

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 4. Dezember 2024
- 10 AZR 185/20 -
ECLI:DE:BAG:2024:041224.U.10AZR185.20.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 29. Mai 2019
- 12 Ca 13601/18 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 19. November 2019
- 6 Sa 370/19 -

Entscheidungsstichworte:

Unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei der Vergütung - Mehrflugdienststundenvergütung - Klageerweiterung in der Revision - Bestimmtheit einer Bezugnahmeklausel

Hinweis des Senats:

Mangels hinreichender Feststellungen zu den im Streitzeitraum anwendbaren Tarifverträgen war der Senat an einer Sachentscheidung zur Frage der Wirksamkeit von Auslösegrenzen für die Mehrflugdienststundenvergütung bei Teilzeitbeschäftigten gehindert.

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 185/20

6 Sa 370/19

Landesarbeitsgericht

München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

4. Dezember 2024

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Nowak sowie die ehrenamtliche Richterin Salzburger und den ehrenamtlichen Richter Rinck für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. November 2019 - 6 Sa 370/19 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Mehrflugdienststundenvergütung für die Zeit vom 1. Dezember 2014 bis zum 30. November 2018, hilfsweise über die Feststellung, dass kein Teilzeitarbeitsverhältnis besteht, sowie über die rentenfähige Vergütung des Klägers für den Zeitraum vom 1. Oktober 2009 bis zum 30. September 2018. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, die ein Luftfahrtunternehmen betreibt, seit 2001 auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 12. November 2001 („Arbeitsvertrag Cockpit 2001“) als Flugzeugführer, zuletzt im Rang eines Ersten Offiziers, beschäftigt. 2

In diesem Arbeitsvertrag heißt es ua.: 3

„§ 2 Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien ergeben sich aus dem Gesetz, den Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der LUFTHANSA CITYLINE in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie aus den Bestimmungen dieses Vertrages.“

Seit dem 1. Januar 2010 arbeitet der Kläger aufgrund einer als „Unbefristeter Teilzeitarbeitsvertrag Cockpit“ bezeichneten Vereinbarung vom 10. November 2009 in Teilzeit mit einer auf 90 % der Vollarbeitszeit verringerten Arbeitszeit. 4

Dort ist ua. geregelt:

5

„§ 2 Vergütung

Es gelten nachfolgende Vergütungsregelungen für die jeweiligen Teilzeitmodelle:

...

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.“

Die Teilzeitarbeit leistete der Kläger im Streitzeitraum auf der Grundlage eines in einer Betriebsvereinbarung geregelten Modells, nach dem er 37 zusätzliche freie Tage im Jahr erhält. Seine Grundvergütung, die zu zahlenden Zulagen sowie der Urlaub wurden um jeweils 10 % reduziert.

6

Zwischen der Beklagten und der Vereinigung Cockpit e.V. wurden ua. folgende Vereinbarungen geschlossen:

7

- a) Vergütungstarifvertrag Nr. 6 für die Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Lufthansa CityLine GmbH vom 11. Juli 2014, gültig ab 1. Januar 2012 (VTV Nr. 6)
- b) Manteltarifvertrag Nr. 4 für die Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Lufthansa CityLine GmbH vom 8. Dezember 2016, gültig ab 1. März 2013 (MTV Nr. 4)
- c) Eckpunktepapier „Jump“ vom 29. November 2014 (EP Jump).

Mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) schloss die 8
Beklagte den Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der
Lufthansa CityLine GmbH vom 1. Januar 1997 (TV BAV).

Nach den Bestimmungen des VTV Nr. 6 und des EP Jump erhalten Be- 9
schäftigte eine über die Grundvergütung hinausgehende Mehrflugdienststunden-
vergütung, wenn eine bestimmte Zahl von Flugdienststunden im Monat geleistet
und damit die Grenzen für die erhöhte Vergütung überschritten wurden. Abwei-
chende Regelungen für Teilzeitbeschäftigte finden sich dort nicht. Entsprechend
erhalten Teilzeitbeschäftigte wie der Kläger eine erhöhte Mehrflugdienststunden-
vergütung erst, wenn die Flugdienstzeit die für Vollzeitbeschäftigte geltenden
Auslösegrenzen überschreitet. Mit Blick auf die betriebliche Altersversorgung
bleiben nach § 5 Abs. 2 Satz 1 TV BAV sonstige Zulagen und Zuschläge bei der
Ermittlung des rentenfähigen Einkommens unberücksichtigt. Nach Abschn. III
Nr. 7 erster Spiegelstrich Satz 3 EP Jump ist die Senior First Officer (SFO)-
Zulage im Rahmen der CLH-Betriebsrente versorgungsfähig.

Der Kläger hat gemeint, die genannten Tarifverträge fänden auf sein 10
Arbeitsverhältnis Anwendung. Er hat die Auffassung vertreten, er habe einen
Anspruch auf die erhöhte Vergütung bereits dann, wenn er die entsprechend sei-
nem Teilzeitfaktor abgesenkten Auslösegrenzen überschreite. Die Bestimmun-
gen, die identische Auslösegrenzen für Voll- und Teilzeit enthielten, verstießen
gegen das Verbot, Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten
schlechter zu behandeln. Für die unterschiedliche Behandlung bestehe kein
sachlicher Grund. Mit der Mehrflugdienststundenvergütung hätten die Tarifver-
tragsparteien nicht bezweckt, besondere Belastungen auszugleichen. Sie hätten
vielmehr das Ziel verfolgt, den individuellen Freizeitbereich der Arbeitnehmer zu
schützen. Jedenfalls seien die Anforderungen, die an den Belastungsausgleich
als sachlichen Grund gestellt werden, nicht erfüllt. Mit Blick auf die von ihm ge-
leisteten Flugdienststunden, die im Umfang denen Vollzeitbeschäftigter gleichkä-
men, könne er hilfsweise die Feststellung verlangen, dass zwischen ihm und der
Beklagten kein Teilzeitarbeitsverhältnis vereinbart sei. Für die Berechnung der
Jahresrentenbausteine seien die tatsächlich erbrachten Flugstunden zu berück-
sichtigen. Da er im Streitzeitraum im Wesentlichen dieselbe Zahl an Flugstunden

erbracht habe wie in Vollzeit tätige Flugzeugführende, könne der pro-rata-temporis-Grundsatz nicht zur Anwendung kommen. Erstmals in der Revision hat er behauptet, er sei seit dem Jahr 2012 Mitglied der Vereinigung Cockpit e.V., so dass die von der Beklagten mit dieser abgeschlossenen Tarifverträge in seinem Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung gelten würden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

11

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.115,65 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. Januar 2019 zu zahlen;
2. hilfsweise festzustellen, dass zwischen den Parteien kein Teilzeitarbeitsverhältnis iSd. § 2 Abs. 1 TzBfG besteht;
3. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung seines Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der Lufthansa CityLine GmbH vom 14. Januar 1997 für die Zeit vom 1. Oktober 2009 bis zum 30. September 2010 als rentenfähiges Einkommen 97,26 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugdienststunden zzgl. des Urlaubsgeldes in dem jeweiligen tarifvertraglichen Bemessungszeitraum gemäß seiner jeweiligen Eingruppierung nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der Lufthansa CityLine GmbH zugrunde zu legen;
4. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung seines Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der Lufthansa CityLine GmbH vom 14. Januar 1997 für die Zeit vom 1. Oktober 2010 bis zum 6. November 2016 als rentenfähiges Einkommen 100,00 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugdienststunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie ab dem 1. April 2015 zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tarifvertraglichen Bemessungszeitraum gemäß seiner jeweiligen Eingruppierung nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der Lufthansa CityLine GmbH iVm. dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „Jump“ vom 29. November 2014 und dem Tarifvertrag zur Ausge-

staltung der SFO-Zulage vom 3. Dezember 2015 zugrunde zu legen;

5. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung seines Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der Lufthansa CityLine GmbH vom 14. Januar 1997 für die Zeit vom 7. November 2016 bis zum 30. September 2018 als rentenfähiges Einkommen 100,00 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.116 Flugdienststunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tarifvertraglichen Bemessungszeitraum gemäß seiner jeweiligen Eingruppierung nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der Lufthansa CityLine GmbH iVm. dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „Jump“ vom 29. November 2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 3. Dezember 2015 zugrunde zu legen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Ansicht seien die Bestimmungen zur Mehrflugdienststundenvergütung wirksam. Für die unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bestehe ein sachlicher Grund. Die Mehrflugdienststundenvergütung diene dazu, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen. Sie bestehe erst, wenn die Auslösegrenzen überschritten seien. Mit dem Kläger sei wirksam ein Teilzeitarbeitsverhältnis vereinbart worden. Als rentenfähiges Einkommen sei nach den tarifvertraglichen Bestimmungen nur die entsprechend dem Teilzeitfaktor ermäßigte Grundvergütung zu werten.

12

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Hinblick auf die Mehrflugdienststundenvergütung stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat es zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter. Der Senat hat den Rechtsstreit mit Beschluss vom 11. November 2020 (- 10 AZR 185/20 (A) - BAGE 173, 10) ausgesetzt und dem Gerichtshof der Europäischen Union Fragen nach der Auslegung

13

von Unionsrecht vorgelegt. Der Gerichtshof hat mit Urteil vom 19. Oktober 2023 (- C-660/20 - [Lufthansa CityLine]) geantwortet.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist, soweit zulässig, begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden. Dies führt zur Aufhebung der angegriffenen Entscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO). Mangels hinreichender Tatsachenfeststellungen kann der Senat in der Sache nicht selbst entscheiden. Daher ist der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 14

I. Die Revision ist zulässig, soweit der Kläger seine Ansprüche auf die Tarifier Anwendung kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme stützt. Sie ist unzulässig, soweit er die Ansprüche in der Revisionsinstanz erstmals auch aus der Tarifgeltung kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit herleitet. 15

1. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat der Kläger klargestellt, dass er die geltend gemachten Ansprüche in erster Linie auf die Tarifier Anwendung kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme stützt und nachrangig, für die Zeit ab 2012, auf die Tarifgeltung kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit. 16

2. Indem der Kläger die Ansprüche in der Revisionsinstanz erstmals auch auf die Tarifgeltung kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gestützt hat, hat er die Klage unzulässig erweitert. 17

a) Nach § 559 Abs. 1 ZPO ist eine Klageänderung in der Revisionsinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Deshalb können im Revisionsverfahren neue prozessuale Ansprüche in der Regel nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch hinsichtlich der An- 18

träge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Aus prozessökonomischen Gründen hat das Bundesarbeitsgericht hiervon Ausnahmen in Fällen zugelassen, in denen sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vortragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*st. Rspr., zB BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 227/23 - Rn. 11 mwN; 10. November 2021 - 10 AZR 696/19 - Rn. 26 mwN, BAGE 176, 160*).

b) Der Kläger hat die Klage auf einen neuen Streitgegenstand gestützt, soweit er die geltend gemachten Ansprüche nunmehr für einen Teil des Streitzeitraums auch aus der Tarifgeltung kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit herleitet. 19

aa) Unter Zugrundelegung des für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriffs (*vgl. dazu die st. Rspr., zB BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 227/23 - Rn. 13 mwN; 20. Juni 2024 - 8 AZR 253/20 - Rn. 22 mwN*) handelt es sich bei der Tarifierstellung kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme einerseits und der Tarifgeltung kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit andererseits nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts prozessual um unterschiedliche Streitgegenstände (*vgl. zB BAG 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 19; 25. Januar 2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 74 mwN, BAGE 158, 54; 18. Mai 2011 - 4 AZR 457/09 - Rn. 15 mwN*). 20

bb) In den Tatsacheninstanzen hat der Kläger - der den Streitgegenstand bestimmt (*BAG 20. März 2024 - 5 AZR 161/23 - Rn. 24; 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 20 mwN*) - keinen Vortrag zu seiner Tarifgebundenheit gehalten und Ansprüche aufgrund der Tarifgeltung kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit nicht zur Entscheidung gestellt. Das Landesarbeitsgericht hat dementsprechend keine Feststellungen zu einer Tarifgebundenheit der Parteien getroffen und ausschließlich über Ansprüche auf der Grundlage einer Tarifierstellung kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme entschieden. Indem der Kläger die Ansprüche in der Revisionsinstanz auch mit der Tarifgeltung kraft beiderseitiger Ta- 21

rifgebundenheit begründet, hat er einen neuen Streitgegenstand in den Rechtsstreit eingeführt.

c) Die Voraussetzungen, unter denen der Senat ausnahmsweise über diesen neu eingeführten Streitgegenstand entscheiden könnte, sind nicht erfüllt. Bei der Tarifgebundenheit des Klägers handelt es sich nicht um übereinstimmenden Vortrag beider Parteien. Zudem liegt kein Umstand vor, der erst nach Schluss der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz eingetreten ist (*vgl. hierzu BAG 24. Oktober 2019 - 2 AZR 158/18 - Rn. 12 mwN, BAGE 168, 238*). Darüber hinaus würde der neue Streitgegenstand ein geändertes materiell-rechtliches Prüfprogramm bedingen. Der Inhalt der ggf. unmittelbar und zwingend geltenden Tarifverträge wäre auf der Grundlage der Erklärung des Klägers in der zweiten mündlichen Verhandlung vor dem Senat nunmehr erstmals nach § 293 ZPO von Amts wegen zu ermitteln (*vgl. dazu zB BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 44 mwN*). 22

II. Soweit die Revision zulässig ist, ist sie begründet. Mit der gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Es fehlt bereits an konkreten Feststellungen, welche Tarifverträge in welcher Fassung auf das Arbeitsverhältnis des Klägers auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Bezugnahme-klausel im Streitzeitraum Anwendung fanden. Die nicht weiter begründete Annahme des Landesarbeitsgerichts, bestimmte - auf Arbeitnehmerseite von unterschiedlichen Tarifvertragsparteien abgeschlossene - Tarifverträge seien auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, ist nicht durch hinreichende Tatsachenfeststellungen gedeckt. Damit ist unklar, welche tariflichen Bestimmungen unter Beachtung der Entscheidung des Gerichtshofs vom 19. Oktober 2023 (- C-660/20 - [Lufthansa CityLine]) überhaupt am Maßstab des § 4 Abs. 1 TzBfG zu prüfen sind. Dies führt zur Aufhebung der Entscheidung und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. 23

1. Die vom Kläger verfolgten Ansprüche auf eine Mehrflugdienststundenvergütung auf der Grundlage von Auslösegrenzen, die entsprechend seinem Teilzeitfaktor abgesenkt sind, setzen im Ausgangspunkt ebenso wie die Ansprüche auf eine abweichende Berechnung der Jahresrentenbausteine zunächst 24

voraus, dass entsprechende Tarifverträge, die eine Mehrflugdienststundenvergütung sowie eine betriebliche Altersversorgung regeln, auf das Arbeitsverhältnis im Streitzeitraum Anwendung fanden. Dabei ist es grundsätzlich Sache des Klägers, auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge, die „nur“ vertraglich in Bezug genommen worden sind, konkret zu bezeichnen und deren Inhalt vorzutragen. § 293 ZPO findet insoweit - anders als bei normativ geltenden Tarifverträgen - keine Anwendung (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 44; 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 35, BAGE 164, 345*). Allerdings ist ein richterlicher Hinweis auf noch fehlenden Sachvortrag (§ 139 Abs. 2 ZPO) in den Tatsacheninstanzen nicht erfolgt.

2. Auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen lässt sich nicht klären, ob die vom Kläger und vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Tarifverträge in den zur Akte gereichten Fassungen auf der Grundlage der Bezugnahmeklausel in § 5 Buchst. b des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10. November 2009 iVm. § 2 des Arbeitsvertrags vom 12. November 2001 im Streitzeitraum zur Anwendung kamen. Soweit das Landesarbeitsgericht in seinem Tatbestand bestimmte Tarifverträge - ohne nähere Bezeichnung nach Tarifvertragspartei und Fassung - auflistet und ausführt, dass diese auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, handelt es sich um keine nach § 559 ZPO bindende Feststellung. Dem steht schon entgegen, dass das Landesarbeitsgericht tatbestandlich die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien ebenfalls in Bezug nimmt. Die dort enthaltenen Verweisungsklauseln legen aber das Bezugsobjekt nicht eindeutig fest. Da die Beklagte ausweislich des festgestellten Sachverhalts mit mindestens zwei Gewerkschaften Tarifverträge geschlossen hat, ist unklar, welche tarifliche Normen arbeitsvertraglich im Streitzeitraum zur Anwendung kamen. 25

a) Bei dem Arbeits- und dem Teilzeitarbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um Formulararbeitsverträge, die nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen sind (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen zB BAG 25. Januar 2023 - 10 AZR 109/22 - Rn. 21*). Da die Auslegung von AGB der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht unterliegt, kann dieses 26

bei unterbliebener Auslegung durch das Berufungsgericht die Auslegung selbst vornehmen (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 26 mwN, BAGE 165, 205*).

b) Die Regelungen in § 5 Buchst. b des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10. November 2009 iVm. § 2 des Arbeitsvertrags vom 12. November 2001 sind dahingehend auszulegen, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge Anwendung finden sollen, an die die Arbeitgeberin - ggf. auch im Stadium der Nachwirkung - normativ gebunden ist. 27

aa) Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 12. November 2001 ergeben sich die Rechte und Pflichten des Klägers ua. aus „den Tarifverträgen ... der LUFTHANSA CITYLINE in ihrer jeweils geltenden Fassung“. Diese arbeitsvertragliche Regelung wird ohne inhaltliche Änderung durch § 5 Buchst. b des Teilzeitarbeitsvertrags vom 10. November 2009 bestätigt, wonach im Übrigen „der ... bestehende Arbeitsvertrag“ sowie „Tarifverträge ... in ihrer jeweils geltenden Fassung“ unberührt bleiben sollen. Eine Vereinbarung dieses Inhalts ist dahin zu verstehen, dass die für die Arbeitgeberin jeweils geltenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollen. Nach § 4 Abs. 1 TVG „gelten“ die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den nach § 3 Abs. 1 TVG beiderseits Tarifgebundenen. Sie „gelten“ gemäß § 4 Abs. 5 TVG auch nach ihrem Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Die Bezugnahmeregelung ist sowohl zeitdynamisch als auch hinsichtlich der anzuwendenden Tarifverträge inhaltldynamisch ausgestaltet. Sie erfasst auch die Tarifverträge, an die die Arbeitgeberin (zukünftig) gebunden sein wird (*vgl. zu einer ähnlichen Klausel BAG 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 23 mwN, BAGE 174, 382; 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 52 ff.*). 28

bb) Es liegt nahe, dass bei Abschluss der arbeitsvertraglichen Regelungen im Unternehmen der Beklagten von unterschiedlichen Gewerkschaften abgeschlossene Tarifwerke - ggf. auch im Stadium der Nachwirkung - galten. Dies ergibt sich jedenfalls aus den vom Kläger vorgelegten Tarifverträgen, die von der 29

Arbeitgeberin teilweise mit der DAG, teilweise mit der Vereinigung Cockpit e.V. abgeschlossen wurden. Feststellungen dazu fehlen aber.

(1) War dies der Fall, hätten die Arbeitsvertragsparteien mit der von ihnen 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, so dass es im Einzelfall auch zur Anwendung von Tarifverträgen verschiedener Gewerkschaften kommen könnte, bestehen nicht. Dem letztgenannten Verständnis würde auch der Zweck der Verweisklausel 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. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 24 mwN, BAGE 174, 382*). 30

(2) Abweichendes ergäbe sich auch dann nicht, wenn der Vortrag der Beklagten zuträfe, dass diese bei Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Kläger im Jahr 2001 für das Cockpitpersonal nur noch mit der Vereinigung Cockpit e.V. tarifiert hat. Sie kann trotzdem noch an mit der DAG abgeschlossene Tarifverträge, in die die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di als deren Rechtsnachfolgerin als Tarifvertragspartei eingetreten ist (*vgl. BAG 4. Juli 2007 - 4 AZR 491/06 - Rn. 49, BAGE 123, 213*), gebunden gewesen sein. Anhaltspunkte für ein engeres Verständnis finden sich in den vertraglichen Regelungen jedenfalls nicht. 31

(3) Der Auslegung als umfassende Bezugnahme steht ebenso wenig 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 pro-rata-temporis-Grundsatz hinsichtlich der Auslösegrenzen keine Anwendung finden soll. Eine Beschränkung der Reichweite der Bezugnahme auf ledig- 32

lich einen Tarifvertrag oder auf das Tarifwerk einer Tarifvertragspartei kann darin unter Berücksichtigung der übrigen Vertragsbestimmungen nicht gesehen werden.

c) War die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses an Tarifverträge mit verschiedenen Gewerkschaften gebunden, führt dies nicht dazu, dass die gesamte Bezugnahmeklausel unwirksam ist. 33

aa) Eine Bezugnahmeklausel kommt als vertragliche Regelung dann wirksam zustande, wenn das Bezugsnahmeobjekt 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*). 34

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*). Ob und ggf. wie lange das der Fall war, kann der Senat auf der Grundlage des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalts nicht entscheiden. Der Kläger hat jedenfalls mit dem TV BAV und dem EP Jump zwei Vereinbarungen vorgelegt, die inhaltlich voneinander abweichen. Beide Tarifwerke gelten (auch) für das Cockpitpersonal. Weiterer Vortrag zum damaligen Tarifstand im Bereich der Vergütungs- und Manteltarifverträge fehlt. 35

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. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 29 ff., BAGE 174, 382*). Dabei kann dahinstehen, ob die fehlende Kollisionsregel dazu 36

führt, dass die Klauseln intransparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB 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 - Rn. 40, aaO*).

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 - Rn. 42 ff., BAGE 174, 382*). Es ist schon fraglich, ob überhaupt eine planwidrige Regelungslücke gegeben wäre. Nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien in der Revisionsinstanz schloss die Beklagte bereits im Jahr 1999 - und damit vor Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Kläger im Jahr 2001 - Tarifverträge mit der Vereinigung Cockpit e.V. Dies spräche 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 - Rn. 45 ff., aaO*). 37

ee) Mangels einer Kollisionsregel wäre 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 wären auf das Arbeitsverhältnis die zuletzt einheitlich vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen statisch anwendbar (*vgl. hierzu ausführlich BAG 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 54 ff., BAGE 174, 382*). 38

III. Das Landesarbeitsgericht wird den Parteien Gelegenheit zu geben haben, zu den im Streitzeitraum nach den obigen Grundsätzen im Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen vorzutragen, wobei die Darlegungslast insoweit zunächst beim Kläger liegt (*Rn. 24*). Steht fest, welche Tarifnormen insoweit Anwendung fanden und enthielten diese Regelungen zu einer Mehrflugdienststundenvergütung mit festen, auch für Teilzeitkräfte maßgeblichen Auslösegrenzen, werden diese unter Beachtung des Urteils des Gerichtshofs vom 19. Oktober 2023 (- C-660/20 - [*Lufthansa CityLine*]) und der dortigen Hinweise am Maßstab 39

des § 4 Abs. 1 TzBfG zu prüfen sein, nachdem die Parteien auch insoweit Gelegenheit zur Stellungnahme hatten (Klageantrag zu 1.). Dabei werden die Parteien darauf hingewiesen, dass dem Landesarbeitsgericht die Schriftsätze aus dem Revisionsverfahren und dem Vorabentscheidungsverfahren nicht vorliegen. Von weiteren Hinweisen - insbesondere auch zu den Klageanträgen zu 3. bis 5. - sieht der Senat im Hinblick auf die ungeklärte Tariflage ab.

W. Reinfelder

Nowak

Pessinger

Salzburger

Rinck