

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 21. März 2017
- 3 AZR 86/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:210317.U.3AZR86.16.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 13. November 2014
- 19 Ca 4518/14 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. November 2015
- 6 Sa 199/15 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Hinterbliebenenversorgung - Tarifauflegung

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 86/16

6 Sa 199/15

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

21. März 2017

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtliche Richterin Nötzel und den ehrenamtlichen Richter Schultz für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18. November 2015 - 6 Sa 199/15 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine betriebliche Hinterbliebenenrente. 1

Der im Juli 1932 geborene und im Dezember 2011 verstorbene Ehemann der Klägerin war von 1956 bis zum Eintritt in den Ruhestand zuletzt als Flugkapitän für die Beklagte tätig. Er war Mitglied der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit e. V. (im Folgenden VC). Die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. (im Folgenden AVH). Das bei der Beklagten für das Cockpitpersonal jeweils geltende Tarifrecht fand auf das Arbeitsverhältnis auch kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. 2

Der verstorbene Ehemann der Klägerin bezog nach der Vollendung des 65. Lebensjahrs auf der Grundlage der bei der Beklagten geltenden Tarifverträge ab dem 1. August 1997 eine Betriebsrente iHv. zuletzt 2.552,63 Euro brutto monatlich. Die Ehe der Klägerin mit dem Verstorbenen wurde im Jahr 1998 geschlossen. 3

Die Beklagte war bis zum 31. Dezember 1994 als Unternehmen des öffentlichen Dienstes Mitglied der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (im Folgenden VBL). Die betriebliche Altersversorgung des verstorbenen Ehemanns der Klägerin richtete sich 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 auch die Hinterbliebenen eine Anwartschaft auf eine Gesamtversorgung erwerben konnten. Im Zuge ihrer 4

Privatisierung endete die Mitgliedschaft der Beklagten in der VBL zum 31. Dezember 1994. Um den Arbeitnehmern weiterhin eine Versorgung entsprechend der Satzung der VBL zu ermöglichen, schloss die Beklagte am 10. Mai 1994 den Ergänzungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 (im Folgenden ErgTV Nr. 3). In diesem war ua. geregelt:

- „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 DLH-/LSG-/CFG-Versorgungstarifvertrages mit der Maßgabe, daß DLH/LSG/CFG anstelle der VBL deren Verpflichtungen nach Maßgabe der jeweils geltenden Satzung übernehmen.“

Für ab dem 1. Januar 1995 eingestellte Arbeitnehmer richtete sich die betriebliche Altersversorgung zunächst nach dem Tarifvertrag „Betriebliche Altersversorgung vom 1. September 1995“. Dieser wurde vom Tarifvertrag Luft-hansa-Betriebsrente für das Cockpitpersonal vom 4. Dezember 2004 (im Folgenden TV Betriebsrente) abgelöst. Der TV Betriebsrente lautet auszugsweise wie folgt:

5

„§ 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 im Zeitpunkt des Todes fortbestanden hat. Der Anspruch auf betriebliche Witwen- oder Witwerrente

besteht solange nur in Höhe von 2/3 der ansonsten zustehenden betrieblichen Witwen- oder Witwerrente, bis der hinterbliebene Ehegatte das 45. Lebensjahr vollendet hat. Die vorgenannte Beschränkung findet keine Anwendung, solange der hinterbliebene Ehegatte selbst erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder mindestens ein in der gesetzlichen Rentenversicherung waisenrentenberechtigtes Kind erzieht.

...

- (5) Die betriebliche Hinterbliebenenrente beträgt für
- a) die Witwe bzw. den Witwer 60 vH,

...

der Betriebsrente, die der verstorbene Versorgungsberechtigte von der Gesellschaft bezogen hat oder bezogen hätte, wenn er zum Zeitpunkt seines Ablebens erwerbsgemindert gewesen wäre.

...

§ 18

In Kraft Treten

- (1) Dieser Versorgungstarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2002 in Kraft. Davon abweichend treten § 10 Absätze (3) bis (5), § 14 Absatz (1) und (2) sowie § 16 mit Wirkung zum 01.01.2005 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 und VC den ErgTV Nr. 3 zum 31. Dezember 2001 bereits gekündigt hatte, schlossen die AVH 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.:

„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 be-

6

stehenden 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 Abs. 1 unmittelbar Berechtigter, haben seine Hinterbliebenen nach Maßgabe der Absätze 1 bis 4 und der Regelungen des Tarifvertrages Lufthansa-Betriebsrente Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen. Die Berechnung dieser Leistungen erfolgt gemäß § 9 Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente auf Grundlage der garantierten Betriebsrente, die der Berechtigte vor seinem Ableben als Altersrente oder wegen voller Erwerbsminderung bezogen hat oder bezogen hätte.

...

Teil V: Schlussbestimmungen

...

§ 18 In-Kraft-Treten

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

Die Satzung der VBL idF der 38., 39., 40. und 41. Satzungsänderung 7
bestimmte hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung ua. Folgendes:

„§ 46

Ausschluss von Ansprüchen

(1) Anspruch auf Versorgungsrente oder Versicherungs-
rente für Witwen besteht nicht, wenn

a) ..., oder

b) die Ehe nach dem Eintritt des Versicherungsfalles ge-
schlossen worden ist und der Verstorbene zur Zeit der
Eheschließung das 65. Lebensjahr vollendet hatte, es sei
denn, dass aus der Ehe ein Kind hervorgegangen ist oder
dass im Zeitpunkt der Eheschließung ein Kind aus einer
früheren Ehe des Verstorbenen der elterlichen Betreuung
bedurfte.“

Die Satzung der VBL vom 19. September 2002 - die rückwirkend zum 8
1. Januar 2001 in Kraft trat (im Folgenden VBL-S 2001) - regelte die Berechtigung für eine Hinterbliebenenversorgung wie folgt:

„§ 38 Betriebsrente für Hinterbliebene

(1) ...

(2) Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer besteht
nicht, wenn die Ehe mit der/dem Verstorbenen weniger als
zwölf Monate gedauert hat, es sei denn, dass nach den
besonderen Umständen des Falles die Annahme nicht
gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende
Zweck der Heirat war, der Witwe/dem Witwer eine Be-
triebsrente zu verschaffen.“

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Zahlung einer Witwenrente ab dem 9
1. Januar 2012 iHv. 60 vH der von ihrem verstorbenen Ehemann zuletzt bezo-
genen Betriebsrente zuzüglich eines jährlichen Steigerungsbetrags iHv. 1 vH
begehrt. Sie hat geltend gemacht, ihrem Anspruch stehe nicht entgegen, dass
ihre Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen worden sei.
Ihre Versorgung richte sich nach § 38 VBL-S 2001. Danach könne die Ehe auch
nach dem Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen sein. Der TV Vereinheit-
lichung habe den Besitzstand wahren sollen. Der Verweis auf § 9 TV Betriebs-
rente sei lediglich für die Berechnung und damit die Höhe der Versorgungsleis-

tungen maßgeblich. Die Einführung einer Spätehenklausel sei zudem unwirksam. Im Übrigen bestehe ein Widerspruch zwischen der durch den TV Vereinheitlichung garantierten Anwartschaft gemäß der am 31. Dezember 2001 geltenden VBL-S 2001 und der in § 9 Abs. 2 Satz 1 TV Betriebsrente geregelten Hinterbliebenenversorgung.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

10

1. die Beklagte zu verurteilen, ihr beginnend ab dem 1. Dezember 2015 monatlich, jeweils zum Monatsersten, eine Hinterbliebenenrente iHv. 1.593,77 Euro und, beginnend ab dem 1. Juli 2016 und ab dem 1. Juli der Folgejahre, jeweils zuzüglich ein Prozent des bis dahin gezahlten Betrags zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum 30. April 2015 rückständige Hinterbliebenenrente iHv. 73.406,21 Euro zu zahlen, zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz,
ab 1. Januar 2012 und ab dem Ersten der Folgemonate bis einschließlich 1. Juni 2012 aus jeweils 1.531,58 Euro,
ab 1. Juli 2012 und ab dem Ersten der Folgemonate bis einschließlich 1. Juni 2013 aus jeweils weiteren 1.546,89 Euro,
ab 1. Juni 2013 und ab dem Ersten der Folgemonate bis einschließlich 1. Juni 2014 aus jeweils weiteren 1.562,36 Euro,
ab 1. Juli 2014 und ab dem Ersten der Folgemonate bis einschließlich 1. Juni 2015 aus jeweils weiteren 1.577,99 Euro und
ab 1. Juli 2015 und ab dem Ersten der Folgemonate bis einschließlich 1. November 2015 aus jeweils weiteren 1.593,77 Euro.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre - auf den Zeitpunkt der Revisionsbegründung im April 2016 ange-

12

passten - Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Hinterbliebenenrente. 13

I. Die Hinterbliebenenversorgung der Klägerin ist nach § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente ausgeschlossen, denn die Ehe der Klägerin mit ihrem verstorbenen Ehemann wurde erst nach dem Eintritt seines Versorgungsfalls geschlossen. § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente ist nach § 13 TV Vereinheitlichung anwendbar. 14

1. Die Regelungen des TV Betriebsrente und des TV Vereinheitlichung galten kraft beiderseitiger Tarifbindung im Rechtsverhältnis des verstorbenen Ehemanns der Klägerin und der Beklagten unmittelbar (§ 3 Abs. 1 iVm. § 4 Abs. 1 TVG). 15

2. Der Anwendung dieser Tarifverträge steht nicht entgegen, dass das Versorgungsverhältnis des verstorbenen Ehemanns der Klägerin nach dessen Eintritt in den Ruhestand durch den TV Vereinheitlichung und den TV Betriebsrente neu geregelt wurde. Die Tarifvertragsparteien können auch tarifliche Regelungen für Versorgungsempfänger vereinbaren. 16

Die Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien erstreckt sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch auf das anschließende Ruhestandsverhältnis. Dies folgt aus Art. 9 Abs. 3 GG. Diese Verfassungsnorm gewährleistet als Teil der Koalitionsfreiheit auch die Tarifautonomie. Das Tarifvertragsgesetz füllt den von der Verfassung vorgegebenen Rahmen lediglich aus. Dessen durch die Verfassungsordnung vorgegebener Zweck ist es, die Tarifautonomie 17

weitgehend zu aktualisieren. Wie sich aus der Formulierung „jedermann“ in Art. 9 Abs. 3 GG ergibt, ist die Tarifautonomie allerdings hinsichtlich ihres persönlichen Anwendungsbereiches nicht auf aktive Arbeitsverhältnisse beschränkt, sondern besteht auch darüber hinaus. Soweit § 1 Abs. 1 TVG Normen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ermöglicht, betrifft dies deshalb auch solche auf das Arbeitsverhältnis bezogene Rechtsnormen, die erst nach dessen Ende wirken oder wirksam werden. Dazu gehören auch Normen, die die betriebliche Altersversorgung regeln (*BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 23 mwN*). Die Tarifmacht der Tarifvertragsparteien ist nicht auf begünstigende Regelungen zugunsten der Betriebsrentner beschränkt. Die Regelungsmacht umfasst auch die Vereinbarung ungünstigerer Bedingungen im Rahmen der allgemeinen Rechtmäßigkeitsanforderungen (*vgl. BAG 11. August 2009 - 3 AZR 23/08 - Rn. 29, BAGE 131, 298*).

3. Der verstorbene Ehemann der Klägerin unterfiel auch dem persönlichen Anwendungsbereich des TV Vereinheitlichung. Nach § 1 Abs. 1 TV Vereinheitlichung galt dieser Tarifvertrag für alle aktiven und ehemaligen Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Beklagten, die - wie der verstorbene Ehemann der Klägerin - 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. 18

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

4. 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, 18. Februar 2014 - 3 AZR 808/11 - Rn. 29*). Die in § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung enthaltene Verweisung auf § 9 TV Betriebsrente ist - entgegen der Auffassung der Klägerin - eine Rechtsgrundverweisung. Des- 20

halb erfordert der Anspruch auf Witwenrente, dass auch die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente erfüllt sind.

a) Bereits der Wortlaut von § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung spricht dafür, dass eine Hinterbliebenenversorgung nur zu gewähren ist, wenn die Vorgaben von § 9 TV Betriebsrente erfüllt sind. 21

aa) Nach § 13 Abs. 5 Satz 1 TV Vereinheitlichung haben Hinterbliebene bei Eintritt des Nachversorgungsfalls „nach Maßgabe“ der Absätze 1 bis 4 und der Regelungen des TV Betriebsrente Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen. Der Begriff „Maßgabe“ bezeichnet nach dem gebräuchlichen Wortverständnis „einer Sache entsprechend, gemäß“ (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 5. Aufl. Stichwort „Maßgabe“*). Es kommt mithin auf den Regelungsinhalt der Absätze 1 bis 4 sowie des TV Betriebsrente an. Damit müssen zur Begründung eines Anspruchs auf Hinterbliebenenversorgung die jeweiligen Tatbestandsvoraussetzungen der in Bezug genommenen Regelungen erfüllt sein. 22

bb) § 13 Abs. 5 Satz 2 TV Vereinheitlichung stützt dieses Verständnis. Danach erfolgt die „Berechnung“ der Leistungen gemäß § 9 TV Betriebsrente auf Grundlage der garantierten Betriebsrente. Diese ist in § 13 Abs. 2 Satz 1 TV Vereinheitlichung definiert. Hierbei handelt es sich um die Rente iSd. § 13 Abs. 1 TV Vereinheitlichung. Insofern enthält § 13 Abs. 5 Satz 2 TV Vereinheitlichung lediglich die Klarstellung, dass für die Berechnung der Höhe der Hinterbliebenenrente auf die im TV Vereinheitlichung definierte garantierte Betriebsrente abzustellen ist. Damit haben die Tarifvertragsparteien verdeutlicht, dass § 13 Abs. 5 Satz 1 TV Vereinheitlichung die Voraussetzungen für die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung regelt, während § 13 Abs. 5 Satz 2 TV Vereinheitlichung nur Vorgaben für deren Berechnung enthält. 23

b) Dieses Ergebnis wird durch die Systematik des TV Vereinheitlichung gestützt. 24

(aa) § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung regelt die Ansprüche der Hinterbliebenen von Mitarbeitern, die vor dem 2. Januar 2002 Leistungen einer VBL- 25

gleichen Versorgungsrente bezogen haben (*vgl. § 2 Abs. 1 Satz 3 TV Vereinheitlichung*). Zwar befindet sich die Regelung des § 13 TV Vereinheitlichung in dem mit dem Titel „Ehemalige Mitarbeiter und Hinterbliebene“ überschriebenen Teil III des Tarifvertrags. Die Norm erfasst aber nicht sämtliche ehemaligen Mitarbeiter, sondern nur diejenigen, die bereits vor dem 2. Januar 2002 eine VBL-gleiche Versorgungsrente bezogen haben. Für die anderen Mitarbeiter, die am 1. Januar 2002 noch aktive Beschäftigte der Beklagten waren (*§ 2 Abs. 1 Satz 1 TV Vereinheitlichung*) oder die mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden sind (*§ 2 Abs. 1 Satz 2 TV Vereinheitlichung*), richten sich die Anforderungen für die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung nach dem TV Betriebsrente unter Berücksichtigung der im TV Vereinheitlichung enthaltenen Modifikationen. Diese Systematik findet sich auch in § 13 TV Vereinheitlichung.

Dementsprechend bestimmt § 13 Abs. 1 Satz 1 TV Vereinheitlichung, dass die VBL-gleichen Versorgungsrenten der ehemaligen Arbeitnehmer und deren Hinterbliebenen mit Rentenbeginn vor dem 2. Januar 2002 auf der Grundlage der VBL-S 40 zu berechnen sind. Hieran knüpft § 13 Abs. 5 Satz 1 TV Vereinheitlichung an. Stirbt ein nach Absatz 1 unmittelbar Berechtigter, bestimmen sich die Ansprüche seiner Hinterbliebenen nach dieser Norm.

26

(bb) Für dieses Verständnis spricht auch, dass die von den Versorgungsberechtigten bereits vor dem 2. Januar 2002 bezogenen Versorgungsrenten nicht in den TV Betriebsrente überführt wurden; die Berechnung dieser Versorgungsrenten erfolgt auch weiterhin nach der VBL-S 40. Bei der Hinterbliebenenversorgung unterscheidet § 13 TV Vereinheitlichung zwischen denjenigen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen, die bereits vor dem 2. Januar 2002 Hinterbliebenenrenten bezogen haben und denjenigen, die erst ab dem 2. Januar 2002 Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben. Für die erste Gruppe bleibt es bei den bisherigen Regelungen einschließlich der Berechnung auf der Grundlage der VBL-S 40 (*§ 13 Abs. 1 TV Vereinheitlichung*). Die Hinterbliebenenversorgung von Versorgungsberechtigten, bei denen der Nachversorgungsfall (Tod des unmittelbar Versorgungsberechtigten) erst nach dem 1. Januar 2002 einge-

27

treten ist, richtet sich nach § 13 Abs. 5 TV Vereinheitlichung iVm. § 9 TV Betriebsrente. Folglich werden bereits laufende Leistungen unabhängig davon, ob sie dem unmittelbar Versorgungsberechtigten oder dessen Hinterbliebenen gewährt werden, nicht in den TV Betriebsrente überführt. Tritt hingegen der Nachversorgungsfall nach dem 1. Januar 2002 ein, richten sich die Versorgungsrenten seiner Hinterbliebenen nach dem TV Betriebsrente.

c) Auch Sinn und Zweck des TV Vereinheitlichung sprechen für das vom Wortlaut vorgegebene Verständnis. Die Tarifvertragsparteien wollten - wie Absatz 3 der Präambel zeigt - die unterschiedlichen im Lufthansa-Konzern bestehenden Versorgungssysteme zusammenführen. Hierzu sollten die Anwartschaften und bestehenden Ansprüche auf künftige Versorgungsleistungen auf bzw. aus VBL-gleicher Zusatzversorgung in die „Lufthansa-Betriebsrente“ und damit in den TV Betriebsrente überführt werden und keine dynamischen Verweisungen auf das in seiner Entwicklung ungewisse VBL-Satzungsrecht enthalten. Deshalb verweist der TV Vereinheitlichung durchweg statisch auf die VBL-S 40. 28

5. Die im TV Vereinheitlichung enthaltene Bezugnahme auf die VBL-S 40 und § 9 TV Betriebsrente kann mangels einer planwidrigen Regelungslücke auch nicht durch eine Bezugnahme auf die - eine Hinterbliebenenversorgung vorliegend nicht ausschließende - VBL-S 2001 ersetzt werden. Die Tarifvertragsparteien haben bei Abschluss des TV Vereinheitlichung und des TV Betriebsrente nicht übersehen, dass die VBL-S 2001 rückwirkend zum 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist. Die Präambel des TV Vereinheitlichung zeigt vielmehr, dass die Tarifvertragsparteien die Änderungen des VBL-Satzungsrechts kannten. Folglich scheidet auch die Annahme einer tariflichen Regelungslücke, die im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung im Sinne der Klägerin geschlossen werden könnte (*vgl. dazu BAG 23. April 2013 - 3 AZR 23/11 - Rn. 29*), aus. Die Tarifvertragsparteien wollten die mit der VBL-S 2001 einsetzende Neuausrichtung der VBL-Versorgung gerade nicht für die Beklagte übernehmen. 29

II. Der TV Vereinheitlichung hat entgegen der Auffassung der Klägerin nicht in ihre Rechte nach der VBL-S 2001 eingegriffen. Eine unzulässige Rückwirkung des TV Vereinheitlichung liegt deshalb nicht vor. Die VBL-S 2001 vom 19. September 2002 trat zwar rückwirkend zum 1. Januar 2001 in Kraft. Allerdings war der das Satzungsrecht der VBL dynamisch in Bezug nehmende ErgTV Nr. 3 durch die VC bereits zum 31. Dezember 2001 gekündigt worden und damit die Dynamik in der Bezugnahme zu diesem Zeitpunkt beendet. 30

1. Enthält ein Tarifvertrag eine dynamische Verweisung auf einen anderen Tarifvertrag (oder ein Gesetz), so endet die Dynamik mit dem Tarifende und damit mit dem Beginn des Nachwirkungszeitraums. Für die Einbeziehung nachlaufender Änderungen des in Bezug genommenen Tarifvertrags fehlt jede Geltungslegitimation. Die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG ist statisch (*BAG 12. Dezember 2007 - 4 AZR 996/06 - Rn. 25, BAGE 125, 169; vgl. auch Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 808; Däubler TVG/Bepler 4. Aufl. § 4 Rn. 999*). Ein Arbeitgeber ist an nach der Beendigung des Tarifvertrags und damit nach Eintritt der Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG vereinbarte Änderungen des Tarifvertrags oder des dynamisch in Bezug genommenen Tarifvertrags nicht mehr gebunden, auch wenn diese Änderungen zurückwirken (*vgl. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 - Rn. 26, BAGE 124, 123*). Dies gilt jedenfalls auch bei einer Verweisung auf die Satzungen der VBL, die ihrerseits auf tariflichen Regelungen beruhen. 31

2. Die VBL-S 2001 wurde erst am 19. September 2002 erlassen und am 3. Januar 2003 im Bundesanzeiger veröffentlicht; sie trat rückwirkend zum 1. Januar 2001 in Kraft. Zum Zeitpunkt der Neufassung der VBL-S 2001 war jedoch die Dynamik im ErgTV Nr. 3 aufgrund dessen Kündigung zum 31. Dezember 2001 bereits beendet. Sie konnte deshalb nicht mehr zu einer Anwendung der VBL-S 2001 führen. 32

III. Die in § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente enthaltene Spätehenklausel ist wirksam, sie verstößt weder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 GG oder gegen Art. 6 GG. 33

1. § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente ist nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam und verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Die Voraussetzung, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim unmittelbar versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen worden sein muss, ist im Hinblick auf das Ziel, die Leistungspflichten des Arbeitgebers auf Risiken zu begrenzen, die vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim Versorgungsberechtigten angelegt waren, angemessen und erforderlich (vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 22 ff., BAGE 146, 200). Werden - wie vorliegend - Ungleichbehandlungen gerügt, die an verpönte Merkmale iSd. § 1 AGG anknüpfen, enthält Art. 3 Abs. 1 GG keine weiter gehenden Anforderungen als § 3 Abs. 1 AGG (vgl. BAG 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 84, BAGE 134, 89). 34

2. Die Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung durch § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente begegnet auch vor dem Hintergrund des grundgesetzlichen Schutzes von Ehe und Familie durch Art. 6 GG keinen Bedenken. Die in § 9 Abs. 2 TV Betriebsrente enthaltene Anforderung, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim unmittelbar Versorgungsberechtigten geschlossen worden sein muss, widerspricht nicht dem Verbot des Art. 6 Abs. 1 GG, die Ehe zu schädigen oder sonst zu beeinträchtigen. Ehepartnern entsteht durch diese Einschränkung kein Nachteil, den sie ohne die Heirat nicht gehabt hätten. Das Ausbleiben eines erhofften Vorteils ist kein rechtlicher Nachteil (vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 46, BAGE 146, 200). Aus Art. 6 Abs. 1 GG folgt keine Pflicht, dem überlebenden Ehegatten eine Hinterbliebenenrente zu gewähren (vgl. BVerfG 1. März 2010 - 1 BvR 2584/06 - Rn. 18, BVerfGK 17, 120). 35

IV. Auch aus der vertraglichen Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag des verstorbenen Ehemanns der Klägerin ergibt sich nichts Weitergehendes. 36

Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die bei der Beklagten geltenden Tarifverträge für das Cockpitpersonal verweist auf die in Bezug genommenen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung. Damit erfasst die Verweisklausel den ErgTV Nr. 3 nur in der Fassung und mit den Wirkungen, die er bei Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Dezember 2001 hatte. Dessen dyna- 37

mische Inbezugnahme des jeweils geltenden VBL-Satzungsrechts endete mit dem Wirksamwerden der von der VC zum 31. Dezember 2001 ausgesprochenen Kündigung. Die nach dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung erfolgten (rückwirkenden) Änderungen des VBL-Satzungsrechts werden folglich auch von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel nicht mehr erfasst.

V. Soweit die Klägerin erstmals in der Revision geltend macht, die in § 46 VBL-S 40 enthaltene Spätehenklausel habe ihrerseits bereits gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und den Gleichheitssatz verstoßen, führt sie damit einen neuen Streitgegenstand in das Verfahren ein. Dies ist im Revisionsverfahren nicht mehr möglich (*vgl. BAG 10. März 2015 - 3 AZR 36/14 - Rn. 19 ff.*). 38

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 39

Zwanziger

Spinner

Ahrendt

Silke Nötzel

Schultz