

5 Sa 570/22
15 Ca 847/22
Arbeitsgericht Y.



Verkündet am 02.03.2023

Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Q., A. 26, 53177 P.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte N. O. 90, 53175 P.

g e g e n

Q. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer E., U. 1, X., B., 40474 Y.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

F. Rechtsanwälte PartG mbB, Y. 85 - 87, 50672 M.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 02.03.2023
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht D. Barth als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter Stricker
und den ehrenamtlichen Richter Kiepe

für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Y.
vom 06.07.2022 – Az.: 15 Ca 847/22 – wird zurückgewiesen.**

- II. **Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- III. **Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Ausbildung und Beförderung des Klägers vom First Officer zum Flugkapitän, die Feststellung von Schadensersatzansprüchen sowie über die Feststellung, welcher Tarifvertrag mit welcher Maßgabe auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung findet.

Die Beklagte ist eine große deutsche Fluggesellschaft mit Sitz in Y.. Ursprünglich war der Kläger bei der C. PLC & Co. Luftverkehrs AG (im Folgenden: C.) beschäftigt. Von C. wurde er im Wet-Lease für Flüge der Beklagten eingesetzt. Im Zuge der Insolvenz von C. bewarb sich der Kläger am 27.10.2017 zunächst bei einem Schwesterunternehmen der Beklagten, der C. Europe GmbH mit Sitz in Wien, die ihn mit Wirkung zum 01.01.2018 einstellte. Seit dem 19.01.2018 ist der Kläger bei der Beklagten als First Officer an der Flugbase Y. zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt ca. 5.300,00 € beschäftigt. Seinen ersten kommerziellen Flug für die Beklagte erbrachte er am 21.02.2018. Kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme finden auf das Arbeitsverhältnis des Klägers die im Betrieb jeweils für die Berufsgruppe des Mitarbeiters einschlägigen, normativ geltenden Verbands- oder Firmentarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

In dem Zeitraum vom 29.04.2008 bis zum 21.09.2021 fand bei der Beklagten der zwischen der Q. Luftverkehrs AG und der Vereinigung Cockpit e.V. abgeschlossene „*Tarifvertrag Wechsel und Förderung für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der Q. Luftverkehrs AG*“ vom 29.04.2008 Anwendung (nachfolgend: „TV WeFö“). Dieser regelte die Wechselmöglichkeiten zwischen Flugzeugmustern und zwischen konzernangehörigen Fluggesellschaften sowie die Förderung zum Kapitän für die Cockpitmitarbeiter. Er lautete 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 EW 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 der 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, sodass ältere Beschäftigte jüngeren vorgehen. ...*

...

§ 5 Erstellung und Führung der Listen

- (1) *Die nach § 2 Absatz 2 erstellte Senioritätsliste wird von EW geführt und zum 1. April eines jeden Jahres der Personalvertretung Cockpit der EW übergeben. Danach wird sie vorläufig veröffentlicht.*
- (2) ...
- (3) *Hat die Personalvertretung Cockpit 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 von EW schriftlich Einspruch einlegen.*
- (4) ...
- (5) *Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. ...*
- (6) *Die Senioritätsliste wird von EW 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 Cockpit zu.*

§ 6 Förderung und Wechsel

- (1) *Förderung im Sinne dieses Tarifvertrages ist die Schulung vom First Officer zum Kapitän (Upgrading).*
- (2) ...
- (3) *Erfüllen für eine Förderung mehrere geeignete Bewerber/innen die festgesetzten Förderungsbedingungen, werden die ausgeschriebenen Stellen nach der Seniorität besetzt.*

..."

Im Übrigen wird bezüglich der vollständigen Textfassung des TV WeFö auf die Anlage K 3, Bl. 31 bis 40 d.A., Bezug genommen.

...

Am 18.12.2017 schlossen die Beklagte und die Vereinigung Cockpit e.V. den Tarifvertrag Wachstum (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 Q. 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 Q. 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 Q. GmbH realisiert werden. Dabei legt Q. Wert darauf, im Cockpit sowohl routinierte, erfahrene Mitarbeiter als auch engagierten Nachwuchs für sich zu gewinnen. Q. 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 Q. am besten geeignet, um die gesetzten Wachstumsziele zu erreichen.

...

§ 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. ...“

Wegen weiterer Einzelheiten des TV Wachstum wird auf die Anlage B 2, Bl. 174 ff. d.A., verwiesen.

Noch auf Grundlage des TV WeFö erstellte die Beklagte am 01.07.2021 eine sogenannte endgültige Senioritätsliste, wonach der Kläger sich auf Listenplatz 333 befand (Anlage K 4, Bl. 41 ff. d.A.).

Am 22.09.2021 schloss die Beklagte mit der Vereinigung Cockpit e.V. für das Cockpitpersonal den „Tarifvertrag Karriere“ (im Folgenden: „TV Karriere“) ab. Dieser Tarifvertrag lautete auszugsweise wie folgt:

„...“

§ 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 Q. Beschäftigten eine Senioritätsliste erstellt, die folgende Angaben enthält: ...*
- (3) Die Seniorität bestimmt sich nach dem Datum der Einstellung (erster Arbeitstag laut Arbeitsvertrag) bei Q. 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 Q. 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 Ready Entry 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 Q. geführt und zum 1. April eines jeden Jahres der Personalvertretung Cockpit der Q. übergeben. Danach wird sie vorläufig veröffentlicht.
- (2) ...
- (3) Hat die Personalvertretung Cockpit 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 Q. 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.
- (6) ...
- (7) Die paritätische Kommission trifft ihre Entscheidung mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder. Kommt eine Mehrheitsentscheidung nicht zu Stande, so können die Personalvertretung Cockpit oder Q. 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 Q. 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 Cockpit 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 Cockpit zu.

§ 5 Förderung und Wechsel

- (1) Förderung im Sinne dieses Tarifvertrages ist die Schulung vom First Officer zum Kapitän (Upgrading).*
- (2) ...*
- (3) Erfüllen für eine Förderung mehrere gleich geeignete Bewerber/Bewerberinnen die festgesetzten Förderungsbedingungen, werden die ausgeschriebenen Stellen nach der Seniorität besetzt.*

...

§ 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 dem Tarifvertrag beigefügte Anlage 1 lautet auszugsweise wie folgt:

„Präambel

Viele der in den vergangenen Jahren bei Q. eingestellten Pilotinnen und Piloten besitzen Flugerfahrung aus anderen Flugbetrieben. Die reine Beschäftigungsdauer bei der Q. 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 vereinbarten 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 Q. 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 Q. 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 Q.-Gruppe hatten und die bis spätestens zum 31.12.2018 bei der Q.-Gruppe eingestellt wurden und seitdem in einem durchgehenden Arbeitsverhältnis zur heutigen Q.-Gruppe stehen, bestimmen sich die Senioritätsreihenfolge durch Senioritätspunkte.

- a. Unter „Zugehörigkeit zur Q.-Gruppe“ ist die Anzahl der Kalendertage ab vollständigem Bewerbungseingang auf eine Stelle als Verkehrsflugzeugführer in einem aktuell oder ehemals zur Q.-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 Q.-Gruppe werden frühestens ab dem 18.12.2017 gezählt. Bei früherem Bewerbungseingang zählt der 18.12.2017.

Je Tag Zugehörigkeit zur Q.-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 Q. 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 vergehen.*

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

Für Beschäftigte, welche ab dem 01.01.2019 bei einer Gesellschaft der Q.-Gruppe als Verkehrsflugzeugführer eingestellt wurden und seitdem in einem durchgehenden Arbeitsverhältnis zur Q.-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 vergehen.

(4) Sortierung der Beschäftigungsgruppen zueinander

Die Senioritätsliste wird so geführt, dass Gruppe 1 vor Gruppe 2 und diese vor Gruppe 3 geführt wird.

...“

Im Übrigen wird bezüglich der vollständigen Textfassung des TV Karriere einschließlich seiner Anlage 1 auf Blatt 21 ff. d.A. Bezug genommen.

In dem Manteltarifvertrag Nr. 6 für die Beschäftigten des Cockpitpersonals der Q. GmbH (im Folgenden: MTV) heißt es auszugsweise:

„§ 3 Betriebszugehörigkeit

- (1) Die Betriebszugehörigkeit für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag beginnt mit dem Tage der Einstellung bei Q., ununterbrochene Beschäftigungszeiten bei NFD und RFG sowie Beschäftigungszeiten bei anderen Q.-Luftverkehrsgesellschaften werden angerechnet.*
- (2) Einstellungsdatum ist der erste kommerzielle Einsatz als ununterbrochen abhängig Beschäftigter an Bord unter Supervision und ist die Grundlage für die*

...

Senioritätsliste. Die Supervisionszeit hat unverzüglich zu beginnen, spätestens jedoch zu Beginn der zweiten Dienstplanperiode nach Lizenzerhalt mit gültiger Musterberechtigung."

Mit Schreiben vom 29.11.2021 veröffentlichte die Beklagte die innerbetriebliche Stellenausschreibung Nr. 70/21, wonach sie zwölf Copiloten für das Upgrading zum Kapitän A320 suchte (vgl. Bl. 71 d.A.). Geplanter Ausbildungsbeginn war der 03.01.2022. Der Kläger bewarb sich bei der Beklagten innerhalb der Bewerbungsfrist entsprechend am 02.12.2021 auf die vorgenannte innerbetriebliche Stellenausschreibung für einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz als Flugkapitän. Der Kläger wies im Bewerbungszeitpunkt die in der Stellenbeschreibung jeweils benannten Anforderungen auf. Bei der Beklagten betrug das Bruttomonatsgehalt eines Kapitäns in der ersten Stufe, die für den Kläger gelten würde, ca. 7.800,00 €.

Am 03.12.2021 veröffentlichte die Beklagte auf Grundlage des TV Karriere eine sogenannte vorläufige Senioritätsliste (Bl. 50ff. d.A.). Diese wies den Kläger auf Listenplatz 531 aus. Die Personalvertretung Cockpit erhob für zahlreiche Arbeitnehmer der Beklagten Einspruch. Ein Teil der Einsprüche richtete sich jeweils gegen die Festsetzung bestimmter Senioritätsdaten in dieser Liste. Ein anderer Teil der Einsprüche benannte den Einwand der „ungerechten Behandlung“. Betreffend den Kläger wurde seitens der Personalvertretung Cockpit kein Einspruch eingelegt. Der Kläger wies die Beklagte jedoch mit E-Mail vom 19.10.2021 darauf hin, dass er mit den Neuregelungen des TV Karriere nicht einverstanden sei und von deren Unwirksamkeit ausgehe. Gegen die seinem Listenplatz zugrunde liegenden Sozialdaten hatte der Kläger keine Einwände.

Mit einer weiteren Stellenausschreibung vom 06.12.2021 (Nr. 75/21) und zwei weiteren Stellenausschreibungen vom 13.12.2021 (Nr. 76/21 und Nr. 77/21) suchte die Beklagte jeweils zwölf weitere Copiloten für das Upgrading zum Kapitän A 320. In den vorgenannten Stellenausschreibungen führte die Beklagte aus, dass eine Bewerbung von Mitarbeitern, die sich bereits auf die Stellenausschreibung Nr. 70/21 beworben hätten, nicht notwendig sei, da sie automatisch berücksichtigt würden.

Sämtliche Stellenausschreibungen enthielten den nachfolgenden Hinweis:

„Die Auswahl erfolgt nach Seniorität, siehe § 5 (3) TV Karriere.“

Mit Schreiben seines nunmehrigen Prozessbevollmächtigten vom 17.12.2021 machte der Kläger gegenüber der Beklagten die Unwirksamkeit der Neuregelung der Senioritätsliste geltend und forderte sie u.a. auf, die anstehenden Förderungen nach der Senioritätsliste vom 01.07.2021 zu verteilen. Die Beklagte besetzte sämtliche ausgeschriebenen Stellen als Kapitän nach der sogenannten vorläufigen Senioritätsliste vom 03.12.2021. Hierbei werden bzw. wurden unter anderem Mitarbeiter/-innen berücksichtigt, die sich in der endgültigen Senioritätsliste vom 01.07.2021 jeweils auf Positionen hinter dem Kläger befanden. Der Kläger wurde bei der Besetzung nicht berücksichtigt.

Am 09.03.2022 veröffentlichte die Beklagte die „finale Senioritätsliste gemäß Tarifvertrag Karriere“ (Anlage K 9, Bl. 107-127 d.A.). Der Kläger wurde darin auf Rang 541 geführt.

Mit seiner Klage vom 21.02.2022 bzw. Klageerweiterungen/- und änderungen hat der Kläger im Wesentlichen ein Upgrading zum Kapitän und Schadenersatzansprüche geltend gemacht.

Er hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe jedenfalls bis zum endgültigen Inkrafttreten der neuen, zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nur vorläufigen Senioritätsliste vom 03.12.2021 die endgültige Senioritätsliste vom 01.07.2021 für die Stellenbesetzung zugrunde legen müssen. Dies würde sich aus den Regelungen des TVWeFö und TV Karriere ergeben. An die endgültige Senioritätsliste würden in vielerlei Hinsicht Rechtsfolgen geknüpft. So komme ihr u.a. verfahrensmäßig gemäß § 4 Abs. 4 TV Karriere präkludierende Wirkung zu. § 4 Abs. 8 TV Karriere und § 5 Abs. 6 TV WeFö würden ausdrücklich regeln, dass für den Zeitraum der Vorläufigkeit einer bestimmten Senioritätsliste die bisher gültige weiterhin anzuwenden sei. So habe die Beklagte für die Urlaubsvergabe für 2022 und die Vergabe der Off-Tage noch die alte Liste angewandt, als der TV Karriere bereits abgeschlossen und die neue Senioritätsliste bereits veröffentlicht gewesen sei.

Weiter hat er vorgetragen, er hätte bei Anwendung der Senioritätsliste vom 01.07.2021 eine der zu besetzenden Stellen erhalten. Mit dem Rang 333 habe er nach der Senioritätsliste vom 01.07.2021 unter den ersten 48 geeigneten Bewerbern für die insgesamt 48 ausgeschriebenen Stellen gelegen. Konkret habe er sich nach einer „Upgrade-Rangliste nach der Senioritätsliste vom 01.07.2017“ unter Zugrundelegung der Senioritätsliste vom 01.07.2021, welche seitens der Beklagten in einem vorangegangenen einstweiligen Verfügungsverfahren überreicht worden war, auf Platz 56 befunden (Anlage K 11, Bl. 243 ff. d.A.). Auf den ersten sechs Listenplätzen dieser Liste hätten Mitarbeiter gestanden, die sich auf die streitgegenständlichen Stellen nicht beworben hätten. Zudem hätten insgesamt zehn Mitarbeiter, die vor ihm in dieser Liste aufgeführt worden seien, die Bewerbungsvoraussetzungen nicht erfüllt, da sie die notwendige Anzahl von 3.000 Flugstunden nicht aufgewiesen hätten. Bei weiteren fünf Kollegen sei ebenfalls ausgeschlossen, dass sie die Flugstunden bereits aufgewiesen hätten, da sie ihren ersten kommerziellen Einsatz erst nach dem Kläger gehabt hätten und der Kläger zum Zeitpunkt seiner Bewerbung auf 3.063 Flugstunden gekommen sei.

Der Kläger hat weiter die Auffassung vertreten, dass der TV Karriere die Regelungen des TV WeFö nicht wirksam habe ersetzen können, da der TV Karriere gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoße und daher nichtig sei. Bereits die Einteilung der Arbeitnehmer in drei Gruppen, für deren interne Sortierung völlig unterschiedliche Kriterien angewandt würden, verstieße gegen den Gleichheitssatz. Hierdurch stünden vor dem

Kläger, der zur Gruppe 2 zähle, in der Senioritätsliste Kollegen der Gruppe 1, die deutlich jünger seien und deutlich weniger Flugerfahrung aufweisen würden, aber Jahre (ggf. sogar Jahrzehnte) vor dem Kläger in den Genuss des Upgrades kämen, ohne dass eine sachliche Rechtfertigung erkennbar sei. Die Ungleichbehandlung sei unverhältnismäßig, da allein die geringfügig längere Betriebszugehörigkeit von wenigen Monaten oder gar Wochen zu einem Unterschied im Zeitpunkt der Beförderung von einem ganzen Jahrzehnt führen könne. Ferner würden der Gruppe 2 auch solche Arbeitnehmer zugeordnet, die nach dem am 29.04.2021 zwischen der Beklagten und der Vereinigung Cockpit am 29.04.2021 geschlossenen Tarifvertrag über die Einstellung Cockpit-Personal aus Konzerngesellschaften „TV Ready Entry“ (vgl. Anlage K 8, Bl. 77-83 d.A.) eingestellt worden seien. Bei diesen Arbeitnehmern handele es sich um Kollegen, die ein gewöhnliches Einstellungsverfahren durchlaufen und zuvor in keinem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden hätten. Bei diesen Arbeitnehmern sei daher keinerlei Betriebszugehörigkeit vorhanden, wohingegen der Kläger seit über vier Jahren bei der Beklagten beschäftigt sei. Dennoch würden diese Arbeitnehmer vor dem Kläger einsortiert, wenn sie bereits seit längerer Zeit die Fluglizenz besäßen. Auch sei fraglich, ob durch die neuen Kriterien der Gruppe 2 tatsächlich die fliegerische Erfahrung widerspiegelt werde, da der erste Einsatz als Halter einer Fluglizenz und Teil einer operativen Cockpitcrew nichts über die tatsächliche fliegerische Erfahrung aussage und auch für die Beklagte in keiner Weise relevant sei. Hierfür hätte es näher gelegen und würde eher den Anforderungen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes entsprechen, auf die tatsächlichen Flugstunden abzustellen, die sich aus dem von jedem Piloten verpflichtend zu führenden Flugbuch ergeben würden.

Ein weiterer Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG sei darin zu sehen, dass Bewerbungen vor dem 18.12.2017 innerhalb der Gruppe 2 keine Berücksichtigung fänden. Die Tarifvertragsparteien hätten ohne ersichtliche sachliche Gründe festgelegt, dass als frühestes Datum der Bewerbung der 18.12.2017 zugrunde zu legen sei, auch wenn tatsächlich die Bewerbung früher erfolgte.

Darüber hinaus liege in der Reihenfolge, die für die Gruppe 2 gebildet worden sei, eine unzulässige, jedenfalls mittelbare Benachteiligung wegen des Alters, für die keine Rechtfertigung i.S.d. §§ 3 Abs. 2, 10 AGG ersichtlich sei. Denn der TV Karriere stelle zur Bestimmung der Seniorität ohne sachlichen Grund auf den Erwerb der Fluglizenz ab und stelle diesen gleichwertig neben die Betriebstreue. Jüngere Arbeitnehmer, die typischerweise noch nicht so lange eine Fluglizenz hätten, würden mittelbar gegenüber älteren Arbeitnehmern benachteiligt.

Schließlich greife der TV Karriere in das berufliche Fortkommen des Klägers in einem Ausmaß ein, das unverhältnismäßig sei und mindestens durch Härtefallklauseln hätte abgemildert werden müssen. Er schätze, dass angesichts der üblichen Anzahl der Beförderungen der Rang nach der Senioritätsliste vom 03.12.2021 dazu führen würde, dass sich seine Beförderung zum Kapitän um ca. zehn Jahre verzögern würde. Finanziell bedeute die Verschiebung des beruflichen Aufstiegs, dass er ca. 2.500,00 € brutto

monatlich und unter Berücksichtigung des 13. Monatsgehalts jährlich ca. 32.000,00 € weniger Verdienst habe.

Auch vor dem Hintergrund eines Vertrauensschutzes sei die Neuregelung unverhältnismäßig. Die aus der Senioritätsliste folgende Anwartschaft auf eine Beförderungsstelle werde durch die Neuregelung unverhältnismäßig beeinträchtigt. Er habe im Zeitpunkt seiner Bewerbung bei der Tochtergesellschaft der Beklagten nichts von der von den Tarifvertragsparteien avisierten Neuregelung der Senioritätsliste gewusst. Im Gegenteil habe er sich bewusst für eine frühe Bewerbung bei der Beklagten entschieden, weil er sich auf die Seniorität verlassen habe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihn durch Upgrading zum Kapitän A320 zu schulen und ihn bei Bestehen der Prüfungen zum Kapitän A320 zu befördern, d.h. insbesondere entsprechend zu beschäftigen und zu vergüten;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm alle Schäden zu ersetzen hat, die daraus entstanden sind oder künftig entstehen, dass die Beklagte die Bewerbung des Klägers auf das Upgrading zum Kapitän A320 vom 02.12.2021 bei der Besetzung der mit Ausschreibung vom 13.12.2021, Nr. 76/21, hilfsweise Nr. 77/21, ausgeschriebenen Stellen übergangen und den Kläger nicht zur Schulung zum Kapitän A320 (Upgrading) angenommen hat;
3. a) festzustellen, dass auf sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit am 02.04.2008 geschlossene Tarifvertrag Wechsel und Förderung anzuwenden ist, insbesondere dass sich der Rang des Klägers in der Senioritätsliste nach dessen Regelungen richtet;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu a),

b) festzustellen, dass auf sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit am 22.09.2021 geschlossene Tarifvertrag Karriere mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass

aa) § 2 Abs. 2 Anlage 1 Tarifvertrag Karriere auf ihn keine Anwendung findet, sondern er Arbeitnehmern der Gruppe 1 gleichzustellen und nach Maßgabe seines ersten kommerziellen Flugs für die Beklagte am 21.02.2018 in die Senioritätsliste einzureihen ist;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit aa),

bb) § 2 Abs. 2 lit. b Anlage 1 Tarifvertrag Karriere im Verhältnis zu ihm keine Anwendung findet, sondern er und im Verhältnis der Beklagten zu ihm die Se-

rioritätsliste für alle Arbeitnehmer der Gruppe 2 ausschließlich nach der „Zugehörigkeit zur Q.-Gruppe“ (§ 2 Abs. 2 lit. a Anlage 1 Tarifvertrag Karriere) zu sortieren sind, wobei die „Tage der Zugehörigkeit“ entgegen lit. a Abs. 2 nicht erst ab dem 18.12.2017 zu zählen sind, sondern für ihn ab dem 27.10.2017;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu bb),
cc) entgegen § 2 Abs. 2 lit. a Anlage 1 zum Tarifvertrag Karriere zur Berechnung der Senioritätspunkte „Tage der Zugehörigkeit zur Q.-Gruppe“ für ihn ab dem 27.10.2017 gerechnet wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe keinen Anspruch auf die von ihm geltend gemachte Beförderung. Einen allgemeinen Beförderungsanspruch gegen einen privaten Arbeitgeber gebe es grundsätzlich nicht. Auch ein individueller Beförderungsanspruch sei vorliegend nicht gegeben, da sie selbst keine verbindlichen Auswahlkriterien für die Beförderung vorgebe. Die Tarifvertragsparteien könnten keine betrieblichen Auswahlrichtlinien verbindlich festlegen. Überdies könne der Kläger aus einer solchen Auswahlrichtlinie keinen Anspruch auf Übertragung einer bestimmten Stelle herleiten, da ihr keine normative Wirkung zukommen würde. § 5 Abs. 7 TV WeFö und § 4 Abs. 10 TV Karriere würden jeweils vorsehen, dass Ansprüche aus dem jeweiligen Tarifvertrag nur der Personalvertretung Cockpit e.V. zustünden. Aus diesem Grunde könnten Einsprüche gegen Senioritätslisten auch nur von der Personalvertretung Cockpit e.V. 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 wirksam.

Zudem halte sie die tariflichen Auswahlkriterien ein. Die tariflichen Regelungen seien wirksam. Die Anpassung des Tarifwerks sei vor dem Hintergrund erfolgt, dass es nicht mehr als sachgerecht empfunden worden sei, dass die fliegerische Seniorität allein anhand der bei der Beklagten „erflogenen“ Seniorität ermittelt worden sei. Dies habe die damalige Situation im Zuge der Insolvenz der C. verdeutlicht, welche zur Einstellung einer dreistelligen Zahl an Co-Piloten 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, das die Rekrutierung einer dreistelligen Zahl von Piloten in kurzer Zeit und in einem breiten „Erfahrungsmix“ ermöglicht habe. Es liege kein Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Eine Ungleichbehandlung sei vorliegend gerechtfertigt. Die ausschließliche Anknüpfung an die „Betriebszugehörigkeit“ sei nur dann angemessen, wenn das Wachstum des Flugbe-

triebes 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, da das Wachstum in diesem Zeitraum nicht organisch, sondern in einer großen Welle erfolgt sei. Es wäre nicht angemessen gewesen, diese Cockpitmitarbeiter trotz relevanter Flugerfahrung wie Berufsanfänger zu behandeln.

Die Beförderungen anhand der vorläufigen Senioritätsliste vom 03.12.2021 seien rechtmäßig erfolgt. Die vorläufige Senioritätsliste sei gegenüber dem Kläger bereits in Kraft getreten. Einsprüche gegen diese Liste hätten nur betreffend derjenigen Mitarbeiter, auf die sich der Einspruch bezogen habe, aufschiebende Wirkung gehabt, so dass keine abschließenden Maßnahmen hätten getroffen werden können. Der Kläger habe jedoch keinen Einspruch gegen die vorläufige Senioritätsliste vom 03.12.2021 erhoben.

Weiter hat die Beklagte bestritten, dass sich der Kläger bei Geltung der alten Senioritätsliste unter den 48 auszuwählenden Bewerbern befunden hätte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 06.07.2022 abgewiesen. Gegen das ihm am 08.08.2022 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 05.09.2022 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese zugleich begründet.

Der Kläger rügt die Verletzung materiellen Rechts. Die Klage sei zu Unrecht abgewiesen worden, da er einen Anspruch auf eine der ausgeschriebenen Beförderungsstellen gehabt habe.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts hätten die Einsprüche der Personalvertretung Cockpit insgesamt zu einer aufschiebenden Wirkung der vorläufigen Senioritätsliste geführt, nicht nur gegenüber denjenigen Mitarbeitern, auf die sich der Einspruch bezogen habe. Das Arbeitsgericht gehe in seiner Begründung davon aus, dass für jeden abgearbeiteten Einspruch eine neue vorläufige Senioritätsliste erstellt und veröffentlicht werde. Das entspreche aber weder dem Wortlaut der tariflichen Regelung noch der tatsächlichen Handhabung. § 4 Abs. 9 Punkt 1 TV Karriere lege nicht etwa fest, dass „weitere vorläufige Senioritätslisten“ übergeben würden, sondern lediglich „eine (ggf. weitere) Senioritätsliste“. Es werde also der Singular, nicht der Plural verwandt. Der vom Arbeitsgericht in das Zentrum seiner Begründung gestellte Klammerzusatz „(ggf. weitere)“ in § 9 Abs. 9 TV Karriere sollte also allein den Fall regeln, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV Karriere bereits gemäß dem normalen Turnus eine vorläufige Senioritätsliste veröffentlicht, aber noch nicht endgültig in Kraft getreten war. Abgesehen vom Wortlaut berücksichtige das Arbeitsgericht nicht, dass es zu keinem Zeitpunkt – weder in der Vergangenheit vor Geltung des TV Karriere noch auf dessen Grundlage – mehrere vorläufige Senioritätslisten in dem Sinn gegeben habe, dass mit jeder weiteren Liste jeweils ein Einspruch erledigt worden sei. Einer sukzessiven Veröffentlichung weiterer vorläufiger Senioritätslisten stehe der rein prak-

tische Umstand entgegen, dass selbst für den Beschäftigten, auf den sich der abgearbeitete Einspruch beziehe, kein endgültiger neuer Listenplatz festgelegt werden könnte, sondern dieser von dem Ergebnis der weiteren Einsprüche abhängt. Dass die Einigungsstelle gemäß § 4 Abs. 7 a.E. TV Karriere die jeweilige Festsetzung der Senioritätslisten „für den mit dem Einspruch angegriffenen Fall“ treffe, ändere hieran nichts. Dies sei nur Ausdruck des Umstandes, dass naturgemäß immer nur über einzelne Einsprüche entschieden werden könne.

Ausgehend von dem Fehlverständnis des sukzessiven Abbaus von Einsprüchen durch die Veröffentlichung einer Vielzahl von Senioritätslisten und der daraus folgenden aufschiebenden Wirkung nur für diejenigen Arbeitnehmer, die von den Einsprüchen betroffen würden, gehe das Arbeitsgericht zu Unrecht davon aus, dass ausschließlich für die Arbeitnehmer, für die Einspruch eingelegt worden sei, auf die vorherige Liste zurückzugreifen sei. Zunächst einmal ergebe die Auslegung von § 4 Abs. 8 TV Karriere, dass auch für die einmalige Neuerstellung der Senioritätsliste nach § 9 Abs. 4 TV Karriere die allgemeinen Regelungen mit der aufschiebenden Wirkung des Einspruchs und der Geltung der vorherigen Senioritätsliste Anwendung finden sollten. Abweichend wurden für die Neuerstellung allein die Fristen geregelt. Die in § 4 Abs. 9 TV Karriere vorgesehene entsprechende Anwendung der vorgenannten Regelungen umfasse selbstverständlich auch § 4 Abs. 8 TV Karriere, was sich sowohl aus dem Wortlaut als auch aus Sinn und Zweck ergebe. Die Tarifvertragsparteien wollten und mussten verhindern, dass es zu irgendeinem Zeitpunkt keine gültige Senioritätsliste gebe. Denn nach der Senioritätsliste richteten sich auch die Entscheidungen des alltäglichen Betriebs, insbesondere die Verteilung der Urlaubs- und Off-Tage bei kollidierenden Wünschen der Arbeitnehmer. Die Beklagte sei also auf die Existenz einer anwendbaren Senioritätsliste angewiesen. Eine sofortige, vorerst ersatzlose Aufhebung der alten Senioritätsliste hätte zu einem Vakuum geführt. Es sei ergänzend auf den MTV zu verweisen, wonach sich das Vergabeverfahren hinsichtlich Off-Tagen nach der Seniorität richte. Auch die Betriebsvereinbarung Urlaubsvergabe stelle auf die Senioritätsliste ab.

Die aufschiebende Wirkung gelte generell und nicht nur für einzelne Arbeitnehmer, auf die sich der Einspruch beziehe. Der Tarifvertrag gehe immer nur von „der“ anzuwendenden Senioritätsliste aus, nicht von mehreren parallel anzuwendenden Listen. Dies wäre in der Praxis auch gar nicht handbar. Es ergäben sich dann anhand der alten Senioritätsliste und der vorläufigen neuen Senioritätsliste unterschiedliche Reihenfolgen. Wenn für einige Arbeitnehmer die alte und für andere die neue Liste gelten würde, wäre nicht bestimmbar, welche Reihenfolge im Kollisionsfall Anwendung finden müsste. Im Ergebnis hätte daher im Streitfall bei der Stellenbesetzung die ursprüngliche Senioritätsliste Anwendung finden müssen.

Daraus folge ein Schadenersatzanspruch, zum einen in Form der Naturalrestitution auf Upgrading zum Kapitän A 320, zum anderen zur Verpflichtung des Ersatzes anderweitigen Schadens.

Das Arbeitsgericht habe auch die weitergehenden Feststellungsanträge zu Unrecht abgewiesen. Soweit das Arbeitsgericht meine, dass es schon an einer Ungleichbehandlung fehle, weil die einzelnen Gruppen nicht miteinander vergleichbar seien, beachte das Gericht zu wenig, dass die Tarifparteien es dann kontrollfrei selbst in der Hand hätten, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz „verschwinden“ zu lassen. Die Tarifparteien hätten selbst bestimmt, dass Arbeitnehmer für eine bestimmte Dauer (01.10.2017 bis 31.12.2018) anders behandelt würden als andere Arbeitnehmer. Anders als das Arbeitsgericht meine, liege auch kein sachlicher Grund für eine Differenzierung vor. Dass ein Wachstum an Beschäftigten in einer Welle und nicht organisch erfolgt sei, stehe in keinerlei Zusammenhang mit der Reihenfolge in der Senioritätsliste oder der Schutzwürdigkeit des Besitzstandes. Es sei nicht erkennbar, warum die Einordnung nach der Betriebszugehörigkeit in Zeiten, in denen viele Arbeitnehmer eingestellt würden, mehr oder weniger geeignet sei als in Zeiten, in denen wenige Arbeitnehmer eingestellt würden. Die Anzahl der Einstellungen in einem bestimmten Zeitraum stehe den Kriterien zur Bemessung der Seniorität neutral gegenüber. Zudem gehe das Arbeitsgericht nicht darauf ein, dass sich für die Gruppe 3 die Seniorität wieder allein nach der Betriebszugehörigkeit richte.

Weiter verkenne das Arbeitsgericht, dass ein Fall der mittelbaren Altersdiskriminierung vorliege, indem auf den ersten Einsatz in einem Flugzeug abgestellt werde. Ältere Arbeitnehmer besäßen typischerweise schon länger eine Fluglizenz als jüngere Beschäftigte.

Unabhängig von Vorstehendem liege eine unzulässige echte Rückwirkung vor, weil dem Kläger eine gesicherte Rechtsposition in Form seines Ranges in der Senioritätsliste genommen worden sei. Ihm sei eine Ausbildung zugesagt worden, sobald er mit seiner Bewerbung auf eine Stellenausschreibung gemäß der Senioritätsliste an der Reihe sei. Hierin sein mit der Rückstufung von Listenplatz 333 auf 541 eingegriffen worden. Dies sei unverhältnismäßig. Selbst wenn man ein schutzwürdiges Vertrauen nicht schon von seinem Zeitpunkt der Einstellung hätte annehmen wollen, so sei dieses jedenfalls zum Zeitpunkt des Auslaufens der Verhandlungsverpflichtung, spätestens dem Außerkrafttreten des TV Wachstum (wieder) entstanden.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 06.07.2022
– AZ. 15 Ca 847/22 – abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, ihn durch Upgrading zum Kapitän A320 zu schulen und ihn bei Bestehen der Prüfungen zum Kapitän A320 zu befördern, d.h. insbesondere entsprechend zu beschäftigen und zu vergüten;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm alle Schäden zu ersetzen, die daraus entstanden sind oder künftig entstehen, dass die Beklagte seine Bewerbung auf das Upgrading zum Kapitän A320 vom**

02.12.2021 bei der Besetzung der mit Ausschreibung vom 13.12.2021, Nr. 76/21, hilfsweise Nr. 77/21, ausgeschriebenen Stellen übergangen und ihn nicht zur Schulung zum Kapitän A320 (Upgrading) angenommen hat;

- 3. a) festzustellen, dass auf sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit am 02.04.2008 geschlossene Tarifvertrag Wechsel und Förderung anzuwenden ist, insbesondere dass sich der Rang des Klägers in der Senioritätsliste nach dessen Regelungen richtet;**

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu a),

b) festzustellen, dass auf sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit am 22.09.2021 geschlossene Tarifvertrag Karriere mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass

aa) § 2 Abs. 2 Anlage 1 Tarifvertrag Karriere auf ihn keine Anwendung findet, sondern er Arbeitnehmern der Gruppe 1 gleichzustellen und nach Maßgabe seines ersten kommerziellen Flugs für die Beklagte am 21.02.2018 in die Senioritätsliste einzureihen ist;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit aa),

bb) § 2 Abs. 2 lit. b Anlage 1 Tarifvertrag Karriere im Verhältnis zu ihm keine Anwendung findet, sondern der Kläger und im Verhältnis der Beklagten zu ihm die Senioritätsliste für alle Arbeitnehmer der Gruppe 2 ausschließlich nach der „Zugehörigkeit zur Q.-Gruppe“ (§ 2 Abs. 2 lit. a Anlage 1 Tarifvertrag Karriere) zu sortieren sind, wobei die „Tage der Zugehörigkeit“ entgegen lit. a Abs. 2 nicht erst ab dem 18.12.2017 zu zählen sind, sondern für ihn ab dem 27.10.2017;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu bb),

cc) entgegen § 2 Abs. 2 lit. a Anlage 1 zum Tarifvertrag Karriere zur Berechnung der Senioritätspunkte „Tage der Zugehörigkeit zur Q.-Gruppe“ für ihn ab dem 27.10.2017 gerechnet wird.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Das Arbeitsgericht habe die tarifvertraglichen Regelungen zutreffend ausgelegt. Dementsprechend habe für den Kläger bereits die vorläufige Senioritätsliste gegolten. Die tarifvertraglichen Regelungen verstießen mangels Ver-

gleichbarkeit der Beschäftigungsgruppen, aber auch wegen Vorliegens eines sachlichen Grundes nicht gegen den Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG. Die Tarifvertragsparteien hätten aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie einen weiten Gestaltungsspielraum, der im vorliegenden Fall nicht überschritten worden sei. Auch einen Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG habe das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung verneint. Anders als der Kläger meine, verstießen die Regelungen nicht gegen das Rückwirkungsverbot. Vielmehr handle es sich um eine zulässige unechte Rückwirkung, da die tariflichen Regelungen auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen für die Zukunft einwirkten.

Die Beklagte trägt vor, soweit nach Inkrafttreten des TV Karriere noch die Senioritätsliste vom 01.07.2021 bei der Urlaubsvergabe und den „Off-Requests“ zur Anwendung gekommen sei, hätten dem allein praktische Erwägungen zugrunde gelegen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, die Sitzungsniederschriften beider Instanzen sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

I.

Die Berufung des Klägers ist statthaft gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG und nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung hat aber in der Sache keinen Erfolg.

1.

Der zulässige Antrag zu 1. ist unbegründet.

a.

Der Antrag bedarf der Auslegung.

Neben der Schulung zum Kapitän A 320 begehrt der Kläger auch eine „Beförderung“. Insoweit geht es ihm um die Beschäftigung als Flugkapitän, nicht um die Abgabe einer Willenserklärung. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass mit dem Bestehen der

Schulung zwangsläufig die Beförderung zum Kapitän verbunden ist. Eine Schulung auf „Vorrat“ gibt es bei der Beklagten nämlich nicht, sondern diese erfolgt – wie auch den Stellenausschreibungen zu entnehmen ist – nur im Hinblick auf konkrete Stellen. Bestätigt wird dieses aus der Interessenlage hergeleitete Verständnis aus dem letzten Halbsatz des Antrags, der das Begehren des Klägers im Sinne einer Beschäftigung erläutert. Soweit dies nicht abschließend gefasst und auch die Vergütung genannt wird, handelt es sich nicht um einen eigenständigen Antragsteil, sondern lediglich um die Erläuterung, dass mit der Beschäftigung zwangsläufig auch die sich daraus ergebenden sonstigen Umstände wie z.B. die Vergütung verknüpft sind.

b.

Der so auszulegende Antrag ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt.

aa.

§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO verlangt, dass die Klageschrift neben der bestimmten Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs auch einen bestimmten Antrag enthält. Damit wird zum einen der Streitgegenstand abgegrenzt, zum anderen wird eine Voraussetzung für die ggf. erforderlich werdende Zwangsvollstreckung geschaffen. Gemessen an diesen Zielen ist ein Klageantrag grundsätzlich hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, dadurch den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) absteckt, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennen lässt und das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abwälzt. Schließlich muss der Antrag eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lassen. Unklarheiten über den Inhalt der Verpflichtung dürfen deshalb nicht aus dem Erkenntnisverfahren in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es, zu klären, ob der Schuldner einer festgelegten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, worin sie besteht (BAG v. 13.10.2021 – 4 AZR 403/20 – Rn. 18, juris; BAG v. 24.03.2021 - 10 AZR 16/20 – Rn. 25, juris).

bb.

Diesen Anforderungen ist hier Genüge getan. Mit dem Klageantrag zu 1. verlangt der Kläger von der Beklagten zunächst, ihn zum Kapitän A 320 zu schulen. Über den Inhalt einer solchen Schulung besteht zwischen den Parteien kein Streit. Daran knüpft der weitergehende Beschäftigungsanspruch an. Wie ein Flugkapitän A 320 bei der Beklagten zu beschäftigen ist, ist ebenfalls unstrittig und bedarf daher keiner weiteren Konkretisierung im Antrag.

c.

Der Antrag ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schulung zum Kapitän A 320 und damit auch nicht auf eine anschließende Beschäftigung. Zu Recht hat die Beklagte die Auswahlentscheidung auf Grundlage der nach dem TV Karriere erstellten Senioritätsliste getroffen. Die Senioritätsliste vom 01.07.2021 war nicht mehr anwendbar.

aa.

Da die Beklagte unter Berücksichtigung der vorläufigen Senioritätsliste den Kläger zu Recht nicht bei der Stellenbesetzung berücksichtigt hat, kommt es auf die Frage, ob überhaupt ein individueller Beförderungsanspruch gegen die Beklagte als privaten Arbeitgeber bestehen kann, nicht an (vgl. hierzu die Ausführungen der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil v. 23.11.2022 – 12 Sa 443/22 – Rn. 203, juris).

bb.

Richtig ist, dass der Kläger aus tatsächlichen Gründen und bei Zugrundelegung der Seniorität der Liste gemäß TV WeFö vom 01.07.2021 für die Ausbildungsstellen zu berücksichtigen gewesen wäre. Das diesbezügliche Bestreiten der Beklagten ist rechtlich unerheblich. Die Stellenausschreibungen Nr. 70/21, Nr. 75/21, Nr. 76/21 und Nr. 77/21 bezogen sich auf jeweils zwölf Copiloten, die zum Kapitän ausgebildet werden sollten. Die objektiven Ausschreibungsvoraussetzungen, d. h. Anforderungen, erfüllte der Kläger. Er hatte sich auf die erste Ausschreibung Nr. 70/21 beworben, was automatisch zur Berücksichtigung bei den weiteren drei Stellenausschreibungen führte. Der konkrete Sachvortrag des Klägers aus dem Schriftsatz vom 27.05.2022 bezieht sich auf die Liste gemäß TV WeFö vom 01.07.2021. Darauf hatte der Kläger den Listenplatz 333. Er hat dazu unter Bezugnahme auf eine als Anlage K 15 vorgelegte, von der Beklagten erstellte und im einstweiligen Verfügungsverfahren überreichte Upgrade – Rangliste vorgetragen, dass er nach Abzug derjenigen Personen, die bereits zum Kapitän befördert worden seien, sowie vier dauerhaft abwesenden Co-Piloten, die sich zudem nicht beworben hätten, auf Position 56 aller für ein Upgrade zum Kapitän in Frage kommenden ersten Offiziere befunden habe. Zudem benennt er namentlich sechs weitere – langjährige – Erste Offiziere, die sich nicht beworben hätten, sowie zehn Kollegen, welche die notwendige Zahl von 3000 Flugstunden nicht aufwiesen. Zusätzlich nennt er noch weitere fünf Co-Piloten, bei denen er davon ausgeht, dass sie die notwendige Zahl von 3000 Flugstunden nicht aufwiesen, weil sie erst nach ihm ihren ersten kommerziellen Flug getätigt hätten. Der Kläger hat damit zu der "alten" Senioritätsliste vom 01.07.2021 ganz konkret vorgetragen, dass er danach unter den Bewerbern, welche die Anforderungen erfüllten, auf einem Rang unter den ersten 48 dieser Liste gelegen habe. Dem ist die Beklagte nicht konkret entgegengetreten, weshalb er als unstreitig zu betrachten ist. Wäre die Liste vom 01.07.2021 zur Anwendung gekommen, wäre demnach der Kläger spätestens bei der Stellenausschreibung Nr. 77/21 zur Ausbildung zum Kapitän A 320 ausgewählt worden.

cc.

Entgegen der Ansicht des Klägers fand die Liste vom 01.07.2021 gemäß TV WeFö nicht noch übergangsweise gemäß § 4 Abs. 8, 9 TV Karriere bis zum Zeitpunkt der endgültigen In-Kraft-Setzung der Senioritätsliste gemäß TV Karriere am 09.03.2022 Anwendung, so dass diese für die zuvor besetzten Ausbildungsplätze gemäß den Stellenausschreibungen Nr. 70/21, 75/21, 76/21 und 77/21 maßgeblich gewesen wäre. Dies ergibt die Auslegung des TV Karriere. Die erkennende Kammer folgt insoweit

vollumfänglich den Ausführungen der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts in einem Parallelverfahren (Urteil v. 23.11.2022 – 12 Sa 443/22 – juris).

(1)

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG v. 30.03.2022 – 10 AZR 194/20 – Rn. 30, juris; BAG v. 11.11.2020 - 4 AZR 210/20 – Rn. 20, juris).

(2)

In Anwendung dieser Grundsätze kam die nach dem TV WeFö zuletzt mit Datum 01.07.2021 erstellte Senioritätsliste mit dem In-Kraft-Treten des TV Karriere am 22.09.2021 nicht mehr zur Anwendung.

Ihr fehlte ab diesem Zeitpunkt die tarifvertragliche Grundlage. Dies folgt aus § 10 Abs. 1 Satz 1 TV Karriere, wonach dieser mit dem Datum seiner Unterzeichnung in Kraft tritt. Zugleich tritt der TV WeFö außer Kraft, weil gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 TV Karriere dieser Tarifvertrag den TV WeFö ausdrücklich ersetzt. Der TV WeFö verliert damit unmittelbar seine Geltung. Entgegen der Ansicht des Klägers ergibt sich nicht übergangsweise gemäß § 4 Abs. 9 zweiter Punkt TV Karriere etwas Anderes. Zwar ist dort geregelt, dass mit dem endgültigen In-Kraft-Setzen der nach dem TV Karriere neu erstellten Senioritätsliste die "jeweils vorherige und die vorläufige Liste" ihre Gültigkeit verlieren. Daraus kann nicht abgeleitet werden, dass bis zu diesem Zeitpunkt die nach dem TV WeFö mit Stand 01.07.2021 erstellte Liste vorübergehend ihre Gültigkeit behalten sollte. Dagegen sprechen Tarifwortlaut und Sinn und Zweck der tariflichen Normen des TV Karriere. Wie ausgeführt, sollte mit dem In-Kraft-Treten des TV Karriere gemäß § 10 Abs. 1 TV Karriere der TV WeFö vollständig ersetzt werden. Bereits dies spricht deutlich dagegen, dass nach dem 22.09.2021 noch eine Liste ohne tarifliche Grundlage zur Anwendung kommen sollte, die ab dem 22.09.2021 nicht mehr gültige Senioritätsdaten des TV WeFö zur Anwendung bringen würde. Gegen einen solchen Willen spricht, dass die Tarifvertragsparteien nicht etwa den bisherigen zeitlichen Turnus beibehalten haben, sondern gemäß § 2 Abs. 5 TV Karriere ausdrücklich vereinbart haben, dass nach Abschluss des TV Karriere - außerplanmäßig - einmalig eine Neuermittlung der Senioritätsreihenfolge erfolgt und zwar nach den Bestimmungen des TV Karriere. Dies ist vom tariflichen Sinn und Zweck her nachvollziehbar, denn der TV Karriere brachte grundlegend andere Senioritätsregeln als der TV WeFö zur Anwendung. Diese sollten gemäß § 2 Abs. 5 TV Karriere unmittelbar nach In-Kraft-Setzen dieses Tarifvertrags angewandt und in eine Senioritätsliste umgesetzt werden. Dies

zeigt sehr deutlich § 2 Abs. 6 TV Karriere. Danach wird die Senioritätsliste auf Grundlage der Bestimmungen des TV Karriere (§§ 2, 3, 4 TV Karriere) erstellt und weitergeführt. Eine zeitlich begrenzte Weitergeltung der alten Liste würde diesem Willen entsprechen.

Dem steht nicht entgegen, dass die erstmalig gemäß § 2 Abs. 5 TV Karriere erstellte Liste zunächst gemäß § 4 Abs. 1 TV Karriere vorläufig ist. Entgegen der Ansicht des Klägers haben Einsprüche gegen die Liste nämlich nicht zu Folge, dass die gesamte gemäß § 2 Abs. 5 TV Karriere erstellte Senioritätsliste von der aufschiebenden Wirkung erfasst wäre. Bereits der Einspruch richtet sich ausschließlich gegen die Festsetzung "bestimmter Senioritätsdaten". Es geht mithin um einzelne Senioritätsdaten und nicht um die gesamte Listenfolge. Nur auf die konkret mit dem Einspruch angegriffenen Senioritätsdaten bezieht sich dementsprechend die Entscheidung durch die paritätische Kommission bzw. nachfolgend die Einigungsstelle. Die Festsetzung der Seniorität erfolgt dann nicht insgesamt neu, sondern gemäß § 4 Abs. 7 Satz 3 TV Karriere nur *"für den mit dem Einspruch angegriffenen Fall"*. Zwar ist es zutreffend, dass dies Folgewirkungen auch für andere Arbeitnehmer haben kann, was aber nicht immer und zugleich bedeutet, dass sämtliche Daten zu korrigieren sind. Maximal auf notwendige Folgewirkungen bezieht sich der Suspensiveffekt der aufschiebenden Wirkung.

Und auch dies bedeutet in dem hier zu entscheidenden Übergangsfall nicht, dass selbst bei gegebenem Suspensiveffekt aufgrund eines Einspruchs die Liste vom 01.07.2021 gemäß TV WeFö bis zur Beendigung des Suspensiveffekts zur Anwendung käme. Eine solche Fortschreibung veralteter und nunmehr unzutreffender Senioritätsdaten lässt sich dem TV Karriere nicht entnehmen. Die Ansicht des Klägers ist bereits mit dem Wortlaut nicht vereinbar. So regelt § 4 Abs. 8 S. 3 TV Karriere lediglich für den Zeitraum 1. April bis 30. Juni die übergangsweise Geltung einer früheren Senioritätsliste, nicht aber für den hier betroffenen Zeitraum bis zum 09.03.2022, dem Tag des Inkrafttretens der neu erstellten Senioritätsliste. Außerdem soll allein auf die „dann noch **gültige** Senioritätsliste“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) zurückgegriffen werden. Wie bereits ausgeführt, ist aber der TV WeFö durch den TV Karriere vollständig abgelöst worden, so dass es ohne eine entsprechende – hier fehlende – Übergangsregelung auch keine darauf beruhende *gültige* Senioritätsliste mehr geben konnte. Wenn eine Übertragung der Regelung des § 4 Abs. 8 Satz 3 TV Karriere auf den Übergangsfall der erstmalig gemäß § 2 Abs. 5 TV Karriere zu erstellenden Liste gewollt gewesen wäre, hätte es nahegelegen, in § 4 Abs. 9 TV Karriere die dazu geltenden Fristen in Bezug auf die gemäß § 2 Abs. 5 TV Karriere neu erstellte Liste ebenfalls zu definieren. Unterbleibt dies und ordnen die Tarifvertragsparteien auch nicht an anderer Stelle die zeitlich begrenzte Fortgeltung der nach dem TV WeFö erstellten Liste an, so spricht dies deutlich dagegen, dass ein entsprechender tariflicher Wille bestand.

Aus § 4 Abs. 9 zweiter Punkt a.E. TV Karriere folgt nichts Anderes. Zunächst bezieht sich diese tarifliche Regelung ohnehin nur auf abweichende Fristen. Es liegt deshalb

ausgehend von dem Regelungsgehalt dieser Vorschrift eher fern, in ihm die Anordnung der übergangsweisen Fortgeltung der Liste vom 01.07.2021 als "vorherige" Liste zu sehen. Dies ist in § 4 Abs. 9 zweiter Punkt TV Karriere nicht positiv angeordnet. Es geht nur darum, dass die dort genannten vorherigen und vorläufigen Listen ihre Gültigkeit verlieren. Im Umkehrschluss müsste dies bedeuten, dass beide bereits vorher eine irgendwie geartete Gültigkeit hatten. Dies ist indes aufgrund des unterschiedlichen Regelungsgehalts der Senioritätsdaten in TV WeFö und TV Karriere fernliegend. Soweit in § 4 Abs. 9 zweiter Punkt TV Karriere überhaupt von einer vorherigen Liste die Rede ist, handelt es sich daher erkennbar um ein Redaktionsversehen.

Durch dieses Verständnis verliert die aufschiebende Wirkung des Einspruchs der PV Cockpit für die erste gemäß § 2 Abs. 5 TV Karriere erstellte Senioritätsliste nicht ihren Anwendungsbereich. Soweit der Einspruch greift, gilt der Suspensiveffekt. Es kommen so auch nicht zwei unterschiedliche Listen zur Anwendung. Soweit der jeweilige Einspruch reicht, konnte die Beklagte keine Stellenauswahl anhand der tariflichen Vorgaben treffen. Wenn die Beklagte in dem einmaligen Zwischenzeitraum bis zur endgültigen neuen Senioritätsliste des TV Karriere trotzdem Stellen besetzt haben sollte, bei denen es auf die Ergebnisse der Einsprüche angekommen sein sollte, so tat sie dies auf eigenes Risiko. Hätte sich herausgestellt, dass sie die Seniorität zu Ungunsten des Einspruchsführers oder mittelbar davon Betroffener falsch berücksichtigt hätte, so hätte sie diese nachträglich zusätzlich berücksichtigen und sich nicht darauf berufen können, dass etwaige Ausbildungsstellen bereits besetzt seien. Für den Kläger, der selbst keinen Einspruch eingelegt hatte, ändert dies nichts. In der vorläufigen Liste gemäß TV Karriere vom 03.12.2021 belegte er Platz 531, in der endgültigen Liste gemäß TV Karriere vom 09.03.2022 lediglich Platz 541.

Diesem Auslegungsergebnis kann nicht entgegengehalten werden, dass in anderen Regelungen auf die Seniorität abgestellt wird. Der MTV, der die sog. „Off-Tage“ regelt, stammt aus dem Jahr 2014, kann demnach nicht zur Auslegung des Willens der Tarifvertragsparteien bei Abschluss des TV Karriere sieben Jahre später herangezogen werden. An der BV Urlaub war jedenfalls die Vereinigung Cockpit e.V. als tarifschließende Partei nicht beteiligt. Die tatsächliche Handhabung der Beklagten hinsichtlich der Anwendung der nicht mehr gültigen Senioritätsliste vom 01.07.2021 lässt dementsprechend keinen Rückschluss darauf zu, dass diese den Willen hatte, die überholte Senioritätsliste auch für den tariflich geregelten Bereich – die Auswahl für Beförderungsstellen – zur Anwendung zu bringen. Jedenfalls kann aus dieser einseitigen Handhabung beim Urlaub sowie bei den Off-Tagen nicht auf einen übereinstimmenden Willen beider Tarifparteien geschlossen werden, die Liste auch für Beförderungen weiter anzuwenden.

dd.

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. Dies ist nicht der Fall.

(1)

Der TV Karriere verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Auch insoweit folgt die erkennende Kammer den überzeugenden Ausführungen der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Y. (Urteil v. 23.11.2022 – 12 Sa 443/22 – juris), die sie sich zu Eigen macht. Danach gilt Folgendes:

(a)

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 v. 22.03.2023 – 10 AZR 553/20 – Rn. 19, juris; BAG v. 16.08.2022 - 9 AZR 490/21 - Rn. 20, juris; BAG v. 23.02.2021 - 3 AZR 618/19 – Rn. 39 mwN, juris).

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 (BAG v. 22.03.2023 – 10 AZR 553/20 – Rn. 20, juris). 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 v. 23.02.2021 - 3 AZR 618/19 – Rn. 40 mwN, juris Rn. 40)

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 v. 19.01.2016 – 9 AZR 564/14 – Rn. 23 mwN auch zur Rspr. des BVerfG, juris). 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 v. 23.02.2021 - 3 AZR 618/19 – Rn. 41, juris).

(b)

In Anwendung dieser Grundsätze liegt kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG vor. Anders als das Arbeitsgericht geht die erkennende Kammer allerdings 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 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.

(aa)

Es ist zunächst sachlich begründet, dass die Tarifvertragsparteien die Kriterien für die Seniorität ändern.

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. Von den Tarifvertragsparteien wurde bereits in § 7 TV Wachstum erkannt, dass dies jedenfalls vor dem zeitlichen Hintergrund der im Anschluss an die Insolvenz von C. 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.

(bb)

Dabei bleiben der TV Karriere und dessen Anlage 1 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 C. 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 der Einstellung der C.- Mitarbeiter rechtlich losgelöste Generalisierung. Die Präambel der Anlage 1 des TV Karriere 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. Noch deutlicher wird dies im zweiten Absatz der Präambel der Anlage 1: "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). Es wird klar und deutlich ausgeführt, dass die Beschäftigungsdauer bei der Beklagten für die betroffenen Ersten Offiziere kein angemessenes alleiniges Kriterium für den beruflichen Aufstieg zum Kapitän sei. Diese allgemeine geänderte Bewertung hält sich innerhalb des tariflichen Bewertungsspielraums. 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.

(cc)

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 Q. - Gruppe in § 2 Abs. 2 der Anlage 1 zum TV Karriere 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 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 v. 24.02.2021 – 10 AZR 108/19 – Rn. 31, juris). Dieses Ziel kommt hier in der Beschreibung der Gruppe 1 als "Altbeschäftigte" deutlich zum Ausdruck. Es liegen gegenüber der Gruppe 2 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.

(dd)

Der gewählte Stichtag ist nicht zu beanstanden.

Es wird insoweit auf den Zeitpunkt des ersten kommerziellen Flugs abgestellt. 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.

(aaa)

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 Grenzen 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 v. 19.12.2019 - 6 AZR 59/19 – Rn. 18, juris).

(bbb)

Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die gewählte Stichtagsregelung nicht zu beanstanden.

Da jedenfalls Anlass der Neuregelung die verstärkte Übernahme von Air-Berlin-Piloten war, ist es nachvollziehbar, wenn ein Zeitpunkt gewählt wurde, der sich an der Insolvenz von C. orientierte. Angesichts des Insolvenzantrags von C. am 15.08.2017 (vgl. BAG v. 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris Rn. 8) ist der Stichtag vertretbar und nicht willkürlich. Hinter dem Stichtag 30.09.2017 steht die nachvollziehbare Einschätzung, dass bei einem Wechsel von C. – Piloten zur Beklagten aufgrund des Insolvenzantrags ein Zeitraum von mindestens sechs Wochen bis zum ersten kommerziellen Flug liegt.

(ee)

Irrelevant ist, dass die Tarifvertragsparteien bei der Gruppe 3 in § 2 Abs. 3 und 4 TV Karriere i.V.m. § 2 Abs. 3 der Anlage 1 wieder von dem gemischten System, das tatsächliche Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit mischt, abgerückt sind.

Die Umstellung der Seniorität auf ein gemischtes System, das tatsächliche Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit mischt, wird bei der Gruppe 3 in § 2 Abs. 3, 4 TV Karriere i.V.m. § 2 Abs. 3 TV-A Karriere wieder verlassen. Zwar ist dies ausgehend von der grundlegenden und bereits dargestellten tariflichen Prämisse, dass die Beschäftigungsdauer bei der Beklagten kein angemessenes Ordnungsmerkmal für den betrieblichen Aufstieg darstellt, nicht nachvollziehbar. Ob die Rückkehr zu dem strikt arbeitgeberbezogenen Senioritätsprinzip ab dem 01.01.2019 vor diesem Hintergrund sogar willkürlich ist, kann dahingestellt bleiben. Selbst wenn dem so sein sollte, führt dies nicht zur Gesamtnichtigkeit des TV Karriere. Die Regelungen der Gruppe 1 und 2 können hiervon unabhängig bestehen bleiben. Allenfalls könnte sich dann ein ab dem 01.01.2019 eingestellter Beschäftigter 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 der Gruppe 2 für sich 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 kann der Kläger hierdurch nicht erreichen.

(ff)

Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz ergibt sich nicht daraus, dass auch nach dem TV Ready Entry eingestellte Mitarbeiter in die Gruppe 2 aufgenommen wurden, obwohl sie zuvor nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen.

Die Berücksichtigung von Konzernzugehörigkeitszeiten ist nicht sachwidrig, sondern hält sich im Rahmen des Tarifzwecks und innerhalb des den Tarifvertragsparteien zustehenden Regelungsspielraums.

(2)

Es liegt entgegen der Ansicht des Klägers kein Verstoß gegen das Rückwirkungsverbot vor.

Unabhängig davon, ob man diese als echte oder unechte Rückwirkung (vgl. zur Abgrenzung BAG v. 03.05.2022 - 3 AZR 408/21 – Rn. 40 ff., juris) einordnet, fehlt es an einem Eingriff in schutzwürdiges Vertrauen. Das Rückwirkungsverbot findet nämlich im Grundsatz des Vertrauensschutzes 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 v. 03.05.2022 a.a.O. Rn. 44). Die Beschäftigten der Gruppe 2 konnten von vornherein nicht darauf vertrauen, dass es bei ihnen bei der bisherigen strikt arbeitgeberbezogenen Seniorität bleibt. Tarifliche Regelungen stehen immer unter dem Vorbehalt ihrer Abänderbarkeit. Andernfalls könnten einmal vereinbarte tarifliche Bestimmungen niemals mit Wirkung für die Zukunft geändert werden. Selbst wenn man dies aber anders sehen würde, so könnten sich allenfalls die vor dem 18.12.2017 eingestellten Mitarbeiter auf einen Vertrauensschutz berufen. Mit Inkrafttreten des TV Wachstum mussten die Beschäftigten aufgrund der Regelung in § 7 Abs. 2 TV Wachstum damit rechnen, dass zukünftig abweichend von den bisherigen Senioritätsregelungen berufliche Vorerfahrungen von Relevanz sein würden.

Ein schutzwürdiges Vertrauen ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht zu einem späteren Zeitpunkt wieder entstanden. Auch wenn die Tarifvertragsparteien die sich selbst auferlegte Frist zum 31.10.2019 nicht eingehalten haben, bestand die Verhandlungsverpflichtung aus § 7 TV Wachstum fort. Diese endete erst mit Ablauf des TV Wachstum zum 30.06.2021. Aufgrund des TV Wachstum war den Arbeitnehmern bekannt, dass die Intention bestand, auch routinierte, erfahrene Mitarbeiter mit Berufserfahrung zu gewinnen, und die Tarifvertragsparteien die Auffassung hatten, berufliche Vorerfahrung u.a. bei der Festlegung der Upgrade-Reihenfolge zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 2 TV Wachstum). Die Arbeitnehmer hatten keinen Anlass zur Annahme, dass die Tarifvertragsparteien allein wegen des Ablaufs des TV Wachstum von dieser Einschätzung Abstand genommen hatten. Der Zeitablauf bis zum Abschluss des TV Karriere am 22.09.2021 ist derart kurz, dass in dieser Zeit kein schutzwürdiges neues Vertrauen auf einen Fortbestand der Altregelung entstehen konnte.

(3)

Es liegt zudem kein Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG vor. Die erkennende Kammer macht sich insoweit die zutreffenden Ausführungen im Urteil des Arbeitsgerichts auf S. 27 f. zu eigen und stellt dies hiermit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG fest.

(4)

Schließlich ist der TV Karriere nicht gemäß § 7 Abs. 2 i.V.m. § 3 Abs. 2 AGG wegen einer mittelbaren Altersdiskriminierung unwirksam.

Selbst wenn die benachteiligenden Regelungen mittelbar jüngere Arbeitnehmer gegenüber älteren Arbeitnehmern benachteiligen sollten, wäre diese Benachteiligungen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Insoweit gelten dieselben Erwägungen wie zu

Art. 3 Abs. 1 GG. Soweit der Kläger meint, das Kriterium „Anzahl der Kalendertage seit dem ersten Einsatz als Halter einer Fluglizenz und Teil der operativen Cockpitcrew eines Flugzeuges ...“ sei nicht geeignet, kann dem nicht gefolgt werden. Es hält sich im Rahmen der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien, wenn sie davon ausgehen, dass in der Regel Piloten, die früher ihren ersten Einsatz hatten auch über mehr Flugerfahrung verfügen. Damit handelt es sich um eine zulässige Pauschalierung. Gleiches gilt für die Einschätzung, dass auch militärische Flugerfahrung von Relevanz ist.

2.

Der Antrag zu 2. ist ebenfalls zulässig, aber unbegründet.

a.

Bedenken gegen die Zulässigkeit des Antrags bestehen nicht.

Der Antrag ist hinreichend bestimmt, indem die vermeintliche Pflichtverletzung der Beklagten – die Nichtannahme der Bewerbung des Klägers auf die näher bezeichneten Stellenausschreibungen – genannt wird. Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor, da damit die Schadenersatzpflicht der Beklagten dem Grunde nach geklärt würde. Eine Bezifferung des gesamten Schadens ist ihm zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich, so dass auch nicht der Vorrang der Leistungsklage greift.

b.

Der Antrag ist aber unbegründet, da die Beklagte nicht verpflichtet war, den Kläger auf eine der ausgeschriebenen Stellen als Kapitän A 320 zu schulen und ihm diese zu übertragen. Auf die obigen Ausführungen wird Bezug genommen.

3.

Der Antrag zu 3.a) ist vom Arbeitsgericht ebenfalls zu Recht abgewiesen worden.

a.

Der Antrag ist ebenfalls gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

Er bezieht sich auf ein Rechtsverhältnis, nämlich die Geltung des Tarifvertrags Wechsel und Förderung sowie die hierzu ergangene Senioritätsliste auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. Es besteht auch insoweit ein Feststellungsinteresse, da sich hieraus für den Kläger verschiedene Ansprüche, sowohl bezogen auf künftige Bewerbungen als auch bei Urlaubsnahmen und Off-Requests ergeben können.

b.

Der Antrag ist jedoch unbegründet, da der Tarifvertrag durch den TV Karriere wirksam abgelöst worden ist. Der Rang des Klägers richtet sich nach den neuen Regelungen, nicht nach der Senioritätsliste dieses überholten Tarifvertrages. Es wird wiederum auf die obigen Ausführungen verwiesen.

4.

Weiter ist der Antrag zu 3b) aa) zulässig, aber unbegründet.

a.

Die Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der Feststellung, da sich hieraus für ihn Folgen im Hinblick auf Ansprüche wie unter 3.a) dargestellt ergeben können.

b.

Der Antrag ist unbegründet. Der Kläger fällt nicht unter die Gruppe 1. Wie oben aufgezeigt, liegt kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG vor, so dass kein Anspruch auf Gleichstellung mit den Beschäftigten der Gruppe 1 besteht.

5.

Der wiederum gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässige weitere Hilfsantrag zu 3.b) bb) ist unbegründet. Da § 2 Abs. 2 lit. b Anlage 1 TV Karriere wie aufgezeigt wirksam ist, findet er auch auf den Kläger uneingeschränkt Anwendung.

6.

Schließlich ist der ebenfalls gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässige Hilfsantrag zu 3.b) cc) unbegründet.

Auch die Regelung, wonach die Tage der Zugehörigkeit zur Q.-Gruppe frühestens ab dem 18.12.2017 gezählt werden, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz, obwohl hierdurch Mitarbeiter, die sich – wie der Kläger – vor dem 18.12.2017 beworben haben, nicht bessergestellt werden als diejenigen Beschäftigten, deren vollständige Bewerbung erst am 18.12.2017 eingegangen ist. Wie aufgezeigt sind Stichtagsregelungen grundsätzlich zulässig. Der konkrete Stichtag orientiert sich am Inkrafttreten des TV Wachstum, der erstmalig Auswahlverfahren u.a. im Zusammenhang mit dem erwarteten Wachstum anlässlich der beabsichtigten Einstellung von bisherigen C. – Beschäftigten geregelt hat. Der Stichtag ist somit nicht willkürlich gewählt, sondern sachlich begründet.

B.

I. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten für das ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittel zu tragen.

II. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen einer grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

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 Revisionschrift 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.**

D. Barth

Stricker

Kiepe