

8 Sa 512/22
14 Ca 581/22
Arbeitsgericht Düsseldorf



Verkündet am 18. Juli 2023

Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Y., Z.-straße 67 b, B.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigte

N. Rechtsanwälte - Fachanwälte Partnerschaft mbB, J. 1 a, W.

g e g e n

U. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer, I.-straße 249, G.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

V. Rechtsanwälte PartG mbB, Q.-straße 85 - 87, E.

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 02.05.2023
durch den Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsitzenden
und den Ehrenamtlichen Richter Glombitza und den Ehrenamtlichen Richter Dogan

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.05.2022 – Az. 14 Ca 581/22 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, welche Senioritätsliste die Beklagte bei künftigen Förderungsmaßnahmen vom First Officer zum Kapitän betreffend den Kläger anzuwenden hat.

Der heute 38 Jahre alte Kläger war ursprünglich bei der F. Luftverkehrs AG (im Folgenden „H.“) als Co-Pilot tätig. Seit dem 25.09.2017 wurde er von der Beklagten, die zuvor als U. Luftverkehrs AG firmierte, als First Officer mit Heimatbasis Düsseldorf beschäftigt. Grundlage war der Anstellungsvertrag der Parteien vom 21.09.2017, wegen dessen Inhalts im Einzelnen auf Blatt 9 ff. der Akte verwiesen wird. In diesem hieß es u.a.:

„2. Rechte und Pflichten

- (1) Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus den einschlägigen Gesetzen, den anzuwendenden Tarifverträgen (s. Ziffer 3. dieses Vertrages), abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, den Dienstvorschriften der U. sowie aus den Bestimmungen dieses Vertrages.

...

3. Geltung von Tarifverträgen

- (1) Auf das Arbeitsverhältnis finden die im Betrieb jeweils für die Berufsgruppe des Mitarbeiters einschlägigen, normativ geltenden Verbands- und Firmentarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Derzeit sind dies der Manteltarifvertrag Nr. 6 für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der U. GmbH sowie der Vergütungstarifvertrag Nr. 7 für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der U. GmbH. ...

10. Vorbehalt abweichender kollektivrechtlicher Regelungen

Sämtliche Regelungen dieses Vertrages stehen unter dem Vorbehalt abweichender Regelungen in - sowohl normativ als auch über Ziffer 3. dieses Vertrages geltenden - abweichenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Dies gilt insbesondere, aber nicht ausschließlich für die Regelungen in Ziffern 2. bis 6. und 6. bis 8. dieses Vertrages. Kollektive Regelungen nach Satz 1 können insbesondere auch zum Nachteil des Mitarbeiters von den Regelungen dieses Vertrages abweichende Regelungen treffen, die dann zur Anwendung kommen.

11. Sonstiges

- (1) ...

...

- (2) Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden. Änderungen und Ergänzungen bedürfen mit Ausnahme von Individualvereinbarungen der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung des vorstehenden Schriftformerfordernisses. ...“

Die Bezugnahmeklausel in Ziffer 3 Abs. 1 des Anstellungsvertrags ist nach dem übereinstimmenden Willen der Vertragsparteien so zu verstehen, dass in Nr. 3 Absatz 1 Satz 1 alle Tarifverträge gemeint sind, an welche die Beklagte gebunden ist. Im Hinblick auf etwaige Gespräche im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags war Herr R. bevollmächtigt, Zusagen zu den Arbeitsverträgen des Klägers und der weiteren Mitarbeiter zu geben. Seinen ersten kommerziellen Flug für die Beklagte erbrachte der Kläger am 24.10.2017. Die Beklagte beschäftigte im S. sowohl Kapitäne als auch First Officer.

In dem Zeitraum vom 29.04.2008 bis zum 21.09.2021 fand bei der U. Luftverkehrs AG und nachfolgend der Beklagten der zwischen der U. Luftverkehrs AG und der O. e.V. (im Folgenden: VC S.) abgeschlossene „Tarifvertrag Wechsel und Förderung für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der U. Luftverkehrs AG“ vom 29.04.2008 (im Folgenden: TV WeFö) Anwendung. Dieser regelte die Wechselmöglichkeiten zwischen Flugzeugmustern und zwischen konzernangehörigen Fluggesellschaften sowie die Förderung zum Kapitän für die Cockpitmitarbeiter. Er lautet auszugsweise wie folgt:

"§ 2 Seniorität

- (1) Unter Seniorität ist eine besondere Art der Betriebszugehörigkeit zu verstehen, welche nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen festzustellen und zu berücksichtigen ist.
- (2) Jedes Jahr wird für die bei U. Beschäftigten eine Senioritätsliste erstellt, die folgende Angaben enthält: laufende Nummer, Vorname, Nachname, TLC, Funktion, Flotte, 1. Kommerzieller Einsatz, Geburtsdatum.
- (3) Innerhalb der Senioritätsliste richtet sich die Reihenfolge, in der die einzelnen Beschäftigten aufzuführen sind, nach dem kalendermäßigen Aufeinanderfolgen nach den §§ 3 und 4 festzusetzenden Daten.

§ 3 Festlegung der Seniorität

- (1) Die Seniorität bestimmt sich nach dem ersten kommerziellen Einsatz als ununterbrochenen abhängig Beschäftigter an Bord unter Supervision. Haben eine Mehrzahl an Beschäftigten ihren ersten kommerziellen Einsatz am selben Tag, bestimmt sich die Senioritätsfolge nach Maßgabe des Geburtsdatums, so dass ältere Beschäftigte jüngeren vorgehen. ...

- (2) Einreihungen in die am 01.05.2008 erstmalig nach diesem Tarifvertrag aufzustellende Senioritätsliste werden in der Weise vorgenommen, dass sich die Senioritätsfolge der dort aufgeführten Beschäftigten zueinander für die Vergangenheit und aus Gründen, die vor dem 01.05.2008 entstanden sind, nicht mehr ändert. ...

§ 5 Erstellung und Führung der Listen

- (1) Die nach § 2 Absatz 2 erstellte Senioritätsliste wird von U. geführt und zum 1. April eines jeden Jahres der Personalvertretung S. der U. übergeben. Danach wird sie vorläufig veröffentlicht. ...
- (3) Hat die Personalvertretung S. im Einzelfall gegen die Festsetzung bestimmter Senioritätsdaten Bedenken, so kann sie – unter Angaben von Gründen – innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach der vorläufigen Veröffentlichung bei X. schriftlich Einspruch einlegen.
- (4) Der Einspruch kann nur auf Gründe gestützt werden, die nach Ablauf der Einspruchsfrist gegen die vorherige Senioritätsliste entstanden ist. ...
- (5) Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Erfolgt zwischen der Personalvertretung S. und U. keine Verständigung über die mit dem Einspruch angegriffene Festsetzung des Senioritätsdatums, so kann die Personalvertretung S. eine Einigungsstelle anrufen, die spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Einlegung des Einspruchs (Absatz 3) zusammentritt. Nach ihrem Zusammentritt hat die Einigungsstelle bis spätestens 30. Juni zu entscheiden. Die Festsetzung des Senioritätsdatums erfolgt dann für den mit dem Einspruch angegriffenen Fall durch den Spruch der Einigungsstelle. Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich.
- (6) Die Senioritätsliste wird von U. zum 1. Juli eines jeden Jahres endgültig veröffentlicht und in Kraft gesetzt. Gleichzeitig verlieren die jeweils vorherige und die vorläufige Senioritätsliste ihre Gültigkeit. Für den Zeitraum 1. April bis 30. Juni wird auf die dann noch gültige Senioritätsliste des Vorjahres zurückgegriffen.
- (7) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag stehen nur der Personalvertretung S. zu.

§ 6 Förderung und Wechsel

- (1) Förderung im Sinne dieses Tarifvertrages ist die Schulung vom First Officer zum Kapitän (Upgrading).

- (2) Wechsel im Sinne dieses Tarifvertrages sind Umschulungen auf ein anderes Flugzeugmuster unter Beibehaltung der beruflichen Funktion und wenn der Beschäftigte mindestens 36 Monate planbar auf dem neuen Flugzeugmuster eingesetzt werden kann. ...
- (3) Erfüllen für eine Förderung mehrere geeignete Bewerber/innen die festgesetzten Förderungsbedingungen, werden die ausgeschriebenen Stellen nach der Seniorität besetzt.
- (4) Kann eine freie Kapitänstelle nicht im Wege der Förderung besetzt werden, so ist sie bei entsprechenden Bewerbungen im Wege des Wechsels zu besetzen. Satz 1 gilt nicht für die dadurch freiwerdende Kapitänstelle. ...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den als Anlage B1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 29.03.2022 zur Akte gereichten TV WeFö Bezug genommen. Am 18.12.2017 schlossen die Beklagte und die VC S. den Tarifvertrag Wachstum für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der U. GmbH (im Folgenden: TV Wachstum). Der TV Wachstum i.V.m. der letzten Änderungsvereinbarung vom 26.06.2019 lautete auszugsweise wie folgt:

„Präambel

Mit der Entscheidung der U. Gruppe, in Deutschland an verschiedenen Standorten in kurzer Zeit um 25 AC zu wachsen, ergibt sich für deren Flugbetriebe eine konkrete Wachstumsperspektive. Beide Parteien sind sich einig, dass die Voraussetzungen geschaffen werden sollen, auch den Flugbetrieb der U. GmbH an diesem Wachstum partizipieren zu lassen. Dabei soll zumindest ein Wachstum an den heutigen Stationen DUS und HAM sowie an der neuen Station CGN durch die U. GmbH realisiert werden. Dabei legt U. Wert darauf, im S. sowohl routinierte, erfahrene Mitarbeiter als auch engagierten Nachwuchs für sich zu gewinnen. U. erachtet vor dem Hintergrund des angestrebten raschen Wachstums die alleinige Rekrutierung junger Mitarbeiter mit geringer Berufserfahrung als nicht geeignet, sondern wird - je nach Resonanz auf die Stellenausschreibungen – auch erfahrene Mitarbeiter mit längerer Erfahrung rekrutieren. Ein vernünftiger „Erfahrungsmix“ des Cockpitpersonals ist für U. am besten geeignet, um die gesetzten Wachstumsziele zu erreichen. ...

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag Wachstum (TV Wachstum) gilt für die Beschäftigten des Cockpitpersonals (im Folgenden Beschäftigte genannt 1) der U.. ...

§ 2 Auswahlverfahren

- (1) Für die Einstellungen von Cockpitpersonal für den Zeitraum vom 18.12.2017 bis zum 31.12.2018, ..., gilt abschließend das folgende Ausschreibungs- und Auswahlverfahren:

§ 4 Eingruppierung und Einstufung

Aufgrund des vorübergehend hohen Personalbedarfs gelten für Beschäftigte, die in dem Zeitraum vom 01.09.2017 bis zum 31.12.2018 eingestellt werden, für Zwecke der Eingruppierung und Einstufung folgende Sonderregelungen zum VTV Nr. 7: ...

§ 7 Verhandlungsverpflichtung zum Tarifvertrag „Berücksichtigung beruflicher Vorerfahrung von Neueinstellungen bei der Vergabe von Off-Request, betriebliche Teilzeit, Urlaub sowie der Festlegung der Upgrade Reihenfolge.

Die Parteien verpflichten sich, bis zum 31.10.2019 eine tarifliche Regelung zur Berücksichtigung beruflicher Vorerfahrung von Neueinstellungen bei der Vergabe von Off-Request, betrieblicher Teilzeit, Urlaub sowie der Festlegung der Upgrade Reihenfolge abgeschlossen zu haben.

§ 8 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 18.12.2017 in Kraft und endet mit dem Beginn der Upgradeschulung des letzten internen Bewerbers gemäß § 3 Abs. (2) dieses Tarifvertrages, der zum 31.12.2018 die Fördervoraussetzungen erfüllt hat, spätestens zum 30.06.2021 ohne Nachwirkung. Hiervon ausgenommen ist die Erfüllung der Ausgleichszahlung gem. § 3 sowie vorstehender § 5, der auch über die Vertragsdauer dieses Tarifvertrages Bestand hat. ...“

Wegen der weiteren Einzelheiten des TV Wachstum wird auf Anlage B2 zum Schriftsatz der Beklagten vom 29.03.2022 Bezug genommen. In Geltung des TV Wachstum wurden von der Beklagten ca. 300 Personen im Bereich des Cockpits von der ehemaligen H. eingestellt. Auf Grundlage des TV WeFö erstellte die Beklagte am 01.07.2021 eine endgültige Senioritätsliste.

Am 22.09.2021 unterzeichneten die Beklagte und die VC S. den „Tarifvertrag Karriere für das Cockpitpersonal der U.“ (im Folgenden: TV Karriere). In dem TV Karriere hieß es u.a.:

„§ 1 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für das Cockpitpersonal der U. (im Folgenden „Beschäftigte 1“ genannt), auf die der Manteltarifvertrag für das Cockpitpersonal in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

- (2) Dieser Tarifvertrag regelt die Seniorität, die Förderung und den Wechsel aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten des Cockpitpersonals der U..

§ 2 Senioritätsliste

- (1) Unter Seniorität ist eine besondere Art der Betriebszugehörigkeit zu verstehen, welche nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen festzustellen und zu berücksichtigen ist.
- (2) Jedes Jahr wird für die U. Beschäftigten eine Senioritätsliste erstellt, die folgende Angaben enthält: ...
- (3) Die Seniorität bestimmt sich nach dem Datum der Einstellung (erster Arbeitstag laut Arbeitsvertrag) bei U. als abhängig Beschäftigter des Cockpitpersonals.

Haben eine Mehrzahl von Beschäftigten das gleiche Einstellungsdatum, bestimmt sich die Senioritätsreihenfolge nach Maßgabe des Geburtsdatums, so dass ältere Beschäftigte jüngeren vorgehen.

- (4) Für Beschäftigte, die bis einschließlich 31.12.2018 bei U. eingestellt wurden („Altpersonal“ und Einstellungen nach „TV Wachstum vom 18.12.2017“), gilt abweichend eine gesonderte Sortierung nach Anlage 1. Diese Beschäftigten werden in der Senioritätsliste vor den Beschäftigten mit Einstellungsdatum ab 01.01.2019 geführt. Auch für die nach dem TV M. eingestellten Beschäftigten gilt die Anlage 1.
- (5) Nach Abschluss dieses Tarifvertrages erfolgt einmalig die Neuermittlung der Senioritätsreihenfolge nach den Bestimmungen der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.
- (6) Die Senioritätsliste wird auf der Grundlage der Regelungen in §§ 2, 3 und 4 erstellt und nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages weitergeführt. ...

§ 4 Erstellen, Führen und Veröffentlichen der Listen

- (1) Die nach § 2 erstellte Senioritätsliste wird von U. geführt und zum 1. April eines jeden Jahres der Personalvertretung S. der U. übergeben. Danach wird sie vorläufig veröffentlicht. ...
- (3) Hat die Personalvertretung S. im Einzelfall gegen die Festsetzung bestimmter Senioritätsdaten Einwände, so kann sie - unter Angabe von Gründen -

innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach der vorläufigen Veröffentlichung bei U. in Textform Einspruch einlegen. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Die VC ist hiervon in Textform zu unterrichten.

- (4) Der Einspruch kann nur auf Gründe gestützt werden, die nach Ablauf der Einspruchsfrist für die vorherige Senioritätsliste entstanden sind. Ein Einspruch, für den keine Gründe vorgetragen werden, gilt als nicht eingelegt.
...
- (5) Über Einsprüche gegen die Erstellung der Senioritätsliste entscheidet eine betriebliche paritätisch besetzte Kommission. Die Anrufung der Kommission erfolgt durch den Personalbereich binnen zwei Wochen. Nach ihrem Zusammentreten hat die paritätische Kommission binnen weiterer zwei Wochen zu entscheiden. ...
- (7) Die paritätische Kommission trifft ihre Entscheidung mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder. Kommt eine Mehrheitsentscheidung nicht zu Stande, so können die Personalvertretung S. oder U. eine Einigungsstelle anrufen, die spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Einlegung des Einspruchs (Absatz 3) zusammentritt. Nach ihrem Zusammentreten hat die Einigungsstelle bis spätestens 30. Juni zu entscheiden. Die Festsetzung der Seniorität erfolgt dann für den mit dem Einspruch angegriffenen Fall durch den Spruch der Einigungsstelle. Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich.
- (8) Die Senioritätsliste wird von U. zum 1. Juli eines jeden Jahres endgültig veröffentlicht und in Kraft gesetzt. Gleichzeitig verlieren die jeweils vorherige und die vorläufige Senioritätsliste ihre Gültigkeit. Für den Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni wird auf die dann noch gültige Senioritätsliste des Vorjahres zurückgegriffen. Bei einem nachgewiesenen Täuschungsversuch wird die Senioritätsliste mit sofortiger Wirkung geändert.
- (9) Abweichend von den vorgenannten Regelungen gelten für die Neuerstellung der Senioritätsliste gemäß § 2 Abs. 5 einmalig folgende Fristen:
- Unmittelbar nach der Neuerstellung der Senioritätsliste gemäß § 2 Abs. 5 wird eine (ggf. weitere) vorläufige Senioritätsliste an die Personalvertretung S. übergeben.
 - Eine eventuell einberufene Einigungsstelle muss innerhalb zwölf Wochen nach Veröffentlichung dieser vorläufigen Senioritätsliste entscheiden. Spätestens 14 Wochen nach der vorläufigen Veröffentlichung tritt die neu erstellte Liste endgültig in Kraft. Gleichzeitig verlieren die jeweils vorherige und die vorläufige Liste ihre Gültigkeit.
- (10) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag stehen nur der Personalvertretung S. zu.

§ 5 Förderung und Wechsel

- (1) Förderung im Sinne dieses Tarifvertrages ist die Schulung vom First Officer zum Kapitän (Upgrading).
- (2) Wechsel im Sinne dieses Tarifvertrages sind Umschulungen auf ein anderes Flugzeugmuster unter Beibehaltung der beruflichen Funktion und wenn der Beschäftigte mindestens 36 Monate planbar auf dem neuen Flugzeugmuster eingesetzt werden kann. ...
- (3) Erfüllen für eine Förderung mehrere gleich geeignete Bewerber/Bewerberinnen die festgesetzten Förderungsbedingungen, werden die ausgeschriebenen Stellen nach der Seniorität besetzt.
- (4) Kann eine freie Kapitänstelle nicht im Wege der Förderung besetzt werden, so ist sie bei entsprechenden Bewerbungen im Wege des Wechsels zu besetzen. Satz 1 gilt nicht für die dadurch freiwerdende Kapitänstelle. ...

§ 10 Inkrafttreten und Vertragsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit dem Datum seiner Unterzeichnung in Kraft. Er ersetzt den bisherigen TV WeFö vom 29.04.2008. ...“

Die Anlage 1 zum TV Karriere vom 22.09.2021 (im Folgenden TV-A Karriere) enthielt u.a. folgende Bestimmungen:

„Präambel

Viele der in den ergangenen Jahren bei U. eingestellten Pilotinnen und Piloten besitzen Flugerfahrung aus anderen Flugbetrieben. Die reine Beschäftigungsdauer bei der U. reflektiert diese Berufserfahrung nur unzureichend und stellt insbesondere für die betroffenen Ersten Offiziere kein angemessenes Ordnungsmerkmal für den beruflichen Aufstieg zum Kapitän dar.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren daher mit der Änderung dieses Tarifvertrags nicht nur neue Regularien zur jährlichen Erstellung der Senioritätsliste, sondern auch die einmalige Neuordnung der Seniorität nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages.

§ 1 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

- (1) Für Beschäftigte, welche bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eingestellt wurden, wird einmalig eine Neuermittlung der Senioritätsreihenfolge vorgenommen. ...

§ 2 Beschäftigtengruppen

(1) Gruppe 1 „Altpersonal“

Für Beschäftigte, welche bei der U. GmbH oder einer ihrer Vorgängergesellschaften (RFG, NFD) ihren ersten kommerziellen Einsatz bis spätestens 30.09.2017 hatten und seitdem in einem durchgehenden Arbeitsverhältnis zur heutigen U. einschließlich ihrer Rechtsvorgänger stehen, bestimmt das Datum des ersten kommerziellen Einsatzes die Rechtsposition in der Senioritätsliste. Beschäftigte mit einem früheren kommerziellen Einsatzdatum gehen Beschäftigten mit einem späteren kommerziellen Einsatzdatum vor. Bei gleichem kommerziellen Einsatzdatum bestimmt sich die Senioritätsreihenfolge nach Maßgabe des Geburtsdatums, so dass ältere Beschäftigte jüngeren vorgehen.

(2) Gruppe 2 „Einstellungen gemäß TV Wachstum“

Für Beschäftigte, welche ihren ersten kommerziellen Einsatz ab dem 01.10.2017 bei der U.-Gruppe hatten und die bis spätestens zum 31.12.2018 bei der U.-Gruppe eingestellt wurden und seitdem in einem durchgehenden Arbeitsverhältnis zur heutigen U.-Gruppe stehen, bestimmen sich die Senioritätsreihenfolge durch Senioritätspunkte:

- a. Unter „Zugehörigkeit zur U.-Gruppe“ ist die Anzahl der Kalendertage ab vollständigem Bewerbungseingang auf eine Stelle als Verkehrsflugzeugführer in einem aktuell oder ehemals zur U.-Gruppe gehörigen Flugbetrieb zu verstehen, der (ohne zwischenzeitliche Beschäftigung als Verkehrsflugzeugführer außerhalb der genannten Flugbetriebe) zu einem Arbeitsvertrag mit anschließendem ununterbrochenem Arbeitsverhältnis geführt hat.

Die Tage der Zugehörigkeit zur U.-Gruppe werden frühestens ab dem 18.12.2017 gezählt. Bei früherem Bewerbungseingang zählt der 18.12.2017.

Je Tag Zugehörigkeit zur U.-Gruppe ergibt sich ein Senioritätspunkt.

- b. Unter Berufserfahrung ist die Anzahl der Kalendertage seit dem ersten Einsatz als Halter einer Fluglizenz und Teil der operativen Cockpitcrew eines Flugzeuges (einschließlich des Landestrainings) ab MTOW 14 t oder größer zu verstehen (entsprechend D-Bxxx oder äquivalent). Vergleichbare militärische Berufserfahrung wird anerkannt.

Je Tag Berufserfahrung ergibt sich ein Senioritätspunkt.

- c. Die Summe aus Tagen Berufserfahrung und Tagen Zugehörigkeit zur U. Gruppe bestimmt die Sortierungsreihenfolge in Form von Senioritätspunkten und wird in gleicher Wertigkeit berücksichtigt. Haben eine Mehrzahl von Beschäftigten die gleiche Anzahl von Senioritätspunkten, bestimmt sich die Senioritätsreihenfolge nach Maßgabe des Geburtsdatums, so dass ältere Beschäftigte jüngeren vorgehen.

(3) Gruppe 3 „Beschäftigte mit dem Einstellungsdatum ab dem 01.01.2019

Für Beschäftigte, welche ab dem 01.01.2019 bei einer Gesellschaft der U.-Gruppe als Verkehrsflugzeugführer eingestellt wurden und seitdem in einem durchgehenden Arbeitsverhältnis zur U.-Gruppe stehen, bestimmt sich die Seniorität nach dem Datum der Einstellung (erster Arbeitstag laut Arbeitsvertrag). Haben eine Mehrzahl von Beschäftigten einen Arbeitsvertrag mit demselben ersten Arbeitstag, bestimmt sich die Senioritätsreihenfolge nach Maßgabe des Geburtsdatums, so dass ältere Beschäftigte jüngeren vorgehen.

(4) Sortierung der Beschäftigungsgruppen zueinander

Die Senioritätsliste wird so geführt, dass Gruppe 1 vor Gruppe 2 und diese vor Gruppe 3 geführt wird. Eine Überschneidung oder Vermischung der Gruppen ist ausgeschlossen. ...“

Wegen der weiteren Einzelheiten von TV Karriere und TV-A Karriere wird auf die als Anlage K2 zur Klageschrift und B3 zum Schriftsatz der Beklagten vom 29.03.2022 gereichten Ablichtungen der Tarifverträge Bezug genommen.

Der Kläger forderte die Beklagte außergerichtlich durch Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 03.11.2021 auf, rechtsverbindlich zu erklären, dass sie bei einer zu treffenden Auswahlentscheidung des Klägers die Senioritätsliste nicht in der Weise anwenden werde, wie in der TV-A Karriere geregelt. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 16.11.2021 ab. Für dessen Inhalt wird auf Anlage K4 zur Klageschrift Bezug genommen.

Am 03.12.2021 veröffentlichte die Beklagte auf Grundlage des TV Karriere eine vorläufige Senioritätsliste S.. Am 09.03.2022 veröffentlichte die Beklagte die finale Senioritätsliste S. gemäß Tarifvertrag Karriere. Der Platz des Klägers auf den Senioritätslisten auf der Grundlage des TV Karriere war schlechter als derjenige auf der Senioritätsliste nach dem TV WeFö. Die für die Qualifikation zum Kapitän erforderliche Mindestflugstundenanzahl hatte der Kläger absolviert. Er hatte sich bereits auf die Ausbildung zum Kapitän beworben. Eine Stellungnahme hierzu erhielt der Kläger nicht. Einen Einspruch gegen die (vorläufige) Senioritätsliste über die Personalvertretung erhob der Kläger nicht.

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte sei verpflichtet, ihm gegenüber bei künftigen Förderungsmaßnahmen vom First Officer zum Kapitän die Senioritätsliste auf Grundlage des TV WeFö anzuwenden. Hilfsweise dürfe sie jedenfalls nicht die Senioritätsliste auf Grundlage des TV Karriere anwenden, soweit sein Senioritätsstatus hierdurch beeinträchtigt werde.

Der Kläger hat behauptet, der damalige Flugbetriebsleiter Herr R. habe ihm und fünf weiteren Kollegen, die für sechs zur Lufthansa gewechselte Kollegen eingestellt werden sollten, bei deren Wechsel von H. zur Beklagten zugesagt, dass für die Eingruppierung in die Senioritätsliste nach Maßgabe des TV WeFö Bestandsschutz bestehe. Auf Basis dieses vertraglich zugesicherten Bestandsschutzes habe er sich für einen Wechsel zur Beklagten entschieden und den Schutz des § 613a BGB in Ansehung der damals verhandelten Übernahmeszenarien der H. verlassen. Es sei Hintergrund seiner Überlegungen gewesen, durch eine frühzeitige Bewerbung bei der Beklagten eine Absicherung des Senioritätsstatus bei der Beklagten zu bekommen, weil die Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten nach dem damaligen TV WeFö ausschlaggebend gewesen sei. Im Rahmen eines einwöchigen Operation Conversation Course (OCC) im September 2017, in dem Unterschiede zum alten Arbeitgeber erklärt worden seien, sei die Vertretung der Beklagten und Begleitung durch Herrn R. erfolgt. Er und die anderen fünf Arbeitnehmer hätten im Zuge dessen den Vertrag bei der Beklagten unterschreiben sollen. Im Rahmen des Kurses sei eine Vertreterin der bei der Beklagten gebildeten Personalvertretung S. (im Folgenden PV S.) erschienen und habe mitgeteilt, dass die PV S. der Einstellung der sechs Piloten nicht zustimmen könne, weil die Reihenfolge der Bewerber nicht eingehalten werde und Herr R. nicht mitgeteilt habe, dass entsprechende Neueinstellungen erfolgen würden. Hintergrund der Ablehnung durch die PV S. sei offenbar der bereits beschlossene TV Wachstum gewesen, der eine Änderung der Senioritätsreihenfolge begründen sollte. Herr R. habe ihm und den weiteren fünf Piloten jedoch mit, dass sie sich keine Sorgen machen sollten. Selbst wenn der TV Wachstum nämlich kommen sollte, wäre dieser nicht maßgeblich, weil die entsprechenden sechs Piloten als Ersatz für zuvor zur Lufthansa gewechselte sechs sogenannter NNFlern kommen würden. Hierdurch würden sie den Bestandsschutz dieser sechs NNFler bei der Beklagten übernehmen können. Herr R. habe insofern mitgeteilt, dass dies auch klar als Belohnung dafür angesehen werden sollte, dass die sechs Piloten bewusst den Schritt zur Beklagten gegangen seien, ohne dass sie sich auf den möglichen Schutz des § 613a BGB berufen hätten, sodass insofern die Anstellungen zu den für die Beklagte deutlich günstigeren arbeitsvertraglichen Konditionen hätte erfolgen können, als dies bei einer Betriebsübernahme der H. der Fall gewesen wäre. Der Bestandsschutz sei auch betriebsintern insofern dokumentiert worden, als dass die sechs Piloten sogenannte Drei-Letter-Codes bekommen hätten, mit denen gekennzeichnet worden sei, dass sie zum Bestandspersonal zählen. Die im Nachgang, nachdem die Betriebsübernahme der H. gescheitert war, eingestellten Piloten hätten hingegen persönliche Zahlen nach dem entsprechenden neuen Tarifvertrag erhalten, seien also insofern auch betriebsintern nach den entsprechenden sechs Piloten im Rahmen der Seniorität gelistet. Frau C. habe zum Ende des letzten Jahres

Herrn R. getroffen, der ihr gegenüber den Ablauf nochmals ausdrücklich bestätigt habe.

Der Kläger hat - losgelöst von der erfolgten Bestandszusage - gemeint, die Einstufung in Gruppe 2 nach der TV-A Karriere führe für ihn zu einer erheblichen Schlechterstellung, weil grundsätzlich die Gruppe 1 in der Gesamtheit vorrangig sei und in der Gruppe 2 nunmehr neben der Zugehörigkeit zur U.-Gruppe, auch die Berufserfahrung für andere Fluglinien berücksichtigt werde. Hierbei werde die bisherige Konstruktion der Senioritätsliste, die charakteristisch an die Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters anknüpfe, umfassend aufgeweicht, sodass sein mit der früheren Senioritätseinstufung verbundene Anlass, frühzeitig zu der Beklagten zu wechseln, nachträglich vollständig unterlaufen worden sei. Die neue Strukturierung der Seniorität verletze ihn in seinem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, seinen Grundrechten aus Art. 3 Abs. 1 GG sowie Art. 12 GG und widerspreche der vor der Einstellung gemachten arbeitsvertraglichen Zusicherung hinsichtlich seines Bestands-Schutzes nach Maßgabe des TV WeFö. Er habe bereits aktuell ein Feststellungsinteresse dergestalt, dass die Senioritätsliste beruhend auf dem TV Karriere im Zuge der zu treffenden Auswahlentscheidung nicht angewendet werden dürfe.

Es bestehe eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung seiner Person im Verhältnis zu Personen der Gruppe 1, die priorisiert würden, weil er 19 Tage nach dem willkürlich bestimmten Stichtag des ersten kommerziellen Einsatzes bei der Beklagten eingestellt worden sei. Während in Gruppe 1 für die dort erfassten Mitarbeiter die Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten unerheblich sei, finde die Betriebszugehörigkeit aus anderen Unternehmen bei der für ihn maßgeblichen Gruppe 2 Berücksichtigung, sodass er aufgrund der verhältnismäßig geringen Vorbeschäftigungszeit bei der Beklagten eine signifikante Schlechterstellung auch gegenüber bei anderen Unternehmen vormals Beschäftigten aus dieser Gruppe erfahre. Ferner sei unverständlich, dass bei der Abgrenzung der Gruppen 1 und 2 das Datum des ersten kommerziellen Einsatzes bei der Beklagten, bei der Abgrenzung der Gruppe 2 zur Gruppe 3 hingegen das Datum der Einstellung und innerhalb der Gruppe 2 wiederum das Datum des Eingangs der Bewerbungsunterlagen die maßgeblichen Kriterien sein sollen. Darüber hinaus sei der TV Wachstum zum Zeitpunkt der Einstellung des Klägers noch überhaupt nicht anwendbar gewesen, sodass die Eingruppierung in Gruppe 2 in Ansehung der Gruppenbezeichnung aus der Anlage 1 erkennbar falsch sei. Ein sachlicher Grund für die künstlichen Differenzierungen, die zu einer Schlechterstellung von mehreren hundert Plätzen in der Senioritätsreihenfolge geführt hätte, sei nicht erkennbar.

Der Kläger hat mit der bei dem Arbeitsgericht Köln erhobenen und mit Beschluss vom 01.02.2022 an das Arbeitsgericht Düsseldorf verwiesenen Klage zuletzt beantragt,

festzustellen, dass bei künftigen Förderungsmaßnahmen vom sog. „First Officer“ zum Kapitän hinsichtlich seiner Person die Senioritätsliste auf Grundlage des Tarifvertrages „L. U. Luftverkehrs AG“ vom 29.04.2008 Anwendung findet;

hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte bei der Auswahlentscheidung zu künftigen Förderungsmaßnahmen vom sog. „First Officer“ zum Kapitän die Senioritätsliste als Anlage 1 zum Tarifvertrag Karriere vom 10.09.2021 nicht anwenden darf, soweit hierdurch sein Senioritätsstatus beeinträchtigt wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, dass eine ausdrückliche Zusage zum Bestandsschutz hinsichtlich der Eingruppierung des Klägers in die Senioritätsliste der Beklagten - wie sie der Kläger konstruieren möchte – erfolgt sei. Es sei unzutreffend, dass der damalige Flugbetriebsleiter, Herr T. R., eine solche verbindliche Bestandsschutzzusage losgelöst von ggf. verschlechternden Tarifverträgen gemacht habe. Herr R. habe lediglich zum Ausdruck gebracht, dass die Eingruppierung des Klägers nach dem damals maßgeblichen TV WeFö erfolgen sollte. Dies sei dann auch so geschehen. Zum fraglichen Zeitpunkt des OCC habe es bei der PV S. weder ein ordentliches weibliches Mitglied noch ein weibliches Ersatzmitglied gegeben. Die diesbezügliche Behauptung des Klägers sei somit bereits schlicht falsch und werde bestritten. Auch die Situation hinsichtlich der vom Kläger angesprochenen Ablehnung der Einstellung der sechs First Officer durch die PV S. stelle sich anders dar. Die Personal-Vertretung habe mit Schreiben vom 25.09.2017 die Zustimmung zur Einstellung verweigert, weil die im Betrieb üblichen Formen der Ausschreibung von Arbeitsplätzen nicht eingehalten worden seien. Überdies habe der Zeitpunkt der Einstellung und der Ablehnung der PV S. zeitlich deutlich vor dem Abschluss des TV Wachstum gelegen. Zum Zeitpunkt des OCC habe es noch gar keinen TV Wachstum gegeben, auf den sich die PV S. oder Herr R. beziehen können. Daher wäre die vermeintliche Aussage der PV S. nicht korrekt. Ob seitens der PV S. überhaupt eine derartige Aussage getätigt worden sei, werde mit Nichtwissen bestritten. Die Beklagte hat nachdrücklich bestritten, dass Herr R. sich derart geäußert habe. Ferner sei klarzustellen, dass Herr R. lediglich zum Ausdruck gebracht habe, dass die Beklagte im Falle einer möglichen Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung der First Officer mittels Zustimmungsersetzungsverfahren vorgehen würde, um die gewünschten Einstellungen zu erreichen. Ferner hat die Beklagte bestritten, dass Herr R. mitgeteilt habe, es sei eine Belohnung dafür, dass die Piloten bewusst zur Beklagten gegangen seien, ohne sich auf den möglichen Schutz des § 613a BGB zu berufen. Herr R. habe lediglich erwähnt, dass er die frühzeitige Entscheidung für eine Bewerbung/Anstellung bei der Beklagten für sehr sinnvoll halte, im Gegensatz zu einem Verbleib bei der H. und dort „abzuwarten“. Auch die Ausführungen des Klägers zu den sog. Drei-Letter-Codes seien unzutreffend. Die Beklagte hat bestritten, dass damit betriebsintern dokumentiert worden sei, dass die sechs Piloten zum Bestandspersonal gehören würden. Vielmehr habe die Änderung des ausschließlichen „Drei-Letter-Codes“ (oder auch TLC) zu einem „Teils-Letter- als auch Ziffern-

Code" mit dem Wechsel des Abrechnungsproviders von LGBS zu P. (später umfirmiert zu D. zum 01.01.2018 zu tun sowie dem Umstand, dass durch die Verwendung eines reinen TLCs die Kombinationsmöglichkeiten limitiert seien. Dies sei unter dem Aspekt, dass ein TLC wie auch eine Personalnummer nur einmal vergeben werden sollen, und der Größe bzw. dem Wachstum der Beklagten nicht mehrzielführend gewesen. Mithin habe es diesbezüglich keine konkrete inhaltliche Verknüpfung zu einem abgeschlossenen Tarifvertrag wie dem TV Wachstum gegeben. Schließlich sei auch die Behauptung des Klägers, Herr R. habe gegenüber Frau C. den Geschehensablauf noch einmal ausdrücklich bestätigt, falsch, und werde daher ebenfalls ausdrücklich bestritten. Zwar habe es zwischenzeitlich Gespräche zwischen Herrn R. und Frau C. und den anderen betroffenen Piloten gegeben. In diesen habe Herr R. jedoch lediglich immer zum Ausdruck gebracht, dass er die gegen die „Umsortierung“ der Seniorität durch den neuen Tarifvertrag vorgebrachten Argumente inhaltlich durchaus nachvollziehen könne, es aber nun als Teil einer Tarifvereinbarung vereinbart worden sei. Keinesfalls habe er die vom Kläger falsch dargestellten Zusammenhänge bestätigt.

Dem Kläger stünden aus den tariflichen Regelungen des TV WeFö bzw. TV Karriere keine Ansprüche zu, die er individualrechtlich geltend machen könne. § 5 Abs. 7 TV WeFö und § 4 Abs. 10 TV Karriere würden jeweils vorsehen, dass Ansprüche aus dem jeweiligen Tarifvertrag nur der PV S. S. zustünden. Aus diesem Grunde könnten Einsprüche gegen Senioritätslisten auch nur von der PV S. erhoben werden, wie sich auch aus dem systematischen Zusammenhang der Tarifvorschriften ergebe. Der Mehrwert der Senioritätsregeln liege nicht in den Karriereinteressen einzelner, sondern in einer transparenten und gerechten Personalentwicklung im Ganzen. Der tarifvertragliche Ausschluss individueller Ansprüche sei auch wirksam. Die Regelungen des TV Karriere seien wirksam.

Die Anpassung des Tarifwerks sei vor dem Hintergrund erfolgt, dass die Tarifparteien es nicht mehr als sachgerecht empfunden habe, dass die fliegerische Seniorität allein anhand der bei ihr „erflogenen“ Seniorität ermittelt worden sei. Dies habe die damalige Situation im Zuge der Insolvenz der H. verdeutlicht, welche zur Einstellung einer dreistelligen Zahl an (Co-)Piloten bei ihr geführt habe. Es sei nicht angemessen gewesen, diese Piloten bei Beförderungen wie Berufsanfänger zu behandeln. Ziel des aus diesem Grunde geschlossenen TV Wachstum sei es gewesen, ein geordnetes Verfahren zu schaffen, dass die Rekrutierung einer dreistelligen Zahl von Piloten in kurzer Zeit und in einem breiten „Erfahrungsmix“ ermöglicht habe. Das Grundrecht der Berufsfreiheit, Art. 12 GG, sei durch die tariflichen Regelungen ebenso wenig verletzt wie Art. 3 GG. Es liege auch kein Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Dieser sei bereits nicht anwendbar, da es sich bei den streitgegenständlichen Regelungen des TV Karriere nicht um eine selbstgesetzte Verpflichtung, sondern um eine tarifliche Vorgabe und damit um eine fremdgesetzte Verpflichtung handele. Sie vollziehe lediglich die ihr vorgegebenen Regelungen, ohne einen Entscheidungsspielraum zu haben. Jedenfalls sei eine Ungleichbehandlung vorliegend gerechtfertigt, weil die Tarifvertragsparteien ihre Verpflichtungen aus dem TV Wachstum erfüllt hätten. Sie habe mit den Neuregelungen eine Neuordnung des nach dem TV Wachstum eingestellten Personals bezweckt. Die ausschließliche Anknüpfung an die „Betriebszugehörigkeit“ sei nämlich nur dann angemessen, wenn das

Wachstum des Flugbetriebes organisch erfolge. Andere Kriterien - wie die Berufserfahrung - seien für Neuzugänge in der 13-monatigen Wachstumsphase zwischen dem 01.09.2017 und dem 31.12.2018 heranzuziehen, weil das Wachstum in diesem Zeitraum nicht organisch, sondern in einer großen Welle erfolgt sei. Es sei daher nicht angemessen, diese Cockpitmitarbeiter trotz relevanter Flugerfahrung wie Berufsanfänger zu behandeln.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage mit Urteil vom 23.05.2022 abgewiesen. Es ist der Ansicht gewesen, aus den vom Kläger behaupteten Äußerungen lasse sich kein Rechtsbindungswille des Herrn R. des Inhalts entnehmen, dass er dem Kläger unabhängig von nachfolgenden tarifvertraglichen Regelungen eine bestimmte Seniorität nach dem TV WeFö zugesagt hätte. Im Übrigen sei die Neuregelung der Seniorität durch den TV Wachstum und den TV Karriere wirksam. Sie sei weder gleichheitssatzwidrig noch beinhaltete sie eine unzulässige Rückwirkung zu Lasten des Klägers. Auch ein Verstoß gegen die Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG liege nicht vor.

Gegen das ihm am 06.07.2022 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger mit einem am 05.08.2022 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.10.2022 – mit einem weiteren, am 29.09.2022 eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht fehlerhaft eine Beweisaufnahme unterlassen habe. Ausgehend von den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts zur betrieblichen Übung sei von einem Rechtsbindungswillen der von ihm behaupteten Aussage des Herrn R. auszugehen. Insbesondere begründe das Arbeitsgericht nicht, warum nur unterstellt werden könne, dass Herr R. sich nur ein tarifvertragliches Verhandlungsergebnis gewünscht habe, in dem der Kläger als Altarbeitnehmer eingestuft wurde, wenn exakt Gegenteiliges im Rahmen des hiesigen Rechtsstreits vorgetragen und unter Beweis gestellt wurde, wie das Arbeitsgericht im Tatbestand zutreffend aufgeführt habe. Es sei weiter unberücksichtigt geblieben, dass der OCC und der damit verbundene Versuch der Beklagten, kostengünstig Piloten der H. zu ihren Konditionen zu gewinnen, ein einmaliger Sonderfall gewesen sei, bei dem die Beklagte die Insolvenz der H. für ihr Vorhaben, günstig Piloten einzustellen, ohne diesen den Schutz des § 613 a BGB geben zu müssen, habe ausnutzen können. Den Schutz des § 613a BGB ohne Gegenleistung aus der Hand zu geben, sei aus seiner Sicht sinnwidrig. Schließlich habe er darauf vertraut, dass nach dem Widerspruch durch die PV S. Herr R. die zu Tage getretene Problematik gelöst habe. Berücksichtige man zusätzlich, dass die Bestandsschutzzusage auch für ihn und seine Kollegen plausibel gewesen sei, weil sie 1:1 für die abgewanderten NNFLer eingestellt werden konnten, so dass sie deren Status hätten übernehmen können, bleibe unerklärlich, warum das Arbeitsgericht eine Beweisaufnahme unterlassen hat.

Betreffend den tarifvertraglichen Anspruch habe das Arbeitsgericht sich zwar ausführlich mit der Rechtslage befasst. Es sei dabei auch nicht per se unzulässig, wenn die

erkennende 15. Kammer des Arbeitsgerichts sich nach eigener Überprüfung den Ausführungen der 14. Kammer anschließen. Dies müsse dann aber auch tatsächlich der Fall sein. Hier seien indes einfach fremde Texte hineinkopiert worden, weil auch die Passagen zum Fliegen eines leichten Militärflugzeug übernommen worden seien, was für ihn nicht zutrefte. Es sei für ihn so nicht prüfbar, ob es wirklich eine eigenständige Prüfung der 15. Kammer gegeben habe. Er bleibe dabei, dass die Änderung der Senioritätsreihenfolge eine unzulässige echte Rückwirkung beinhalte, weil er den abschließenden Senioritätsstatus bereits durch den TV WeFö erhalten habe. Auch wenn damals noch kein Beförderungsanspruch bestanden habe, sei der Sachverhalt durch die damalige Bestandszusage abgeschlossen gewesen. Auf den bisherigen Senioritätsstatus habe er auch zu Recht vertraut.

Zum Ergebnis der Beweisaufnahme führt der Kläger aus, dass die Aussagen einvernehmlich die Bestandszusage, den Belohnungsgesichtspunkt sowie die Hintergründe dafür dargelegt hätten. Zwar habe die Beweisaufnahme erbracht, dass der Begriff der Seniorität im OCC nicht ausdrücklich gefallen sei. Sie habe aber erbracht, dass Herr R. von „Bestandszusage“ und von den sechs Kandidaten als „Bestandspersonal“ gesprochen habe. Diese Begrifflichkeit habe zwangsläufig nach dem objektiven Empfängerhorizont der Piloten auf die Senioritätsreihenfolge bezogen werden müssen, die nach übereinstimmender Bekundung aller Zeugen das für das Berufsleben eines Piloten entscheidende Merkmal bei der Beschäftigung durch eine Fluggesellschaft sei. Auslegungszweifel gingen nach den maßgeblichen AGB-Grundsätzen zu Lasten der Beklagten. Diese müsse sich an der konkreten „Werbeaktion“ des Herrn R. festhalten lassen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.05.2022 – 14 Ca 581/22 – abzuändern und

- 1. festzustellen, dass bei zukünftigen Förderungsmaßnahmen vom sogenannten First Officer zum Kapitän hinsichtlich seiner Person die Senioritätsliste vom 01.07.2021 auf Grundlage des Tarifvertrags Wechsel und Förderung für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der U. Luftverkehrs AG vom 29.04.2008 Anwendung findet;**
- 2. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte bei Auswahlentscheidungen zu künftigen Förderungsmaßnahmen vom sogenannten First Officer zum Kapitän die Senioritätsliste als Anlage 1 zum Tarifvertrag Karriere vom 10.09.2021 nicht anwenden darf, soweit hierdurch sein Senioritätsstatuts aufgrund der Senioritätsliste vom 01.07.2021 auf Grundlage**

des Tarifvertrags Wechsel und Förderung für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der U. Luftverkehrs AG vom 29.04.2008 beeinträchtigt wird.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.05.2022 – 14 Ca 581/22 - zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und bleibt dabei, dass eine ausdrückliche Zusage zum Bestandsschutz hinsichtlich der Eingruppierung des Klägers in die Senioritätsliste nicht erfolgt sei. Herr R. habe keine solche Zusage losgelöst von verschlechternden Tarifverträgen gemacht. Herr R. habe lediglich zum Ausdruck gebracht, dass die Eingruppierung des Klägers nach dem damals maßgeblichen TV WeFö erfolgen sollte. Er habe den betroffenen Piloten nur „zugesagt“, dass sie gemäß der zum damaligen Zeitpunkt gültigen Tarifverträge eingruppiert werden. Ein weibliches Mitglied der PV S. habe es damals - wie ausgeführt - nicht gegeben. Die PV S. habe zudem wegen einer angeblich nicht erfolgten Ausschreibung widersprochen, zumal der TV WeFö noch gar nicht abgeschlossen gewesen sei. Die vermeintliche Aussage der PV S. werde mit Nichtwissen bestritten. Herr R. habe lediglich darauf hingewiesen, notfalls mit einem Zustimmungsersetzungsverfahren vorzugehen, um die gewünschten Einstellungen zu erreichen. Von einer Belohnung für einen Verzicht auf den Schutz aus § 613a BGB habe Herr R. ebenfalls nicht gesprochen. Er habe lediglich angeführt, dass er die frühzeitige Entscheidung für einen Wechsel zur Beklagten im Gegensatz zum Verbleib bei H. für sinnvoll halte. Der Wechsel von Drei-Letter-Codes zu einem Teils-Letter und Teils-Zifferncode habe seinen Grund in dem Wechsel des Abrechnungsproviders. Herr R. habe gegenüber Frau C. die vom Kläger unzutreffend dargestellten Zusammenhänge auch nicht bestätigt.

Betreffend die tarifvertragliche Umstellung habe die 15. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf sich den zutreffenden Erwägungen der anderen Kammern des Arbeitsgerichts Düsseldorf zu Recht angeschlossen. Es liege auch keine echte Rückwirkung vor, sondern eine zulässige unechte Rückwirkung.

Zur Beweisaufnahme ist die Beklagte der Ansicht, dass eine ausdrückliche Zusage des Herrn R. gegenüber dem Kläger, dass er seine Seniorität künftig beibehält, nicht bewiesen worden sei. Vielmehr ergebe sich aus allen Zeugenaussagen, dass über Seniorität gar nicht gesprochen worden sei und Herr R. keine Aussage zur Seniorität getroffen habe. Die Beklagte ist der Ansicht, es habe sich aus der Grundlage der Beweisaufnahme auch keine sinngemäße Zusage einer Senioritätslistensicherung gegeben. Selbst wenn man als wahr unterstellen würde, dass gesagt worden sei, die Piloten sollten sich keine Sorgen machen, weil es den TV Wachstum nicht brauche um sie einzustellen, und selbst wenn man weiter als wahr unterstellen würde, dass zudem gesagt wurde, dass die Piloten für eine schnelle Entscheidung belohnt werden sollten, sei daraus keine Aussage ableitbar, dass diese Gruppe von sechs Personen mit je-

weils Flugerfahrung von deutlich unter einem Jahr für alle Zeit von tariflichen Änderungen ausgenommen werden solle. Die angebliche „Belohnung“ ergebe sich schon alleine aus der nahtlosen Anschlussbeschäftigung bei ihr, ohne den TV Wachstum abwarten zu müssen. Schließlich hätten auch alle Piloten angegeben, dass ihnen bekannt gewesen sei, dass die Frage der Seniorität nur tariflich geregelt werden könne. Letztlich würden die Piloten zwei Dinge vermischen. Die Sorge der Piloten habe damals nicht ihrer Seniorität gegolten, sondern ihrer Einstellung an sich, weil es noch keinen TV Wachstum gab und die Beklagte damals noch auf den Betrieb von 23 Flugzeugen eingeschränkt gewesen sei. Bei der Frage, ob für die Einstellung der TV Wachstum erforderlich sei, handele es sich um eine Frage, die alleine für die Einstellung relevant gewesen sei und nicht für die Seniorität. Es habe auch keiner der Zeugen bestätigt - wie aus der schriftlichen Aussage von Frau C. ersichtlich -, dass sie den Bestandsschutz der sieben NFFler übernehmen könnten. Eine solche Aussage wäre auch widersinnig, weil sie nicht den Bestandsschutz anderer Piloten nach dem TV WeFö oder einem anderen Tarifvertrag übernehmen könnten. Eine Unterscheidung zwischen Bestands- und Nichtbestandspersonal werde Herr R. nicht benutzt haben, weil es eine solche Unterscheidung damals noch gar nicht gegeben habe. Aber selbst wenn die Äußerung gefallen sein sollte, dass der Kläger und die anderen Piloten zum Bestandspersonal gehörten, trage dies das Klageziel nicht. Schließlich seien der Kläger und seine Kollegen bis zum Abschluss des TV Karriere nach dem TV WeFö eingruppiert und behandelt worden. Die Nichtgeltung des TV Wachstum habe schlicht die damalige tarifliche Situation zutreffend wiedergegeben. Und schließlich hätten alle Mitarbeiter im Nachgang ihre Arbeitsverträge unterzeichnet, der sich in den Ziffern 2, 3 und 10 ausdrücklich mit der Geltung der Tarifverträge befasse und in Ziffer 11.2 ausführte, dass mündliche Nebenabreden nicht getroffen seien. Im Übrigen komme es auf den Vorrang der Individualabrede nicht an, weil auch die angebliche Zusage gegenüber den Piloten eine Gesamtzusage gewesen wäre. Unabhängig von dem Vorherigen habe der Kläger weder eine Äußerung des Herrn R. vorgetragen noch habe die Zeugenvernehmung eine solche erbracht, nach der Herr R. etwas gesagt haben könnte, aus dem sich ableiten ließe, dass auch nicht mehr existente Tarifverträge Jahre später, unabhängig von der verbandsrechtlichen und arbeitsvertraglichen Situation, weiter Anwendung finden sollen. Dies lasse sich auch nicht aus der Verwendung des Wortes Bestandsmitarbeiter ableiten. Wenn der Kläger letztlich meine, dass abändernde Tarifverträge für ihn in der Zukunft nicht gelten, so führe dies nicht zu einem Bestandsschutz, sondern zu einer Besserstellung gegenüber den Bestandsmitarbeitern. Die Behandlung als „Bestandsmitarbeiter“ habe mithin nicht zur Folge, dass tarifliche Verschlechterungen ausgeschlossen seien.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen R., K. QR. und WY.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 02.05.2023 Bezug genommen. Die erkennende Kammer hat außerdem eine schriftliche Aussage der Zeugin GE. C. eingeholt. Wegen deren Inhalt wird auf die schriftliche Aussage vom 20.03.2023 (Bl. 274 der Akte) Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften in beiden Instanzen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist an sich gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

Im Hinblick auf die Beachtung der Vorgaben der §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO nimmt das Gericht Bezug auf die zutreffenden Ausführungen der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 09.08.2023 im Parallelrechtsstreit zum Az. 12 Sa 529/22 und schließt sich diesen an. Sie lauten:

„1. Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Die Berufungsbegründung muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit Im Hinblick auf die Beachtung der Vorgaben der §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO nimmt das Gericht Bezug auf die zutreffenden Ausführungen der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 09.08.2023 im Parallelrechtsstreit zum Az. 12 Sa 529/22 und schließt sich diesen an. Sie lauten:
den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es aber nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG 20.12.2022 - 9 AZR 245/19, juris Rn. 14).

2. Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung gerecht.

a) Zunächst bedurfte es keiner Ausführungen zur Zulässigkeit des Hauptantrags. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit diesem als „jedenfalls unbegründet“ abgewiesen und lediglich Zweifel an der Zulässigkeit des Feststellungsantrags geäußert. Den Hilfsantrag hat das Arbeitsgericht ebenfalls als unbegründet abgewiesen.

b) Das Arbeitsgericht hat Haupt- und Hilfsantrag mit der gleichen Begründung abgewiesen. Die Berufungsbegründung setzt sich mit der diesbezüglichen Argumentation des Arbeitsgerichts ausreichend im o.g. Sinne sowohl betreffend die vom Arbeitsge-

richt verneinte einzelvertragliche Zusage als auch betreffend die Frage der Wirksamkeit der tariflichen Ablösung auseinander. Betreffend die einzelvertragliche Zusage begründet der Kläger im Einzelnen in Auseinandersetzung mit den diesbezüglichen Urteilsgründen, warum entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts von einem Rechtsbindungswillen auszugehen sei. Er legt weiter im Einzelnen dar, warum das Arbeitsgericht seiner Ansicht nach eine Beweisaufnahme hätte durchführen müssen, die den von ihm behaupteten und vom Arbeitsgericht im Tatbestand auch angeführten streitigen Sachvortrag erwiesen hätte. Richtig ist, dass die Ausführungen in der Berufungsbegründung zur grundgesetzlichen Unvereinbarkeit der Anwendung der neuen Senioritätsliste recht knapp ausfallen und Teile der Begründung des Arbeitsgerichts nach dem Eingangssatz der Berufungsbegründung ausdrücklich Zustimmung verdienen. Unabhängig davon liegt zur Überzeugung der Kammer auch betreffend den Gegenstand der tarifvertraglichen Ablösung eine ausreichende Berufungsbegründung vor, weil der Kläger rügt, dass das Arbeitsgericht die Gründe einer anderen Kammer ohne eigene Prüfung übernommen habe und dies konkret mit der Erwähnung der beim Kläger nicht vorhandenen Erfahrung des Führens von leichten Militärflugzeugen begründet. Dies genügt, so dass es nicht darauf ankommt, ob die Ausführungen des Klägers in der Berufungsbegründung zu einer angeblich echten Rückwirkung ebenfalls ausreichend i.S.v. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO sind.“

B.

Die Berufung des Klägers ist jedoch unbegründet. Seine Klage ist zwar mit Haupt- und Hilfsantrag zulässig, aber insgesamt unbegründet.

I.

Wegen der Zulässigkeit der Klageanträge nimmt das Gericht Bezug auf die zutreffenden Ausführungen der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 09.08.2023 im Parallelrechtsstreit zum Az. 12 Sa 529/22 und schließt sich diesen an. Die 12. Kammer führt aus:

„1. Der Hauptantrag ist als Feststellungsantrag gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

a) Der Feststellungsantrag ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Eine Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken - sog. Elementenfeststellungsklage. Auch die Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages oder Tarifwerkes auf ein Arbeitsverhältnis kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein (BAG 22.10.2008 - 4 AZR 784/07, juris Rn. 11). In einem solchen Fall ist dieser Tarifvertrag so im Antrag zu benennen, dass keine Zweifel darüber bestehen, welcher Tarifvertrag gemeint ist (BAG 25.01.2017 - 4 AZR 517/15, juris Rn. 18).

b) Diesen Anforderungen genügt der Klageantrag zu 1. Der Kläger möchte zukunftsbezogen festgestellt wissen, dass für eine bestimmte und konkrete bezeichnete Situation, nämlich die zukünftigen Förderungsmaßnahmen vom First Officer zum Kapitän ein bestimmter Tarifvertrag mit einer bestimmten Senioritätsreihenfolge Anwendung findet. Dies ist ein feststellungsfähiges Teilrechtsverhältnis. Der Tarifvertrag wird genau bezeichnet als der TV WeFö für das Cockpitpersonal der Beklagten und zugleich wird das Abschlussdatum genannt. Außerdem genannt wird das Datum der Senioritätsliste, welche der Kläger zu seinen Gunsten angewendet wissen will, mit dem 01.07.2021 konkret bezeichnet. Letztlich will der Kläger damit festgestellt wissen, dass es zu seinen Gunsten künftig dauerhaft bei der zuletzt auf der Grundlage des TV WeFö festgestellten Seniorität bleibt.

c) Das erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, weil die Beklagte von der Ablösung des TV WeFö ausgeht und die Seniorität nach den Maßgaben des TV Karriere bestimmt.

aa) Es kann an dieser Stelle offenbleiben, ob der Platz in der Senioritätsliste ein individueller Anspruch ist.

(1) Richtig ist, dass das Bundesarbeitsgericht zu vergleichbaren Tarifverträgen aufgrund darin enthaltener und mit § 5 Abs. 7 TV WeFö bzw. § 4 Abs. 10 TV Karriere vergleichbarer Bestimmungen davon ausgegangen ist, dass individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer, die unmittelbar den eigentlichen Gegenstand des Tarifvertrags betreffen, nämlich die Seniorität, ausgeschlossen sind. Unberührt bleiben hingegen solche Rechtsansprüche der Arbeitnehmer, die sich im Einzelfall ihrerseits aus der Festsetzung der Seniorität ergeben, sowie außerdem solche, die nur mittelbar auf der im Einzelfall festgesetzten Seniorität beruhen, wie z. B. Schadenersatzansprüche (BAG 28.03.1973 - 4 AZR 271/72, juris Rn. 27; BAG 22.05.1985 - 4 AZR 278/84, juris Rn. 15). Und auch die Frage, ob etwa die tarifvertraglichen Regelungen zu einer Senioritätsliste gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen, stellt sich (erst) im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem die Fehlerhaftigkeit des Ranges eines Betroffenen in der Senioritätsliste überprüft werden kann (BAG 14.01.2004 - 4 AZR 581/02, juris Rn. 80). Die Senioritätsliste selbst ist nicht Gegenstand eines individuellen Anspruchs, sondern bildet die Grundlage für eine Auswahlentscheidung. Erst diese berührt die individuellen Rechte des Arbeitnehmers und kann angegriffen werden (BAG 14.01.2004 a.a.O. Rn. 77).

(2) Der Kläger begehrt hier die Feststellung der Anwendung eines bestimmten Senioritätssystems für sich aufgrund einer einzelvertraglichen Zusage oder aber der Unwirksamkeit der Ablösung des TV WeFö durch den TV Karriere. Er greift damit nicht den sich unmittelbar für ihn aus dem TV WeFö bzw. TV Karriere ergebenden "Platz" in der jeweiligen Senioritätsreihenfolge an. Vielmehr verlangt er ihm Rahmen der künftigen Förderungsmaßnahmen für die Ausbildung zum Kapitän gemäß der Seniorität der Liste vom 01.07.2021 auf der Grundlage des TV WeFö berücksichtigt zu werden. Dis

betrifft letztlich die tarifliche Grundlage der Senioritätsregeln. An einer solchen Feststellung besteht schon deshalb ein Interesse, weil dies z.B. für etwaige Schadenersatzansprüche relevant ist, wenn der Kläger bei einer künftigen Ausschreibung z.B. aufgrund der Anwendung der Seniorität nach dem TV Karriere nicht berücksichtigt wird. Außerdem wird so eine einfache und schnelle Klärung der Frage herbeiführt, welches Regelungssystem für den Kläger bei künftigen Förderungsmaßnahmen zum Kapitän Anwendung findet. Der Einwand der Beklagten, dass eine solche Feststellung letztlich nicht möglich, weil tarifwidrig sei, ist keine Frage des Feststellungsinteresses, sondern eine solche der Begründetheit des Feststellungsantrags.

d) Der Feststellungsantrag ist auch im Übrigen hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger, welcher sein Begehren auf zwei unterschiedliche Streitgegenstände stützt, hat angegeben, in welcher Reihenfolge dies erfolgen soll. Wie sich aus seinem Vorbringen und der ausdrücklichen Erklärung im Termin am 19.04.2023 ergibt, stützt er sein Begehren primär auf die von ihm behauptete einzelvertragliche Zusage auf Absicherung eines bestimmten Senioritätsstatus und nur hilfsweise auf die Unwirksamkeit der Ablösung der Senioritätsreihenfolge auf der Grundlage des TV WeFö durch diejenige auf der Grundlage des TV Karriere.“

II.

Die Klage ist unbegründet.

1.

Der Hauptantrag des Klägers bleibt ohne Erfolg. Der Kläger kann von der Beklagten nicht verlangen, dass diese bei zukünftigen Förderungsmaßnahmen vom sog. First Officer zum Kapitän zu seinen Gunsten die Senioritätsliste vom 01.07.2021 auf der Grundlage des TV WeFö anwendet. Ein Anspruch mit diesem Inhalt steht dem Kläger nicht zu. Er folgt weder aus einer einzelvertraglichen Zusage noch aus dem für das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbaren Tarifrecht, weil der TV WeFö wirksam durch den TV Karriere abgelöst worden ist.

a.

Die Beklagte hat dem Kläger die Beibehaltung seines bisherigen Senioritätsstatus auf der Grundlage des TV WeFö gemäß der Liste vom 01.07.2021 nicht einzelvertraglich und unbedingt, d.h. unabhängig von nachfolgenden tariflichen Änderungen, zugesagt. Die von der Kammer zu dieser Frage am 02.05.2023 durchgeführte Beweisaufnahme ist unergiebig geblieben.

aa.

Die Zeugen R., WY., K. QR. und C. haben zu den Abläufen und Aussagen des Herrn R. im Wesentlichen Folgendes bekundet:

- Den sechs Einstellungskandidaten war vor dem oder beim OCC bekannt geworden, dass der TV Wachstum nicht abgeschlossen bzw. „widerrufen“ worden war mit der Folge, dass die Zahl der von der Beklagten bereederten Flugzeuge (zunächst) auf 23 beschränkt blieb. Zudem wurde ihnen mitgeteilt, dass die Personalvertretung ihrer beabsichtigten Einstellung widersprochen habe. Das löste in ihnen Sorgen und Bedenken aus „primär um die Einstellung“ (Zeuge WY.), „dass ... für uns möglicherweise kein Platz da sein würde“ (Zeuge Fund) bzw. „ob dann da Platz für uns ist“ (Zeuge QR.).
- Diese Bedenken und Sorgen trugen sie an den Zeugen R. heran. Dieser sagte, dass es kein Problem gebe, da der Kläger und die weiteren fünf Einstellungskandidaten Ersatz für die zur Lufthansa abgewanderten NFF-ler seien. Auf das Schicksal des TV Wachstum komme es nicht an. Sie gehörten zum „Bestandspersonal“, wobei sich die Zeugen WY., K., QR. und C. sicher daran erinnern können wollen, dass dieser Begriff gefallen sei, während der Zeuge R. lediglich eingeräumt hat, dass dies so gewesen sein könne. Herr R. äußerte weiterhin, dass er das Problem der Zustimmungsverweigerung der Personalvertretung lösen werde.
- Über die Seniorität selbst ist beim OCC nicht gesprochen worden. Herr R. habe jedoch – so die Bekundungen der Zeugen WY., K. und QR. – von einer „Belohnung“ für die frühe Entscheidung für die Beklagte gesprochen, ohne näher zu spezifizieren, wie diese aussehen solle.

bb.

Die Aussagen der Zeugen bedürfen keiner Beweiswürdigung. Selbst wenn nämlich die Bekundungen WY., K. QR. und C. als richtig unterstellt werden, ergibt die gebotene Auslegung des Gesagten keinesfalls, dass dem Kläger und den weiteren Einstellungskandidaten im September 2017 von Herrn R. verbindlich zugesichert worden ist, ihre Seniorität würde sich allein nach dem TV WeFö richten.

Auch zu diesem Punkt hat sich die 12. Kammer in ihrem bereits zitierten Urteil vom 09.08.2023 im Parallelrechtsstreit zum Az. 12 Sa 529/22 umfassend und zutreffend geäußert. Die Kammer schließt sich diesen – folgend wiedergegebenen – Ausführungen voll inhaltlich an:

„(3) Die Auslegung des zuletzt vom Kläger behaupteten Gesprächsinhalts richtet sich nach den Maßstäben für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

(3.1) Bei dem behaupteten Gesprächsinhalt im Rahmen des OCC handelt es sich, wie den Parteien vom Gericht mitgeteilt, um Allgemeine Geschäftsbedingungen. bzw. Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen. Die Äußerungen des Herrn R. bezogen sich auf

die mit dem Kläger, seinen vier Kollegen und Frau C. abzuschließenden Arbeitsverträge. Es handelte sich um Äußerungen, die den Charakter von Vertragsbedingungen i.S.v. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB haben. Herr R. hat diese Aussagen einseitig und in einer Mehrzahl von Fällen, nämlich gegenüber fünf Piloten und einer Pilotin verwandt. Der Umstand, dass es sich um mündliche Äußerungen handelt, ist unerheblich. Auch eine mündliche oder durch betriebliche Übung begründete Vertragsbedingung, die der Arbeitgeber für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen verwendet, ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Sie bestimmt den Inhalt der von der von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse, ohne ausgehandelt i.S.v. § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB zu sein (BAG 25.01.2023 - 10 AZR 116/22, juris Rn. 19).

(3.2.) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der 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. Der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber muss bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von ihnen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (BAG 25.01.2023 - 10 AZR 109/22, juris Rn. 21 m.w.N.). Bei der Auslegung Allgemeiner Arbeitsvertragsbedingungen sind dabei auch Begleitumstände heranzuziehen, die nicht ausschließlich die konkrete Vertragsabschlussituation betreffen, sondern den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleiten (vgl. BAG 15.02.2011 - 3 AZR 196/98, juris Rn. 42).

(4) In Anwendung dieser Grundsätze hat Herr R. dem Kläger, den vier weiteren Piloten und Frau C. mit dem zuletzt noch behaupteten und wie oben dargelegt unterstellten Gesprächsablauf im OCC nicht zugesagt, dass sie ihren zunächst bei der Einstellung auf der Grundlage des TV WeFö erhaltenen Senioritätsplatz unabhängig von tariflichen Änderungen dauerhaft auch künftig beibehalten werden. Es wird - wie ausgeführt - von der erkennenden Kammer unterstellt, dass bei dem Gespräch im OCC von einer „Belohnung“ für den frühen Wechsel von H. zur Beklagten die

Rede war. Es wird auch unterstellt werden, dass Herr R. sagte, die Teilnehmer des Gesprächs würden zum „Stammpersonal“ oder zum „Bestandspersonal“ zählen. Gleichwohl führt die gebotene Auslegung der Erklärungen des Herrn R. auch unter Berücksichtigung der übrigen Umstände, wie der Zuteilung des sog. 3-Letter-Codes nach altem Muster, nicht zu dem vom Kläger verfochtenen Ergebnis, ihm sei die Zusage gemacht worden, auch und gerade im Hinblick auf die Frage der Seniorität als „Altarbeitnehmer“ behandelt zu werden. Weder die Verwendung des Begriffs Bestandspersonal noch des Begriffes Stammpersonal zielten konkret darauf ab, dem Kläger eine Zuordnung zur Gruppe 1 „Altpersonal“ im Sinne des § 2 Abs. 1 der Anlage 1 zum TV Karriere mit den sich daraus ergebenden Folgen für die Bestimmung seiner Seniorität zuzusagen. Das gilt zum anderen auch insoweit, als der Kläger allgemein meint, aus den Äußerungen des Herrn R. die Zusage von Bestandsschutz im Hinblick auf seine Eingruppierung in die nach Maßgabe des TV WeFö geltenden Senioritätsliste vom 01.07.2021 ableiten zu können.

(4.1) Die vom Kläger verfochtene Auslegung mag „ex post“ aus dem nach Zustandekommen des TV Karriere im September 2021 gegebenen Blickwinkel denkbar erscheinen. „Ex ante“, also aus der maßgeblichen, den Empfängerhorizont des Klägers im September 2017 bestimmenden Perspektive leidet sie jedoch daran, dass es bei objektiver Betrachtung zu dem Zeitpunkt des Gesprächs für die Gesprächsteilnehmer keinerlei Anlass dafür gab, eine - als gegeben unterstellte - Erklärung des Herrn R. über die Zurechnung der Gesprächsteilnehmer zum „Stammpersonal“ oder „Bestandspersonal“ auf Fragen der Seniorität zu beziehen. Denn eine solche Unterscheidung wurde erst im Zusammenhang mit dem vier Jahre später vereinbarten TV Karriere bedeutsam.

(4.2) Infolge des zum Zeitpunkt des Gesprächs schlechterdings fehlenden objektiven Bezuges zu Fragen der Seniorität erscheinen dem Berufungsgericht auch sonst alle Auslegungsansätze, die zu der vom Kläger verfochtenen Auslegung führen könnten, fernliegend.

(4.2.1) Das gilt zunächst für die Überlegung, der Kläger und die übrigen Gesprächsteilnehmer könnten die - als gegeben unterstellten - Äußerungen des Herrn R. dahingehend verstanden haben, dass ihnen in „Vorwegnahme“ der erst vier Jahre später zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten tariflichen Regelung die Zuordnung zu einer dort bestimmten Gruppe, nämlich der des „Altpersonals“ im Sinne des § 2 Abs. 1 der TV-A Karriere, zugesagt werden sollte. Dass eine tarifliche Neuregelung anstelle einer für alle Beschäftigten einheitlichen Bestimmung der Seniorität anhand von Senioritätspunkten überhaupt eine an dem Zeitpunkt des ersten kommerziellen Einsatzes oder der Einstellung anknüpfende Unterscheidung zwischen „Altpersonal“ und anderen Gruppen mit sich bringen würde, war zum damaligen Zeitpunkt für die Gesprächsteilnehmer nicht absehbar. Es finden sich keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass der Zeuge R. zum Zeitpunkt der angeblichen Zusage irgendeine fassbare und verlaubliche Vorstellung von dem Inhalt künftiger Tarifregelungen zur Frage der Seniorität gehabt hätte. Es ist nicht einmal ersichtlich, ob unter den Tarifvertragsparteien hierzu bereits

Überlegungen angestellt worden waren. Thematisiert und damit zum Bestandteil des beim Kläger (wohlgemerkt: zum Zeitpunkt des Gesprächs!) gegebenen Verständnis-horizontes wurde hierzu bei dem Gespräch unstreitig nichts. Dementsprechend ist nicht erkennbar, was in der damaligen Situation bei den Gesprächsteilnehmern überhaupt eine Assoziation der - als gegeben unterstellten - Erwähnung von Stamm- oder Bestandspersonal mit künftigen tariflichen Regelungen zur Seniorität hätte auslösen können.

(4.2.2) Gleichermaßen fernliegend erscheint aus der Perspektive des objektiven Erklärungsempfängers die Annahme, Herr R. habe dem Kläger und den übrigen Gesprächsteilnehmern mit seinen Erklärungen „ungeachtet“ künftig geltender Tarifregelungen eine konkrete Rechtsposition im Hinblick auf deren Seniorität einräumen wollen. Ein solcher Erklärungsinhalt lässt sich selbst dann nicht gewinnen, wenn mit dem Kläger und den Aussagen der übrigen Gesprächsteilnehmer davon ausgegangen wird, dass Herr R. ihnen sagte, sie würden „unabhängig vom TV Wachstum eingestellt“ oder der TV Wachstum würde „für sie nicht gelten“. Zum einen wurden die neuen Senioritätsregelungen nicht durch den seinerzeit in Verhandlung befindlichen TV Wachstum, sondern erst durch den Jahre später abgeschlossenen TV Karriere geschaffen. Zum anderen darf der Gesprächskontext nicht außer Acht gelassen werden, in dem die Äußerungen fielen: Der Kläger, seine Kollegen und Frau C. hatten davon erfahren, dass die Verhandlungen über den TV Wachstum gescheitert waren. Zudem war ihnen bekanntgeworden, dass die PV S. ihrer beabsichtigten Einstellung die Zustimmung verweigert hatte. Nach der im Kern übereinstimmenden Darstellung des Klägers sowie der Bekundungen der übrigen Piloten in ihren Zeugenaussagen vor der erkennenden und der 8. Kammer sowie der schriftlichen Aussage von Frau C. machten sie sich deshalb Sorgen, ob sie überhaupt eingestellt werden könnten. Hierauf angesprochen hat der Zeuge R. nach den unterschiedlich formulierten, im Kern aber übereinstimmenden Bekundungen der Zeugen, insbesondere aber auch des hiesigen Klägers, den Gesprächsteilnehmern erklärt, dass sie sich keine Sorgen machen müssten, weil sie als Ersatz für die Piloten eingestellt würden, die als sog. Nachwuchsflugzeugführer („NFFler“) zur Lufthansa gewechselt waren. Aufgrund dieses Zusammenhangs würden sie nach der beklagenseits bestrittenen Darstellung der Äußerungen des Zeugen R. u.a. in der schriftlichen Aussage der Zeugin C. wie im Sachverhalt von der Kammer unterstellt „zum Bestandspersonal zählen, selbst wenn kein Wachstum stattfinden würde“. Sowohl nach dieser Darstellung als auch nach den Darstellungen der übrigen Zeugen lässt der Gesprächskontext erkennen, dass die Äußerung des Herrn R. nicht auf Fragen der Seniorität - die gerade nicht im Raume standen - abzielte, sondern es um die Sorge der Gesprächsteilnehmer ging, ob sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt überhaupt eingestellt werden könnten, obgleich der TV Wachstum nicht zustande gekommen war. Den Gesprächsteilnehmern diese konkrete Sorge zu nehmen, war das Ziel, das Herr R. mit seinen Äußerungen verfolgte. Das war vom Empfängerhorizont des Klägers, seiner Kollegen und Frau C. her erkennbar. Eben dies musste bei objektiver Betrachtung und Bewertung der Äußerungen des Herrn R. bei dem Kläger, seinen Kollegen und Frau C. zu der Erkenntnis führen, dass Herr R. ihnen mit den - als gegeben unterstellten - Äußerungen, zu erläutern versuchte, warum ihre Ersatzeinstellung

nicht vom Fortgang der Verhandlungen über den TV Wachstum abhing. In Ansehung dieses Gesprächskontextes teilt das Berufungsgericht die Wertung des Arbeitsgerichts, wonach den - als gegeben unterstellten - Äußerungen des Herrn R. nicht der über das erkennbar verfolgte Ziel weit hinausreichende, zum Zeitpunkt des Gesprächs gänzlich irrelevante Bedeutungsinhalt beigemessen werden kann, dass damit (Bestands-) Zusagen im Hinblick auf deren Seniorität gegeben werden sollten.

Hierfür sprechen zur Überzeugung der Kammer auch folgende weitere Aspekte. Die Seniorität war bereits im TV WeFö kollektiv-rechtlich geregelt. In § 5 TV WeFö war für die Erstellung der Senioritätsliste eine detaillierte Beteiligung der PV S. vorgesehen. Die vorläufige Liste wurde der PV S. im April des Jahres übergeben. Die PV S. war sodann einspruchsberechtigt. Der Einspruch der PV S. hatte aufschiebende Wirkung. Es folgte eine kollektive Verständigungslösung zwischen PV S. und der Beklagten, bei der im Falle der Nichteinigung eine Einigungsstelle verbindlich entschied. Bereits dies spricht deutlich dagegen, dass bei der gebotenen objektiven Auslegung der Kläger, die vier Piloten und Frau C. davon ausgehen konnten, dass Herr R. ihnen abweichend von dieser kollektiven Regelung dauerhaft einen gesicherten Senioritätsstatus zusprechend wollte. Gerade vor dem Hintergrund dieses kollektiven Regelungssystems konnten die genannten Personen die hier unterstellten Äußerungen zum Bestandspersonal oder Stammpersonal nicht dahingehend verstehen, dass ihnen losgelöst und unabhängig auch von der Beteiligung der PV S. ein einzelvertraglicher Sonderstatus in Bezug auf ihre Seniorität zugesagt wurde. Hinzu kommt, dass Ansprüche aus dem TV WeFö jedenfalls nach der tariflichen Regelung in § 5 Abs. 7 TV WeFö nur der PV S. zustehen sollten. Unabhängig davon, in welchem Umfang dies einzelvertragliche Ansprüche ausschließt, belegt auch dies den kollektiv geprägten Charakter der Festlegung der Seniorität. Der Kläger, die vier Piloten und Frau C. konnten bei gebotener objektiver Auslegung aus dem Empfängerhorizont nicht davon ausgehen, dass Herr R. ihnen mit dem unterstellten Gesprächsinhalt eine davon abweichende individuelle Senioritätszusage machte. Dafür spricht auch - unabhängig von dem zeitlichen Ablauf - der abgeschlossene Arbeitsvertrag, der auf die jeweils bei der Beklagten geltenden Tarifverträge Bezug nimmt. Die Nennung des Drei-Letter-Codes steht dem nicht entgegen, denn diese betrifft letztlich eine rein abwicklungstechnische Frage, bestimmt aber nicht abweichend von den obigen Ausführungen den Arbeitsvertragsinhalt. Im Übrigen erschließt sich der Kammer nicht, welchen Aussagewert bezogen auf die Seniorität es haben soll, dass sie für die 6 oder 7 NFFler kommen und deshalb zum Bestandspersonal zählen. Dies betrifft wieder nur die Frage der Einstellung. Den bisherigen „Besitzstand = Seniorität“ der 6 oder 7 NFFler werden der Kläger, die vier Piloten und Frau C. kaum übernehmen können. Dies ist ersichtlich nicht gemeint. Und abschließend ändert auch die Verwendung des Begriffs Belohnung nichts. Keinesfalls ist es so, dass sicher von einem Betriebsübergang auszugehen war. Das Gegenteil ist im Ergebnis der Fall gewesen (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, juris Rn, 57 ff.). Die Belohnung des frühen Wechsels ist letztlich nichts anderes als der Umstand, vor allen anderen unabhängig von der Eröffnung erweiterter Einstellungsmöglichkeiten durch den TV Wachstum eingestellt zu werden. Daraus kann hingegen nicht ein besonderer tarifunabhängiger Senioritätsstatus abgeleitet werden.

(4.3) Da das Auslegungsergebnis eindeutig ist, führt die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB zu keinem anderen Ergebnis.“

b.

Der TV WeFö mit der Senioritätsliste vom 01.07.2021 findet nicht deshalb Anwendung, weil die Ablösung des TV WeFö durch den TV Karriere rechtsunwirksam wäre, weil der TV Karriere gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG verstieße. Dies ist auch unter Berücksichtigung des Zeitpunktes des ersten kommerziellen Einsatzes des Klägers am 19.10.2017 nicht der Fall. Die 12. Kammer hat in ihrem bereits mehrfach zitierten Urteil vom 09.08.2023 hierzu das Folgende ausgeführt:

„aa) Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie. Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte dazu, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden. Dementsprechend ist Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen (BAG 23.02.2021 - 3 AZR 618/19, juris Rn. 39 m.w.N.).

Bei der Erfüllung ihres verfassungsrechtlichen Schutzauftrags haben die Gerichte allerdings zu beachten, dass den Tarifvertragsparteien als selbständigen Grundrechtsträgern bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht. Sie bestimmen in diesem Rahmen nicht nur den Zweck einer tariflichen Leistung. Ihnen kommt auch eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind, sowie ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG ist erst dann anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen. Die in einer Tarifregelung vorgesehenen Differenzierungsmerkmale müssen im Normzweck angelegt sein und dürfen ihm nicht widersprechen (BAG 23.02.2021 - 3 AZR 618/19, juris Rn. 40 m.w.N.)

Der allgemeine Gleichheitssatz kommt insbesondere zur Anwendung, wenn bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen gebildet werden. Eine unterschiedliche Gruppenbildung liegt vor, wenn für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen werden. Dann verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Anforderungen an den die Ungleichbehandlung tragenden Sachgrund ergeben sich aus Art.

3 Abs. 1 GG je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen. Genauere Maßstäbe und Kriterien dafür, unter welchen Voraussetzungen im Einzelfall das Willkürverbot oder das Gebot verhältnismäßiger Gleichbehandlung verletzt ist, lassen sich nicht abstrakt und allgemein, sondern nur bezogen auf die jeweils betroffenen Sach- und Regelungsbereiche bestimmen (BAG 19.01.2016 – 9 AZR 564/14, juris Rn. 23 m.w.N. auch zur Rspr. des BVerfG). Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (BAG 23.02.2021 - 3 AZR 618/19, juris Rn. 41).

bb) In Anwendung dieser Grundsätze liegt kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG vor. Die erkennende Kammer geht davon aus, dass die Beschäftigten des Cockpitpersonals der Beklagten, auf das sich auch der persönliche Geltungsbereich von TV Karriere (vgl. § 1 Abs. 1 TV Karriere ebenso wie bereits § 1 Abs. 1 TV WeFö) erstreckt, im Grundsatz sämtlich in vergleichbarer Lage sind. Es ist die durch § 2 Abs. 3, 4 TV Karriere i.V.m. TV-A Karriere vorgenommene Unterscheidung des Cockpitpersonals in die Gruppen 1 „Altpersonal“, 2 „Einstellungen gemäß TV Wachstum“ und Gruppe 3 „Beschäftigte mit dem Einstellungsdatum ab dem 01.01.2019“ am Gleichheitssatz unter gleichzeitiger Beachtung von Art. 9 Abs. 3 GG sachlich zu rechtfertigen. Die Kammer geht dabei zu Gunsten des Klägers davon aus, dass eine personenbezogene Ungleichbehandlung gegeben ist. Dabei bestehen jedenfalls zwischen den Gruppen 1 und 2, wobei der Kläger zu Gruppe 2 gehört, Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen. Ob dies in Bezug auf die dritte Gruppe ebenfalls zu bejahen ist, bleibt offen. Selbst wenn es insoweit an einer sachlichen Rechtfertigung fehlt, führt dies nicht zu dem vom Kläger geltend gemachten Anspruch.

(1) Es ist zunächst sachlich nachvollziehbar, dass die Tarifvertragsparteien die Kriterien für die Seniorität ändern. Seniorität ist dabei eine besondere Art von Betriebszugehörigkeit, anhand derer sich im Rahmen von TV WeFö und TV Karriere die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs bestimmen, d.h. hier das Upgrading vom First Officer zum Kapitän. Die Seniorität richtete sich dabei nach der Regelung in § 3 Abs. 1 TV WeFö nach dem ersten kommerziellen Einsatz als ununterbrochen abhängig Beschäftigter an Bord unter Supervision. Gemeint war damit die ununterbrochene Beschäftigung bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin. Dies führte dazu, dass bei der Beklagten neu eingestelltes Cockpitpersonal in Bezug auf den Senioritätsrang ausgehend von dem ersten kommerziellen Einsatz bei der Beklagten bei „Null“ anfang und letztlich wie Berufseinsteiger behandelt wurde. Letztlich wurde von den Tarifvertragsparteien bereits in § 7 TV Wachstum erkannt, dass dies jedenfalls vor dem zeitlichen

Hintergrund der im Anschluss an die Insolvenz von H. vorgenommenen Einstellung einer großen Anzahl von Cockpitpersonal nicht sachgerecht ist. Dem entspricht, dass die Tarifvertragsparteien sich in § 7 TV Wachstum dazu verpflichteten, auch für die Upgrade Reihenfolge eine tarifliche Regelung zur Berücksichtigung beruflicher Vorerfahrung zu vereinbaren. Hintergrund war, dass aufgrund des angestrebten starken Wachstums die alleinige Rekrutierung von jungen Menschen mit geringer Berufserfahrung als nicht geeignet angesehen wurde, sondern je nach Bewerberfeld ein Erfahrungsmix aus „jung“ und „alt“ angestrebt wurde. Ohne die angestrebte tarifliche Neuordnung wäre sämtliches neu eingestelltes Personal wie Berufsanfänger behandelt worden.

(2) Dabei bleiben der TV Karriere und TV-A Karriere allerdings nicht stehen. Richtig ist, dass die Gruppe 2 als „Einstellungen gemäß TV Wachstum“ bezeichnet wird. Dieser wiederum bezieht sich allerdings weder nach seiner Präambel oder dem persönlichen Geltungsbereich nur auf von der insolventen H. wechselndes Personal. Er findet vielmehr zeitlich beschränkt (vgl. § 2, 4 TV Wachstum) auf sämtliche in diesem Zeitraum eingestellte Beschäftigten des Cockpitpersonals Anwendung. Dies zeigt eine erste und von H. rechtlich losgelöste Generalisierung. Die Präambel von TV-A ist noch allgemeiner und nimmt keinen Bezug mehr auf den TV Wachstum. Es wird ganz generell ausgeführt, dass viele in den vergangenen Jahren eingestellte Piloten berufliche Vorerfahrungen haben. Es wird dann anschließend und ebenfalls ganz allgemein ausgeführt, dass die reine Beschäftigungsdauer bei der Beklagten diese Berufserfahrung nur unzureichend reflektiere und insbesondere für die betroffenen Ersten Offiziere kein angemessenes Ordnungsmerkmal für den beruflichen Aufstieg zum Kapitän darstelle. Richtig ist, dass sich diese Bewertung in der Präambel zum TV-A befindet, der seinen persönlichen Geltungsbereich gemäß § 1 Abs. 1 TV-A Karriere nur auf bis zum Inkraft-Treten des TV Karriere am 22.09.2021 eingestelltes Cockpitpersonal erstreckt. Die tarifliche Wertung in der Präambel des TV-A reicht indes auch in den TV Karriere hinein. Dieser legt für die Seniorität in § 2 Abs. 3 TV Karriere nämlich ebenso wie § 2 Abs. 3 TV-A für die Gruppe 3 die Zeit ab der ersten Einstellung bei der Beklagten-Gruppe zu Grunde. Es gibt deshalb auch nur eine Gruppe 3, nämlich diejenigen Beschäftigten, die ab dem 01.01.2019 eingestellt wurden, was auch ab dem 22.09.2021 Eingestellte erfasst. Letztlich zeigt sich daran, dass die Wertungen aus der Präambel des TV-A die allgemeine tarifliche Bewertung widerspiegeln. Es wird klar und deutlich und letztlich eben allgemein ausgeführt, dass die Beschäftigungsdauer bei der Beklagten für die betroffenen Ersten Offiziere kein angemessenes Kriterium für den beruflichen Aufstieg zum Kapitän ist. Noch deutlicher wird dies im zweiten Absatz der Präambel des TV-A. „Daher“ - so ausdrücklich Abs. 2 der Präambel des TV-A - haben die Tarifvertragsparteien zum einen nicht nur neue Regularien zur jährlichen Erstellung der Seniorität (allgemeine neue Senioritätsregeln) vereinbart, sondern auch eine einmalige Neuordnung der Seniorität (spezielle neue Senioritätsregeln). Diese allgemeine geänderte Bewertung hält sich zur Überzeugung der Kammer innerhalb des tariflichen Bewertungsspielraums. Die in der Präambel genannte Begründung bezieht sich auf beides. Die Tarifvertragsparteien haben gesehen, dass die strikt arbeitgeberbezogene Seniorität letztlich den Wechsel zwischen Fluggesellschaften und damit

auch die Anwerbung von Personal behindert und zugleich nicht aussagekräftig für den beruflichen Aufstieg ist, wenn dieser an die berufliche Erfahrung anknüpfen soll. Diese Bewertung ist seitens der Arbeitsgerichte hinzunehmen. Die dann vorgenommenen Differenzierungen müssen dabei aber innerhalb dieses Normzwecks bleiben und dürfen ihm nicht widersprechen.

(3) Dies ist jedenfalls in Bezug auf die Gruppen 1 und 2 zu bejahen. Die Kammer verkennt nicht, dass es für die Gruppe 1, dem auch so bezeichneten „Altpersonal“, letztlich bei der bisherigen Seniorität bleibt und diese an den ersten kommerziellen Einsatz bei der Beklagten bzw. einer ihrer Vorgängergesellschaften anknüpft. Diese Gruppe wird dann zugleich in der Seniorität vor die Gruppe 2 gesetzt. Erst für die Gruppe 2 wird ein Mix aus tatsächlicher Berufserfahrung und Zugehörigkeit zur EurowingsGruppe in § 2 Abs. 2 TV-A geregelt. Dies hält sich innerhalb des Sachgrundes für die Umstellung der Seniorität. Richtig ist, dass dieser Sachgrund nicht für die Gruppe 1 gilt. Hier greift für die sachliche Rechtfertigung zur Differenzierung hingegen der Aspekt der Besitzstandswahrung. Die dort Beschäftigten haben bereits über eine längere Zeit ihre Seniorität bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin mit entsprechend korrespondierenden beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten erdient. Dieser Gedanke lag bereits dem TV WeFö zu Grunde, der in § 3 Abs. 2 TV WeFö ebenfalls einen Bestandsschutz für die Vergangenheit normierte. Das Ziel, einen bestimmten Besitzstand aus Anlass des In-Kraft-Tretens einer ändernden Regelung zu wahren, ist ein legitimes tarifliches Ziel (vgl. z.B. BAG 24.02.2021 – 10 AZR 108/19, juris Rn. 31). Dieses Ziel kommt hier in der Beschreibung der Gruppe 1 als „Altbeschäftigte“ auch deutlich zum Ausdruck. Es liegen gegenüber der Gruppe 2 auch Unterschiede von einem solchen Gewicht vor, die eine Unterscheidung rechtfertigen. Beschäftigte, die bereits lange in Anwendung der bisherigen Regelungen des TV WeFö beschäftigt waren, haben ein deutlich anderes und schwerwiegendes Vertrauen auf den Bestand der ihnen tariflich damals zugebilligten Seniorität begründet als Beschäftigte der Gruppe 2.

(4) Richtig ist allerdings, dass die Differenzierung zwischen den beiden Gruppen nicht auf den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des TV Karriere am 22.09.2021 abstellt. Es wird vielmehr auf einen früheren Zeitpunkt abgestellt, nämlich den Zeitpunkt des ersten kommerziellen Flugs. Lag dieser vor dem 01.10.2017, begründet dies die Zugehörigkeit zur Gruppe 1. Lag dieser in der Zeit ab dem 01.10.2017, begründet dies die Zugehörigkeit zu Gruppe 2, wobei dabei die Betriebszugehörigkeit frühestens ab dem 18.12.2017 gezählt wird. Diese tariflich gewählte Stichtagsregelung für den Bestandsschutz ist entgegen der Ansicht des Klägers nicht zu beanstanden.

(4.1.) Stichtagsregelungen sind „Typisierungen in der Zeit“. Obwohl jeder Stichtag unvermeidlich Härten mit sich bringt, sind solche Regelungen aus Gründen der Praktikabilität zur Abgrenzung der begünstigten Personenkreise grundsätzlich zulässig, wenn sich die Wahl des Stichtags am gegebenen Sachverhalt orientiert und demnach sachlich vertretbar ist. Einen solchen Stichtag dürfen die Tarifvertragsparteien in den Gren-

zen des Vertrauensschutzes frei aushandeln und auch autonom bestimmen, für welche Personenkreise und ab welchem Zeitpunkt es Übergangs- oder Besitzstandsregelungen geben soll. Im Ergebnis ist bei solchen Stichtagsregelungen lediglich eine Willkürkontrolle durchzuführen. Dies entspricht dem stufenlosen, am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierten verfassungsrechtlichen Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen (BAG 19.12.2019 – 6 AZR 59/19, juris Rn. 18 für die Veränderung eines Vergütungssystems).

(4.2) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die gewählte Stichtagsregelung nicht zu beanstanden und zwar unabhängig davon, ob man diese als echte oder unechte Rückwirkung (vgl. zur Abgrenzung BAG 03.05.2022 – 3 AZR 408/21, juris Rn. 40 ff.) einordnet. Die Beschäftigten der Gruppe 2 konnten von vornherein nicht darauf vertrauen, dass es bei ihnen bei der bisherigen strikt arbeitgeberbezogenen Seniorität bleibt. Das Rückwirkungsverbot findet im Grundsatz des Vertrauensschutzes nämlich auch seine Grenze. Es gilt nicht, soweit sich ausnahmsweise kein Vertrauen auf den Bestand des geltenden Rechts bilden konnte oder ein Vertrauen auf eine bestimmte Rechtslage nicht schutzwürdig war (BAG 03.05.2022 a.a.O. Rn. 44). So liegt es hier. Auch wenn schon der TV Wachstum sich nicht alleine auf von der insolventen H. übernommenes Cockpitpersonal beschränkte, trat doch das hier in Rede stehende Problem mit der Insolvenz der H. und der sich daraus ergebenden, bei der Beklagten anstehenden Einstellungswelle deutlich zu Tage. Sollte es wirklich so sein und bleiben, dass derjenige des Cockpitpersonals, der zuerst eine Einstellung bei der Beklagten erreichte, über eine höhere Seniorität verfügt als derjenige, der nur kurze Zeit später eingestellt wurde, bei der H. oder einer anderen Arbeitgeberin in der Seniorität aber deutlich weiter hinten lag. Dieses Ergebnis wird im Rahmen einer größeren Einstellungswelle zwangsläufig letztlich zufällig. Dies zeigt sich deutlich am Kläger, der zum 25.09.2017 bei der Beklagten eingestellt wurde und seinen ersten kommerziellen Flug am 19.10.2017 hatte, was zu einem sehr guten Platz in der Seniorität führte. Nach der Berücksichtigung der tatsächlichen Berufserfahrung aufgrund der Vielzahl in 2018 nur wenig später eingestellten Beschäftigten des Cockpitpersonals mit längerer tatsächlicher Berufserfahrung, wurde dies durch den TV Karriere wieder deutlich relativiert. Dem entspricht die in § 7 TV Wachstum vereinbarte Verhandlungsobliegenheit zur Neuregelung der Upgradereihenfolge für die Berücksichtigung von beruflicher Vorerfahrung bei Neueinstellungen. Ein Vertrauen in das Behalten der zunächst im Vergleich zu den anderen neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen letztlich „zufällig“ erlangten guten rein arbeitgeberbezogenen Seniorität konnte so nicht begründet werden. Es bestand schlicht nicht. Richtig ist, dass die Tarifvertragsparteien nicht auf das In-Kraft-Treten des TV Wachstum am 18.12.2017 abstellten, sondern auf den Zeitraum bis zum 30.09.2017 als ersten Flug. Berücksichtigt man weiter, dass der TV Wachstum in § 4 für die Eingruppierung und Einstufung auf einen früheren Zeitpunkt abstellte, den 01.09.2017, ist dies vertretbar. Richtig ist, dass dies eine andere Sachregelung betrifft. Wenn die Tarifvertragsparteien für die Eingruppierung an den 01.09.2017 und hier an den ersten kommerziellen Flug ab dem 01.10.2017 abstellen, ist dies vor dem Hintergrund des dynamischen Prozesses nach dem Insolvenzantrag von H. am

15.08.2017 (vgl. z.B. BAG 13.02.2020 – 6 AZR 146/19, juris Rn. 8) vertretbar und nicht willkürlich. Es kam deshalb nicht darauf an, was daraus folgt, dass der Kläger dieses Verfahrens bereits Ende September 2017 eingestellt worden ist. Richtig ist, dass die Präambel des TV-A Karriere nicht mehr auf die spezifische Situation bei H. und einer danach folgenden Einstellungswelle im Bereich des Cockpitpersonals Bezug nimmt. Allerdings nimmt wiederum § 2 TV-A Karriere bei Gruppe 2 auf den TV Wachstum Bezug. Wenn letztlich die diesem Tarifvertrag zu Grunde liegende Einstellungswelle zum Anlass einer grundlegenden Änderung der Seniorität genommen wird, dann ist dies nicht zu beanstanden. Etwas Anderes folgt auch nicht daraus, dass in § 7 TV Wachstum das Datum nur bis zum 31.10.2019 verlängert wurde und der TV Wachstum gemäß § 8 TV Wachstum spätestens am 30.06.2021 endete. Die Verhandlungspflichtung aus § 7 TV Wachstum blieb trotz der nicht eingehaltenen Frist 31.10.2019 als solche bestehen. Die Tarifvertragsparteien hatten nur die sich selbst auferlegte Frist nicht eingehalten. Richtig ist allerdings, dass der TV Wachstum mit dem 30.06.2021 ohne Nachwirkung endete. Die Zeit danach bis zum 22.09.2021 ist indes zur Überzeugung der Kammer zu kurz, um ein schutzwürdiges Vertrauen auf das Beibehalten der letztlich „zufällig“ erlangten günstigen Seniorität zu begründen. Zwischen den Beschäftigten der Gruppe 1 und 2 besteht im Ergebnis, ausgehend von dem Aspekt des Vertrauensschutzes, ein so großer Unterschied mit einem solche Gewicht, dass die Differenzierung selbst bei Anwendung eines engeren Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes gerechtfertigt ist. Daran ändert das Abstellen auf den Bewerbungseingang in § 2 Abs. 2 a) TV-A Karriere nichts, denn dies ist im Hinblick auf den Umfang der vorgenommenen Einstellungen nachvollziehbar. So wird vermieden, dass unterschiedlich lange Zeiträume des Bewerbungsverfahrens senioritätsrelevant werden. Dass sich im MTV möglicherweise andere Senioritätsregeln finden, ist unbeachtlich. Es ist davon unabhängig zulässig, wenn für den beruflichen Aufstieg zum Kapitän eine spezifische, auch an die Berufserfahrung anknüpfende Senioritätsregelung tariflich vereinbart wird. Soweit der Kläger sich im Rahmen der tariflichen Ablösung ergänzend auf die Äußerungen von Herrn R. anlässlich seiner Einstellung stützen will, betrifft dies zunächst einen anderen Streitgegenstand, nämlich die rein vertragliche Ebene. Unabhängig davon, gab es - wie ausgeführt - keine Zusage, aufgrund derer der Kläger darauf vertrauen konnte, dass für ihn unabhängig von den kollektiven Vereinbarungen ein altes und für seine Personengruppe abgelöstes Tarifwerk, nämlich der TV WeFö weiter Anwendung findet.

(5) Richtig ist, dass die Umstellung der Seniorität auf ein gemischtes System, das tatsächliche Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit mischt, bei der Gruppe 3 in § 2 Abs. 3, 4 TV Karriere i.V.m. § 2 Abs. 3 TV-A Karriere wieder verlassen wird. Dies ist ausgehend von der grundlegenden und bereits dargestellten tariflichen Prämisse, dass die Beschäftigungsdauer bei der Beklagten kein angemessenes Ordnungsmerkmal für den betrieblichen Aufstieg darstellt, tendenziell nicht nachvollziehbar. Die Rückkehr zu dem strikt arbeitgeberbezogenen Senioritätsprinzip ab dem 01.01.2019 könnte vor diesem Hintergrund sogar willkürlich sein. Letztlich kommt es darauf nicht an. Selbst wenn dem so sein sollte, führt dies, nicht zur Gesamtnichtigkeit des TV Karriere. Viel-

mehr kann sich ein ab dem 01.01.2019 eingestellter Beschäftigter ggfs. darauf berufen, dass er aufgrund seiner tatsächlichen, aber nicht auf die Beklagte bezogenen höheren Berufserfahrung gemäß den Kriterien der Gruppe 2 eine bessere Seniorität hat und die Anwendung dieser Senioritätsregeln für Gruppe 2 verlangen. Dies hilft dem Kläger nicht, denn entweder verbleiben diese Beschäftigten in der Seniorität hinter ihm oder aber sie ziehen an ihm vorbei. Einen besseren Platz als bisher und erst Recht nicht denjenigen nach dem TV WeFö, kann der Kläger so nicht erreichen.“

Auch diesen Ausführungen schließt sich die Kammer für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits voll inhaltlich an.

III.

Der Hilfsantrag ist der Kammer aufgrund des Unterliegens des Klägers mit dem Hauptantrag zur Entscheidung angefallen. Er ist zulässig. Der Kläger will letztlich etwas modifiziert zum Hauptantrag festgestellt wissen, dass selbst dann, wenn die Senioritätsliste des TV Karriere zur Anwendung kommt, er nicht schlechter behandelt wird, als nach dem bereits erreichten Senioritätsstatus auf der Grundlage des TV WeFö.

Der Hilfsantrag ist unbegründet. Der damit geltend gemachte Anspruch steht dem Kläger aus dem gleichen Gründen wie der Hauptantrag weder aus dem Haupt- noch aus dem Hilfsvorbringen zu.

C.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Kammer hat die Revision für beide Streitgegenstände gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Betreffend den zweiten Streitgegenstand erachtet die Kammer es für klärungsbedürftig, ob und unter welchen Voraussetzungen die Tarifvertragsparteien bisherige Senioritätsregeln im Flugverkehr für die Zukunft ablösen und ändern können. Die Auslegung betreffend den ersten Streitgegenstand lässt sich zur Überzeugung der Kammer mit dem nach der Beweisaufnahme noch verbliebenen Gesprächsinhalt nicht ohne Eingehen auf den kollektiven Charakter der Seniorität widerspruchsfrei zum zweiten Streitgegenstand treffen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg

gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Schneider

Glombitza

Dogan