Abschrift

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 731/16
6 Sa 1169/15
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Verkündet am
31. Juli 2018

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Eingegangen
12. OKT. 2018
RA Mathies

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

Deutsche Lufthansa AG, vertreten durch den Vorstand Carsten Spohr, Thorsten Dirks ua., Linnicher Straße 48, 50933 Köln,

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Schalast, Mendelssohnstraße 75 - 77, 60325 Frankfurt am Main,

gegen

[redacted],

Kläger zu 1., Berufungskläger zu 1. und Revisionsbeklagter zu 1.,

[redacted]

Klägerin zu 2., Berufungsklägerin zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

Prozessbevollmächtigter zu 1. und 2.: Rechtsanwalt Bernhard Mathies, Soltauer Allee 22, 21335 Lüneburg,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Juli 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie den ehrenamtlichen

Richter Aschenbrenner und die ehrenamtliche Richterin Schüßler für Recht erkannt:

> Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. Juni 2016 - 6 Sa 1169/15 - im Kostenpunkt insgesamt und insoweit aufgehoben, wie es der Klage der Klägerin stattgegeben hat.
>
> Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. August 2015 - 23 Ca 2352/15 - wird zurückgewiesen.
>
> Die Klägerin und die Beklagte haben die Gerichtskosten jeweils zur Hälfte zu tragen.
>
> Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten des Klägers zu tragen. Die Klägerin hat die außergerichtlichen Kosten der Beklagten zur Hälfte zu tragen. Im Übrigen haben die Parteien ihre außergerichtlichen Kosten selbst zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine betriebliche Hinterbliebenenrente. 1

Der im Mai 1938 geborene Kläger zu 1. (im Folgenden Kläger) war seit 2
dem 1. Dezember 1966 für die beklagte Fluggesellschaft zuletzt als Flugkapitän tätig. Auf das Arbeits- und Versorgungsverhältnis des Klägers findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme „der jeweils gültige Tarifvertrag für das Bordpersonal" Anwendung.

Nach der Vollendung des 58. Lebensjahres schied der Kläger zum 3
1. Juni 1996 aus dem aktiven Dienst aus und bezog zunächst eine tarifliche Übergangsversorgung. Seit dem 1. Juni 2001 - nach der Vollendung seines 63. Lebensjahres - bezieht er eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, eine Rente von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (im

Folgenden VBL) sowie eine Betriebsrente von der Beklagten. Die Klägerin zu 2. (im Folgenden Klägerin) ist die Ehefrau des Klägers. Die Eheschließung erfolgte im September 2001.

Die Beklagte war bis zum Ablauf des 31. Dezember 1994 als Unternehmen des öffentlichen Dienstes Mitglied der VBL und der Kläger vom Beginn seines Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des 31. Dezember 1994 bei der VBL pflichtversichert. 4

Die betriebliche Altersversorgung des Klägers richtete sich ursprünglich nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 (im Folgenden VTV Nr. 3). § 2 VTV Nr. 3 sah die Verpflichtung der Beklagten vor, die Arbeitnehmer bei der VBL so zu versichern, „dass der Pflichtversicherte eine Anwartschaft auf eine dynamische Versorgungsrente für sich und seine Hinterbliebenen im Rahmen der Gesamtversorgung erwerben kann, soweit die Satzung der VBL es zulässt". Um den Arbeitnehmern auch nach dem Ende der Mitgliedschaft der Beklagten in der VBL zum 31. Dezember 1994 eine Versorgung entsprechend der Satzung der VBL zu ermöglichen, schlossen die Beklagte und die Vereinigung Cockpit (im Folgenden VC) am 10. Mai 1994 den Ergänzungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 (im Folgenden ErgTV Nr. 3). Dieser bestimmte ua.: 5

> „1. DLH/LSG/CFG sind verpflichtet, nach Beendigung der VBL-Beteiligung alle am 31.12.1994 bei der VBL pflichtversicherten Mitarbeiter/-innen so zu stellen, als würde ihre spätere Zusatzversorgung von der VBL nach deren jeweils geltender Satzung fortgeführt.
>
> ...
>
> Die Sätze 1 bis 3 finden auch für Hinterbliebene der dort Berechtigten bei DLH/LSG/CFG, die nach dem 31.12.1994 versterben, entsprechende Anwendung.
>
> 2. Die Fortführung der Zusatzversorgung gemäß Ziffer 1 erfolgt in entsprechender Anwendung des geltenden DLH-/LSG-/CFG-Versorgungstarifvertrages mit der Maßgabe, daß DLH/LSG/CFG anstelle der VBL deren Verpflichtungen nach Maßgabe der jeweils geltenden Satzung übernehmen."

Die in Bezug genommene Satzung der VBL idF der zusammengefassten 38., 39., 40. und 41. Satzungsänderungen bestimmte hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung ua.: 6

„**§ 46**

Ausschluss von Ansprüchen

(1) Anspruch auf Versorgungsrente oder Versicherungsrente für Witwen besteht nicht, wenn

a) ..., oder

b) die Ehe nach dem Eintritt des Versicherungsfalles geschlossen worden ist und der Verstorbene zur Zeit der Eheschließung das 65. Lebensjahr vollendet hatte, ...“

Für die ab dem 1. Januar 1995 eingestellten Arbeitnehmer der Beklagten richtete sich die betriebliche Altersversorgung nicht mehr nach dem ErgTV Nr. 3, sondern nach dem Tarifvertrag „Betriebliche Altersversorgung vom 1. September 1995“. Dieser wurde durch den Tarifvertrag „Lufthansa-Betriebsrente für das Cockpitpersonal“ vom 4. Dezember 2004 (im Folgenden TV Betriebsrente) neu gefasst und lautet auszugsweise: 7

„**§ 9**

Betriebliche Witwen-, Witwer- und Waisenrente

(1) Nach dem Tode eines versorgungsberechtigten Mitarbeiters oder eines versorgungsberechtigten ehemaligen Mitarbeiters hat der überlebende Ehegatte Anspruch auf betriebliche Witwen- bzw. Witwerrente.

...

(2) Die Gewährung einer betrieblichen Witwen- oder Witwerrente setzt voraus, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde und bis zum Zeitpunkt des Todes fortbestanden hat. ...

...

§ 18

In Kraft Treten

(1) Dieser Versorgungstarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2002 in Kraft. ...“

Vor dem Hintergrund, dass sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes im Altersvorsorgeplan 2001 vom 13. November 2001 auf eine grundlegende Reform der VBL-Zusatzversorgung geeinigt hatten, die VC den ErgTV Nr. 3 zum 31. Dezember 2001 bereits gekündigt hatte und die Tarifvertragsparteien unter dem 16. Mai 2000 eine Verhandlungsverpflichtung zur betrieblichen Altersversorgung vereinbart hatten, schlossen die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. - deren Mitglied die Beklagte damals war - und die VC am 4. Dezember 2004 den „Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Cockpitpersonal - Ablösung der VBL-gleichen Altersversorgung und Überleitung in die Lufthansa-Betriebsrente" (im Folgenden TV Vereinheitlichung). Dieser bestimmt ua.: 8

„**Präambel**

...

Das bisherige VBL-gleiche Gesamtversorgungssystem im Lufthansa-Konzern wird mit Ablauf des 31.12.2001 abgelöst. Ab 01.01.2002 werden alle Anwartschaften und bestehenden Ansprüche auf Versorgungsleistungen auf bzw. aus VBL-gleicher Zusatzversorgung in das im Lufthansa-Konzern seit 01.01.1995 geltende System der Neuen Betrieblichen Altersversorgung, künftig Lufthansa-Betriebsrente, überführt.

Teil I: Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle aktiven und ehemaligen Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Gesellschaften Deutsche Lufthansa AG, Lufthansa Cargo AG, Lufthansa Flight Training GmbH, Condor Flugdienst GmbH sowie Condor Berlin GmbH (nachfolgend ...), die auf der Grundlage des bis 31.12.2001 geltenden Versorgungstarifvertrages Nr. 3 einschließlich des Ergänzungstarifvertrages hierzu vom 10.05.1994 Anwartschaften oder Ansprüche auf Leistungen der VBL-gleichen Zusatzversorgung erworben haben.

(2) Der Tarifvertrag regelt auch die Ansprüche der Hinterbliebenen von aktiven oder ehemaligen Mitarbeitern, die aufgrund einer Anwartschaft oder eines Anspruchs nach Absatz 1 Versorgungsleistungen beanspruchen können.

Teil II: Mitarbeiter mit Anwartschaft auf VBL-gleiche Gesamtversorgung

Abschnitt I Rückwirkende Zusage der Lufthansa-Betriebsrente

§ 2 Rückwirkende Zusage der Lufthansa-Betriebsrente

(1) Alle am 01.01.2002 VBL-gleich pflichtversicherten Mitarbeiter werden unter den Voraussetzungen und nach näherer Maßgabe der folgenden Bestimmungen so gestellt, als hätten sie ab Beginn der VBL- oder VBL-gleichen Versicherungspflicht aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit Lufthansa eine Zusage auf Leistungen nach dem Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente erhalten (rückwirkende Einführung der ‚Lufthansa-Betriebsrente').

Satz 1 gilt entsprechend für ehemalige, bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis VBL-gleich versicherte Mitarbeiter, die nach den Vorschriften der VBL-Satzung i.d.F. der 40. Satzungsänderung (VBL-S 40) bei Eintritt des Versicherungsfalles als pflichtversichert gelten.

Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, sofern bereits vor dem 02.01.2002 die Leistung einer VBL-gleichen Rente begonnen hat. Sie gelten ferner nicht, wenn der ehemalige Mitarbeiter vor dem 02.01.2002 das 63. Lebensjahr vollendet hat.

...

Teil III: Ehemalige Mitarbeiter und Hinterbliebene

§ 13 VBL-gleiche Versorgungsrenten mit Rentenbeginn vor dem 02.01.2002

(1) **(Festsetzung)** VBL-gleiche Versorgungsrenten und VBL-gleiche Versorgungsrenten an Hinterbliebene mit Rentenbeginn vor dem 02.01.2002 sind auf Grundlage des am 31.12.2001 geltenden VBL-Satzungsrechts i.d.F. der 40. Satzungsänderung (VBL-S 40) zu berechnen. ...

(2) **(Weiterzahlung - Anpassung)** Die nach Abs. 1 festgestellten Versorgungsrenten werden vorbehaltlich der Absätze 3 bis 5 als garantierte Betriebsrenten auf der Grundlage und gemäß den Regelungen des Tarifvertrages Lufthansa-Betriebsrente weitergeleistet. Sie erhöhen sich nach ihrem Beginn jeweils zum 01. Juli - frühestens ab dem Jahr 2002 - um 1 vom Hundert ihres Betrages und werden weiterhin zum bisher maßgeblichen Zeitpunkt ausgezahlt. ...

...

(5) **(Anspruch auf Hinterbliebenenrente)** Verstirbt ein nach Absatz 1 unmittelbar Berechtigter, haben seine Hinterbliebenen nach Maßgabe der Absätze 1 bis 4 und der Regelungen des Tarifvertrages Lufthansa-Betriebsrente Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen.

...

Teil V: Schlussbestimmungen

...

§ 18 In-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2002 in Kraft. ..."

Mit ihrer Klage erstreben die Kläger die Verpflichtung der Beklagten, bei Eintritt des Nachversorgungsfalls eine Witwenrente zu gewähren. Sie haben die Ansicht vertreten, die Tarifverträge aus dem Jahr 2004 könnten bestehende Anwartschaften von Versorgungsempfängern nicht nachträglich schmälern. Ein solcher Eingriff stelle eine unzulässige echte Rückwirkung dar und verstoße gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. 9

Die Kläger haben zuletzt beantragt 10

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, für den Fall des Fortbestandes der Ehe und des Todes des Klägers mit der Klägerin eine Hinterbliebenenversorgung zu zahlen gemäß dem für das Arbeitsverhältnis des Klägers geltenden Ergänzungstarifvertrag vom 10. Mai 1994.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der TV Betriebsrente habe mit dem TV Vereinheitlichung den ErgTV Nr. 3 wirksam abgelöst. Die Kläger könnten sich nicht auf Vertrauensschutz berufen, da sie nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22. März 2000 *(- 1 BvR 1136/96 -)*, durch den das damalige VBL-Satzungsrecht für verfassungswidrig erklärt wurde, nicht mehr berechtigt erwarten konnten, dass die Hinterbliebenenversorgung nach der Satzung der VBL in der 38., 39., 40. und 41. Fassung weiter fortbestehen würde. Im Übrigen sei die Tarifänderung aus erheblichen Sachgründen, nämlich der Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts und der Vereinheitlichung der beiden bei ihr bestehen- 11

den Versorgungssysteme, erfolgt. Deshalb liege in der Änderung und Vereinheitlichung der tarifvertraglichen Regelungen zum Stichtag 1. Januar 2002 keine Verletzung des Verhältnismäßigkeitsprinzips.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage insgesamt stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die Kläger begehren die Zurückweisung der Revision. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision hat teilweise Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat der Feststellungsklage der Klägerin zu Unrecht entsprochen, hingegen der zulässigen Feststellungsklage des Klägers zu Recht stattgegeben. 13

I. Die Feststellungsklage des Klägers ist zulässig, die der Klägerin ist unzulässig. 14

1. Der Antrag ist - bei gebotener Auslegung - auf die Feststellung einer Verpflichtung der Beklagten gerichtet, der Klägerin bei Eintritt des Nachversorgungsfalls „Tod des Klägers", soweit die Ehe bis zu diesem Zeitpunkt fortbestanden hat, eine Hinterbliebenenrente nach der für das von der Beklagten gegebene Versorgungsversprechen maßgeblichen Versorgungsregelung zu gewähren. 15

2. Für den so verstandenen Klageantrag sind die Voraussetzungen des § 256 ZPO für die Klage des Klägers, nicht jedoch für die der Klägerin gegeben. 16

a) Das Klagebegehren des Klägers erfüllt die Voraussetzungen von § 256 Abs. 1 ZPO. 17

aa) Die Klage richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen den Parteien. Bei einer Hinterbliebenenversorgung als Teil des Versorgungsversprechens an den Arbeitnehmer handelt es sich um einen Vertrag 18

zugunsten Dritter iSv. § 328 Abs. 1 BGB. Dieser berechtigt den Arbeitnehmer, die Leistungen auch selbst geltend zu machen, § 335 BGB *(BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 13 mwN, BAGE 158, 154).* Bei Versorgungszusagen, die auf kollektiv-rechtlichen Regelungen beruhen, gilt nach dem Zweck des Betriebsrentengesetzes nichts anderes *(vgl. BAG 16. März 2010 - 3 AZR 594/09 - Rn. 33, BAGE 133, 289).*

Unerheblich ist, dass im Rahmen der dem Kläger erteilten Versorgungszusage die Hinterbliebenenversorgung lediglich eine einzelne Verpflichtung darstellt. Eine Feststellungsklage muss sich nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken *(BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 13, BAGE 158, 154; 28. Juni 2011 - 3 AZR 448/09 - Rn. 18).* 19

bb) Der Kläger hat auch ein rechtliches Interesse an alsbaldiger richterlicher Feststellung. 20

(1) Die Beklagte stellt ihre Leistungspflicht bei Eintritt des Nachversorgungsfalls in Abrede. 21

(2) Das Feststellungsinteresse fehlt auch nicht deshalb, weil die persönlichen Verhältnisse des Klägers zum Zeitpunkt seines Ablebens noch nicht feststehen. Auch Rentner können durch ihr Spar- und Konsumverhalten bestehenden Versorgungslücken Rechnung tragen *(BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 14 mwN, BAGE 158, 154).* 22

(3) Die Feststellungsklage ist zudem geeignet, die rechtliche Situation nach dem Ableben des Klägers verbindlich zu klären. Der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung nach dem Eintritt des Nachversorgungsfalls bestimmt sich nach den Rechtsbeziehungen zwischen dem ursprünglich Versorgungsberechtigten, dem - ehemaligen - Arbeitnehmer, und dem die Versorgung schuldenden Arbeitgeber. Diese Rechtsbeziehungen können mit Rechtskraftwirkung, die sich aus materiell-rechtlichen Gründen auch auf die Hinterbliebenen erstreckt, zwi- 23

schen dem ursprünglich Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner verbindlich geklärt werden. Die gerichtliche Entscheidung entfaltet damit präjudizielle Wirkung auch für nachfolgende Prozesse zwischen dem Hinterbliebenen und dem vormaligen Arbeitgeber.

b) Die Feststellungsklage der Klägerin erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO hingegen nicht und ist deshalb unzulässig. Die Klägerin steht vor dem Eintritt des Nachversorgungsfalls - Vorversterben des Klägers - in keinem feststellungsfähigen Rechtsverhältnis zur Beklagten. 24

aa) Ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO wird durch die aus einem konkreten Lebenssachverhalt entstandenen Rechtsbeziehungen von Personen zu Personen oder Sachen gebildet *(vgl. BGH 19. November 2014 - VIII ZR 79/14 - Rn. 23 mwN)*. Einzelne Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses, deren Vorliegen allein zu keinen bestimmten Rechtsfolgen führt, stellen hingegen kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis dar. Gegenstand eines Feststellungsurteils können auch einzelne sich aus einem umfassenderen Rechtsverhältnis ergebende Beziehungen oder Folgen eines Rechtsverhältnisses sowie der Umfang und der Inhalt einer Leistungspflicht sein *(vgl. BGH 19. November 2014 - VIII ZR 79/14 - Rn. 24 mwN)*. Dabei muss sich das Feststellungsbegehren nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht *(vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 13 mwN, BAGE 158, 154; 17. Juni 2014 - 3 AZR 412/13 - Rn. 16 mwN)*, insbesondere auch auf einen streitigen Teil des Vertragsinhalts, beschränken *(BGH 2. März 2012 - V ZR 159/11 - Rn. 16)*. 25

bb) Danach steht die Klägerin vor dem Eintritt des Nachversorgungsfalls nicht in einem feststellungsfähigen Rechtsverhältnis zur Beklagten *(vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 14, BAGE 146, 200)*. Die Hinterbliebenenversorgung ist ein Teil des Versorgungsversprechens an den Arbeitnehmer und stellt einen Vertrag zugunsten Dritter iSv. § 328 Abs. 1 BGB dar. Das Versprechen an den Dritten erfolgt dabei nach § 331 Abs. 1 BGB grundsätzlich in 26

der Weise, dass der Dritte das Recht auf die Leistung im Zweifel erst mit dem Tod des Versprechensempfängers erwirbt *(vgl. BAG 30. September 2014 - 3 AZR 930/12 - Rn. 14, BAGE 149, 200; 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 14 mwN; MüKoBGB/Gottwald 7. Aufl. § 331 Rn. 2 mwN; Staudinger/ Jagmann (2015) § 331 Rn. 4 mwN)*. Der Dritte hat folglich bis zum Tod des Versprechensempfängers nur eine ungesicherte Aussicht auf den Erwerb, mithin ein rechtliches Nullum, vergleichbar der Stellung eines widerruflich Bezugsberechtigten bei der Lebensversicherung *(vgl. MüKoBGB/Gottwald 7. Aufl. § 331 Rn. 1 iVm. § 328 Rn. 144; vgl. auch BGH 27. April 2010 - IX ZR 245/09 - Rn. 3 mwN)*. Auch insoweit gilt für kollektiv-rechtliche Regelungen nichts anderes.

Entgegen der vom Prozessbevollmächtigten der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Auffassung ändert daran auch der Umstand nichts, dass es sich bei einem Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung - auch im unionsrechtlichen Sinne - um Arbeitsentgelt des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers handelt. Denn die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses zugesagte Hinterbliebenenversorgung ist als Leistung der betrieblichen Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG - auch - Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Betriebszugehörigkeit *(vgl. BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 18)* und hat Entgeltcharakter. Der Hinterbliebene hat hingegen keine Arbeitsleistung erbracht. 27

II. Die Feststellungsklage des Klägers ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, bei Fortbestand der Ehe der Kläger bis zum Eintritt des Nachversorgungsfalls, der Klägerin eine Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Der Anspruch auf Hinterbliebenenrente ist nicht nach § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente ausgeschlossen. 28

1. Die tarifvertraglichen Regelungen gewähren dem Kläger keine Hinterbliebenenversorgung zugunsten der Klägerin. 29

a) Die Regelungen des TV Betriebsrente und des TV Vereinheitlichung finden grundsätzlich auf das Versorgungsverhältnis des Klägers zur Beklagten aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme Anwendung. 30

Dem steht nicht entgegen, dass das Versorgungsverhältnis des Klägers nach dessen Eintritt in den Ruhestand durch den TV Vereinheitlichung und den TV Betriebsrente neu geregelt wurde. Die Tarifvertragsparteien können tarifliche Regelungen auch für Versorgungsempfänger vereinbaren *(ausf. BAG 21. März 2017 - 3 AZR 86/16 - Rn. 16 f.; 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 22 ff.)*. 31

b) Der Kläger unterfällt auch dem persönlichen Anwendungsbereich des TV Vereinheitlichung. Nach § 1 Abs. 1 TV Vereinheitlichung gilt dieser Tarifvertrag für alle aktiven und ehemaligen Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Beklagten, die - wie der Kläger - auf der Grundlage des bis zum 31. Dezember 2001 geltenden VTV Nr. 3 einschließlich des ErgTV Nr. 3 Anwartschaften oder Ansprüche auf Leistungen der VBL-gleichen Zusatzversorgung erworben haben. 32

Die Regelungen zum persönlichen Anwendungsbereich in § 2 Abs. 1 Sätze 3 und 4 TV Vereinheitlichung sind wirksam *(vgl. BAG 21. März 2017 - 3 AZR 86/16 - Rn. 19; 11. August 2009 - 3 AZR 23/08 - Rn. 31 ff., BAGE 131, 298; BVerfG 12. Juli 2010 - 1 BvR 1568/10 -)*. Dies wird vom Kläger auch nicht in Zweifel gezogen. 33

c) Die Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen ergibt, dass nach § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung die Vorgaben des § 9 TV Betriebsrente Anwendung finden *(zu den Auslegungsgrundsätzen BAG 10. Februar 2015 - 3 AZR 904/13 - Rn. 27 mwN)*. Die in § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung enthaltene Verweisung auf § 9 TV Betriebsrente ist eine Rechtsgrundverweisung *(im Einzelnen BAG 21. März 2017 - 3 AZR 86/16 - Rn. 20 ff.)*. Deshalb erfordert ein Anspruch auf Witwenrente, wenn der Versorgungsfall gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 TV Vereinheitlichung erst nach dem 1. Januar 2002 eingetreten ist - oder wie vorliegend erst nach dem 1. Januar 2002 eintreten kann -, dass auch die tatbe- 34

standlichen Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente erfüllt sind *(vgl. BAG 21. März 2017 - 3 AZR 86/16 - Rn. 20, 27)*. Das ist bezogen auf die Ehe der Kläger nicht mehr möglich, denn diese wurde erst nach dem Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen.

2. Dies führt im Streitfall dazu, dass die Zusage einer Witwenrente und damit die Absicherung der Klägerin wegfällt. 35

Zum Zeitpunkt der Eheschließung im September 2001 galt über die Verweisung in Nr. 1 ErgTV Nr. 3 noch § 46 Abs. 1 Buchst. b VBL-Satzung. Danach schloss eine erst nach dem Eintritt des Versorgungsfalls eingegangene Ehe eine Hinterbliebenenversorgung nur aus, wenn der Versorgungsempfänger bei der Eheschließung sein 65. Lebensjahr bereits vollendet hatte. Diese Voraussetzung für den Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung erfüllte der bei der Eheschließung erst 63 Jahre alte Kläger nicht. Erst mit dem rückwirkenden Inkrafttreten des im Dezember 2004 geschlossenen TV Vereinheitlichung zum 1. Januar 2002 *(§ 18 Abs. 1 Satz 1 TV Vereinheitlichung)* unterfiel die Versorgungszusage des Klägers nach § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung der Ausschlussklausel in § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente, die für ihn keine Hinterbliebenenversorgung mehr vorsieht. 36

3. Ein für den Fall des Fortbestehens der Ehe bis zum Eintritt des Nachversorgungsfalls möglicher Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente ist jedoch nicht nach § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente ausgeschlossen. Der durch § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung iVm. § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente bewirkte Wegfall der zweiten Voraussetzung für den Anspruchsausschluss - namentlich die Vollendung des 65. Lebensjahres zur Zeit der Eheschließung - verletzt die aus Art. 20 Abs. 3 GG folgenden und auch für die Tarifvertragsparteien verbindlichen Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. 37

a) Nach dem Ablösungsprinzip (Zeitkollisionsregel) findet wegen des gleichen Rangs der Tarifverträge zueinander kein Günstigkeitsvergleich zwischen den bisherigen und den ablösenden Regelungen statt *(BAG 18. September* 38

2012 - 3 AZR 382/10 - Rn. 42; 20. März 2002 - 10 AZR 501/01 - zu II 2 c bb der Gründe, BAGE 100, 377). Dieser Änderungsvorbehalt ist immanenter Bestandteil der tarifautonomen Regelung *(BAG 18. September 2012 - 3 AZR 382/10 - Rn. 42; 21. August 2007 - 3 AZR 102/06 - Rn. 31 ff., BAGE 124, 1)*.

Das vom Senat zur materiellen Überprüfung von Eingriffen in Versorgungsanwartschaften entwickelte dreistufige Prüfungsschema *(vgl. dazu erstmals BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57)* ist auf tarifvertragliche Regelungen nicht übertragbar. Die eingeschränkte Überprüfung tarifvertraglicher Ablösungsregelungen rechtfertigt sich daraus, dass die Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt ist *(vgl. BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 33)*. Den Tarifvertragsparteien steht bei der inhaltlichen Gestaltung dieser Regelungen ein Beurteilungs- und Ermessenspielraum zu. Tarifverträge unterliegen keiner Billigkeitskontrolle. Die Gerichte haben sie nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen das Grundgesetz oder anderes höherrangiges Recht verstoßen *(BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 33; 28. Juli 2005 - 3 AZR 14/05 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 115, 304)*. Der Gesetzgeber des Betriebsrentengesetzes hat den Tarifvertragsparteien mit § 19 Abs. 1 BetrAVG *(§ 17 Abs. 3 BetrAVG aF)* grundsätzlich sogar die Möglichkeit eingeräumt, etwa den Wert erdienter Anwartschaften abweichend von §§ 2, 2a Abs. 1, §§ 3 und 4 BetrAVG festzusetzen und abweichend von § 5 BetrAVG und von § 16 BetrAVG Regelungen über die Auszehrung laufender Betriebsrenten zu treffen *(vgl. BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - Rn. 40, BAGE 118, 326)*. 39

Allerdings sind die Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung - ebenso wie der Gesetzgeber - an die aus dem Rechtsstaatsprinzip *(Art. 20 Abs. 3 GG)* folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden *(BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 34; 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 - wie vorliegend - der Versorgungsempfänger ein. Damit entfalten sie regelmäßig unechte Rückwirkung *(zum Begriff vgl. BAG 27. März 2014 - 6 AZR 204/12 - Rn. 46, BAGE 147,* 40

373). Führt die tarifliche Regelung zu einem Eingriff in Versorgungsrechte oder in laufende Betriebsrenten, bedürfen die Tarifvertragsparteien daher für die verschlechternde Ablösung besonderer, den Eingriff legitimierender Gründe. Wie gewichtig diese sein müssen, hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen *(BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 34 mwN)*.

b) Danach greift die Neuregelung der Hinterbliebenenrente durch § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung iVm. § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente in die dem Kläger zugesagte Hinterbliebenenversorgung unzulässig ein. 41

aa) Es ist grundsätzlich unzulässig, wenn - wie im Fall des Klägers - eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung vollständig und ersatzlos entfällt, die bei oder nach dem Eintritt des Versorgungsfalls „Alter" bestanden hat. 42

(1) Nach der Rechtsprechung des Senats können nach Eintritt des Versorgungsfalls „Alter" allenfalls noch geringfügige Verschlechterungen der zugesagten Hinterbliebenenversorgung gerechtfertigt sein *(vgl. BAG 12. Oktober 2004 - 3 AZR 557/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 112, 155)*. Der Versorgungsberechtigte hat mit dem Eintritt dieses Versorgungsfalls seine Betriebszugehörigkeit und damit die von ihm geschuldete Gegenleistung für die zugesagte Versorgung bereits vollständig erbracht. Die vom Versorgungsschuldner hierfür zugesagte Gegenleistung wird durch die nachträgliche Veränderung der Hinterbliebenenversorgung eingeschränkt und zumindest teilweise entwertet *(vgl. BAG 26. August 1997 - 3 AZR 235/96 - zu B III 2 b cc der Gründe, BAGE 86, 216)*. 43

(2) Der durch § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung iVm. § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente bewirkte vollständige Wegfall der Hinterbliebenenversorgung ist nicht nur geringfügig. Eine Hinterbliebenenversorgung hat für einen Betriebsrentner wie den Kläger erhebliche wirtschaftliche Bedeutung. Sie entspricht seinem typischerweise bestehenden Interesse an der Absicherung eines hinterbliebenen Ehegatten. Der Bezug einer Betriebsrente wegen Alters ist regelmäßig auch mit dem endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden. 44

Der vollständige und ersatzlose Wegfall der Hinterbliebenenversorgung trifft Versorgungsempfänger in besonderem Maße, weil es ihnen nur noch schwerlich möglich ist, durch Änderungen ihres Spar- und Konsumverhaltens der veränderten Versorgungssituation angemessen Rechnung zu tragen.

Heiratet ein Versorgungsempfänger - wie der Kläger - nach dem Eintritt des Versorgungsfalls „Alter" unter der Geltung einer Versorgungsordnung, die eine Hinterbliebenenversorgung vorsieht, disponiert er damit auch für den Lebensabend vor dem Hintergrund der damit verbundenen Absicherung des Ehepartners. Schaffen die Tarifvertragsparteien eine derartige Versorgungsordnung, setzen sie damit einen besonderen Vertrauenstatbestand, den sie auch bei späteren ablösenden Tarifregelungen beachten müssen. 45

bb) Besondere Umstände, die unter Wahrung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit den vollständigen Entzug der Hinterbliebenenversorgung rechtfertigen könnten, liegen nicht vor. 46

(1) Der Kläger durfte - entgegen der Auffassung der Beklagten - trotz des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 22. März 2000 *(- 1 BvR 1136/96 -)* schutzwürdig darauf vertrauen, dass ihm die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung erhalten bleibt. Der Beschluss betraf - worauf der Kläger zu Recht hingewiesen hat - die Frage, ob die nur hälftige Anrechnung von Zeiten vor Aufnahme der Tätigkeit im öffentlichen Dienst als gesamtversorgungsfähige Zeit einerseits und die volle Berücksichtigung der Sozialversicherungsrente bei der Bestimmung der Höhe der Zusatzversorgung andererseits mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist, was das Bundesverfassungsgericht verneint hat. Die Hinterbliebenenversorgung war nicht Gegenstand der Entscheidung. Auch soweit das Bundesverfassungsgericht auf die notwendige Neuregelung des Betriebsrentenrechts für den öffentlichen Dienst ab 2001 und die - zu hohe - Komplexität des Satzungswerks der VBL verwiesen hat, lassen sich hieraus keine Anhaltspunkte auf eine bevorstehende Änderung der Leistungsvoraussetzungen für eine Hinterbliebenenversorgung entnehmen. 47

(2) Auch die seit Mai 2000 bestehende Verhandlungsverpflichtung der Tarifvertragsparteien zur betrieblichen Altersversorgung war nicht geeignet, ein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers auszuschließen. Er musste nicht damit rechnen, dass die Tarifvertragsparteien auch denjenigen Versorgungsempfängern, die sie weiterhin den Regelungen der VBL unterstellen und von der rückwirkenden Einführung der günstigeren „Lufthansa Betriebsrente" ausnehmen würden *(§ 2 Abs. 1 Satz 3 TV Vereinheitlichung; vgl. dazu BAG 11. August 2009 - 3 AZR 23/08 - BAGE 131, 298)*, die nach der VBL-Satzung bestehenden Anrechte auf Absicherung ihrer Hinterbliebenen ersatzlos entziehen würden. 48

(3) Schließlich ändert auch das Inkrafttreten der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf *(ABl. EG L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16)* am 2. Dezember 2000 nichts zugunsten der Beklagten. Die Richtlinie 2000/78/EG will nach ihrem Art. 1 eine Diskriminierung wegen des Alters ausschließen, soweit die unterschiedliche Behandlung nicht nach Art. 6 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt ist. Die vormals in § 46 Abs. 1 Buchst. b VBL-Satzung bestimmte Altersgrenze „Vollendung des 65. Lebensjahres" stellte - jedenfalls bis zum Inkrafttreten des Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) vom 20. April 2007 *(BGBl. I S. 554)* - mit der Vollendung des 65. Lebensjahres auf den Zeitpunkt ab, zu dem mit einem endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu rechnen war. Die Vollendung des 65. Lebensjahres entsprach der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Anknüpfen an den spätesten Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls „Alter" gab folglich keinen Anlass, von einem Regelungsbedarf in diesem Zusammenhang auszugehen. 49

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO; sie entspricht dem Umfang des jeweiligen Unterliegens und Obsiegens. 50

Zwanziger Spinner Wemheuer

Xaver Aschenbrenner Schüßler

ECLI:DE:BAG:2018:310718.U.3AZR731.16.0