

**6 Sa 370/19**  
12 Ca 13601/18  
(ArbG München)

Verkündet am: 19.11.2019

Kreßler  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger, 1. Berufungskläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

B.  
B-Straße 20, 51105 B-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, A-Stadt

- Beklagte, Berufungsbeklagte und 2. Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, D-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Ossowicki und Lux

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 29.05.2019 – 12 Ca 13601/18 – in Ziff. I und III abgeändert und die Klage abgewiesen.**
- II. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 29.05.2019 – 12 Ca 13601/18 – wird zurückgewiesen.**
- III. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- IV. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch um Mehrflugstundenvergütung für die Zeit vom 1. Dez. 2014 bis 30. Nov. 2018 sowie um die rentenfähige Vergütung des Klägers für den Zeitraum 1. Okt. 2009 bis 30. Sept. 2018.

Die Beklagte, ein Luftfahrtunternehmen mit Sitz in A-Stadt, unterhält ca. 50 Kurz- und Langstreckenflugzeuge und beschäftigt ca. 2.100 Mitarbeiter, davon etwa 600 im Cockpit und 900 in der Kabine.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 2001 gemäß Arbeitsvertrag vom 12. Nov. 2001 (Anlage A1, Bl. 6 ff. d. A.) als Flugzeugführer und Erster Offizier auf dem Flugmuster A 340 beschäftigt. Seit dem 1. Okt. 2010 arbeitet er auf Grund des Arbeitsvertrages vom 10. Nov. 2009 (Anlage A2, Bl. 9 ff. d. A.) in Teilzeit mit einer auf 90% der Vollarbeitszeit verringerter Arbeitszeit. Die monatliche Bruttovergütung betrug zuletzt € 13.824,15. Seit Mai 2010 ist er

Mitglied der Personalvertretung Bord. Ihm stehen 37 freie Tage im Kalenderjahr zu. Die Grundvergütung, die zu zahlenden Zulagen und der Urlaub werden um 10 % gekürzt.

Die Teilzeitarbeit leistet der Kläger in der Weise, dass er wie eine Vollzeitkraft ohne Reduzierung der zu leistenden Flugstunden eingesetzt wird. Allerdings ist die Zahl der ihm zustehenden freien Tage erhöht.

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgende Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen Anwendung:

- Vergütungstarifvertrag Nr. 6 für das Cockpitpersonal der L. (Anlage A3, Bl. 12 ff. d. A.; nachfolgend: VTV Nr. 6),
- Manteltarifvertrag Nr. 4 für die Mitarbeiter des Cockpitpersonals der C. (Anlage A4, Bl. 17 ff. d. A.; nachfolgend: MTV Nr. 4),
- Eckpunktepapier „J.“ vom 29. Nov. 2014 (Anlage A5, Bl. 31 ff. d. A.),
- Betriebsvereinbarung für Bordpersonal betrifft: Teilzeit/Altersteilzeit Cockpit, gültig ab 18. Juli 2002 (Anlage A8, Bl. 39 ff. d. A.; Nachfolgend BV TZ/ATZ) und der
- Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für Mitarbeiter der C. (Anlage A11, Bl. 47 ff. d. A.; nachfolgend: TV Betriebliche Altersversorgung).

Im MTV Nr. 4 ist u.a. geregelt:

„...“

## **§ 6 Arbeitszeit**

- (1) Die Arbeitszeit umfasst die Zeit, in der die Mitarbeiter auf Anordnung der C. Dienst leisten: Die Arbeitszeit schließt ein:
- a) Flugdienstzeit (§ 8)
  - b) Büro- und Verwaltungstätigkeiten
  - c) Einweisung, Ausbildungen und Umschulungen,
  - d) Bordverkaufsabrechnungen,
  - e) Fliegerärztliche Untersuchungen und Impfungen,
  - f) Bereitschaftsdienste (= Standby), soweit sie nicht zur Flugzeit zählen,
  - g) Begleitung von Passagieren (z.B. Kindern, Kranke),

- h) Dienstreisen und Dienstgänge, soweit sie nicht zur Flugzeit zählen
- i) Proceedings ab Show-Up-Zeit und Bodenzeiten bei Zwischenaufenthalten
- j) Notwendige Tätigkeiten im Sinne des § 37 Betriebsverfassungsgesetz (soweit für Cockpitpersonal der C. zutreffend) im erforderlichen Umfang.

Die Mitarbeit in der Tarifkommission zählt ebenfalls zur Arbeitszeit, soweit eine Befreiung gem. § 17 erfolgt ist.

- (2) a) Die tägliche Arbeitszeit (ohne Pausen), zu der ein Mitarbeiter eingeteilt werden kann, darf im Kurzstreckenverkehr 14 Stunden nicht überschreiten, soweit der betreffende Mitarbeiter nicht damit einverstanden ist. Hierbei zählen Bereitschaftsdienste zur Hälfte, sofern sie nicht auf einem Flughafen abzuleisten sind; Beförderungszeiten nach Beendigung des Flugdienstes zum dienstlichen Wohnsitz sind nicht mitzurechnen.
- b) Wird ein Mitarbeiter an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen im Bodendienst beschäftigt, so wird die Grundarbeitszeit auf der Basis von 38,5 Arbeitsstunden je Woche festgelegt. Eventuelle Mehrarbeit wird durch zusätzliche Freizeit bis zum Ende des darauffolgenden Monats ausgeglichen.
- (3) Die Mitarbeiter werden auf Basis von Dienstplänen eingesetzt. Diese gelten in der Regel in Abschnitten von vier Wochen und sind rechtzeitig zu veröffentlichen. Eine abweichende Regelung – insbesondere in Bezug auf die Geltungsdauer der Dienstpläne – kann mit der Personalvertretung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung getroffen werden. Soweit die betrieblichen Umstände eine Planänderung erfordern, können die Mitarbeiter kurzfristig zu anderen als den geplanten Diensten eingeteilt werden.
- (4) Bei der Einplanung und Einteilung der Mitarbeiter sind die Bestimmungen der Tarifverträge zu beachten und ist im Rahmen der betrieblich vertretbaren Möglichkeiten eine gleichmäßige Belastung aller Mitarbeiter am jeweiligen Stationierungsort zu gewährleisten, sowohl im Vergleich untereinander bezogen auf die jeweilige Beschäftigungsgruppe (Flotte und Funktion) als auch unter Berücksichtigung des C. Programms und der personellen Umstände in Bezug auf den einzelnen über den Zwölf-Monatszeitraum hinweg.

(5) ...

...

## **§ 7 Flugzeit**

- (1) Die Flugzeit im Sinne dieses MTV ist die gesamte Zeit von dem Zeitpunkt an, zu dem ein Flugzeug aus eigener oder fremder Kraft zum

- 5 -

Start abrollt, bis zu dem Zeitpunkt, zu dem es am Ende des Fluges zum Stillstand kommt (Blockzeit).

- (2) Die Summe der Flugzeiten (= Blockzeiten) jedes Mitarbeiters darf 1.000 Stunden pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

## § 8 Flugdienstzeit

- (1) Die bezahlungswirksame Flugdienstzeit umfasst
- a) die Zeiten für Vorarbeiten vom angeordneten Antritt des Flugdienstes zum Beginn der Blockzeit, wie im OM oder vorübergehend durch Einzelanordnung festgelegt ist,
  - b) die Blockzeit,
  - c) die Zeiten für Abschlussarbeiten nach dem Ende der Blockzeit, wie im OM oder vorübergehend durch Einzelanordnung festgelegt ist, mindestens jedoch 15 Minuten, auf Langstrecke mindestens 30 Minuten,
  - d) die auf Anordnung im Flugsimulator verbrachte Zeit einschließlich der Zeiten nach a) und c) und
  - e) alle übrigen Zeiten zwischen den Vorarbeiten nach a) und den Abschlussarbeiten nach c),
  - f) Proceedingzeiten innerhalb einer Einsatzkette werden zu 50 % angerechnet. Davon ausgenommen sind Zeiten zwischen Ende des Proceedings und Dienstbeginn bzw. zwischen Dienstende und Beginn Proceeding. Diesbezüglich stellt ein Einzel-Off-Tag keine Unterbrechung der Einsatzkette dar.
- (2) ...
- (3) a) Die uneingeschränkte Flugdienstzeit der Mitarbeiter zwischen zwei Ruhezeiten beträgt zehn Stunden. Innerhalb sieben aufeinanderfolgenden Tagen ist eine viermalige Verlängerung der Flugdienstzeit nach Satz 1 um jeweils bis zu zwei Stunden zulässig oder eine zweimalige Verlängerung und jeweils bis zu vier Stunden. In keinem Falle darf die Summe der Verlängerungen innerhalb sieben aufeinanderfolgenden Tagen acht Stunden überschreiten.
- b) Die Sieben-Tage-Zeiträume beginnen jeweils um 0.00 Uhr UTC des ersten und enden jeweils um 24.00 UTC des letzten Tages.
- (4) ...
- (5) Flugdienstzeiten dürfen innerhalb 30 aufeinanderfolgenden Tagen 210 Stunden, innerhalb eines Kalenderjahres 1.800 Stunden nicht überschreiten.  
...“

Im VTV Nr. 6 ist u.a. geregelt:

„...“

#### **§ 4 Mehrflugdienststundenvergütung**

- (1) Ab der 106. monatlichen Flugstunde (§ 8 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 1 [hier: = MTV Nr. 4]) wird eine Mehrflugdienststundenvergütung in Höhe von 1/100 des individuellen monatlichen Gesamtgehaltes (gem. § 3) pro Flugdienststunde gezahlt.
- (2) Ab der 121. monatlichen Flugstunde (§ 8 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 1 [hier: = MTV Nr. 4]) wird eine Mehrflugdienststundenvergütung in Höhe von 1/85 des individuellen monatlichen Gesamtgehaltes (gem. § 3) pro Flugdienststunde gezahlt.
- (3) Ab der 136. monatlichen Flugstunde (§ 8 Abs. 1 MTV Cockpit Nr. 1 [hier: = MTV Nr. 4]) wird eine Mehrflugdienststundenvergütung in Höhe von 1/73 des individuellen monatlichen Gesamtgehaltes (gem. § 3) pro Flugdienststunde gezahlt.
- (4) Zur Ermittlung der Zeiten werden die Flugdienststunden am Monatsende addiert. Restzeiten bis 30 Minuten werden als eine halbe Stunde bewertet, Restzeiten über 30 Minuten als eine volle Stunde.
- (5) Bei der Berechnung des Anspruches auf Mehrflugdienststundenvergütung nach Abs. 1 bis 3 werden dem Mitarbeiter für jeden Monat wegen Urlaubs oder von der C. angeordneter Schulung ausfallenden vollen Kalendertag 3,5 zusätzliche Flugstunden angerechnet, höchstens jedoch 98 Flugstunden pro Monat.

...“

Im Eckpunktepapier „J.“ ist u.a. vorgesehen:

„...“

6. VTV [hier: = VTV Nr. 6]

...

#### - Mehrflugdienststundenvergütung

- Für die Vergütung der mehrflugdienststunden im Interkontbereich auf der A 340 im Rahmen des Projekts „J.“ werden die Auslösegrenzen wie folgt festgelegt:
  - 1. Stufe: 93 Stunden
  - 2. Stufe 106 Stunden
  - 3. Stufe 120 Stunden

- Die Zuschreibung gemäß § 4 Abs. 5 VTV [hier: = VTV Nr. 6] beträgt für jeden vollen Kalendertag 3.1 Flugdienststunden, höchstens jedoch 87 je Monat.
  - Die Tarifpartner werden das Mehrflugdienststundensystem im ersten Jahr der Langstreckenoperation monitoren und prüfen, ob die gemeinsamen Erwartungen an den wirtschaftlichen Rahmen eingetreten sind. Sollte dies nicht der Fall sein, werden die Tarifpartner zeitnah über eine Neuregelung verhandeln.
- ...“

Der TV Betriebliche Altersversorgung sieht u.a. vor:

„...“

### **§ 5 Rentenfähiges Einkommen**

- (1) Das rentenfähige Einkommen wird in einem vom Kalenderjahr abweichenden 12-Monatszeitraum von einschließlich Oktober des Vorjahres bis einschließlich September des betreffenden Kalenderjahres (Bemessungszeitraum) ermittelt. Als rentenfähiges Einkommen für einen Jahresrentenbaustein wird die Summe der folgenden im Bemessungszeitraum bezogenen Vergütung zugrundegelegt:
- a) Im Tarifbereich die monatlichen Grundvergütungen zzgl. des Grundvergütungsanteils des 13. Monatsgehalts
  - b) Im AT-Bereich die vertraglich als rentenfähig vereinbarte Vergütung.
- Hat der Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeldzuschuß, Vergütungsleistungen während des Mutterschutzes oder auf Kurzarbeitergeld (tarifliche oder gesetzlich Lohnersatzleistungen), wird für diesen Zeitraum als rentenfähiges Einkommen das gemäß Buchstabe a) oder b) maßgebliche Einkommen zugrundegelegt, das der Mitarbeiter bei fortgesetzter Beschäftigung bezogen hätte.
- (2) Bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens bleiben sonstige Zulagen und Zuschläge unberücksichtigt. Ebenfalls unberücksichtigt bleibt ein Einkommen, das nach der Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen wird.
- (3) ...

...“

Der Kläger erhält für seine Tätigkeit in der Personalvertretung für jeden Freistellungstag die Anzahl von Flugstunden gutgeschrieben, die ein vergleichbarer Mitarbeiter der gleichen Funktionsgruppe durchschnittlich an einem Dienstag erbringt.

Mit seiner am 27. Dez. 2018 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 9. Jan. 2019 zugestellten Klage vom 26. Dez. 2018 begehrt der Kläger für die Jahre 2015 bis einschließlich November 2018 eine Differenz zur bezahlten Mehrflugdienststundenvergütung, hilfsweise festzustellen, es sei kein rechtskräftiges Teilzeitarbeitsverhältnis gegeben. Mit Schriftsatz vom 12. Feb. 2019 (Bl. 138 ff. d. A.) hat er die Klage hinsichtlich der Berechnung des Jahresrentenbausteines erweitert.

Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, § 4 VTV Nr. 6 und Punkt III Nr. 6 des Eckpunktepapiers „J.“ verstießen gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, da die Auslösungsgrenzen nicht auf Teilzeitkräfte angepasst worden seien. Eine Teilzeitkraft müsse erst über die Teilzeitquote hinaus die gesamte Differenz zur Auslösegrenze arbeiten, ehe sie in den Genuss des Zuschlages komme. Diese Ungleichbehandlung sei durch keinen sachlichen Grund gerechtfertigt, insbesondere liege sie nicht im Ausgleich besonderer Belastungen. Die Mehrflugdienststundenvergütung bezwecke nach dem Willen der Tarifvertragsparteien den Schutz des individuellen Freizeitbereichs der Flugzeugführer, der sich aber nicht aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten ließe. Dafür spreche auch Punkt III Nr. 6 des Eckpunktepapiers „J.“. Die Höhe der Mehrflugdienststundensätze auf der Langstrecke entspreche demnach dem auf der Kurzstrecke, trotz unterschiedlicher damit verbundener Belastungen des Cockpitpersonals. Die Tarifvertragsparteien hätte die Grenzen auf der Langstrecke sogar reduziert, da auf der Langstrecke das monatliche Flugdienststundenaufkommen wegen längerer gesetzlicher Ruhezeiten und längerer Aufenthaltsdauer am Zielort dort regelmäßig niedriger ausfalle. So habe verhindert werden sollen, dass die auf Langstrecke eingesetzten Flugzeugführer die Mehrflugdienststundengrenze der Kurzstrecke schwerer oder gar nicht erreichten.

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung stelle es eine Ungleichbehandlung dar, wie der Kläger gemeint hat, dass bei der Berechnung des Jahresrentenbausteines der Teilzeitfaktor berücksichtigt werde, obwohl er im tariflichen Bemessungszeitraum die gleiche Anzahl von Flugdienststunden geleistet habe, wie vergleichbare Vollzeitmitarbeiter.

Er hat zuletzt **b e a n t r a g t**,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger € 12.115,65 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

2. hilfsweise, festzustellen, dass zwischen den Parteien kein Teilzeitarbeitsverhältnis im Sinne § 2 Abs. 1 TzBfG besteht,
3. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins des Klägers entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C. vom 14.01.1997 für die Zeit vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2010 als rentenfähiges Einkommen 97,26 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C. zugrunde zu legen.
4. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C. vom 14.01.1997 für die Zeit vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2010 als rentenfähiges Einkommen 100 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie ab dem 01.04.2015 zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C. mit dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „ J.“ vom 29.11.2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 zugrunde zu legen.
5. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C. vom 14.01.1997 für die Zeit vom 07.01.2016 bis zum 30.09.2018 als rentenfähiges Einkommen 100 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.116 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C. i.V. mit dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „ J.“ vom 29.11. 2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 zugrunde zu legen.

Die Beklagte hat **b e a n t r a g t**,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, die Mehrflugdienststundenzulage diene dem Ausgleich einer besonderen Arbeitsbelastung in einem Kalendermonat, was einer abgesenkten Mehrflugdienststundenauslöse an Teilzeitmitarbeiter widerspreche. Zwar hätten die Tarifvertragsparteien die Belastungen der Langstrecken- und der Kurzstreckenmitarbeiter tatsächlich

unterschiedlich eingeschätzt. Dies resultiere aber nicht nur aus der zeitabhängigen Belastung, sondern auch aus anderen Faktoren, insbesondere der Veränderung des Biorhythmus, den Zeitverschiebungen, häufigen Nachtflügen und Änderung von Tag und Nacht, was auf der Kurzstrecke nicht gegeben sei.

Bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens gehe der anwendbare Tarifvertrag von der bloßen Berücksichtigung des Grundeinkommens aus.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte mit Endurteil vom 29. Mai 2019 (Bl. 244 ff. d. A.) unter Abweisung der Klage im Übrigen verurteilt, an den Kläger € 12.115,65 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. Jan. 2019 zu zahlen. Hinsichtlich der Kosten hat es dem Kläger 21%, der Beklagten 79% auferlegt. Wegen des (un-)streitigen Sachvortrags der Parteien im Übrigen und der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, dem Kläger stehe die begehrte Mehrflugdienststundenvergütung in rechnerisch unstreitiger Höhe zu. Die tarifliche Regelung in § 4 Abs. 1 VTV Nr. 6 sowie III. Nr. 6 des Eckpunktepapiers „J.“ verstießen gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und seien unwirksam, da für teilzeitbeschäftigte Flugzeugführer keine Absenkung der Grenzen für Mehrflugdienststundenauslöse vorgesehen sei. Ein sachlicher Grund dafür sei nicht gegeben. Deswegen komme § 612 Abs. 1 BGB zur Anwendung. Die Ungleichbehandlung der Teilzeitkräfte könne nur gerechtfertigt sein, wenn die Mehrflugdienststundenauslöse dem Ausgleich einer besonderen Belastung diene und die Tarifnorm bezwecke, den Arbeitgeber von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Mitarbeiter abzuhalten. Die Auslegung des Tarifvertrages ergebe jedoch, dass beide Kriterien nicht gegeben seien. Es seien keine Anhaltspunkte zu finden, dass Mehrflugdienststunden vermieden werden sollten.

Das weitergehende Begehren des Klägers sei allerdings unbegründet, da die versorgungsfähigen Bezüge wirksam auf einzelne Bestandteile der Vergütung beschränkt werden könnten. So sei es zulässig, die versorgungsfähigen Bezüge nur mit dem Grundentgelt festzulegen.

Gegen diese dem Kläger am 31. Mai 2019 zugestellte Entscheidung hat dieser mit Schriftsatz vom 22. Juni 2019, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese nach der auf seinen Antrag hin erfolgten Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 2. Sept. 2019 (Beschluss vom 23. Juli 2019, Bl. 308 d. A.) mit Schriftsatz vom 2. Sept. 2019, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Die Beklagte hat gegen diese ihr ebenso am 31. Mai 2019 zugestellte Entscheidung mit Schriftsatz vom 26. Juni 2019, der am 27. Juni 2019 per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese nach der auf ihren Antrag hin erfolgten Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 2. Sept. 2019 (Beschluss vom 30. Juli 2019, Bl. 313 d. A.), mit Schriftsatz vom 2. Sept. 2019, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Der Kläger verfolgt im Rahmen seiner Berufung seine erstinstanzlichen Anträge, betreffend die vom Arbeitsgericht abgewiesene Berechnung der Altersversorgung, fort.

Er führt aus, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, er beanspruche die Berücksichtigung der Überstundenvergütung bei der Berechnung der Altersversorgung. Er arbeite in einem System mit nur höchstzulässigen Arbeitszeiten und hoher Flexibilität. Von daher leiste er keine Überstunden. Der Umfang der regelmäßig zu leistenden Arbeitszeit sei tariflich nicht vorgegeben, so dass kein Teilzeitarbeitsverhältnis vorliege. Eine Reduzierung seiner Ansprüche nach dem „pro-rata-temporis-Grundsatz“ sei mithin unzulässig, dass er tatsächlich nicht teilzeitbeschäftigt sei. Dies zeige sich, dass er trotz seiner zusätzlichen 37 Freitage, für die er eine Kürzung des Urlaubs hinnehmen müsse, regelmäßig genauso viele Flugdienststunden erbringe, wie ein vergleichbarer Flugzeugführer, dessen tariflicher Urlaubsanspruch und OFF-Tage-Anspruch nicht gekürzt sei.

Eine regelmäßige Arbeitszeit werde auch nicht durch die Mehrflugdienststundenauslösgrenzen in § 4 VTV Nr. 6 festgelegt. Diese Grenzen legten keine schuldrechtliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung fest. Ebenso beschränkten sich die Vereinbarungen in der BV TZ/ATZ genannten Teilzeitmodelle auf Vorgaben hinsichtlich der Arbeits- und Freizeitphasen sowie das Erfordernis der vollschichtigen Arbeitserbringung des Cockpitpersonals.

Auch sein Arbeitsvertrag enthalte keine Regelungen hinsichtlich des Umfangs der geschuldeten Arbeitsleistung.

Mangels zeitlich bestimmbar Umfangs der geschuldeten Arbeitsleistung durch zusätzliche Abwesenheitstage und demzufolge einer erheblichen Arbeitsverdichtung im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten könne bei der Rentenberechnung, wie er meint, nicht lediglich die individuelle Grundvergütung bei der Berechnung des Jahresrentenbausteines Berücksichtigung finden. Er sei vielmehr wie ein vollzeitbeschäftigter Flugzeugführer zu behandeln. Im Übrigen unterscheiden die Regelungen der betrieblichen Altersversorgung nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften. Entsprechend seien die tatsächlich bezogenen Grundvergütungen, nicht auf die als rentenfähig vereinbarten Vergütungen einzubeziehen.

Im Zeitraum vom 1. Okt. 2009 bis 30. Sept. 2010 habe er mit 1.225,5 Flugstunden eine Arbeitszeit von 97,26 % eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters erbracht, die dieser bis zum Erreichen der ersten Mehrflugdienststundengrenze zu leisten gehabt hatte.

Wenn das Arbeitsgericht keine Benachteiligung wegen der Kürzung des rentenfähigen Einkommens sehe, verkenne es, dass eine proportionale Kürzung der Altersversorgung eines Teilzeitbeschäftigten bei gleichem Beschäftigungsumfang im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten unzulässig sei. Zudem habe das Arbeitsgericht übersehen, dass eine Teilzeitkraft Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mindestens in Höhe des Umfangs der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten erhalten müsse. Dem stehe nicht entgegen, dass der TV betriebliche Altersversorgung auf die monatlichen Grundvergütungen zur Ermittlung des Jahresrentenbausteines abstelle.

**Er b e a n t r a g t,**

**das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 29.05.2019, Az.: 12 Ca 13601/18 abzuändern, soweit es die Klage abgewiesen hat und die Beklagte zu verurteilen,**

- 1. bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins des Klägers entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C. vom 14.01.1997 für die Zeit vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2010 als rentenfähiges Einkommen 97,26 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der**

jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C. zugrunde zu legen,

2. bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C. vom 14.01.1997 für die Zeit vom 01.10.2010 bis zum 30.09.2016 als rentenfähiges Einkommen 100 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.260 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie ab dem 01.04.2015 zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C. i.V. mit dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „J.“ vom 29.11.2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 zugrunde zu legen,
3. die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung des Jahresrentenbausteins entsprechend dem Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der C. vom 14.01.1997 für die Zeit vom 07.11.2016 bis zum 30.09.2018 als rentenfähiges Einkommen 100 % der Summe aus den monatlichen Grundvergütungen auf Basis von 1.116 Flugstunden zzgl. des Urlaubsgeldes sowie zzgl. der monatlichen SFO-Zulage nebst Flugzulage in dem jeweiligen tariflichen Bemessungszeitraum gemäß der jeweiligen Eingruppierung des Klägers nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Cockpitpersonal der C. i.V. mit dem Tarifvertrag Eckpunktepapier „J.“ vom 29.11. 2014 und dem Tarifvertrag zur Ausgestaltung der SFO-Zulage vom 03.12.2015 zugrunde zu legen.
4. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

Die Beklagte **b e a n t r a g t**,

**unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils vom 29. Mai 2019, AZ: 12 Ca 13601/18, die Klage insgesamt abzuweisen und**

**die Berufung des Klägers zurückzuweisen.**

Sie verneint weiterhin eine Absenkung der festen Mehrflugdienststundengrenzen für den Kläger. Darin liege keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Die Mehrflugstundenvergütung diene dem Ausgleich einer besonderen Belastung in einem Kalendermonat. Dem widerspreche bereits eine abgesenkte Grenze für einen Teilzeitmitarbeiter. Ziel sei es, die Mehrflugdienststunden und damit die Belastung der Mitarbeiter zu begrenzen. Wenn das Arbeitsgericht, insbesondere unter Berücksichtigung der abgesenkten Grenzen bei Mitarbeitern auf der Langstrecke durch das Eckpunktepapier „J.“ zum Ergebnis gelange, es handle sich um eine Vergütung, da sich Flugzeugführer auf der Langstrecke ansonsten schlechter stelle, so übersehe es den mit der tariflichen Regelung verfolgten Zweck. Mit

dem Ausgleich der besonderen Belastung solle auch das Ziel, durch eine progressive Verteuerung der Flugstunden den Arbeitgeber von der übermäßigen Inanspruchnahme der Mitarbeiter abzuhalten, erreicht werden.

Hinsichtlich der Berufung des Klägers ist die Beklagte der Ansicht, der Tarifvertrag halte die jeweilige Grundvergütung als rentenfähiges Einkommen fest. Entsprechend seien dem Kläger kraft der Teilzeitvereinbarung 10 % in Abzug zu bringen. Einen Anspruch auf eine abweichende Berechnung des Rentenbausteins habe der Kläger nicht. Insbesondere folge dies nicht aus dem „pro-rata-temporis-Grundsatz“. Insoweit sei zu bestreiten, dass er mit einer geringen Arbeitszeit auch so viele Flugstunden, wie eine Vollzeitkraft leiste.

Zwar sehe auch das Bundesarbeitsgericht, dass es bei ihr keine betriebsübliche Arbeitszeit gebe, doch halte es auch eine Teilzeitvereinbarung bei ihr für möglich.

Zur Berufung der Beklagten erwidert der Kläger, er beanspruche, entgegen der Annahme der Beklagten, keine feste Mehrflugdienststundenauslösegrenze mit 94,5 Stunden; ebenso gehe es ihm nicht um ein Gutschreiben von Flugdienststunden. Er erstrebe lediglich die Herabsetzung der tariflichen monatlichen Mehrflugdienststundengrenzen entsprechend seiner jeweiligen monatlichen Teilzeittage. Es liege, wie er meint eine Ungleichbehandlung zwischen Voll- und Teilzeitkräften vor, die nicht durch sachliche Gründe, orientiert am Zweck der Leistung, gerechtfertigt sei. Die Mehrflugdienststundenzahlung wolle ausgleichen, dass er durch die erbrachte Arbeitsleistung seine Freizeit nicht frei planen könne.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 26. Dez. 2018 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 12. Feb. 2019 (Bl. 138 ff. d. A.), vom 1. Mai 2019 (Bl. 169 ff. d. A.), vom 23. Mai 2019 (Bl. 238 ff. d. A.), vom 22. Juni 2019 (Bl. 276 ff. d. A.), vom 2. Sept. 2019 (Bl. 340 ff. d. A.) und vom 4. Nov. 2019 (Bl. 444 ff. d. A.), der Beklagten vom 11. Feb. 2019 (Bl. 68 ff. d. A.), vom 1. Apr. 2019 (Bl. 159 ff. d. A.), vom 20. Mai 2019 (Bl. 200 ff. d. A.), vom 26. Juni 2019 (Bl. 299 ff. d. A.), vom 2. Sept. 2019 (Bl. 375 ff. d. A.) und vom 4. Nov. 2019 (Bl. 453 ff. d. A.) – jeweils mit evtl. Anlagen – sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 9. Mai 2019 (Bl. 198 ff. d. A.) und vom 19. Nov. 2019 (Bl. 462 ff. d. A.) Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufungen sind statthaft. Die Berufung des Klägers hat jedoch keinen Erfolg, die Berufung der Beklagten hat in der Sache Erfolg.

**I.** Die Berufungen sind zulässig.

Sie sind nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

**II.** Die Berufung der Beklagten hat in der Sache Erfolg (nachfolgend 1). Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger eine erhöhte Mehrflugdienststundenvergütung bereits ab einer auf 90% abgesenkten Mehrflugdienststundengrenze zu gewahren. In der festgesetzten Grenze liegt keine Benachteiligung von Teilzeitkräften nach § 4 Abs. 1 TzBfG, da die höheren Zahlungen einen Ausgleich für eine erhöhte Belastung darstellen und die Arbeitgeberin von der übermäßigen Inanspruchnahme der Mitarbeiter abhalten sollen; die Mehrflugdienststundenvergütung stellt keine Vergütung für die erbrachte (erhöhte) Arbeitsleistung dar. Die Berufung des Klägers ist nicht begründet (nachfolgend 2). Die Regelungen des TV Betriebliche Altersversorgung sehen gerade nur die Rentenfähigkeit der Grundvergütung, nicht aber die Rentenfähigkeit der jeweils (durchschnittlich) verdienten Vergütung des einzelnen Mitarbeiters vor.

**1.** Die Beklagte schuldet dem Kläger keine Mehrflugdienststundenzahlungen aus einer – auf welchem Stundensatz auch immer – abgesenkten Mehrflugdienststundengrenze für ihn als Teilzeitkraft. In der festen Regelung der Mehrflugdienststundengrenzen in § 6 VTV Nr. 6 i.V.m. III. Nr. 6 Eckpunktepapier „J.“ liegt kein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Denn die Mehrflugdienststundenzahlungen stellen keine Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung, sondern einen Ausgleich für die übermäßige Belastung eines Flugzeugführers dar, die erstrebt, künftig seitens der Arbeitgeberin nicht mehr in dem erhöhten Umfang in Anspruch genommen zu werden. Der erstinstanzlich angebrachte Hilfsantrag, festzustellen, dass zwischen den Parteien kein Teilzeitarbeitsverhältnis begründet worden war, ist zwar in die Berufungsinstanz gelangt, allerdings ebenso als unbegründet abzuweisen.

**a.** Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entrichtung einer Mehrflugstundenvergütung nach § 611a Abs. 2, § 612 BGB, § 4 Abs. 1 TzBfG). Die Regelung in § 4 VTV Nr. 6 und Nr. III Nr. 6 des Eckpunktepapiers J. sind nicht nach § 22 Abs. 1 TzBfG unwirksam, da für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter keine Absenkung der Stundengrenzen entsprechend der individuellen Teilzeitarbeitszeit vorgesehen ist. Dafür ist ein sachlicher Grund gegeben, da die tariflichen Mehrflugstundenvergütungen nach Ansicht der Kammer dem Ausgleich einer besonderen Belastung dienen, wenn ein Mitarbeiter über eine bestimmte Zeit hinaus Arbeitsleistungen erbringt. Diese Regelung dient dazu, die Arbeitgeber von einer derartigen übermäßigen Inanspruchnahme anzuhalten.

**aa.** Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, der § 4 Nr. 1 und Nr. 2 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 (ABl. EG L 14 vom 20. 1. 1998, Seite 9: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit; ferner BAG v. 28. 5. 2013 – 3 AZR 266/11, USK 2013, 148 Rz. 24 m.w.N.), wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Entsprechend sind einem Teilzeitarbeitnehmer Arbeitsentgelt oder andere teilbare geldwerte Leistungen gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG pro rata temporis zu gewähren, also mindestens in dem Umfang, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Wie das Bundesarbeitsgericht (Urt. v. 23. 3. 2017 – 6 AZR 161/16, NZA-RR 2018, 45 Rz. 44) ausführt, konkretisiert § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG damit das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich von Entgelt bzw. teilbaren geldwerten Leistungen. Mit diesem Grundsatz müssen auch tarifliche Regelungen vereinbar sein, da diese Diskriminierungsverbote nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien stehen (BAG v. 23. 3. 2017, a.a.O.; BAG v. 19. 1. 2016 – 9 AZR 564/14, NZA 2016, 776 Rz. 14; BAG v. 10. 2. 2015 – 9 AZR 53/14 (F), NZA 2015, 1005 Rz. 16).

Die Ungleichbehandlung einer Teilzeitkraft wegen der Teilzeitarbeit ist gegeben, wenn die das Kriterium, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft, die Dauer der zu erbringenden Arbeitszeit ist (BAG v. 19. 1. 2016 [Rz. 15], 23. 3. 2017 [Rz. 46], jeweils a.a.O.; BAG v. 27. 3. 2014 – 6 AZR 571/12, ZTR 2014,

475 Rz. 32). Die Vorschrift des § 4 Abs. 1 TzBfG schützt vor einer unmittelbaren Benachteiligung ebenso wie vor einer mittelbaren (vgl. BAG 19. 1. 2016, a.a.O.).

**bb.** Ausgehend vom Vorstehenden ergibt sich eine unterschiedliche Behandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften. Der Kläger hat als Teilzeitkraft Arbeitsstunden ohne Zuschlag zu leisten, bis die Mindestgrenze, ab der auch eine Vollzeitkraft Mehrflugstundenzuschläge verlangen kann, erreicht ist. Dies ist zwar nicht mit den vom 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 5. 11. 2003 – 5 AZR 7/03, NZA 2005, 222) aufgestellten Grundsätzen zu rechtfertigen. Wohl aber stellen die Mehrflugstundenzuschläge einen Ausgleich für eine besondere Belastung der Arbeitnehmer dar, welche den Arbeitgeber zur Minimierung der Mehrflugstunden anhalten sollen. Mithin liegt darin eine sachliche Rechtfertigung der nicht getroffenen Unterscheidung.

**(1)** Wenn das Bundesarbeitsgericht (Urt. v. 5. 11. 2003, a.a.O.) entschieden hatte, es liege keine Ungleichbehandlung vor, wenn Teilzeit- und Vollzeitkräfte für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden die gleiche Vergütung erhielten, so war, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführt, diese Entscheidung nachfolgend aufgegeben worden (BAG v. 23. 3. 2017, a.a.O.; v. 19. 12. 2018 – 10 AZR 231/18, NZA 2019, 790). Entgegen früherer Ansicht auch des 10. Senats (BAG v. 26. 4. 2017 – 10 AZR 589/15, NZA 2017, 1069 Rz. 33) sei für die Prüfung, ob Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden, nicht auf die Gesamtvergütung abzustellen. Die formale Gleichbehandlung im Hinblick auf die Gesamtvergütung führe zu einer Ungleichbehandlung. Vielmehr sei der Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten methodisch für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen. Entgelte für die Regelarbeitszeit und für Mehr- oder Überarbeitsvergütungen seien gesondert zu vergleichen (bereits BAG v. 23. 3. 2017, a.a.O., Rz. 53).

**(2)** Allerdings sind die Mehrflugstundenzuschläge keine Vergütung, die pro rata temporis auch von den Teilzeitkräften zu beanspruchen wäre. Vielmehr stellen sie einen Ausgleich für die besondere Beanspruchung der Mitarbeiter dar und sollen die Arbeitgeberin von der Anordnung derart langer Arbeitszeiten abhalten. Dies folgt aus der Auslegung der zugrunde liegenden Tarifverträge.

**(a)** Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, kann mit einer tarifvertraglichen Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein

davon abhängig macht, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen hinaus gearbeitet werde, im Wesentlichen der Zweck verfolgt werden, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch zusätzliches Entgelt auszugleichen. Es bedürfe aber bestimmter Anhaltspunkte im Tarifvertrag, um davon ausgehen zu können, den Tarifvertragsparteien gehe es darum, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen (etwa BAG v. 26. 4. 2017 [Rz. 28], 19. 12. 2018 [Rz. 35 m.w.N.], jeweils a.a.O.; BAG v. 14. 9. 2011 – 10 AZR 358/10, NZA 2011, 1358 Rz. 26). So mache eine quartalsbezogene Betrachtung und Ausgleichsmöglichkeit deutlich, dass nicht der Schutz des individuellen Freizeitbereichs bezweckt werde. Eingriffe des Arbeitgebers in den individuellen Freizeitbereich des Arbeitnehmers könnten evtl. ohne Mehrarbeitszuschläge kompensiert werden, indem der Arbeitnehmer in anderen Zeiträumen Freizeit erhält, ohne darüber selbst – etwa im Rahmen eines Arbeitszeitkontos – bestimmen zu können. Dient der Zweck eines Mehrarbeitszuschlages aber dem Ausgleich einer besonderen Arbeitsbelastung durch die Zusatzzahlung, so verlangt dieser Zweck erst dann einen finanziellen Ausgleich, wenn die Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter überschritten wird (BAG v. 26. 4. 2017, a.a.O., Rz. 30).

**(b)** Nach Auslegung des zugrunde liegenden Tarifvertrages VTV Nr. 6 (§ 4) ergibt auch unter Betrachtung der ähnlichen Regelung in Nr. 6 Eckpunktepapier J., dass die Mehrflugdienststundenvergütung keine Vergütung darstellt, sondern dem Ausgleich einer erhöhten Belastung des Flugpersonals dient. Die Verteuerung der Mehrflugdienststunden soll die Arbeitgeberin anhalten, die Dienstpläne so zu erstellen, dass solche Stunden möglichst vermieden werden. Der durch die einzuhaltenden Arbeitszeiten zu verzeichnende Eingriff in den Freizeitbereich der Teilzeitkräfte – hier: des Klägers – wird zudem durch erhöhte freie Tage ausgeglichen.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags erfolgt nach den bestehenden Regeln zur Auslegung von Gesetzen. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut des Tarifvertrages. Dabei ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Tarifwortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, wenn und soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Ferner ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, aus dem sich Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben können und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend zu ermitteln ist. Ergeben sich hieraus keine

zweifelsfreien Auslegungsergebnisse, so können ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien, wie etwa die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung, ergänzend herangezogen werden. Jeweils ist aber die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen, wobei im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug gebührt, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG v. 12. 8. 2015 – 7 AZR 592/13, NZA 2016, 173 Rz. 16; ferner BAG v. 10. 2. 2015 – 3 AZR 904/13, juris Rz. 27; BAG v. 22. 1. 2014 - 7 AZR 243/12, NZA 2014, 483 Rz. 28).

**(aa)** Aus dem Wortlaut des VTV Nr. 6, wie auch aus Nr. 6 Eckpunktepapier J. ergeben sich unmittelbar keine Anhaltspunkte über den Zweck der Zahlung.

**(bb)** Nach Sinn und Zweck der Regelung ist jedoch erkennbar, dass die Zahlung dem finanziellen Ausgleich einer besonderen Arbeitsbelastung der betroffenen Personen dient und nicht die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers schützt. So ist die Zahlung unabhängig von der Lage der Arbeitszeit zu erbringen. Die Mehrflugstundenvergütung in § 4 VTV Nr. 6 knüpft allein an der Anzahl der in einem Monat tatsächlich erbrachten Flugstunden an. Wann diese Flugstunden erbracht wurden oder inwieweit sie durch eine arbeitgeberseitige Disposition hinsichtlich des an einem/einzelnen Tag/-en zu leistenden Arbeitsumfanges zu erbringen waren, ist unerheblich. Maßgeblich kommt es allein auf die fliegerische Tätigkeit des einzelnen Mitarbeiters in einem bestimmten Umfang an; es soll lediglich eine besondere Arbeitsbelastung in Geld ausgeglichen werden (vgl. dazu BAG v. 5. 11. 2003 – 5 AZR 8/03, NZA 2005, 222 Rz. 49, 51; ArbG Frankfurt v. 14. 7. 2017 – 13 Ca 5491/16, juris Rz. 43, 52; ArbG München v. 24. 7. 2019 – 28 Ca 2204/19 n.v., unter 1.4.3 der Entscheidungsgründe, Bl. 384 ff. d. A.). Die Staffelung der Zuschläge für Mehrflugstunden belegt den vorstehenden Zweck der Zahlungen weiterhin. Die Belastung der Mitarbeiter nimmt mit zunehmender, zeitlich umfänglicher Arbeitsleistung zu (BAG v. 5. 11. 2003, a.a.O., Rz. 51 ff.; ArbG München v. 24. 7. 2019, a.a.O., unter 1.4.3. der Entscheidungsgründe).

Hinzu kommt im vorliegenden Fall, dass die anwendbaren Tarifverträge auch keine regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitkräfte vorsehen. Die Mehrflugstundenvergütung erfasst gerade nicht die über eine tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit, welche der Arbeitnehmer zu erbringen hat und die dann zusätzlich zu vergüten

wäre, sondern bestimmte, monatlich aufgelaufene Zeiten, welche als Flugzeit erbracht worden war. Tariflich geregelt ist allein die maximal zulässige Höchstarbeitszeit (14 Flugstunden täglich auf der Kurzstrecke, § 6 (2) MTV Nr. 4; 1.000 Flugstunden im Jahr, § 7 (2) a MTV Nr. 4) geregelt. Dies spricht per se für durchaus unterschiedlich lange Arbeits- und auch Flugzeiten an den Arbeitstagen. Für Tage mit zu erbringendem Bodendienst ist eine regelmäßige Arbeitszeit in § 7 (2) b MTV Nr. 4 geregelt.

Daneben verwirklicht diese Tarifregelung auch das Ziel, den Arbeitgeber durch die progressive Verteuerung der Flugstunden von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitnehmer abzuhalten, wie das Arbeitsgericht München (Urt. v. 24. 7. 2019, a.a.O.) zutreffend ausführt, abzuhalten. Dies folgt zur Überzeugung der Kammer aus der Staffelung der erhöhten Vergütung. Für die Arbeitgeberseite soll es immer teurer werden, je mehr, d.h. je länger, sie einen Arbeitnehmer in einem Monat zur Arbeitsleistung heranzieht. Es wird damit nicht lediglich das vom Arbeitnehmer erbrachte Freizeitopfer zusätzlich vergütet, wie dies bei einer Überstundenvergütung der Fall ist, sondern es erfolgt eine gestaffelte erhöhte Zahlungsverpflichtung für den Arbeitgeber, also eine zunehmende Verteuerung der Flugstunden, werden diese durch einen Arbeitnehmer erbracht und nicht „auf mehrere Schultern“ verteilt.

**(cc)** Dagegen sprechen auch nicht die geringeren Stundenansätze nach dem Eckpunkt Papier „J.“, da die Stundengrenzen für den Fernverkehr bereits mit 93 Stunden in der 1. Stufe, mit 106 Stunden in der 2. Stufe und 120 Stunden in der 3. Stufe vorgesehen sind. Diese Absenkung spricht nicht eindeutig dafür, wie der Kläger meint, dass damit auch den im Fernbereich eingesetzten Piloten die Möglichkeit eingeräumt worden wäre, Mehrflugdienststundenvergütung zu erzielen, die sie sonst nicht oder nur schwer hätten erreichen können. Vielmehr dient die Absenkung der Stundengrenzen auch einem Ausgleich besonderer Belastungen im Fernbereich. Bei Fernflügen besteht nicht nur eine andere Verantwortung der im Flugdienst eingesetzten Arbeitnehmer gegenüber derjenigen, der eingesetzten Arbeitnehmer im Nahbereich. Zudem sind zusätzliche Belastungen, wie etwa längere Aufenthalte im Ausland, Nachtflugzeiten oder der Jetlag zu berücksichtigen.

**b.** Ist nach Auslegung des VTV Nr. 6 keine pro-rata-temporis-Reduzierung der Stundengrenzen für die Mehrflugstundenvergütung geboten, so muss über den erstinstanzlich

angebrachten Hilfsantrag, festzustellen, es sei kein Teilzeitarbeitsverhältnis zustande gekommen, entschieden werden.

**aa.** Der Hilfsantrag ist nicht bereits deswegen obsolet, da er in der Berufungsinstanz nicht *expressis verbis* benannt worden war. Vielmehr war dieser, da das Erstgericht dem Hauptantrag stattgegeben hatte und demnach nicht über den Hilfsantrag hatte entscheiden müssen, automatisch mit in die Berufungsinstanz gelangt. Er wurde allein durch die Rechtsmittelinlegung der beklagten Partei Gegenstand des Berufungsverfahrens (BGH, 20. 9. 2004 – II ZR 264/02, NJW-RR 2005, 220 m.w.N.; BGH, 20. 9. 1999 – II ZR 345/97, NJW 1999, 3779, betreffend ein Revisionsverfahren; LAG München, 7. 5. 2013 – 6 Sa 864/12 n. v.; Musielak/Voit/Ball, ZPO, 16. Aufl., § 528 Rz. 7; Zöller/Heßler, ZPO, 32. Aufl., § 528 Rz. 20; a.M. MünchKomm-ZPO/Rimmelspacher, ZPO, 5. Aufl., § 528 Rz. 46; Stein/Jonas/Alt-hammer, ZPO, 22. Aufl., § 537 Rz. 10). Es zählt zu den auch im Rechtsmittelverfahren geltenden Grundbedingungen, dass die Klagepartei durch ihre Anträge bestimmt, mit welchen Ansprüchen sich das Gericht zu befassen hat. Diese vom Kläger zur Überprüfung gestellten Streitgegenstände kann der Beklagte allein durch ein Anerkenntnis oder durch die Hinnahme einer Verurteilung, nie aber durch bloße Rechtsmittelinlegung beschränken. Nachdem die Klagepartei erstinstanzlich mit ihrem Begehren voll durchgedrungen war, bestand für sie, unabhängig von der hinsichtlich der abgewiesenen Streitgegenstände ebenso eingelegten Berufung, kein Anlass, den erstinstanzlich nicht zu verbescheidenden Hilfsantrag in die Rechtsmittelinstanz zu bringen, um eine volle Überprüfung des unveränderten Rechtsbegehrens sicherzustellen (BGH v. 20. 9. 2004, a.a.O.).

**bb.** Ein Teilzeitarbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 TzBfG ist dann gegeben, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers kürzer ist, als diejenige eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Bei Fehlen einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 TzBfG auf den Durchschnitt eines bis zu einem Jahr dauernden Zeitabschnittes abzustellen.

Da vorliegend keine tägliche/oder wöchentliche Arbeitszeit für die Arbeitnehmer im Flugdienst vereinbart ist, muss nach § 2 Abs. 1 Satz 2 TzBfG eine Durchschnittsbetrachtung angestellt werden. Diese ergibt jedoch, dass ein Teilzeitarbeitsverhältnis begründet worden war.

**(1)** Willensmängel bei Abschluss des Teilzeitvertrages sind weder vorgetragen noch zu

erkennen.

**(2)** Eine konkrete Begründung, weswegen kein Teilzeitarbeitsverhältnis begründet worden sein soll, findet sich aber weder in der Klageschrift vom 26. Dez. 2018, noch im anwaltlichen Schriftsatz vom 12. Feb. 2019. In letzterem Schriftsatz wird lediglich ausgeführt, es sei tatsächlich möglich, dass er eine größere Anzahl von Flugstunden zu leisten habe, als ein vergleichbarer Vollzeitmitarbeiter. Dies reicht jedoch nicht hin, einen Teilzeitvertrag per se bereits zu verneinen.

Maßgeblich ist nicht, dass es möglich erscheint, der Kläger könne als Teilzeitkraft mehr Stunden als eine vergleichbare Vollzeitkraft in einem Monat erbringen müssen. Es kommt vielmehr auf einen Vergleich über einen repräsentativen Zeitraum an, der aber nicht ange stellt worden war. Ausgehend von der erhöhten Zahl der freien Tage für den Kläger in dem gewählten Teilzeitmodell, erscheint es zweifelhaft, dass er etwa über ein Jahr gesehen, mehr Arbeitsstunden zu erbringen hat, als eine vergleichbare Vollzeitkraft erbringt. Konkrete Einwände gegen diese Annahme sind dem klägerischen Vortrag nicht zu entnehmen. Es bedürfte aber eines konkreten Vortrags, um eine Gegenüberstellung der geleisteten Arbeitsstunden des Klägers und einer vergleichbaren Vollzeitkraft vornehmen zu können.

**2.** Die Berufung des Klägers bleibt ohne Erfolg. Die Anträge wegen der Berechnung des Jahresrentenbausteines hat das Arbeitsgericht zutreffend zurückgewiesen. Insoweit war die Teilzeittätigkeit des Klägers zu berücksichtigen.

Vorweg wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zutreffenden Ausführungen in der Entscheidung des Arbeitsgerichts Bezug genommen (§ 69 Abs. 3 ArbGG). Ergänzend ist auszuführen:

**a.** Der Kläger hat keinen Anspruch, dass die Beklagte eine höhere als die tatsächlich berücksichtigte Grundvergütung bei der Berechnung des Jahresrentenbausteines zugrunde legt. Die Versorgungszusage nach dem TV Betriebliche Altersversorgung sieht in seinem § 5 (1) gerade vor, dass als rentenfähiges Einkommen für einen Jahresrentenbaustein „die Summe der ... im Bemessungszeitraum bezogenen Vergütung zugrundegelegt“ wird, nämlich im Tarifbereich die monatlichen Grundvergütungen einschließlich des Grundvergütungsanteils des 13. Monatsgehalts und im AT-Bereich die vertraglich als rentenfähig

vereinbarte Vergütung. Sonstige Zulagen und Zuschläge sollen bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens unberücksichtigt bleiben (§ 5 (2) TV Betriebliche Altersversorgung). Damit haben die Tarifpartner die zu berücksichtigende Vergütung für eine nach dem TV versprochene Altersversorgung verbindlich festgelegt. Weitere, über die maßgebliche Grundvergütung hinausgehende Vergütungsbestandteile bleiben unberücksichtigt. Weder die Tarifvertragsparteien noch der Arbeitgeber sind gehalten, alle Entgeltbestandteile bei einem Altersversorgungsversprechen zu berücksichtigen (BAG v. 19. 7. 2016 – 3 AZR 141/15, NZA-RR 2016, 604 Rz. 25). Schwankende, zeitpunktabhängige oder auf das Jahr bezogene Vergütungen müssen nicht berücksichtigt werden (vgl. BAG v. 13. 11. 2012 – 3 AZR 557/10, juris Rz. 23).

**b.** Die vom Kläger erstrebte Berücksichtigung der vollen verdienten Vergütung, nicht nur der Grundvergütung, bedeutete die Berücksichtigung von Überstundenvergütungen im Rahmen der Altersversorgung, worauf das Arbeitsgericht zutreffend hinweist. Diese sind aber nach § 5 Abs. 1 TV Betriebliche Altersversorgung gerade bei der Berechnung des Jahresrentenbausteines nicht einzustellen. Überstundenvergütungen sind nicht rentenfähig.

**III.** Die Kostenentscheidung fußt auf § 91 Abs. 1 ZPO.

**IV.** Die Revision war wegen der Bedeutung der Rechtssache auch für andere vergleichbare Beschäftigte nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz 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 jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. 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 entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Dr. Künzl

Ossowicki

Lux