

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 29. April 2025
- 9 AZR 39/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:290425.U.9AZR39.24.0

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 20. Oktober 2022
- 10 Ca 128/22 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. Dezember 2023
- 18 Sa 1743/22 -

Entscheidungsstichwort:

Altersteilzeit und andere Formen des Vorruhestands

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelsache zu - 9 AZR 37/24 -

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 39/24
18 Sa 1743/22
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. April 2025

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Dezember 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Leitner und die ehrenamtliche Richterin Frank für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 20. Dezember 2023 - 18 Sa 1743/22 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Übergangsgeldes bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer tariflichen Übergangsversorgung. 1

Die Beklagte führt im Auftrag des Bundes deutschlandweit an 15 internationalen Flughäfen - ua. vom Flughafen M - sowie in den Kontrollzentralen (sog. Center) L, B, K und M die im Luftverkehrsgesetz (LuftVG) aufgeführten Aufgaben der Flugverkehrskontrolle durch. Sie beschäftigt sowohl Fluglotsen als auch Arbeitnehmer verschiedener Berufsgruppen, die zusammengefasst als Flugdatenbearbeiter bezeichnet werden (FDB). Fluglotsen und FDB sind bestimmten Einsatzberechtigungsgruppen (EBG) eines Centers oder Towers (TWR) zugeordnet. Der Einsatz setzt eine spezifische Qualifikation voraus, die für jede EBG erworben werden muss. 2

Die 1970 geborene Klägerin war seit dem 1. Juli 1991 bei der Beklagten als Fluglotsin im Center M beschäftigt. Sie war in der EBG Approach (EBG APP) eingesetzt. 3

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die von der Beklagten geschlossenen Firmentarifverträge Anwendung. Zu diesen zählt der Tarifvertrag über die Übergangsversorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Fluglotsen vom 15. Februar 2018 (ÜVersTV-Lotsen). Darin heißt es auszugsweise: 4

„§ 2

Allgemeine Voraussetzungen

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DFS erhalten vorbehaltlich des Absatzes 2 Übergangsgeld, wenn sie
 - a) das 52. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) mindestens 15 Jahre eine Tätigkeit als Fluglotsin oder Fluglotse im Flugverkehrskontrolldienst der DFS wahrgenommen haben und
 - c) ihre Erwerbstätigkeit bei der DFS beendet haben.

...

§ 3

Ankündigungsfrist

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das Ausscheiden aus den Diensten der DFS mindestens 36 Monate vor dem Ausscheiden schriftlich mit Wirkung zum Ende eines Kalendermonats anzukündigen.

...

§ 5

Übergangsgeld

- (1) Das monatliche Übergangsgeld beträgt bei einer Inanspruchnahme ab der Vollendung des 55. Lebensjahres 70 % der im Vormonat zu beanspruchenden Vergütung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 des Manteltarifvertrages einschließlich eines auf einen Monat entfallenden Anteils des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes. ...
- (2) Für jeden Monat, in dem das Übergangsgeld vor der Vollendung des 55. Lebensjahres erstmals bezogen wird, wird das Übergangsgeld um 0,3 % gekürzt.

...“

Für die bei der Beklagten tätigen Flugdatenbearbeiter galt der Tarifvertrag über die Übergangsversorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Flugdatenbearbeiter im FVK sowie Mitarbeiter zFIS vom 15. Februar 2018 (ÜVersTV-FDB). Dieser ist weitgehend gleichen Inhalts wie der ÜVersTV-Lotsen, ermöglicht jedoch den Wechsel in die Übergangsversorgung

5

erst mit Vollendung des 59. Lebensjahres und einen vorzeitigen Wechsel mit Vollendung des 56. Lebensjahres.

Die Klägerin kündigte der Beklagten unter Wahrung der tarifvertraglichen Frist vor dem 1. Januar 2021 den Eintritt in die tarifvertragliche Übergangsversorgung zum 1. Januar 2023 an. Da die Klägerin zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für eine vorzeitige Inanspruchnahme der Übergangsversorgung erfüllte, kürzte die Beklagte das Übergangsgeld um monatlich 986,83 Euro.

6

Am 1. Januar 2021 trat der anlässlich der Corona-Pandemie der zwischen der Beklagten und die Gewerkschaft der Flugsicherung e.V. geschlossene Tarifvertrag zum bedarfsgerechten Personaleinsatz in Pandemie-Zeiten für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 14. Dezember 2020 (Corona TV 2.0) in Kraft. Dieser regelt ua.:

7

„Präambel

Die Corona-Pandemie erfasst die gesamte Welt weiterhin und stellt nach wie vor auch die DFS vor große Probleme. Der dramatische Einbruch des Flugverkehrs setzt sich fort. Gleichzeitig stehen einzelne Niederlassungen krankheitsbedingt vor der Herausforderung, einen ordnungsgemäßen Betrieb trotz des immensen Personalausfalls sicherzustellen.

Mit diesem, den bisherigen Corona-TV ablösenden, Tarifvertrag wollen die Tarifparteien den durch den ersten Corona-TV eingeschlagenen Weg weitergehen. Hierzu sind einige sich aus der Anwendung des ersten Corona-TV ergebende Anpassungen erforderlich, die die weitere Umsetzung erleichtern und damit auch eine noch bessere Reaktion auf die Krise ermöglichen sollen.

...

§ 4

Anpassungen des ÜVersTV-Lotsen

- (1) Sofern keine betrieblichen Belange entgegenstehen und der Wechsel in die Übergangsversorgung in den Kalenderjahren 2022 bis 2024 erfolgt, können die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter und die DFS im gegenseitigen Einvernehmen in Ergänzung zu § 5 Absatz 1 ÜVersTV-Lotsen den vorzeitigen Wechsel der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters in die Übergangsversorgung zwischen der Vollendung des 52. Lebensjahres und der Vollendung des 55. Lebensjahres vereinba-

ren. Im Rahmen einer Vereinbarung nach Satz 1 finden die Ankündigungsfristen nach §§ 3 und 4 ÜVersTV-Lotsen keine Anwendung.

- (2) Kommt eine Vereinbarung gemäß Absatz 1 zustande, findet die Kürzung gemäß § 5 Absatz 2 ÜVers-TV Lotsen keine Anwendung.
 - (3) Betriebliche Belange stehen der Vereinbarung nach Absatz 1 insbesondere dann entgegen, wenn die EBG bzw. der TWR der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bis zum Zeitpunkt, zu dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet, nicht mit ausreichend Personalkapazität ausgestattet ist.
- ...
- (5) Ein Anspruch auf Abschluss einer Vereinbarung gemäß Absatz 1 besteht nicht.“

Die Beklagte bot eine vorzeitige Inanspruchnahme der Übergangsvorsorgung nach §§ 4, 5 Corona TV 2.0 ohne Kürzung des Übergangsgeldes Fluglotsen und FDB an, in deren TWR oder EBG nach ihrer Bewertung eine ausreichende Personalkapazität bestand. Dies betraf Beschäftigte der Center M, L und K sowie des Flughafens F. Für das Center M kam nach Auffassung der Beklagten ein abschlagsfreier vorzeitiger Wechsel in die Übergangsvorsorgung nach dem Corona TV 2.0 lediglich für Fluglotsen der EBG West und EBG Ost bei einem Wechsel ab 1. Oktober 2022 in Betracht. In der EBG West wurde das Angebot „aufgrund der Personalsituation ab 2025“ auf diejenigen beschränkt, die bis 31. Dezember 2022 das 53. Lebensjahr vollendet haben und bis 2024 das 55. Lebensjahr vollenden.

8

Nach Inkrafttreten des Corona TV 2.0 verlangten Beschäftigte, die bereits vor dem 1. Januar 2021 einen vorzeitigen Wechsel in die Übergangsvorsorgung unter Bezug eines gekürzten Übergangsgeldes veranlasst hatten, ungekürztes Übergangsgeld. Mit E-Mail vom 8. April 2021 unterrichteten der Niederlassungsleiter und der Personalleiter des Standorts M die dort Beschäftigten über den Corona TV 2.0 und dessen Umsetzung am Standort. Danach könne lediglich Beschäftigten der EBG Ost und EBG West Angebote auf abschlagsfreie vorge-

9

zogene Übergangsversorgung unterbreitet werden. Zu den Mitarbeitern, die bereits vor Inkrafttreten des Corona TV 2.0 einen Antrag auf vorgezogene Übergangsversorgung abgegeben hatten, heißt es in Ziff. 5 der E-Mail auszugsweise:

„... Rein juristisch betrachtet besteht keine Verpflichtung, die Abschlagsfreiheit auch in diesen Fällen zu gewähren. Dies ist aus Sicht der Geschäftsführung inhaltlich auch stringent, da die Neuregelung Anreize zu einem Wechsel in die Übergangsversorgung in der Regulierungsperiode 3 (also bis Ende 2024) und den damit einhergehenden Vergütungseinsparungen setzen soll. Solche Anreize sind im Falle bereits angekündigter Wechsel nicht notwendig.

Nichtsdestotrotz hat die Geschäftsführung entschieden, dass auch im Falle von vor dem 1.1.2021 für die Jahre 2021 bis 2024 angekündigter Wechsel die Neuregelung zur Anwendung kommen soll, um so nachvollziehbaren Unmut der Mitarbeiter, die unter Einhaltung der tariflichen Ankündigungsfristen den Wechsel in die Übergangsversorgung mitgeteilt haben, zu vermeiden. Allerdings steht dies (wie bei den übrigen Mitarbeitern auch) unter der Voraussetzung, dass auch in diesen Fällen die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt sind - insbesondere keine betrieblichen Belange entgegenstehen und somit eine betriebliche Möglichkeit zum früheren Ausscheiden besteht.

Für M betrifft dies die EBGen Ost und West. Auch diese Mitarbeiter werden nochmals gesondert informiert.“

Die Beklagte verzichtete am Center M gegenüber vier in der EBG West beschäftigten Fluglotsen, die bereits vor Inkrafttreten des Corona TV 2.0 ihren Wechsel in die Übergangsversorgung erklärt hatten, auf die Kürzung des Übergangsgeldes. Hierbei handelt es sich um die Mitarbeitenden E (Jahrgang 1970), H (Jahrgang 1970), B (Jahrgang 1971) und L (Jahrgang 1970). Dagegen lehnte die Beklagte es ab, mit der Fluglotsin P (Jahrgang 1971) und dem Fluglotsen Le (Jahrgang 1972) aus der EBG West des Centers M eine Vereinbarung nach § 4 Corona TV 2.0 zu schließen. 10

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe ein ungekürztes Übergangsgeld zu. Die Beklagte habe zugesagt, über §§ 4, 5 Corona TV 2.0 hinaus auf eine Kürzung bei Personen zu verzichten, die sich bereits vor dem 1. Januar 2021 einseitig für den vorzeitigen Bezug von Übergangsgeld entschieden 11

hätten. Dieser Gruppe gehöre auch sie an. Die von der Beklagten vorgenommene Differenzierung, nur den Beschäftigten ungekürztes Übergangsgeld zu gewähren, denen sie zum Zweck des Personalabbaus Angebote nach §§ 4, 5 Corona TV 2.0 unterbreitet hätte, sei nicht sachgerecht. Die Gewährung ungekürzten Übergangsgeldes an Beschäftigte, die ihren Wechsel in die Übergangsversorgung vor dem 1. Januar 2021 veranlasst hätten, habe nicht mehr zu dem von der Beklagten bezweckten Personalabbau durch vorzeitige Beendigung von Arbeitsverhältnissen beitragen können.

Außerdem habe sie sich zu ihrer Entscheidung, in der EBG West Beschäftigten der Jahrgänge 1970 und jünger aufgrund der Personalsituation ab 2025 keine Angebote nach dem Corona TV 2.0 auf einen Wechsel in die Übergangsversorgung zu unterbreiten, in Widerspruch gesetzt, indem sie den Mitarbeitenden E, H, B und L ungekürztes Übergangsgeld gewährt habe. Deshalb stehe ihr ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 13

1. festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, ihren Anspruch auf Übergangsgeld gemäß § 5 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Übergangsversorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Fluglotsen vom 15. Februar 2018 idF vom 26. Juli 2021 (ÜVersTV-Lotsen) zu kürzen;

hilfsweise,

2. die Beklagte zu verurteilen, über die Kürzung ihres Übergangsgeldes nach § 5 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Übergangsversorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Fluglotsen vom 15. Februar 2018 idF vom 26. Juli 2021 (ÜVersTV-Lotsen) unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu entscheiden;

äußerst hilfsweise,

3. die Beklagte zu verurteilen, über ihr Angebot, zum 1. Januar 2023 ohne Kürzung des Übergangsgeldes nach § 5 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Übergangsversorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Fluglotsen vom 15. Februar 2018 idF vom 26. Juli 2021 (ÜVersTV-Lotsen) in die Übergangsversorgung zu wechseln, un-

ter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu entscheiden.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Ihrer Auffassung nach scheidet ein Anspruch auf Gleichbehandlung mit den bezeichneten Fluglotsen aus, weil es an einem kollektiven Tatbestand fehle. Die ungekürzte Übergangsversorgung beruhe auf individuellen Vereinbarungen. Jedenfalls sei aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationen zwischen Arbeitnehmern in EBG und TWR zu unterscheiden. 14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 15

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben. Auf Grundlage der getroffenen Feststellungen ist der Senat nicht in der Lage, selbst eine abschließende Entscheidung über den Anspruch der Klägerin auf ein abschlagsfreies Übergangsgeld zu treffen. Die Sache ist daher zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen. 16

A. Der Hauptantrag ist zulässig. 17

I. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 18

1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift neben der Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs einen bestimmten Antrag enthalten. Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet. Dadurch werden der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) abgesteckt sowie Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) festgelegt. 19

Diese Anforderung ist auch erfüllt, wenn der Antrag durch Auslegung, insbesondere unter Heranziehung der Klageschrift und des sonstigen Vorbringens der klagenden Partei, hinreichend bestimmt ist (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 33*). Bei einer Feststellungsklage sind grundsätzlich keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen als bei einer Leistungsklage (*BAG 22. Februar 2023 - 4 AZR 68/22 - Rn. 55*). Dabei sind Klageanträge so weit als möglich rechtsschutzgewährend auszulegen (*BAG 25. Januar 2024 - 6 AZR 363/22 - Rn. 65, BAGE 182, 318*).

2. Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, verstößt grundsätzlich gegen das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Für den Beklagten bleibt in diesem Fall bis zu einem Urteil unklar, ob das Gericht die Verurteilung nur auf einen oder auf mehrere Streitgegenstände stützen wird. Das ist aber für die Reichweite der Verurteilung und damit die Rechtskraft von Bedeutung. Eine alternative Klagehäufung verstößt deshalb gegen das Gebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, den Klagegrund bestimmt zu bezeichnen, wenn der Kläger dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt. Deshalb muss, was auch konkludent möglich ist, eine Reihenfolge gebildet werden, in der die Streitgegenstände zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden. Dies ist noch im Lauf des Verfahrens möglich (*BAG 25. Januar 2024 - 6 AZR 363/22 - Rn. 62, BAGE 182, 318; 15. November 2023 - 10 AZR 288/22 - Rn. 17 mwN*). 20

3. Diesen Anforderungen genügt der Feststellungsantrag nach der gebotenen Auslegung (*vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11, BAGE 171, 340*). Die Klägerin stützt ihr Klagebegehren festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt sei, ihren Anspruch auf Übergangsgeld gemäß § 5 Abs. 2 ÜVersTV-Lotsen zu kürzen, auf unterschiedliche Lebenssachverhalte. Vorrangig begründet sie ihren Anspruch mit der Erklärung der Beklagten vom 8. April 2021, Arbeitnehmern, die vor dem 1. Januar 2021 für die Jahre 2021 bis 2023 einen Wechsel in den Vorruhestand angekündigt haben, ungekürztes Übergangsgeld zu gewäh- 21

ren, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das einschränkende Tatbestandsmerkmal, dass dem vorzeitigen Wechsel in die Übergangsvorsorgung keine betrieblichen Belange entgegenstehen dürfen, hält sie dabei für nicht sachgerecht. Nachrangig (*vgl. S. 12 der Revisionserwiderung „Selbst wenn ...“*) hat sie sich auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen, den sie als verletzt ansieht, weil die Beklagte - bewusst - von den von ihr selbst festgelegten Leistungskriterien abgewichen sei, indem sie Beschäftigten die ungekürzte Leistung unabhängig vom Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Belange gewährt hat. Dieses Rangverhältnis hat der Klägervertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt.

II. Die Klägerin hat ein Interesse an alsbaldiger Feststellung, ob ihr ein Anspruch auf abschlagsfreies Übergangsgeld zusteht. Die streitige Frage über den Umfang einer entsprechenden Leistungspflicht der Beklagten betrifft ein Rechtsverhältniss iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. 22

B. Das Landesarbeitsgericht durfte der Klage mit der gegebenen Begründung nicht stattgeben. 23

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Klägerin stehe der geltend gemachte Anspruch auf abschlagsfreies Übergangsgeld aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Sie könne beanspruchen, mit den Fluglotsen E, H, B und L der EBG West der Niederlassung M gleichbehandelt zu werden, die sich vor dem 1. Januar 2021 einseitig für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die vorzeitige Inanspruchnahme von Übergangsvorsorgung in der Zeitspanne von Januar 2021 bis Dezember 2024 entschieden hätten. Bei denen habe die Beklagte rückwirkend auf die tariflich vorgesehene Kürzung des Übergangsgeldes verzichtet, obwohl sie altersbedingt (Geburtsjahrgang 1970 oder 1971) nach den von der Beklagten für die Niederlassung aufgestellten Kriterien nicht die Bedingungen für ein Angebot nach § 4 Corona TV 2.0 erfüllt und ihrem vorzeitigen Wechsel in die Übergangsvorsorgung damit betriebliche Belange entgegengestanden hätten. Die am Center M vorgenommene Differenzierung zwischen Fluglotsen der EBG West und der EBG Ost einerseits und den 24

übrigen EBGen wie der EBG Approach andererseits sei damit sachlich nicht gerechtfertigt.

II. Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht uneingeschränkt stand. Das Landesarbeitsgericht hat das Leistungsversprechen der Beklagten aus ihrer E-Mail vom 8. April 2021, das rechtlich eine Gesamtzusage gegenüber den Mitarbeitern am Standort M darstellt, vorrangig unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung geprüft. Es hätte aber zunächst feststellen müssen, ob die Voraussetzungen, an deren Vorliegen die Beklagte die Zahlung eines abschlagsfreien Übergangsgeldes geknüpft hat, erfüllt sind. Dabei handelt es sich gegenüber einem Anspruch aus Gleichbehandlung um einen anderen Streitgegenstand, auf den sich die Klägerin vorrangig berufen hat. Das angefochtene Urteil ist deshalb aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 25

III. Die Beklagte hat sich in Ziff. 5 der E-Mail vom 8. April 2021 gegenüber Arbeitnehmern, die vor dem 1. Januar 2021 für die Jahre 2021 bis 2024 einen Wechsel in den Vorruhestand angekündigt haben, in einer Gesamtzusage rechtsverbindlich zur Leistung der außertariflichen ungekürzten Übergangsversorgung verpflichtet, sofern dem Wechsel in die Übergangsversorgung - wäre er unter dem Anwendungsbereich des Corona TV 2.0 erfolgt - keine betrieblichen Belange entgegengestanden hätten. 26

1. Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. 27

a) Einer ausdrücklichen Annahme des in einer Gesamtzusage enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB bedarf es nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer - auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden - erwerben damit einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen. 28

gen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die die einzelnen Beschäftigten typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf deren konkrete Kenntnis kommt es nicht an. Die Zusage hat für alle Arbeitnehmer den gleichen Inhalt und die gleiche Bedeutung, sofern es nicht zwischenzeitlich zu einer Veränderung des Inhalts der Zusage durch den Arbeitgeber gekommen oder diese für die Zukunft aufgehoben worden ist (*st. Rspr., BAG 20. August 2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 15 mwN*).

b) Ob es sich bei einer Erklärung um eine Gesamtzusage handelt und welchen Inhalt diese hat, ist durch Auslegung zu ermitteln. Die Auslegung einer Gesamtzusage durch das Landesarbeitsgericht unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung (*BAG 21. Februar 2024 - 10 AZR 345/22 - Rn. 33; 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 47, BAGE 165, 168*). Als Allgemeine Geschäftsbedingung ist eine Gesamtzusage nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden wird, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders (*st. Rspr., zB BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 47, BAGE 165, 168; 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 16, BAGE 156, 38*).

29

2. Gemessen daran hat die Beklagte in Ziff. 5 der E-Mail vom 8. April 2021 mit Rechtsbindungswillen zum Ausdruck gebracht, die Regelungen aus dem Corona TV 2.0 über den Bezug abschlagsfreien Übergangsgeldes auf Arbeitnehmer zu erstrecken, die den Wechsel in die Übergangsversorgung bereits vor dem 1. Januar 2021 beantragt hatten. Entgegen der Auffassung der Revision ergibt die Auslegung der Gesamtzusage aber auch, dass nur die Arbeitnehmer in den Genuss eines Übergangsgeldes in ungekürzter Höhe gelangen sollen, mit denen die Beklagte unter den Bedingungen des Corona TV 2.0 - mangels entgegenstehender betrieblicher Belange - eine Vereinbarung über den Wechsel in die Übergangsversorgung getroffen hätte. 30

a) Die Beklagte hat in der E-Mail vom 8. April 2021 nicht nur erklärt, sie sei „rein juristisch“ zwar nicht zur ungekürzten Leistung verpflichtet, gewähre diese aber „nichtsdestotrotz ... [für] vor dem 1. 1. 2021 für die Jahre 2021 bis 2024 angekündigte [...] Wechsel“. Sie hat die ungekürzte Leistung ausdrücklich davon abhängig gemacht, dass „auch in diesen Fällen die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt“ sind, insbesondere „keine betrieblichen Belange entgegenstehen und somit eine betriebliche Möglichkeit zum früheren Ausscheiden besteht“. 31

b) Aus dem Wortlaut der Gesamtzusage ergibt sich deutlich das mit der Regelung verfolgte Interesse der Beklagten, durch einen vorzeitigen Wechsel in die Übergangsversorgung einen in Folge der Corona-Pandemie entstandenen Personalüberhang abzubauen. Personen, die diesen Effekt durch eine Antragstellung vor dem 1. Januar 2021 zeitlich vorweggenommen haben, sollen nach Maßgabe der E-Mail der Beklagten vom 8. April 2021 nicht schlechter stehen als Beschäftigte, mit denen die Beklagte später eine Vereinbarung auf der Grundlage des Corona TV 2.0 geschlossen hat. Sie sollten aber ausdrücklich auch nicht privilegiert werden. Die Zahlung ungekürzten Übergangsgeldes sollte somit nicht vom - formalen - Zeitpunkt, zu dem der Wechsel in die Übergangsversorgung initiiert wurde, abhängen, sondern davon, ob das Ausscheiden des Arbeitnehmers - materiell - im personalwirtschaftlichen Interesse der Beklagten liegt. 32

c) Vor diesem Hintergrund kommt es - anders als die Revision meint - nicht darauf an, dass die Klägerin aufgrund ihres bereits vor Inkrafttreten des 33

Corona TV 2.0 feststehenden Wechsels in die Übergangsvorsorgung nicht mehr zu dem weiteren Personalabbau, den der Tarifvertrag bezweckt, beitragen konnte. Mitarbeiter, die bereits vor dem 1. Januar 2021 den Wechsel in die Übergangsvorsorgung beantragt haben, sind zwar in die Personalbedarfsplanung nach Inkrafttreten des Corona TV 2.0 nicht mehr einzustellen; gleichwohl wirkt ihr (vorzeitiges) Ausscheiden im Hinblick auf die Feststellung des Personalübergangs nach. Die Anzahl der Arbeitnehmer, denen auf der Grundlage des Corona TV 2.0 noch ein Angebot auf Wechsel in die Übergangsvorsorgung gemacht werden konnte, hat sich dadurch vermindert.

3. Der Senat kann auf Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht beurteilen, ob dem Wechsel der Klägerin in die Übergangsvorsorgung betriebliche Belange entgegenstanden. 34

a) Beurteilungszeitpunkt für das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Belange ist der Zugang der E-Mail am 8. April 2021. Die Zahlung ungekürzten Übergangsgeldes ist deshalb davon abhängig, dass dem bereits veranlassten Wechsel in die Übergangsvorsorgung aufgrund einer bei Zugang der E-Mail anzustellenden Prognose keine betrieblichen Belange entgegenstanden und somit eine betriebliche Möglichkeit zum früheren Ausscheiden gegeben war. Dafür ist entscheidend, ob „die EBG bzw. der TWR der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bis zum Zeitpunkt, zu dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet, nicht mit ausreichend Personalkapazität ausgestattet ist“. Die Beklagte hat diese anspruchshindernde Voraussetzung darzulegen und ggf. zu beweisen. Sie hat eine tatsachenbasierte Prognose des künftigen Personalbedarfs und -bestands vorzutragen, die sich nur auf die EBG bezieht, für die die Klägerin formal berechtigt ist. Andere organisatorische Einheiten (EBG oder TWR) sind nicht einzubeziehen. Bei der Personalberechnung sind die Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die ihren Wechsel in die Übergangsvorsorgung vor dem 1. Januar 2021 veranlasst haben. 35

b) Die erforderliche Personalkapazität ist von der Beklagten für die jeweilige Einheit so zu bestimmen, dass der gesetzliche Auftrag der Beklagten aus § 27c Abs. 1 LuftVG, eine sichere, geordnete und flüssige Abwicklung des Flugver- 36

kehr in Deutschland zu gewährleisten, sichergestellt ist. In die darauf ausgerichtete Prognose sind die aus ihrer Sicht für den Berechnungszeitraum maßgeblichen und konkret absehbaren personalwirtschaftlichen Faktoren (zB geplante Um- oder Versetzungen oder Bestehen einer ggf. bestehenden Personalreserve) einzustellen.

c) Der Wechsel in die Übergangsversorgung führte zu einer unzureichenden Personalkapazität, wenn der danach für die organisatorische Einheit (EBG oder TWR) maßgebliche Personalbedarf unterschritten würde. Dabei ist jeweils auf die organisatorische Einheit abzustellen, in der der betreffende Arbeitnehmer tätig ist. Nach der zutreffenden Annahme des Landesarbeitsgerichts darf das erlaubnispflichtige Personal der Flugsicherung nur aufgrund einer am Arbeitsplatz erfolgten Ausbildung und im Rahmen der für die spezifischen Sektoren erworbenen Berechtigungen eingesetzt werden. Ein kurzfristiger - funktions- und/oder einheitsübergreifender - Personalaustausch ist aufgrund der Besonderheiten der Ausbildung, der Qualifikation und des Einsatzes von Fluglotsen und FDB nicht möglich. Die Aufsichtsbehörde erteilt nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung für das Flugsicherungspersonal eine Berechtigung zur selbstverantwortlichen Tätigkeit (§ 38 Abs. 6 FSPersAV). Sie gilt nur für den jeweiligen Verwendungsbereich und berechtigt - ausschließlich - zur Tätigkeit an Arbeitsplätzen im jeweiligen Verwendungsbereich (§ 36 FSPersAV). Für den Einsatz als Fluglotse (§ 1 Nr. 1 FSPersAV) ist der Erwerb einer Fluglotsenlizenz (§ 15 FSPersAV) erforderlich. Die zum Erwerb von Berechtigungen abzulegende Prüfung erfolgt grundsätzlich im operativen Sektor oder am Arbeitsplatz (§ 14 Abs. 1 FSPersAV) und gilt nur für diesen Sektor (vgl. § 14 Abs. 7 FSPersAV). 37

IV. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen getroffen, ob in der EBG der Klägerin aufgrund einer nach den Verhältnissen am Beurteilungszeitpunkt (8. April 2021) vorzunehmenden Prognose in der Zeit zwischen deren Ausscheiden mit Ablauf des 31. Dezember 2022 und der Vollendung ihres 55. Lebensjahres eine ausreichende Personalkapazität bestanden hat. 38

C. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). 39

I. Die in der Gesamtzusage enthaltene anspruchshindernde Voraussetzung der entgegenstehenden betrieblichen Belange hält einer Inhaltskontrolle stand und hat deshalb nicht nach den Grundsätzen der Vertragskontrolle unangewendet zu bleiben. 40

1. Die Klägerin wird durch die Einschränkung der Gesamtzusage nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt (*vgl. zu den allg. Voraussetzungen BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 227/23 - Rn. 26 mwN*). Begründete und billigenwerte Interessen der Beklagten rechtfertigen es, dass Arbeitnehmer, deren vor dem 1. Januar 2021 angekündigtem Wechsel in die vorgezogene Übergangsversorgung betriebliche Belange entgegenstehen, lediglich gekürzte Leistungen aus dem ÜVersTV-Lot sen beanspruchen können. Diese Arbeitnehmer haben ihre Entscheidung, Übergangsgeld zu beziehen, in Erwartung eines gekürzten Übergangsgeldes getroffen. Diese Entscheidung wird durch die spätere Gesamtzusage der Beklagten nicht negativ berührt. Den betroffenen Arbeitnehmern bleibt lediglich eine Vergünstigung vorenthalten, deren Leistungszweck - Begünstigung allein derer, die den durch den Corona TV 2.0 beabsichtigten Personalabbau durch eine Antragsstellung vor dem 1. Januar 2021 zeitlich vorweggenommen haben - sie objektiv nicht erfüllen. Der Intention der Beklagten, die Aufstockung der Leistung ausschließlich für solche „Altfälle“ vorzusehen, die nicht zu einer Unterdeckung des Personalbedarfs geführt oder diese verstärkt haben, ist sachgerecht. Dadurch werden die Voraussetzungen für den Anspruch auf abschlagsfreies Übergangsgeld für Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2021 den Wechsel in die Übergangsversorgung beantragt haben, mit denen des Corona TV 2.0 synchronisiert und die Leistung auf Fälle beschränkt, in denen der Wechsel in die Übergangsversorgung den personalwirtschaftlichen Interessen der Beklagten nicht zuwiderläuft. 41

2. Die Zusage ist auch nicht wegen Verstoßes gegen das AGB-rechtliche Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, soweit sie die anspruchshindernde Voraussetzung unter Rückgriff auf den unbestimmten Rechtsbegriff der entgegenstehenden betrieblichen Belange beschreibt. Die Ver- 42

wendung des Tatbestandsmerkmals übersteigt im konkreten Kontext nicht den Verständnishorizont des durchschnittlichen Vertragspartners (*vgl. dazu BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 41*). Dies gilt bereits deshalb, weil die Beklagte in der E-Mail vom 8. April 2021 ausdrücklich - auch bzgl. der anspruchshindernden Voraussetzung - einen Zusammenhang mit dem Corona TV 2.0 hergestellt hat, in dessen § 5 Abs. 3 die „betrieblichen Belange“ in verständlicher Weise definiert sind.

II. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin könne bereits deshalb ungekürztes Übergangsgeld beanspruchen, weil die Beklagte vier Fluglotsen der EBG West, die vor dem 1. Januar 2021 den Wechsel in die Übergangsversorgung veranlasst hatten, ungekürzte Leistungen zugesagt habe, obwohl deren Ausscheiden - fiktive - betriebliche Belange entgegengestanden hätten, hält auch in der Sache einer revisionsrechtlichen Kontrolle nicht stand. 43

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind (*vgl. BAG 27. April 2021 - 9 AZR 662/19 - Rn. 17*). 44

2. Die Beklagte hat bei der Gewährung der freiwilligen Leistung Gruppen gebildet. Sie hat nur einem Teil der bei ihr abgestellten Fluglotsen, die vor dem 1. Januar 2021 den Wechsel in die Übergangsversorgung beantragt haben, ein ungekürztes, dem verbleibenden Teil ein gekürztes Übergangsgeld gewährt. Nur wenn die Beklagte - wie die Klägerin behauptet - gegenüber einer Gruppe von Fluglotsen tatsächlich auf die anspruchshindernde Voraussetzung der entgegenstehenden betrieblichen Belange verzichtet hätte, ohne dass dafür sachliche Gründe bestanden hätten, hätte sie freiwillige Leistungen erbracht, die auch alle anderen Fluglotsen beanspruchen könnten, denen die Leistung mit der E-Mail vom 8. April 2021 unter gleichen Bedingungen zugesagt worden ist. 45

a) Mit Abschluss des Corona TV 2.0 beabsichtigte die Beklagte, den Personalüberhang, der durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Flugverkehr entstanden ist, sozialverträglich abzubauen. Die - freiwillige - Erstreckung dieser Regelungen auf Personen, die ihren Wechsel in die Übergangsversorgung vor dem 1. Januar 2021 veranlasst hatten, sollte eine „nachvollziehbare“ Unzufriedenheit dieses Personenkreises verhindern, weil sie ihren Antrag zum „falschen“ Zeitpunkt gestellt haben. Dies trifft nur auf Personen zu, die auch nach dem Corona TV 2.0 in die vorgezogene Übergangsversorgung hätten wechseln können, dh. deren Übergang in die Übergangsversorgung keine betrieblichen Belange entgegengestanden hätten. 46

b) Aufgrund der Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts lässt sich nicht abschließend beurteilen, ob sich die Beklagte in Widerspruch zu dem von ihr selbst geschaffenen Regelungswerk gesetzt hat, indem sie den als Fluglotsen in der EBG West beschäftigten Arbeitnehmern E, H, B und L ungekürztes Übergangsgeld gezahlt hat. Die Beklagte hat zwar ihr Angebot auf einen vorzeitigen Wechsel in die Übergangsversorgung in direkter Anwendung des Corona TV 2.0 „aufgrund der Personalsituation ab 2025“ beschränkt auf alle Fluglotsen der EBG Ost, die bis zum 31. Dezember 2024 das 52. Lebensjahr vollenden, und der EBG West, die bis 31. Dezember 2022 das 53. Lebensjahr voll- 47

endet haben und bis 2024 das 55. Lebensjahr vollenden, und damit die Jahrgänge ab 1970 ausgeschlossen. Dies bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass Arbeitnehmer der Jahrgänge ab 1970, die vor Inkrafttreten des Corona TV 2.0 ihren Wechsel in die Übergangsversorgung beantragt hatten, nicht zu einem erforderlichen Personalabbau beigetragen haben. Ob dies der Fall ist, hängt allein davon ab, ob die EBGen nach dem Ausscheiden der vier Fluglotsen nach den Personalbedarfsplanungen der Beklagten über eine ausreichende Personalkapazität verfügen.

D. Die Sache ist zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, weil der Senat auf der Grundlage der tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts selbst keine abschließende Entscheidung über den Anspruch der Klägerin auf ein abschlagsfreies Übergangsgeld treffen kann. Das Landesarbeitsgericht wird im fortgesetzten Berufungsverfahren vorrangig zu klären haben, ob dem vorzeitigen Wechsel der Klägerin in die Übergangsversorgung betriebliche Belange entgegenstanden. Sollte dies der Fall gewesen sein und der Klägerin deshalb kein Anspruch aus der Gesamtzusage vom 8. April 2021 zustehen, wird es zu prüfen haben, ob der Klage aufgrund einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes stattzugeben wäre, weil die Beklagte bei der tatsächlichen Leistungsgewährung von ihren eigenen Vorgaben abgerückt ist und eine ungekürzte Leistung einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer, die ihren Wechsel in die Übergangsversorgung ebenfalls vor dem 1. Januar 2021 veranlasst hatten, gewährt hat, obwohl diese nicht zu einem erforderlichen Personalabbau beigetragen haben. 48

Kiel

Suckow

Zimmermann

Frank

Leitner