher Anwartschaften

§ 3 Bildung eines Startbausteins/Garantierente

(1) (Grundsatz) Zur kollektiven Wahrung der - im Rahmen des bis 31.12.2001 geltenden VBL-gleichen Gesamtversorgungssystems - erreichten Anwartschaften auf VBL-gleiche Versorgungsrente werden diese ... nach dem am 31.12.2001 geltenden VBL-Satzungsrecht (VBL-S 40) und dem Versorgungstarifvertragsrecht zum 31.12.2001 ermittelt und in Form eines sog. Startbausteins (§§ 4 bzw. 7) ausgewiesen. Der Startbaustein wird bis zum Rentenbeginn dynamisch fortgeschrieben ... und nach Eintritt des Versorgungsfalles im Rahmen einer Garantierente (§ 9) bei der Feststellung der Lufthansa-Betriebsrente berücksichtigt.

...

§ 9 Garantierente

(1) Die Garantierente aus VBL-gleicher Anwartschaft ergibt sich bei Eintritt des Versorgungsfalles aus der Summe der nach Absatz 2 und Absatz 3 ... ermittelten Rentenbeträge.

(2) Für Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.2002 wird als Betriebsrente der gemäß §§ 4 bis 6 bzw. gemäß §§ 7 und 8 ermittelte Startbaustein berücksichtigt.

(3) Für Beschäftigungszeiten nach dem 31.12.2001 wird die monatliche Betriebsrente berücksichtigt, die sich auf Basis des jeweiligen rentenfähigen Einkommens aus der Summe der bis zum Versorgungsfalle erworbenen Rentenbausteine gemäß Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente ergibt ...

Abschnitt III: Höhe der Lufthansa-Betriebsrente

§ 10 Vergleich rückwirkend eingeführte Betriebsrente mit Garantierente

(1) Bei Eintritt des Versorgungsfalles erhalten die in § 2 Absatz 1 genannten Mitarbeiter bzw. deren Hinterbliebene eine Betriebsrente gemäß § 2 iVm. den Regelungen des Tarifvertrages Lufthansa-Betriebsrente.

(2) Ist bei Eintritt des Versorgungsfalles die monatliche Garantierente gemäß § 9 höher als die monatliche Betriebsrente nach Absatz 1, wird die Garantierente anstelle der Rente nach Absatz 1 dauerhaft als Betriebsrente nach den Regelungen des Tarifvertrages Lufthansa-Betriebsrente geleistet. ...“

Die Beklagte berücksichtigt Vordienstzeiten aus früheren Arbeitsverhältnissen nur bei der Berechnung des Startbausteins nach § 3 TV-Vereinheitlichung, nicht jedoch bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 2 TV-Vereinheitlichung. Dagegen hat sich die Klägerin mit der vorliegenden Klage gewandt.

7

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, im Rahmen der nach § 10 Abs. 2 TV-Vereinheitlichung vorzunehmenden Vergleichsrechnung sei ihre Betriebszugehörigkeitszeit vom 22. August 1978 bis zum 30. Juni 1987 auch insoweit zu berücksichtigen, als es um die rückwirkende Zusage nach § 2 Abs. 1 TV-Vereinheitlichung gehe. Dies ergebe eine Auslegung des Tarifwerks. Eine andere Auslegung sei zudem geschlechtsdiskriminierend. Bei den Mitarbeitern im Kabinendienst, die - wie sie - nach nicht unerheblicher Beschäftigungszeit wegen Familienplanung und Kinderbetreuung aus dem fliegerischen Dienst ausgeschieden seien, handele es sich zu über 90 % um Frauen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung hätten früher gerade beim fliegenden Personal mit Schichtdienst, teilweise mehrwöchiger und unregelmäßiger Abwesenheit so gut wie gar nicht bestanden. Ebenso wenig habe die Beklagte eine Teilzeitregelung angeboten. Erst seit dem Jahr 1987 habe es bei der Beklagten in geringem Umfang die Möglichkeit gegeben, im fliegerischen Dienst Teilzeitarbeitsplätze zu erhalten. Deshalb habe die Unterbrechung eines Arbeitsverhältnisses zugunsten der Familie zur nahezu klassischen Karriere der Flugbegleiterin bis in die achtziger Jahre hinein gehört. Wie sie selbst hätten sich die Mitarbeiterinnen, oft nach Scheitern der Ehe, mangels einer anderen Ausbildung gezwungen gesehen, wieder in den Beruf der Flugbegleiterin zurückzukehren.

8

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

9

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Berechnung ihrer betrieblichen Altersversorgung ab Rentenbezug gemäß dem Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa-Kabinenpersonal sowie gemäß dem Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente für das Kabinenpersonal auch die Zeit vom 25. August 1978 bis 22. Januar 1987 zu berücksichtigen.

- Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10
- Sie hat die Ansicht vertreten, bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nicht zur Berücksichtigung von Vordienstzeiten verpflichtet zu sein. Darin liege keine Geschlechtsdiskriminierung. 11
- Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin den zuletzt gestellten Klageantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 12

Entscheidungsgründe

- Die Revision hat keinen Erfolg. Die Klage ist zwar zulässig, aber unbegründet. Zu Recht haben ihr die Vorinstanzen deshalb nicht stattgegeben. 13
- A. Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag ist nach einer gebotenen Auslegung hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und erfüllt die nach § 256 Abs. 1 ZPO bestehenden Voraussetzungen einer Feststellungsklage. 14
- I. Der Klageantrag genügt dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 15
- Nach dem Klageantrag und der zu seiner Auslegung heranzuziehenden Begründung begehrt die Klägerin die Feststellung, dass nicht nur bei der Berechnung des Startbausteins gemäß § 3 TV-Vereinheitlichung ihre Vorbeschäftigungszeit vom 22. August 1978 bis zum 30. Juni 1987 zu berücksichtigen ist, sondern auch bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 2 TV-Vereinheitlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu. Mit diesem Inhalt ist der Gegenstand der Klage hinreichend bestimmt bezeichnet. 16
- II. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. Danach kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechts- 17

verhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Klage muss sich dabei nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen. Es reicht, wenn sie sich - wie hier - auf einzelne daraus ergebende Rechte oder Folgen beschränkt, sofern dafür ein Feststellungsinteresse besteht (vgl. BAG 12. Oktober 2004 - 3 AZR 444/03 - zu I der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 44 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 39). Ein derartiges Feststellungsinteresse ist hier gegeben, da die Beklagte ihre Verpflichtung zur Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten auch bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 2 TV-Vereinheitlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu bestreitet. Dem steht nicht entgegen, dass noch nicht feststeht, ob die von der Klägerin verlangte Berechnung im Versorgungsfall zu einer höheren Betriebsrente führt. Ausreichend ist, dass dies möglich ist (vgl. BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 18, BAGE 125, 133).

B. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Berücksichtigung ihrer Vordienstzeiten bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 10 Abs. 1, § 2 TV-Vereinheitlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu. Die Nichtberücksichtigung der Vordienstzeiten durch die genannten tariflichen Regelungen bewirkt keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. 18

I. Die Klägerin kann nach § 10 Abs. 1, § 2 TV-Vereinheitlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu die Berücksichtigung ihrer Vordienstzeit vom 22. August 1978 bis zum 30. Juni 1987 bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nicht verlangen. 19

Nach § 10 Abs. 1, § 2 Abs. 1 TV-Vereinheitlichung erhalten die am 1. Juli 2003 VBL-gleich versicherten Mitarbeiter, zu denen auch die Klägerin gehört, eine Lufthansa-Betriebsrente, die so zu berechnen ist, als hätten sie bereits ab Beginn der VBL- oder VBL-gleichen Versicherungspflicht eine Zusage nach dem TV-Betriebsrente/neu erhalten. Nach § 10 Abs. 2 TV-Vereinheitlichung wird die so errechnete Betriebsrente mit der Garantierente nach § 9 TV-Vereinheitlichung verglichen. Das ist nach § 9 iVm. §§ 3 bis 7 TV-Vereinheitlichung die Rente, die sich aus der Zusammenrechnung des aufgrund 20

der VBL- und VBL-gleichen Anwartschaften erworbenen Startbausteins für Zeiten bis zum 31. Dezember 2001 und den ab dem 1. Januar 2002 nach dem TV-Betriebsrente/neu erworbenen Rentenbausteinen ergibt. Damit findet für Beschäftigungszeiten bis zum 31. Dezember 2001 ein Vergleich statt zwischen dem Startbaustein, der auf der Basis der nach dem VBL-System erworbenen Anwartschaften zu errechnen ist, und den Anwartschaften, die nach dem System des TV-Betriebsrente/neu erworben worden wären, hätte es von Anfang an gegolten. Zu zahlen ist die höhere Rente. Bei der Vergleichsrechnung hat die Beklagte zu Recht die Vordienstzeit der Klägerin vom 22. August 1978 bis zum 30. Juni 1987 nur bei der Berechnung des Startbausteins für die Garantierente nach § 9 TV-Vereinheitlichung, nicht aber bei der rückwirkenden Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 2 TV-Vereinheitlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu berücksichtigt. Denn nach dem TV-Betriebsrente/neu, dessen Anwendung rückwirkend zugesagt wurde, sind Zeiten aus einem früheren Arbeitsverhältnis nicht anzurechnen. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen.

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebende Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung, ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren

21

Regelung führt (vgl. nur BAG 28. Oktober 2008 - 3 AZR 189/07 - Rn. 16, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 43).

2. Danach sind Vordienstzeiten bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nach dem TV-Betriebsrente/neu nicht zu berücksichtigen. 22

a) Der TV-Betriebsrente/neu enthält keine Bestimmung über die Anrechnung von Zeiten einer früheren Beschäftigung. 23

Allerdings sieht § 4 Abs. 1 TV-Betriebsrente/neu vor, dass die dem Mitarbeiter zustehende jährliche Betriebsrente sich aus der Summe der bis zum Versorgungsfall bei der Gesellschaft erworbenen Rentenbausteine bestimmt, die jeweils für ein Jahr ermittelt werden. Eine ausdrückliche Begrenzung auf die im letzten Arbeitsverhältnis erworbenen Rentenbausteine enthält die Regelung nicht. Diese Begrenzung ergibt sich jedoch aus der Systematik des Tarifvertrages. 24

Nach § 3 Abs. 1 Buchst. a TV-Betriebsrente/neu setzt der Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente die Erfüllung einer Wartezeit voraus. Maßgeblich hierfür sind nach § 3 Abs. 3 Buchst. a TV-Betriebsrente/neu allein Zeiten, die der Mitarbeiter nach seinem letzten Eintritt in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages bis zum Versorgungsfall ununterbrochen bei der Gesellschaft verbracht hat. Das schließt die Berücksichtigung von Zeiten, die nicht in dem Arbeitsverhältnis, das mit dem Versorgungsfall endet, verbracht wurden, aus. Dies gilt nicht nur für die Wartezeit, sondern auch für den Erwerb von Rentenbausteinen. Das ergibt sich aus § 10 TV-Betriebsrente/neu, der die Rechtsfolgen des vorzeitigen Ausscheidens vor dem Versorgungsfall gesondert regelt. Diese Bestimmung enthält eine detaillierte Regelung der Berechnung der Betriebsrente und der unverfallbaren Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden. Die Vorschrift sieht auch die Möglichkeit der Abgeltung vor. Die Tarifvertragsparteien haben dabei von ihrer in § 17 Abs. 3 BetrAVG vorgesehenen Befugnis Gebrauch gemacht, die Folgen des vorzeitigen Ausscheidens für den Betriebsrentenanspruch bei gesetzlicher Unverfallbarkeit selbständig auszugestalten. Dass für den Sonderfall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Versorgungsfall bei späterem Wiedereintritt eine 25

hiervon abweichende Regelung gelten sollte, ist dem Tarifvertrag nicht zu entnehmen. Dazu hätte es zumindest einer Regelung für den Fall bedurft, dass eine unverfallbare Anwartschaft nach § 10 Abs. 5 TV-Betriebsrente/neu abgefunden wurde.

b) Diese Auslegung führt auch zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung. Die getrennte Behandlung mehrerer zeitlich unterbrochener Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber ist im Betriebsrentenrecht allgemein üblich. Das gilt insbesondere für die gesetzliche Unverfallbarkeit erworbener Anwartschaften (*nunmehr § 1b BetrAVG; vgl. BAG 25. April 2006 - 3 AZR 78/05 - Rn. 19, AP BetrAVG § 7 Nr. 111 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 27*). 26

c) Besonderheiten gelten auch nicht dann, wenn bei rückwirkender Anwendung des TV-Betriebsrente/neu nach § 2 TV-Vereinheitlichung in einem früheren Arbeitsverhältnis eine unverfallbare Anwartschaft iSv. § 10 TV-Betriebsrente/neu entstanden ist. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Klägerin zu Recht davon ausgeht, sie hätte eine in diesem Sinne unverfallbare Anwartschaft in ihrem früheren Arbeitsverhältnis erworben. 27

Durch § 2 Abs. 1 iVm. § 10 Abs. 1 TV-Vereinheitlichung wird § 10 TV-Betriebsrente/neu nicht rückwirkend erstreckt. Diese Vorschrift enthält eine in sich geschlossene Gesamtregelung. Dazu gehört auch Abs. 5 Unterabs. 2, nach dem auf Antrag des Mitarbeiters vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses die unverfallbare Anwartschaft abgegolten wird. Eine rückwirkende Erstreckung dieser Regelung auf abgeschlossene Arbeitsverhältnisse scheidet aus. Das steht auch einer rückwirkenden Erstreckung des § 10 TV-Betriebsrente/neu insgesamt entgegen. 28

d) Eine Anrechnungspflicht kann entgegen der Ansicht der Klägerin auch nicht aus der Regelung über die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten bei der C GmbH in § 2 Abs. 1 Satz 2 TV-Vereinheitlichung abgeleitet werden. Diese Vorschrift bestimmt, dass VBL-pflichtige Beschäftigungszeiten bei C unmittelbar vor oder - bei zwischenzeitlichem Arbeitsverhältnis mit C - im unmittelbaren 29

Anschluss an das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten berücksichtigt werden. Sie stellt damit Zeiten der Tätigkeit bei C solchen bei der Beklagten gleich. Das führt im Ergebnis dazu, dass - soweit keine Unterbrechung vorliegt - auch Beschäftigungszeiten bei der Beklagten, die der Tätigkeit bei C vorausgingen, anrechnungsfähig sind, soweit der Arbeitnehmer später unmittelbar von C zur Beklagten zurückgekehrt ist. Eine Aussage zu Beschäftigungszeiten bei der Beklagten, die nicht mit Beschäftigungszeiten bei C im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang stehen, trifft die Regelung nicht. Sie stellt vielmehr sicher, dass Zeiten bei C, die keinen unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit anrechnungsfähigen Zeiten bei der Beklagten haben, nicht anrechenbar sind. Daraus ergibt sich, dass nur ununterbrochene Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen sind, wobei Beschäftigungszeiten bei C solchen bei der Beklagten gleichstehen.

II. Mit diesem Inhalt sind die tariflichen Bestimmungen von der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien gedeckt. Sie verstoßen nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts (*hier: des weiblichen Geschlechts*) mit der Folge, dass die in früheren Arbeitsverhältnissen zurückgelegten Beschäftigungszeiten auch im Rahmen der Rückerstreckung des TV-Betriebsrente/neu nach § 2 TV-Vereinheitlichung berücksichtigt werden müssten. Weder das weibliche Geschlecht noch ein Merkmal, das allein dem weiblichen Geschlecht anhaftet, ist dort in Bezug genommen, so dass eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts ausscheidet. Auch eine verbotene mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt nicht vor. 30

1. Sowohl das europäische Primärrecht durch Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (*künftig: GR-Charta*) iVm. Art. 157 AEUV (*ebenso früher die Vorgängerregelungen Art. 119 bzw. Art. 141 EG-Vertrag; dazu EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 14, Slg. 1993, I-5535*), als auch das Sekundärrecht mit Art. 2 Abs. 1 Buchst. b, Art. 4 und Art. 5 der Gleichbehandlungsrichtlinie (*Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Be-* 31

schäftigungsfragen vom 5. Juli 2006, ABI. EU L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23; ebenso bereits Art. 5 Abs. 1 der durch diese Richtlinie ersetzten Richtlinie des Rates 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vom 24. Juli 1986, ABI. EG L 225 vom 12. August 1986 S. 40, zuletzt geändert durch Richtlinie vom 5. Juli 2006, ABI. EU L 204 S. 23) verbieten die mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts. Gleiches gilt für das deutsche Verfassungsrecht nach Art. 3 Abs. 2 GG (dazu BVerfG 14. April 2010 - 1 BvL 8/08 - Rn. 65, EuGRZ 2010, 336) und das einfache Gesetzesrecht nach §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2, § 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1 AGG. Diese europäischen und deutschen Rechtsnormen gelten auch für die betriebliche Altersversorgung (vgl. zur Altersversorgung als Arbeitsentgelt iSd. Vorgängerregelung zu Art. 157 AEUV: EuGH 17. Mai 1990 - C-262/88 - [Barber] Rn. 27, Slg. 1990, I-1889; zur Anwendung des AGG: BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 22 ff., BAGE 125, 133). Sie sind auch von den Tarifvertragsparteien zu beachten (vgl. zur Vorgängerregelung von Art. 157 AEUV: EuGH 18. November 2004 - C-284/02 - [Sass] Rn. 25 mwN, Slg. 2004, I-11143; für den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG: BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 181/09 - Rn. 21 mwN, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 46 = EzA GG Art. 3 Nr. 110; 14. Januar 2009 - 3 AZR 20/07 - Rn. 44, BAGE 129, 105 sowie Art. 23 Buchst. b Gleichbehandlungsrichtlinie und § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG).

Eine verbotene mittelbare Benachteiligung liegt danach vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (vgl. die Legaldefinitionen in Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Gleichbehandlungsrichtlinie und § 3 Abs. 2 AGG; ebenso BVerfG 14. April 2010 - 1 BvL 8/08 - Rn. 65 ff., EuGRZ 2010, 336; ähnlich zur Vorgängerregelung des Art. 157 AEUV: EuGH 23. Oktober 2003 - C-4/02 - und - C-5/02 - [Schönheit und Becker] Rn. 67, Slg. 2003, I-12575).

32

Eine verbotene mittelbare Benachteiligung wegen des weiblichen Geschlechts setzt deshalb voraus, dass sich in der durch die Regelung benachteiligten Gruppe im Vergleich zur begünstigten Gruppe wesentlich mehr Frauen befinden als Männer. Es darf zudem für die Unterscheidung keinen Sachgrund geben. Ein Sachgrund liegt vor, wenn die Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. 33

2. Danach bewirkt die Nichtberücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten aus früheren Arbeitsverhältnissen bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 2 TV-Vereinheitlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. 34

a) Es kann dahinstehen, ob die Tarifvertragsparteien bei der Rückerstreckung der Lufthansa-Betriebsrente auf die VBL-gleich Versicherten und der Nichtanrechnung von Vorbeschäftigungszeiten in diesem Zusammenhang überhaupt eine Gruppenbildung vorgenommen haben. Eine Gruppenbildung könnte darin zu sehen sein, dass bei den am Stichtag 1. Juli 2003 (§ 2 Abs. 1 TV-Vereinheitlichung) beschäftigten Arbeitnehmern mit VBL-gleicher Versorgung, die Vorbeschäftigungszeiten aus früheren Arbeitsverhältnissen aufzuweisen haben, nicht sämtliche Beschäftigungszeiten bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 2 TV-Vereinheitlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu berücksichtigt werden, wohingegen bei denjenigen Arbeitnehmern, die ununterbrochen bei der Beklagten beschäftigt sind, alle Beschäftigungszeiten angerechnet werden. 35

b) Die zahlenmäßigen Voraussetzungen einer unerlaubten mittelbaren Benachteiligung lägen vor, wenn zu der Gruppe der ausgeschiedenen Mitarbeiter, die später wieder ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründet haben und zum Stichtag dort noch mit einer VBL-gleichen Versicherung tätig waren, wesentlich mehr Frauen gehörten als zu der Gruppe der zu diesem Stichtag mit einer VBL-gleichen Versicherung tätigen Mitarbeiter, die keine Vordienstzeiten und keine Unterbrechungen aufzuweisen haben. Hierzu hat die Klägerin in den Tatsacheninstanzen nichts vorgetragen. Sie hat sich auf den 36

Hinweis beschränkt, dass die Gruppe der ausgeschiedenen Arbeitnehmer zu über 90 % aus Frauen bestehe. Dies reicht zur Darlegung einer mittelbaren Diskriminierung nicht aus.

c) Es ist nicht erforderlich, den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung dieser in den Vorinstanzen nicht angesprochenen Frage - etwa aus Gründen des fairen Verfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Selbst wenn sich das Zahlenverhältnis zwischen der begünstigten und benachteiligten Gruppe so darstellte, dass die zahlenmäßigen Voraussetzungen einer mittelbaren Diskriminierung wegen des weiblichen Geschlechts vorlägen, wäre eine solche nicht gegeben. Diese Benachteiligung wäre durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels wären erforderlich und angemessen. 37

aa) Die Tarifvertragsparteien verfolgen mit ihrer Regelung das Ziel, im Rahmen des Vergleiches nach § 10 Abs. 2 TV-Vereinheitlichung das mit dem TV-Betriebsrente/alt ab dem 1. September 1995 geschaffene und nunmehr im TV-Betriebsrente/neu geregelte Betriebsrentensystem auch auf Zeiträume in der Vergangenheit zu erstrecken. Sie wollten damit die betriebliche Altersversorgung auf der Basis des TV-Betriebsrente/neu rückwirkend vereinheitlichen und gleichzeitig die Besitzstände nach der VBL-gleichen Versorgung durch die Garantierente erhalten. Sie haben insoweit mit § 2 TV-Vereinheitlichung eine rückwirkende Zusage gegeben. Damit haben sie gleichzeitig die Entscheidung getroffen, über diese Erstreckung nicht hinauszugehen, sondern es dabei zu belassen. Daraus folgt, dass Zeiten der Vorbeschäftigung bei der Vergleichsrechnung nicht anrechenbar sind. 38

bb) Dieses Ziel ist rechtmäßig. Insbesondere bestehen im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter gegen die Nichtberücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten in dem TV-Betriebsrente/neu und dem TV-Betriebsrente/alt keine Bedenken. 39

Es ist schon nicht ersichtlich, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Betriebsrentensystems nach dem TV-Betriebsrente/alt am 1. Januar 40

1995 durch die Nichtanrechnung von Vordienstzeiten Frauen besonders betroffen waren. Hinzu kommt, dass zu diesem Zeitpunkt dem Umstand, dass familiäre Pflichten überwiegend von Frauen übernommen werden und dies die Möglichkeiten zu einer beruflichen Tätigkeit einschränkt, durch gesetzliche und tarifliche Schutzmaßnahmen Rechnung getragen wurde. So wurde durch das Bundeserziehungsgeldgesetz vom 6. Dezember 1985 (*BGBI. I S. 2154, mit späteren Änderungen, BErzGG*) mit Wirkung vom 1. Januar 1986 aus Anlass der Geburt eines Kindes ein Erziehungsurlaub eingeführt. Zwischenzeitlich gilt aufgrund des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006 (*BGBI. I S. 2748, mit späteren Änderungen, BEEG*) eine Regelung über Elternzeit. Die Tarifvertragsparteien haben bestimmt, dass auf die Wartezeit, die erfüllt sein muss, um Ansprüche nach dem System des TV-Betriebsrente/neu erwerben zu können, auch die Elternzeit angerechnet wird (§ 3 Abs. 3 Buchst. b *TV-Betriebsrente/neu; der TV-Betriebsrente/alt sah die Anrechnung des Erziehungsurlaubs vor; vgl. zur Bedeutung der Schutzregeln für die Berechtigung einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Geschlechts bereits BAG 20. April 2010 - 3 AZR 370/08 - Rn. 41 ff., EzA GG Art. 3 Nr. 109*). Zudem hat die Klägerin vorgetragen, dass die Beklagte seit dem Jahr 1987 Teilzeitbeschäftigungen ermöglicht und damit auch der Situation familiär gebundener Arbeitnehmer des Kabinenpersonals in gewisser Weise Rechnung getragen hat.

cc) Das von den Tarifvertragsparteien zur Erreichung ihres Ziels - Rückerstreckung lediglich des neuen Betriebsrentensystems - angewandte Mittel, nämlich die Rückerstreckung ohne Anrechnung von Vordienstzeiten, ist erforderlich, da es einen anderen Weg zur Erreichung dieses Ziels nicht gibt. Es kann unter Berücksichtigung der verfassungs- und unionsrechtlich geschützten Tarifautonomie insgesamt auch nicht als unangemessen angesehen werden. 41

(1) Bei der streitbefangenen Regelung handelt es sich um eine Vorschrift, die Vergünstigungen auf die Vergangenheit erstreckt. Das schließt zwar eine Überprüfung anhand des Grundsatzes der Gleichberechtigung der Geschlechter nicht aus (*vgl. nur EuGH 18. November 2004 - C-284/02 - [Sass] Rn. 24,* 42

Slg. 2004, I-11143). Dabei ist aber in Rechnung zu stellen, dass mit der rückwirkenden Erstreckung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 2 TV-Vereinheitlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu kein Eingriff in erworbene Besitzstände verbunden ist. Die Tarifvertragsparteien haben durch die Garantierente nach § 9 TV-Vereinheitlichung die in der Vergangenheit erworbenen Besitzstände aus der VBL- und VBL-gleichen Versicherung, nach der auch Vordienstzeiten anrechenbar waren, erhalten.

Nach § 41 Abs. 1 und 2, § 42 der im Jahre 1995 geltenden VBL-Satzung richtete sich der Anspruch auf Gesamtversorgung nach der gesamtversorgungsfähigen Zeit. Das waren Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst, für die Leistungen an die VBL zu erbringen waren (§ 29 Abs. 10 VBL-Satzung). Eine Vorschrift, dass diese Zeiten in einem Arbeitsverhältnis unmittelbar vor dem Versorgungsfall zurückgelegt worden sein mussten, enthielt die Satzung nicht. Auch für die in § 38 Abs. 1 der damaligen VBL-Satzung vorgesehene Wartezeit bestand keine derartige Regelung. Die bis zum 31. Dezember 2001 erworbenen Anwartschaften auf eine VBL-gleiche Versorgung werden bei der Ermittlung der Garantierente nach § 9 TV-Vereinheitlichung in Form eines Startbausteins gemäß § 3 TV-Vereinheitlichung berücksichtigt. Dies schließt auch Anwartschaften aus früheren Arbeitsverhältnissen ein. Durch die rückwirkende Erstreckung der Lufthansa-Betriebsrente auf die Vergangenheit soll lediglich denjenigen Arbeitnehmern eine Vergünstigung zuteil werden, für die sich nach dem neuen auch auf die Vergangenheit angewandten Betriebsrentensystem eine höhere Betriebsrente errechnet.

Zur Einräumung weiterer Vergünstigungen waren die Tarifvertragsparteien nicht verpflichtet. Das Vertrauen eines Arbeitnehmers darauf, dass ihm über bereits erworbene Besitzstände hinaus für die Vergangenheit begünstigende Regelungen zugutekommen, ist nicht in besonderer Weise schutzwürdig (*vgl. BAG 11. August 2009 - 3 AZR 320/08 - Rn. 37*).

(2) Im Hinblick auf diese nur begrenzten Auswirkungen ist die zu Lasten der Mitarbeiter mit Vordienstzeiten getroffene Regelung von der auf der Tarif-

autonomie beruhenden Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt, selbst wenn man mit der Klägerin davon ausgeht, dass dies im Einzelfall nicht unerhebliche finanzielle Auswirkungen hat.

- (a) Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts ist 46
- unabhängig davon, welche konkrete Rechtsgrundlage einschlägig ist - auch von den Tarifvertragsparteien zu beachten. Auch soweit es dabei um die Prüfung der Angemessenheit der tariflichen Bestimmung geht, ist die aus der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie resultierende Gestaltungsbefugnis der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Das Erfordernis einer Rechtfertigung entfällt dadurch nicht, jedoch ist die Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien zu respektieren. Dabei gebührt den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die sachlichen Gegebenheiten und die betroffenen Interessen sowie die Regelungsfolgen. Ferner verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 17 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 64 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 12*). Dieses Recht ist durch die Tarifautonomie geschützt (*vgl. nur BVerfG 11. Juli 2006 - 1 BvL 4/00 - Rn. 70 f., BVerfGE 116, 202; BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 20/07 - Rn. 45, 47, BAGE 129, 105 sowie 18. November 2003 - 9 AZR 122/03 - zu B I 2 c der Gründe, BAGE 108, 333*).
- (b) Der Grundsatz der Koalitionsfreiheit, auf dem die Tarifautonomie 47
beruht, hat auch im Unionsrecht Anerkennung gefunden. Ebenso wie bereits Art. 139 des EG-Vertrages sieht Art. 155 AEUV einen Dialog zwischen den Sozialpartnern vor, der zu vertraglichen Vereinbarungen führen kann, die unionsrechtlich umgesetzt werden (*dazu BAG 18. November 2003 - 9 AZR 122/03 - zu B I 2 c aa der Gründe, BAGE 108, 333*). Zudem verweist in Übereinstimmung mit dem früheren Art. 136 EG-Vertrag nunmehr Art. 151 AEUV auf die Europäische Sozialcharta und die „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“. Die Europäische Sozialcharta garantiert in Art. 6 und die Gemeinschaftscharta in Nr. 11 bis 14 auch die Tarifautonomie (*vgl. dazu BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 20/07 - Rn. 46, BAGE 129, 105*).

Ferner sind nach Art. 51 Abs. 1 GR-Charta die in dieser Charta enthaltenen Grundrechte bei der Anwendung des Unionsrechts zu berücksichtigen. Dazu gehört nach Art. 28 das Recht auf Kollektivverhandlungen, das danach auch das Recht beinhaltet, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen.

Dementsprechend hat der Europäische Gerichtshof erkannt, dass die Tarifautonomie bei der Anwendung des europäischen Primärrechts Berücksichtigung zu finden hat. So hat er grundsätzlich das Kartellrecht der Union nicht auf tarifvertraglich geschaffene Einrichtungen angewandt (*vgl. dazu nur 21. September 1999 - C-67/96 - [Albany] Slg. 1999, I-5751*) und im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen auch die Koalitionsfreiheit erwähnt (*vgl. dazu 11. Dezember 2007 - C-438/05 - [Viking] Rn. 43, Slg. 2007, I-10779 und 18. Dezember 2007 - C-341/05 - [Laval un Partneri] Rn. 90, Slg. 2007, I-11767 im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit*). Schließlich hat er ausgesprochen, bei der Prüfung einer unerlaubten Benachteiligung wegen des Geschlechts könne auch berücksichtigt werden, dass Entgeltbestandteile in Verhandlungen der Kollektivorganisationen festgesetzt wurden (*31. Mai 1995 - C-400/93 - [Royal Copenhagen] Rn. 46, Slg. 1995, I-1275*). Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat erkannt, das Recht einer Gewerkschaft, mit der Arbeitgeberseite kollektive Verhandlungen zu führen, sei durch Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention geschützt und deshalb könne der abgeschlossene Tarifvertrag ein wesentliches Mittel sein, die Interessen der Mitglieder zu fördern (*12. November 2008 - 34503/97 - Demir und Baykara ./ Türkei, Rn. 154, 157, NZA 2010, 1425*). Die in der Konvention geschützten Grundrechte sind als allgemeine Grundsätze auch Teil des Unionsrechts (*Art. 6 EUV*).

48

(c) Bei der Berücksichtigung der Tarifautonomie geht die neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs dahin, das von den Tarifvertragsparteien verfolgte Ziel einerseits mit den im Unionsrecht verfolgten Zielen andererseits ins Gleichgewicht zu bringen (*vgl. 15. Juli 2010 - C-271/08 - [Kommission/Deutschland] Rn. 51 ff., ZTR 2010, 590, für Vergaberecht*). Es

49

kann dahinstehen, ob eine in dieser Art erfolgende Kontrolle von Tarifnormen mit dem Grundsatz der Tarifautonomie vereinbar ist. Für den Streitfall kommt es hierauf nicht an. Denn sowohl das konkrete Ziel der hier zu beurteilenden tariflichen Regelung, nur die nach dem neuen System gewährten Begünstigungen rückwirkend zuzusagen, als auch das Recht der Tarifvertragsparteien, in einem Verhandlungsprozess die Arbeitsbedingungen unter Beachtung der ihnen zustehenden Einschätzungsprärogative zu regeln, reichen im Hinblick darauf, dass durch die tarifliche Regelung abgeschlossene Sachverhalte begünstigend neu geregelt und die erworbenen Besitzstände durch die Garantierente gewahrt werden, aus, um die von den Tarifvertragsparteien getroffene Vereinbarung iSd. Rechts der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung für angemessen zu halten.

d) Der Senat ist nicht nach Art. 267 AEUV verpflichtet, wegen der angesprochenen unionsrechtlichen Fragen eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Auslegung unionsrechtlicher Bestimmungen einzuholen. 50

aa) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des EuGH, dass es Sache des nationalen Gerichts ist, zu prüfen, ob für eine mittelbar aufgrund des Geschlechts benachteiligende Regelung ein sachlicher Grund besteht (vgl. 20. März 2003 - C-187/00 - [Kutz-Bauer] Rn. 51, Slg. 2003, I-2741). Soweit der Senat berücksichtigt hat, dass die hier in Rede stehende Regelung durch Tarifvertrag getroffen wurde, beruht dies in unionsrechtlicher Hinsicht zum einen auf Art. 28 der GR-Charta, der eindeutig das Recht auf Kollektivverhandlungen schützt, und zum anderen auf der zitierten Rechtsprechung des Gerichtshofs. Insbesondere ist durch die Entscheidung in der Rechtssache „Royal Copenhagen“ (EuGH 31. Mai 1995 - C-400/93 - Slg. 1995, I-1275) geklärt, dass dieser Umstand auch im Rahmen des Diskriminierungsrechts bei möglicher mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts zu berücksichtigen sein kann. Sowohl der eindeutige Wortlaut des Unionsrechts, als auch die Rechtsprechung des Gerichtshofs sind demnach hinreichend klar, um eine Pflicht zur Vorlage auszuschließen (EuGH 6. Oktober 1982 - Rs. 283/81 - 51

[C.I.L.F.I.T.] Slg. 1982 S. 3415). Es liegt sowohl ein Fall des „acte clair“, als auch ein Fall des „acte éclairé“ vor (vgl. zur Begrifflichkeit BVerfG 30. August 2010 - 1 BvR 1631/08 - Rn. 56 f., NJW 2011, 288). Soweit der Senat Bedenken hat, ob die Kontrolle tariflicher Regelungen durch den EuGH im Hinblick auf die Tarifautonomie zu weitgehend ist, besteht mangels Entscheidungserheblichkeit kein Anlass zu einer Vorlage an den Gerichtshof.

bb) Zu einer anderen Beurteilung der Vorlagepflicht geben auch die Vorlagebeschlüsse des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Mai 2010 (- 6 AZR 319/09 (A) - AP BAT § 27 Nr. 10 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 16 und - 6 AZR 148/09 (A) - AP BAT § 27 Nr. 9 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 15) keinen Anlass. Sie betreffen eine andere Problematik. Diese Vorlagebeschlüsse beziehen sich zum einen auf eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters und nicht auf eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts, um die es hier geht. Soweit in den Vorlagen von den Tarifvertragsparteien getroffene Übergangsregelungen angesprochen sind, geht es nicht - wie hier - um die rückwirkende Erstreckung einer Vergünstigung, sondern um die Aufrechterhaltung einer - möglicherweise - diskriminierenden Regelung für die Zukunft unter dem Gesichtspunkt der Besitzstandswahrung.

52

III. Die Nichtberücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten bei der rückwirkenden Erstreckung der Lufthansa-Betriebsrente nach § 2 TV-Vereinlichung iVm. dem TV-Betriebsrente/neu verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1, Art. 6 GG. Zwar ist den Tarifvertragsparteien eine gleichheits- und sachwidrige Außerachtlassung der Belange von Ehe und Familie verboten (vgl. BAG 30. Oktober 2008 - 6 AZR 712/07 - Rn. 14 f., BAGE 128, 219). Aus den unter II. genannten Gründen werden die Belange von Ehe und Familie aber nicht außer Acht gelassen.

53

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

54

Gräfl

Zwanziger

Schlewing

Kaiser

G. Kanzleiter