

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 26. November 2024  
- 3 AZR 28/24 -  
ECLI:DE:BAG:2024:261124.U.3AZR28.24.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 12. Oktober 2022  
- 2 Ca 4083/22 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 26. April 2023  
- 11 Sa 777/22 -

---

Entscheidungsstichwort:

Absenkung der Versorgungsrechte durch Krisentarifvertrag

Leitsätze:

1. Rückwirkende Regelungen eines Tarifvertrags verstoßen nicht gegen den aus dem Rechtsstaatsprinzip (*Art. 20 Abs. 3 GG*) folgenden Vertrauensgrundsatz, wenn es an einem schutzwürdigen Vertrauen in den Fortbestand der begünstigenden Rechtslage fehlt. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die rückwirkende Norm der Beseitigung einer unklaren Rechtslage dient.

2. Bei der Normsetzung sind Tarifvertragsparteien an die aus dem Rechtsstaatsprinzip (*Art. 20 Abs. 3 GG*) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Für eine Verschlechterung der Versorgungsrechte bedürfen sie legitimierender Gründe, deren Gewicht von den Nachteilen abhängt, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen. Für nicht schwerwiegende Eingriffe reicht jeder sachliche Grund aus.

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 28/24

11 Sa 777/22

Landesarbeitsgericht

Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

26. November 2024

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 2024 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtliche Richterin Busch und den ehrenamtlichen Richter Reinstädtler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. April 2023 - 11 Sa 777/22 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 12. Oktober 2022 - 2 Ca 4083/22 - wird zurückgewiesen, soweit der Kläger mit seinen Anträgen Zinsen geltend macht.

Im Übrigen wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berechtigung der Beklagten, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung aufgrund Tarifvertrags auszusetzen. 1

Der Kläger war mit einem Arbeitsvertrag aus Oktober 1997 als Flugbegleiter bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt ua. folgende Abreden: 2

#### **„2. Rechte und Pflichten**

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus den für den Bereich Kabinenbesetzungen Kontinent geltenden Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie aus den für den Bereich Kabinenbesetzungen Kontinent gültigen Dienstvorschriften und Anweisungen und aus den Bestimmungen dieses Vertrages.

...

#### **5. Zusätzliche Altersversorgung**

L sagt Herrn R eine betriebliche Altersversorgung zu. Inhalt und Umfang der Versorgungsleistungen werden in einem Tarifvertrag geregelt, dessen jeweils geltende Bestimmungen Inhalt dieses Vertrages sind.“

Die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbands Luftverkehr e.V. (im Folgenden AGVL), der Kläger Mitglied der Gewerkschaft Unabhängige Flugbegleiter e.V. (im Folgenden UFO). Der AGVL und UFO regelten die betriebliche Altersversorgung im Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine, gültig ab dem 1. Januar 2014 (im Folgenden TV Rente Kabine). Er ist Teil einer neuen Versorgungsordnung, bei der ver.di nicht mehr Tarifvertragspartei ist. Die Versorgungskonten werden bei der L GmbH geführt. Der TV Rente Kabine enthält ua. folgende Regelungen:

3

**„Arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung mit einem vorzeitigen Ausscheiden**

**§ 3 Beitragsgrundlage AV/ÜV**

(1) Beitragsgrundlage AV

AV-beitragsfähig ist das 1,0526-fache der monatlichen Grundvergütung und der monatlichen Purserzulage, die der Mitarbeiter im Kalendermonat der Bereitstellung des monatlichen Beitrags bezogen hat; zusätzlich ist auch der Zuschlag zum Urlaubsgeld beitragsfähig (AV-Beitragsgrundlage).

(2) Beitragsgrundlage ÜV

ÜV-beitragsfähig ist das 0,9717-fache der monatlichen Grundvergütung, der monatlichen Purserzulage und der Schichtzulage, die der Mitarbeiter im Kalendermonat der Bereitstellung des monatlichen Beitrags bezogen hat (ÜV-Beitragsgrundlage).

**§ 4 Arbeitgeberfinanzierte Beiträge zum Basiskonto AV und ÜV**

(1) Beitragsbereitstellung der Arbeitgeberbeiträge

1. Der Arbeitgeber stellt für **Bestandsmitarbeiter** (§ 2 Abs. 2) für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, frühestens ab dem 01.07.2016 monatlich einen AV-Beitrag und einen ÜV-Beitrag bereit.

...

3. Die Beitragsbereitstellung erfolgt jeweils für den laufenden Kalendermonat (Beitragsmonat) zum Zeitpunkt der Gehaltsabrechnung (Bereitstellungsstichtag).

...

**§ 5 Beitragshöhe (AV-Beitrag und ÜV-Beitrag), zusätzlicher Beitrag bei Entgeltumwandlung, Optionsrecht Zeitwertkonto**

- (1) Der monatliche AV-Beitrag beträgt 5,0 % des AV-fähigen Bruttoeinkommens gem. § 3 Abs. 1 (AV-Beitrag zum Basiskonto AV).

...

- (3) Der monatliche ÜV-Beitrag für ein vorzeitiges Ausscheiden beträgt 15,3 % der beitragsfähigen Bezüge gem. § 3 Abs. 2 (ÜV-Beitrag zum Basiskonto ÜV/Zeitwertkonto). Die Mitarbeiter erhalten ÜV-Beiträge bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Mitarbeiter 336 Vollzeitmonate erreicht, mindestens jedoch bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres und längstens bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres.

...

**Kapitalmarktorientiertes Rendite-Modell**

**§ 13 Anlage der Beiträge**

Jeder Beitrag zum Versorgungskonto (Basiskonto AV, Basiskonto ÜV, Aufbaukonto) wird zum Ende, spätestens jedoch am letzten Handelstag, des auf den jeweiligen Bereitstellungsstichtag (§ 4 Abs. 3 bzw. § 7 Abs. 3) folgenden Kalendermonats, in fiktive Fondsanteile umgerechnet und diese zum Zeitpunkt der Umrechnung (Umrechnungsstichtag) dem Versorgungskonto gutgeschrieben. Die Fondsanteile entsprechen den Anteilen, die sich ergeben, wenn der Beitrag von der DLH gemäß dem jeweiligen Anlagekonzept Life-Cycle (Anlage 3) angelegt wird.

Die Regeln für die Anlage, Entnahme und Wertbestimmung des Versorgungskontos werden im Anlagekonzept festgelegt.

Verpflichteter und Berechtigter in Bezug auf etwaige Kapitalanlagen im Sinne des Anlagekonzepts ist ausschließlich die DLH.

...

Anlage 3: **Kapitalanlagekonzept**

...

- § 1. Insolvenzsicherung, Beitragsverwaltung, Mitarbeiterkonto und Guthaben

...

- (2) Für jeden Mitarbeiter wird je Versorgungskonto (Basiskonto AV, Aufbaukonto, Basiskonto ÜV und Zeitwertkonto) ein virtuelles Mitarbeiterkonto eingerichtet und von einem von der DLH benannten Administrator verwaltet. Auf den virtuellen Mitarbeiterkonten werden Fondsanteile gutgeschrieben, welche sich aus den Beiträgen des jeweiligen Versorgungskontos errechnen. Die Umrechnung eines Beitrags in einen fiktiven Fondsanteil erfolgt jeweils auf der Grundlage des für den jeweiligen Altersklassenfonds (§ 3 Abs. 3 und § 3 Abs. 4) zum Zeitpunkt der Investition (§ 3 Abs. 6) maßgeblichen Anteilspreises, kaufmännisch gerundet auf 4 Nachkommastellen. Ab dem Zeitpunkt der Verbuchung der fiktiven Fondsanteile auf den virtuellen Mitarbeiterkonten (§ 3 Abs. 6) entspricht deren Wertentwicklung der tatsächlichen Altersklassen-Fondsanteile, die als Index zur Wertentwicklung herangezogen werden (§ 3 Abs. 3 und § 3 Abs. 4).

...

- § 3. Anlageklassen, Gewinnsicherstellung und Stop-Loss, Umschichtung

...

- (6) Die Anlage der bereitgestellten Beiträge in die Altersklassenfonds auf dem virtuellen Mitarbeiterkonto erfolgt gemäß § 14 TV LH Rente Kabine zum Ende, spätestens jedoch am letzten Handelstag des auf den jeweiligen Bereitstellungsstichtag (§ 4 Abs. 3 TV LH Rente Kabine) folgenden Kalendermonats.

...

- § 5. Verfahren zur Korrektur von Fehlern bei der Gutschrift von Beiträgen auf die Mitarbeiterkonten

- (1) Wurde einem Mitarbeiter im Zuge einer Gutschrift fiktiver Fondsanteile auf einem Mitarbeiterkonto eine zu niedrige Anzahl von Fondsanteilen gutgeschrieben, so erfolgt unabhängig davon, ob der Fehler von der DLH, oder einem Dritten verursacht wurde, eine Korrektur ausschließlich gemäß der nachfolgenden Regelungen.
- (2) Die festgestellte Differenz zwischen der korrekten Anzahl und der tatsächlichen geringeren Anzahl von fiktiven Fondsanteilen (Unterschiedsbetrag) wird für den Zeitraum ab dem für den betreffenden Beitrag

ursprünglich maßgeblichen Investitionszeitpunkt (gemäß § 3 Abs. 6) dem betreffenden Mitarbeiterkonto gutgeschrieben und nimmt damit ab diesem Zeitpunkt an der Wertentwicklung teil.

Anlage 4: **Tarifvertrag Versorgungskasse Kabine**

...

**§ 2 Aufnahme in die Versorgung**

Alle Flugbegleiter, die am 01.01.2014 in einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (§ 1 Abs. 1) erfassten ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der DLH stehen, werden ab 01.01.2014 als Begünstigte in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen. Flugbegleiter, deren Arbeitsverhältnis später begründet wird, werden jeweils zum Ersten des Kalendermonats aufgenommen, an dem oder nach dem ihr Arbeitsverhältnis beginnt. Die Aufnahme erfolgt jedoch jeweils frühestens am Ersten des Kalendermonats, an dem der Flugbegleiter Anspruch auf Vergütung gemäß §§ 5, 13 bzw. 17 Abs. (2) MTV Kabine hat.

...

**§ 7 Finanzierung der Versorgungsleistungen**

- (1) Zur Finanzierung der vorstehend zugesagten Versorgungsleistungen wendet die DLH der Versorgungskasse Kabine e.V. für die begünstigten aktiven Flugbegleiter monatlich einen Beitrag in Höhe von 5,75 % des Monatsbetrages ihrer jeweiligen mit dem Umstellungsfaktor 1,0526 (100 : 95) multiplizierten Gesamtvergütung gemäß § 5 Abs. 1 a) bis c) MTV Kabine (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage) zu.
- (2) Für Flugbegleiter, die am 01.07.2003 VBL-gleich versichert waren, (vgl. Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa-Kabinenpersonal) und am 01.01.2014 gemäß § 2 als Versorgungsberechtigte in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen werden, werden zusätzlich jahrgangsabhängig Zusatzbeiträge auf Basis der nach § 7 Abs. 1 maßgebenden Bemessungsgrundlagen geleistet. Die Höhe der Zusatzbeiträge ergibt sich aus Protokollnotiz VII.
- (3) Bei vorübergehendem Wegfall der Bezüge werden Beiträge nicht entrichtet. Die Beiträge werden entsprechend § 5 Abs. 2 und Abs. 3 MTV Kabine nur für Zeiträume erbracht, für die der/die Flugbegleiter(in) Anspruch auf Vergütung gemäß §§ 5 Abs. 1 a) bis c),

13 bzw. 17 Abs. 2 MTV Kabine hat. Während des Bezuges von Krankengeldzuschuss gemäß § 13 Abs. 3 MTV Kabine werden Beiträge in Höhe der vor Beginn der Krankengeldzuschusszahlung maßgeblichen Höhe geleistet.

...

- (6) Die Beiträge werden von der DLH jeweils zum 27. des Monats, für den die Vergütung und der Beitrag zu leisten ist, direkt an die Versorgungskasse Kabine e.V. überwiesen.“

Anlässlich der Corona-Pandemie schlossen AGVL und UFO Mitte 2020 einen „Tarifvertrag über Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen der Corona-krise (TV Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA)“ (im Folgenden TV KAK) mit ua. folgenden Regelungen:

4

**„§ 1 Präambel und Geltungsbereich**

Mit den Maßnahmen, die in diesem Krisenpapier ausformuliert sind, stellen sich Lufthansa und UFO ihrer gemeinsamen Verantwortung in der aktuellen Coronakrise und der dadurch entstandenen Bedrohung der Arbeitsplätze in der Kabine.

Als Sozialpartner stimmen beide darüber ein, dass es in Zeiten größter Unsicherheit und schwer abschätzbarem Risiko von immenser Bedeutung ist, gemeinsam zu handeln und zu gestalten - ungeachtet der unterschiedlichen Perspektiven.

Dafür sind sowohl Zusagen zur Beschäftigungssicherung als auch eine signifikante Reduzierung der Personalkosten für die Dauer der Krise notwendig. Durch diese wechselseitigen Beiträge erhalten wir Arbeitsplätze und wirken daran mit, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu verbessern.

Wir alle sind Betroffene dieser außergewöhnlichen Situation und sehen uns mit nie gekannten Ängsten und Sorgen konfrontiert. Auch wenn es harte Einschnitte auf allen Seiten bedeutet, schultern wir die Auswirkungen der Krise gemeinsam.

Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiter im Geltungsbereich des jeweils gültigen Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal der Deutsche Lufthansa AG (MTV Nr. 2) mit Homepage in Deutschland.

## § 2 Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten

1. **Nullrunde:** Die Laufzeit des Vergütungstarifvertrags (VTV Nr. 39) wird mit unveränderten Entgelten ab dem 01. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2023 verlängert. Es gilt die Kündigungsfrist nach § 6 VTV Nr. 39.

...

2. **Beitragssätze in der betrieblichen Altersversorgung:**

- a. Der aktuell gültige arbeitgeberseitige AV-Beitragssatz zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 5,0 % (§ 5 Abs. 1 TV Lufthansa Rente Kabine) wird für den Zeitraum vom 01. Juli 2020 bis zum 31. Januar 2021 ausgesetzt (es erfolgen für diesen Zeitraum keine Beitragszahlungen). Die Aussetzung erfolgt kompensationslos; die Beitragszahlungen werden nicht nachgeholt.
- b. Der aktuell gültige arbeitgeberseitige ÜV-Beitragssatz zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von derzeit 13,05 % (§ 5 Abs. 3 TV Lufthansa Rente Kabine) wird vom 01. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 ausgesetzt (es erfolgen für diesen Zeitraum keine Beitragszahlungen). Die Aussetzung erfolgt kompensationslos; die Beitragszahlungen werden nicht nachgeholt. Die Aussetzung des arbeitgeberseitigen ÜV-Beitragssatzes erfolgt nicht für neueingestellte Mitarbeiter mit Einstellungsdatum ab 06. Juli 2016 ohne SMP (Mitarbeiter in Tabelle 1 gemäß VTV Nr. 39).

Den von vorstehender Regelung betroffenen Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, dass von ihnen die entgangenen Versorgungsbeiträge im Rahmen ihrer Arbeitsphase nachgeholt werden können. Es wird daher vereinbart, dass Monate mit Aussetzung der Beiträge nicht auf die 336 Vollzeitmonate gemäß § 5 Abs. 3 des TV Lufthansa Rente Kabine angerechnet werden. Monate mit Reduzierung der Beiträge werden pro rata angerechnet. Entsprechendes gilt für das Erreichen der Altersgrenze bei

Vollendung des 60. Lebensjahres gemäß § 5 Abs. 3 TV Lufthansa Rente Kabine.

- c. Der aktuell gültige arbeitgeberseitige VKK-Beitragssatz zur betrieblichen Altersversorgung gemäß § 7 TV Versorgungskasse Kabine wird für den Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023 ausgesetzt. Die Aussetzung dieser Beitragszahlungen erfolgt kompensationslos; die Beitragszahlungen werden nicht nachgeholt.

Sollte die Aussetzung der Beiträge zur Versorgungskasse Kabine

- aus steuerrechtlichen Gründen nur für einen Teil des Zeitraums möglich sein, oder
- aus versicherungstechnischen Gründen eine Neuberechnung der Beitragssätze zur Folge haben, oder
- eine Verschlechterung der Beitragsgarantie aus Arbeitnehmersicht zur Folge haben,

wird die Aussetzung entsprechend zeitlich verkürzt. Die Parteien verpflichten sich das durch die Verkürzung nicht erzielte Einsparvolumen zu realisieren, indem gleichwertige Maßnahmen getroffen werden. Können sich die Parteien bis vier Monate vor Ablauf der Absenkungsmöglichkeit der arbeitgeberseitigen Beiträge zur VKK nicht verständigen, wird das entsprechende Einsparvolumen durch Absenkung der Arbeitgeberbeiträge zur ÜV realisiert, ohne dass es hierzu einer weiteren Vereinbarung bedarf.

...

- f. Die Regelungen dieser Ziff. 2 gelten nicht für Mitarbeiter, die innerhalb der von der Deutsche Lufthansa AG gesetzten Annahmefrist des Freiwilligenprogramms einen Aufhebungsvertrag abschließen oder auf Grund der Freiwilligenprogramme in die Versorgung ausscheiden.

3. **Flugstundenabsenkung:** Zu Beginn des ersten Monats nach Auslaufen der gesetzlichen Voraussetzungen zur Kurzarbeit wird für die Laufzeit dieses Tarifvertrages die Grundvergütung eines

Vollzeitmitarbeiters nach MTV Nr. 2 bei gleichzeitiger Absenkung der Mehrflugstundenauslösegrenze abgesenkt (für Teilzeit pro rata).

...

4. **Anrechnung Freiwilligenprogramme:** Die Deutsche Lufthansa AG wird schnellstmöglich zur Verringerung des Personalüberhangs Freiwilligenprogramme anbieten. Die Deutsche Lufthansa AG wird die UFO über diese Freiwilligenprogramme informieren; die Parteien werden diese Freiwilligenprogramme gemeinsam bewerben.
5. **Aussetzung Stufensteigerung:** ...

**§ 3 Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen**

1. Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen.  
  
Sollte dieser Tarifvertrag erst zum 31. Dezember 2023 enden, sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen - auch über die sonst einschlägige Laufzeit hinaus - bis zum 30. Juni 2024 ausgeschlossen.
2. Der § 7 des TV Personalkapazität wird mit Abschluss dieses Tarifvertrages zum 01. Oktober 2020 aufgehoben. Sollte das von der Deutsche Lufthansa AG angebotene Freiwilligenprogramm über den 01. Oktober 2020 hinaus angeboten werden, wird § 7 des TV Personalkapazität erst mit dem Ende des Abfragezeitpunkts aufgehoben.

...

**§ 6 Krisendauer und Beendigung des Tarifvertrages**

1. Dieser Tarifvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2023 ohne Nachwirkung. Mit Beendigung des Tarifvertrages enden auch die Maßnahmen nach § 2.“

Unter dem 31. August 2020 schloss die Beklagte mit der Gruppenvertretung Kabine DLH eine erste Duldungsvereinbarung (im Folgenden DV I) mit ua. folgenden Regelungen:

5

### **„Präambel**

Die extreme Situation der Corona Pandemie mit ihren wirtschaftlichen Folgen für die Deutsche Lufthansa AG sowie die unternehmerische Entscheidung der Ausflottung von 29 Flugzeugen führen in der Kabine aus Sicht des Arbeitgebers zur Notwendigkeit der Reduzierung der Personalkosten. Gemäß ‚TV Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA vom 07.07.2020‘ wurden betriebsbedingte Beendigungskündigungen für die Laufzeit des Tarifvertrages, längstens bis zum 30.06.2024, ausgeschlossen. Diese Duldung soll sicherstellen, dass die unternehmerisch notwendigen Veränderungen im Dialog der Betriebspartner konstruktiv, geordnet und zügig unter Beachtung des tarifvertraglichen Schutzes vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen umgesetzt werden können. Vor diesem Hintergrund duldet die Gruppenvertretung Kabine die vom Arbeitgeber angebotenen und in dieser Duldung geregelten Freiwilligenprogramme.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Duldung gilt für alle Mitarbeiter/innen des Kabinenpersonals der DLH auf die einer der folgenden Tarifverträge in seiner jeweils gültigen Fassung vollumfängliche Anwendung findet:

- Der Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal (MTV)
- Der Tarifvertrag Saisonalitätsmodelle Kabine (TV SMK)

Ausgenommen hiervon sind Mitarbeiter, die während der Laufzeit dieser Duldung einen Zugang zur (abschlagsfreien) gesetzlichen Regelaltersrente haben sowie Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nicht bereits aufgrund anderer Tatbestände endet.

### **§ 2 Freiwillige Maßnahmen**

Zur notwendigen Reduzierung der Personalstruktur und -kosten plant Lufthansa folgende Maßnahmen in jeweils unterschiedlichen Zeiträumen anzubieten:

- Incentiviertes Ausscheiden für versorgungsnaher Jahrgänge
  - Aufhebungsverträge mit Abfindungen für versorgungsfremde Jahrgänge
- (1) Incentiviertes Ausscheiden für versorgungsnaher Jahrgänge

Mitarbeiter, die bis zum 01.11.2020 die Voraussetzungen für einen Bezug der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erfüllen und im Zeitraum vom 01.09.2020 bis einschließlich 31.10.2020 einen Vertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit einem Wechsel in die betriebliche Altersversorgung mit Ausscheidetermin bis spätestens 31.10.2020 abschließen, erhalten einen Incentive-Betrag, der sich wie folgt zusammensetzt:

...

- (2) Weiterhin plant Lufthansa darüber hinaus ein Freiwilligenprogramm anzubieten, in dessen Rahmen Mitarbeiter versorgungsferner Jahrgänge bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit Abfindung ausscheiden:

...

### **§ 3 Schlussbestimmungen**

- (1) Diese Duldung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet ohne Nachwirkung zum 31.03.2021.“

Am 5. Oktober 2021 schlossen die Beklagte und die Gruppenvertretung Kabine DLH eine weitere „Duldungsvereinbarung Freiwilligenprogramm Nr. 2 ‚Now!Cabin‘“ (im Folgenden DV II), die ua. folgende Regelungen enthielt:

6

#### **„Präambel**

Die extreme Situation der Corona Pandemie mit ihren wirtschaftlichen Folgen für die DLH sowie die beabsichtigte unternehmerische Entscheidung der Ausflottung von Flugzeugen führen in der Kabine aus Sicht der DLH zur Notwendigkeit der Reduzierung der Personalkosten. Gemäß dem ‚TV Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA‘ vom 07.07.2020 wurden betriebsbedingte Beendigungskündigungen für die Laufzeit des Tarifvertrages, längstens bis zum 30.06.2024, ausgeschlossen. Diese Duldungsvereinbarung soll sicherstellen, dass die unternehmerisch notwendigen Veränderungen im Dialog der Betriebspartner konstruktiv, geordnet und zügig unter Beachtung des tarifvertraglichen Schutzes vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen umgesetzt werden können.

#### **I. Geltungsbereich**

Diese Duldung gilt für alle Mitarbeitenden des Kabinenpersonals der DLH die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser

Duldungsvereinbarung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, einschließlich der Mitarbeitenden in einem ruhenden Arbeitsverhältnis.

Diese Vereinbarung gilt nicht für

...

- Mitarbeitende, die auf Grundlage der Duldung vom 31.08.2020 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind;

...

- Mitarbeitende, auf die der Tarifvertrag Lufthansa Betriebsrente Kabinenpersonal vom 01.07.2003 und/oder der Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter der DLH vom 01.07.2003 Anwendung finden.

## **II. Freiwillige Maßnahmen**

...

### **3. Aufhebungsvertrag mit Abfindung für Mitarbeitende in versorgungsfernen Jahrgängen**

Des Weiteren können Mitarbeitenden Aufhebungsverträge angeboten werden, die bis zu ihrem Ausscheiden auf Grundlage eines Aufhebungsvertrags gemäß dieser Ziffer die Voraussetzungen für einen Bezug der betrieblichen Altersversorgung (bAV) gemäß Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine vom 01.01.2014 nicht erfüllen oder keinen Zugang zur gesetzlichen Altersrente haben (Aufhebungsvertrag ‚versorgungsfern‘).

...

## **VI. Schlussbestimmungen**

Diese Duldungsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet ohne Nachwirkung mit Erledigung der hierin geregelten Maßnahmen, spätestens zum 31.12.2022.“

Die Parteien schlossen zum 31. Januar 2022 einen Aufhebungsvertrag unter der Überschrift „Aufhebungsvertrag im Rahmen des Freiwilligenprogramms now!Cabin 2021 für versorgungsferne Jahrgänge“. Nr. 9 des Aufhebungsvertrags enthält folgende Regelung:

7

### **„9. Betriebliche Altersvorsorge/Übergangsversorgung**

Im Hinblick auf etwaige Unklarheiten zwischen den Parteien zum Anspruch von Herrn R auf Leistungen der

betrieblichen Altersversorgung und der Übergangsvorsorgung, stellen die Parteien klar, dass der Arbeitnehmer Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine hat. Weitere Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und Übergangsvorsorgung bestehen nicht. Im Übrigen finden die Regelungen der Duldungsvereinbarung Freiwilligenprogramm Nr. 2 ‚Now!Cabin‘ vom 05.10.2021 Anwendung.“

Der Kläger wandte sich im Anschluss an die Beklagte und forderte sie unter Berufung auf § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK auf, die streitgegenständlichen Beiträge zur Altersversorgung zu leisten. 8

Am 25. Mai 2022 unterzeichneten AGVL und UFO folgende „Vereinbarung zur Klarstellung“ (im Folgenden Klarstellungsvereinbarung): 9

„Die Parteien

**Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)**  
einerseits

und

**Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)**  
andererseits

protokollieren nachfolgende Klarstellung zum Tarifvertrag über Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen der Coronakrise (TV Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA, nachfolgend Tarifvertrag) in der Fassung vom 07. Juli 2020:

**Zu § 2 Ziff. 2 lit. f, § 2 Ziff. 4 und § 3 Ziff. 2: Freiwilligenprogramme**

Die Parteien hatten sich bei Abschluss des TV Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA, nachfolgend Tarifvertrag im Juni 2020 darauf verständigt, den angenommenen Personalüberhang nicht durch einseitige Maßnahmen zu verringern und haben aus diesem Grund einen befristeten Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen vereinbart. Die Parteien erwarteten bei Abschluss des Tarifvertrages, dass allein die im Jahr 2020 durch die Deutsche Lufthansa AG angebotenen Freiwilligenprogramme ausreichend erfolgreich sein würden, um den Personalüberhang hinreichend zu verringern.

Aus diesem Grund stellen die Parteien klar, dass sämtliche Bezugnahmen auf ein Freiwilligenprogramm oder die Freiwilligenprogramme im Tarifvertrag ausschließlich die in der

Duldungsvereinbarung zwischen der Deutschen Lufthansa AG und der Gruppenvertretung Kabine vom 31. August 2020 beschriebenen freiwilligen Maßnahmen betreffen.

...“

Der Kläger hat geltend gemacht, die Bestimmung des § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK erfasse auch Ausscheidende aufgrund der DV II. Hätten die Tarifvertragsparteien gewusst, dass weitere Freiwilligenprogramme folgten, hätten sie diese gleichermaßen einbezogen. Dies belege die Klarstellungsvereinbarung. Sie wirke unzulässig zurück. Die Aussetzung der Beiträge nur für tarifgebundene Arbeitnehmer stelle einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG dar. Zudem gehe Nr. 9 des Aufhebungsvertrags den Bestimmungen des § 2 Nr. 2 TV KAK vor. 10

Der Kläger hat - sinngemäß - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 11

1. seinem bei der L GmbH unter dem Aktenzeichen geführten Versorgungskonto Basiskonto AV AV-Beiträge iHv. 1.477,00 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zum jeweiligen Investitionszeitpunkt gutzuschreiben;
2. seinem bei der L GmbH unter dem Aktenzeichen geführten Versorgungskonto Basiskonto ÜV ÜV-Beiträge iHv. 7.104,00 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zum jeweiligen Investitionszeitpunkt gutzuschreiben;
3. in die Versorgungskasse Kabine e.V. unter seiner Personalnummer VKK-Beiträge iHv. insgesamt 3.672,37 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zum Stichtag 31. Januar 2022 einzuzahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie habe 2020 zeitgleich Verhandlungen über den Abschluss des TV KAK und eines Freiwilligenprogramms aufgenommen. Bei Abschluss des TV KAK sei der Verhandlungsstand der DV I berücksichtigt worden. Wegen der Unsicherheiten über das Verständnis 12

der Ausnahmeregelung im TV KAK sei die Klarstellungsvereinbarung geschlossen worden. Es entstehe zusätzlicher Abrechnungsaufwand, wenn die Beitragsaussetzung für ein weiteres Freiwilligenprogramm korrigiert werden müsse. Die Anwendbarkeit des gesamten Tarifwerks mit UFO werde durch den Verweis im Aufhebungsvertrag deutlich.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und die Zurückweisung der Berufung des Klägers. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 13

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben. Ob die Klage begründet ist, steht noch nicht fest. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 14

I. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte sei verpflichtet, die gemäß § 2 Nr. 2 Buchst. a bis c TV KAK ausgesetzten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Klägers aufgrund von § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK iVm. § 13 TV Rente Kabine nachzuentrichten, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Bestimmung, nach der die Aussetzung der Beiträge, die aufgrund des TV Rente Kabine zu entrichten sind, ua. nicht für Mitarbeiter gilt, die innerhalb der von der Beklagten gesetzten Annahmefrist des Freiwilligenprogramms einen Aufhebungsvertrag abschließen, findet auf den iRd. DV II ausgeschiedenen Kläger keine Anwendung. Es bedarf keiner Entscheidung, ob dies bereits ihre Auslegung ohne Berücksichtigung der Klarstellungsvereinbarung vom 25. Mai 2022 ergibt. Jedenfalls haben die Tarifvertragsparteien mit der Klarstellungsvereinbarung die unklare tarifliche Regelung im TV KAK zulässig mit normativer Wirkung mit dem Ergebnis (rückwirkend) konkretisiert, dass § 2 Nr. 2 15

Buchst. f TV KAK nicht für Arbeitnehmer gilt, die - wie der Kläger - erst im zweiten Freiwilligenprogramm (DV II) ausgeschieden sind.

1. Bei der Klarstellungsvereinbarung handelt sich um eine tarifvertragliche Regelung. Sie soll mit unmittelbar normativer Wirkung eine unklare tarifliche Regelung klarstellen. Das ergibt ihre Auslegung (*vgl. hierzu BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 31 f., BAGE 170, 56; in diese Richtung auch BAG 24. Juli 1990 - 1 ABR 44/89 - zu V a der Gründe; BVerfG 17. Dezember 2013 - 1 BvL 5/08 - Rn. 59; 8. September 2008 - 2 BvL 6/03 - Rn. 23*). 16

a) Ob eine zwischen Tarifvertragsparteien geschlossene Vereinbarung Regelungs- bzw. Rechtsqualität hat, hängt neben der Notwendigkeit der Erfüllung des Schriftformerfordernisses (§ 1 Abs. 2 TVG iVm. §§ 126, 126a BGB) davon ab, ob darin der Wille der Tarifvertragsparteien zur Normsetzung hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt. Dies ist im Wege der Auslegung nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln zu ermitteln (*vgl. BAG 30. November 2022 - 5 AZR 27/22 - Rn. 37 mwN*). 17

b) Danach handelt es sich bei der die gesetzliche Schriftform wahrenen Klarstellungsvereinbarung um die Inhaltsnorm eines Tarifvertrags iSd. § 1 Abs. 1 TVG. Dies ergibt sich aus ihrem Wortlaut und dem darin zum Ausdruck kommenden Regelungswillen. So lautet die Überschrift „Vereinbarung zur Klarstellung“, die die Vereinbarung schließende Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigung sind als „Parteien“ bezeichnet und der Regelungszweck - die Klarstellung des Inhalts eines Tarifvertrags - ist ausdrücklich genannt. Die Formulierung, die Klarstellung solle „protokolliert“ werden, steht einer normativ wirkenden Regelung nicht entgegen. Dass es sich um eine ihrerseits bindende Vereinbarung handeln soll, wird vielmehr bereits aus der Überschrift deutlich. Der gegenüber dem TV KAK konkretisierende Regelungsinhalt besteht darin, dass ausdrücklich und abschließend klargestellt wird, sämtliche Bezugnahmen auf ein Freiwilligenprogramm oder die Freiwilligenprogramme im TV KAK betreffen ausschließlich die in der Duldungsvereinbarung vom 31. August 2020 beschriebenen freiwilligen Maßnahmen. 18

Auch wenn die Tarifvertragsparteien mit der Klarstellungsvereinbarung „nur“ etwas klarstellen wollten, wollten sie doch erkennbar diese Folgen auch „vereinbaren“, regeln und für die Normunterworfenen normativ zur Geltung bringen (vgl. zu diesem Erfordernis BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 31, BAGE 170, 56). Das betraf nicht nur § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK, sondern ausweislich der Überschrift auch § 2 Nr. 4 und § 3 Nr. 2 TV KAK. Aus der Vereinbarung wird dadurch klar, dass die Tarifvertragsparteien im TV KAK die Begrenzung auf ein Freiwilligenprogramm angenommen, aber - wie sie später erkannten - nicht hinreichend deutlich geregelt hatten. Diese Unklarheit sollte mit der Klarstellungsvereinbarung mit verbindlicher Wirkung beseitigt werden. 19

2. Die tarifvertragliche Klarstellung war auch mit Rückwirkung zulässig, da sie eine unklare Rechtslage bereinigte. 20

a) Eine rückwirkende Regelung verstößt nicht gegen den aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Vertrauensgrundsatz, wenn es an einem schutzwürdigen Vertrauen in den Fortbestand der begünstigenden Rechtslage fehlt. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die rückwirkende Norm der Beseitigung einer unklaren Rechtslage dient (vgl. BAG 27. März 2007 - 3 AZR 60/06 - Rn. 34). Führt eine tarifliche Norm zur rückwirkenden Beseitigung einer unklaren Rechtslage, wird dadurch nicht in schutzwürdiges Vertrauen auf den Fortbestand einer etwaig begünstigenden Rechtslage eingegriffen (BAG 15. November 2011 - 3 AZR 113/10 - Rn. 35). 21

b) Die Regelung in § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK war in diesem Sinne in ihrer Geltung für das zweite Freiwilligenprogramm unklar. Die normunterworfenen Arbeitnehmer konnten ihr nicht ohne erhebliche Unklarheit entnehmen, dass die Rückausnahme auch für weitere Freiwilligenprogramme nach der DV I gelten sollte. Bereits nach dem Wortlaut der Regelung war unklar, ob ein zweites späteres Freiwilligenprogramm mit einer weiteren Annahmefrist hiervon erfasst sein sollte. § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK spricht nur von einer Annahmefrist und einem Freiwilligenprogramm für die Arbeitnehmer, die aufgrund eines Aufhebungsvertrags ausscheiden. Der Plural „Freiwilligenprogramme“ im zweiten Satzteil be- 22

zieht sich allein auf die, hier nicht in Rede stehenden, in die Versorgung auscheidenden Arbeitnehmer. Außerdem sind Bestimmungen über die Rückausnahme von einem Grundsatz wie in § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK systematisch grundsätzlich eng zu verstehen.

Im Zeitpunkt des Abschlusses der DV II und der darauf beruhenden Aufhebungsverträge Ende 2021 war jedenfalls unklar, ob auch ein zweites Freiwilligenprogramm von § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK erfasst sein sollte. § 2 Nr. 4 TV KAK sprach davon, dass die Beklagte „schnellstmöglich zur Verringerung des Personalüberhangs Freiwilligenprogramme anbieten“ wollte. Zeitnah zum Abschluss des TV KAK war die DV I vereinbart worden, deren Laufzeit Ende März 2021 endete. Ende 2021 konnte dagegen von „schnellstmöglich“ nicht mehr die Rede sein. Gerade in Anbetracht der langen Laufzeit des TV KAK bis Ende 2023 hätte es nahegelegen, klarer zu bestimmen, wenn nicht nur „schnellstmöglich“ vereinbarte, sondern auch spätere - neu aufgelegte - Freiwilligenprogramme von § 2 Nr. 2 Buchst. f TV KAK hätten erfasst sein sollen. 23

II. Der Senat kann nicht selbst entscheiden, ob die Aussetzung der Beiträge gemäß § 2 Nr. 2 Buchst. a bis c TV KAK wirksam ist. Dies hat das Berufungsgericht - aus seiner Sicht konsequent - nicht geprüft. Sollten die Tarifnormen unwirksam sein, bestünde der Anspruch des Klägers auf die Beiträge gemäß § 13 TV Rente Kabine fort. 24

1. Die Regelungen des TV KAK setzen den Anspruch des Klägers auf Beitragsleistungen zur betrieblichen Altersversorgung aus § 13 TV Rente Kabine aus und verschlechtern damit seine späteren Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung im Leistungsfall. 25

2. Nach dem Ablösungsprinzip (Zeitkollisionsregel) findet wegen des gleichen Rangs der Tarifverträge TV Rente Kabine und TV KAK kein Günstigkeitsvergleich zwischen den bisherigen und den ablösenden Regelungen statt. 26

a) Der Änderungsvorbehalt ist immanenter Bestandteil tarifautonomer Regelungen und den Normunterworfenen bewusst. Die materiell-rechtliche Überprüfung einer durch Tarifvertrag bewirkten Verschlechterung einer Versorgungsregelung ist beschränkt, da die Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt ist und Tarifverträge keiner Billigkeitskontrolle unterliegen. Die Gerichte haben sie nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen das Grundgesetz oder anderes höherrangiges Recht verstoßen. Den Tarifvertragsparteien stehen aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie erhebliche Beurteilungs-, Bewertungs- und Gestaltungsspielräume zu. Ihnen ist eine sog. Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen zuzugestehen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen (*BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 258/18 - Rn. 31 f.; 21. August 2007 - 3 AZR 102/06 - Rn. 43 mwN, BAGE 124, 1*).

Für diese Prärogative spricht auch im Betriebsrentenrecht, dass der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien mit § 19 Abs. 1 BetrAVG die Möglichkeit eingeräumt hat, den Wert erdienter Anwartschaften abweichend von §§ 2, 2a Abs. 1, §§ 3 und 4 BetrAVG festzusetzen und abweichend von § 5 und § 16 BetrAVG Regelungen über die Auszehrung laufender Betriebsrenten zu treffen (*BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 258/18 - Rn. 33; 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 39 mwN, BAGE 163, 192*).

b) Allerdings sind die Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung an die aus dem Rechtsstaatsprinzip (*Art. 20 Abs. 3 GG*) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden (*BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 40, BAGE 163, 192; 27. Februar 2007 - 3 AZR 734/05 - Rn. 39 mwN, BAGE 121, 321*). Verschlechternde ablösende Tarifregelungen wirken typischerweise auf die noch nicht abgeschlossenen Rechtsbeziehungen der aktiven Arbeitnehmer oder der Versorgungsempfänger ein. Damit entfalten sie regelmäßig unechte Rückwirkung (*zum Begriff vgl. BAG 27. März 2014 - 6 AZR 204/12 - Rn. 46, BAGE 147, 373*). Für eine Verschlechterung der Versorgungsrechte bedürfen die Tarifvertragsparteien daher dieser legitimierenden Gründe.

Wie gewichtig diese sein müssen, hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen (*BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 258/18 - Rn. 37; 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - aaO; 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 34 mwN*). Ist der Eingriff nicht schwerwiegend, reicht jeder sachliche Grund aus (*BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 433/04 - Rn. 29 f.*).

3. Ob die Aussetzung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Klägers zulässig war, kann der Senat nicht selbst beurteilen. 30

a) Die von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen Beschränkungen in § 2 Nr. 2 Buchst. a bis c TV KAK haben durchaus einiges Gewicht, da sie die Beiträge für die betriebliche Altersversorgung in erheblicher Höhe aussetzen und damit die spätere Altersversorgung schmälern. Allerdings verringern sie allein die spätere, noch aufzubauende Versorgung und beschränken die Aussetzung auf einen maximalen Zeitraum von drei Jahren - zudem zeitversetzt in einzelnen Bereichen der Versorgung. Ob dafür ein sachlicher Grund vorliegt, lässt sich aufgrund der bisherigen Feststellungen nicht beurteilen. Das Landesarbeitsgericht wird der Beklagten im fortgesetzten Berufungsverfahren Gelegenheit zu geben haben, hierzu näher vorzutragen. 31

b) Dies gilt auch im Hinblick darauf, ob die Maßnahme in einem nachvollziehbaren Verhältnis zum Anlass und anderen Sanierungsmaßnahmen stand. So lässt sich zwar bereits dem TV KAK entnehmen, dass auch anderweitige Sanierungsmaßnahmen vorgesehen waren, wie etwa die Aussetzung von Steigerungsstufen bei der Gehaltsentwicklung. Den vorgesehenen Einbußen steht überdies ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen gegenüber. Ohne nähere Feststellungen zum Anlass der Maßnahmen ist eine abschließende Würdigung jedoch nicht möglich. 32

III. Das Berufungsgericht wird außerdem zu prüfen haben, ob sachliche Gründe dafür vorlagen, dass die Tarifvertragsparteien nur Mitarbeiter, die bereits im Rahmen des ersten Freiwilligenprogramms ausschieden, von der Aussetzung der Beiträge ausgenommen haben, nicht aber Mitarbeiter, die wie der Kläger, 33

erst im Rahmen der DV II eine Ausscheidensvereinbarung schließen. Sollte es daran fehlen, wird das Landesarbeitsgericht weiter zu prüfen haben, ob die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung nur dadurch zu beheben ist, dass auch den erst im Rahmen der DV II ausgeschiedenen Arbeitnehmern die Ausnahme von der Beitragsaussetzung zugutekommt.

1. Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze auch der Tarifautonomie. Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen. Allerdings ist zu beachten, dass den Tarifvertragsparteien als selbständigen Grundrechtsträgern der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie bei ihrer Normsetzung ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht. Ihnen kommt 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 in der Regel, wenn für die getroffene Regelung ein sachlicher Grund besteht (*BAG 23. Februar 2021 - 3 AZR 618/19 - Rn. 39 f., BAGE 174, 116; 29. September 2020 - 9 AZR 364/19 - Rn. 47 mwN, BAGE 172, 313; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 19*). 34

2. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird der Beklagten Gelegenheit zu geben sein, näher zum Zweck der Ausnahme von der Beitragsaussetzung für Arbeitnehmer, die im Rahmen des ersten Freiwilligenprogramms ausschieden, und den Gründen vorzutragen, diese Ausnahme nicht auch auf erst im Rahmen späterer Freiwilligenprogramme ausscheidende Arbeitnehmer zu erstrecken. 35

IV. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht deshalb als im Ergebnis richtig, weil den Regelungen des TV KAK iVm. der Klarstellungsvereinbarung eine für den Kläger günstigere einzelvertragliche Regelung im mit der Beklagten geschlossenen Aufhebungsvertrag vorginge. 36

1. Der Kläger ist tarifgebunden. Der TV KAK kommt auf sein Arbeitsverhältnis normativ zur Anwendung. 37
  
2. Die Auslegung des Aufhebungsvertrags ergibt, dass darin keine von den Tarifbestimmungen abweichende Regelung zur Aussetzung der Beiträge getroffen ist. Mit der Bezugnahme in Nr. 9 des Aufhebungsvertrags auf den TV Rente Kabine sind vielmehr auch der diesen modifizierende TV KAK sowie die Klarstellungsvereinbarung vom 25. Mai 2022 in Bezug genommen. 38
  
- a) Beim Aufhebungsvertrag der Parteien handelt es sich um einen Formularvertrag, der nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen und dessen Auslegung durch das Landesarbeitsgericht in der Revisionsinstanz voll überprüfbar ist. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 20, 21*). 39
  
- b) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats sind Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen im Regelfall dynamisch. Sie verweisen, soweit keine gegenteiligen Anhaltspunkte bestehen, auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Das Verständnis einer solchen Bezugnahme als dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden Versorgungsregelungen ist sachgerecht und wird in der Regel den Interessen der Parteien eher gerecht als eine statische Verweisung auf einen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Rechtszustand. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle von ihr erfassten Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers sichergestellt. Der Arbeitgeber will im Zweifel die betriebliche Altersversorgung nach einheitlichen 40

Regeln, dh. als System, erbringen. Ein solches System darf nicht erstarren. Dies ist bei der Auslegung dahingehender Vereinbarungen zu berücksichtigen. Deshalb ist für den Regelfall eine dynamische Verweisung anzunehmen. Will der Arbeitgeber eine Versorgung unabhängig von der jeweils geltenden allgemeinen Versorgungsordnung zusagen, muss er dies deutlich zum Ausdruck bringen (*BAG 21. November 2023 - 3 AZR 44/23 - Rn. 16*).

c)        Danach ist Nr. 9 des Aufhebungsvertrags dahin auszulegen, dass sowohl der TV Rente Kabine als auch ihn etwaig ändernde Tarifverträge in Bezug genommen sind. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass mit der Regelung nicht dynamisch auf den TV Rente Kabine und damit nicht einschließlich ihn ändernder oder ergänzender Tarifverträge verwiesen wurde. Daran ändert es nichts, dass die Verweisung insbesondere im Hinblick auf etwaige Unklarheiten betreffend die ursprüngliche Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag und daraus folgende Auslegungstreitigkeiten (*vgl. BAG 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - BAGE 174, 382*) vereinbart wurde. Ihren Charakter als dynamische Bezugnahme zeigt außerdem der Umstand, dass nach der Klausel die Duldungsvereinbarung Freiwilligenprogramm Nr. 2 „Now!Cabin“ vom 5. Oktober 2021 Anwendung finden sollte, deren Präambel bereits auf den TV KAK Bezug nimmt. 41

d)        Sowohl aufgrund der Tarifgebundenheit des Klägers als auch nach der Bezugnahmeklausel in Nr. 9 des Aufhebungsvertrags richten sich seine Versorgungsansprüche damit nach dem TV Rente Kabine einschließlich der diesen ändernden Tarifverträge. Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer mit einer gleichlautenden Bezugnahmeklausel im Aufhebungsvertrag sind deshalb entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht bessergestellt. 42

V.        Über die Zinsforderungen des Klägers kann der Senat bereits abschließend entscheiden. Die Revision der Beklagten ist insoweit begründet, die Klage unbegründet. Die Zinsforderungen hängen nicht vom Bestehen der Hauptforderung ab. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zinsen auf die etwaig verspätete Leistung von Beiträgen auf die Versorgungskonten bzw. an die Versorgungskasse. Es handelt sich bei den verlangten Zahlungen nicht um Geldschulden der Beklagten gegenüber dem Kläger iSd. § 288 Abs. 1 und § 291 BGB 43

(vgl. *ausf. BAG 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - Rn. 37, BAGE 123, 82; BeckOGK/Dornis Stand 1. Juni 2024 BGB § 288 Rn. 33, 34; aA Höfer BetrAVG I/Höfer Stand März 2024 § 18a Rn. 15).*

Rachor

Waskow

Roloff

D. Busch

Reinstädtler