

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 668/15

16 Sa 1952/14

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

25. April 2017

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Schepers und Aschenbrenner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 14. Juli 2015 - 16 Sa 1952/14 - aufgehoben, soweit es der Berufung der Beklagten stattgegeben hat.

Auf die Berufung der Beklagten wird unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. August 2014 - 29 Ca 8096/14 - teilweise abgeändert und der Tenor zu 1) des arbeitsgerichtlichen Urteils insgesamt - auch zur Klarstellung - wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine ununterbrochene Loss-of-Licence-Versicherung zu verschaffen, die auch bei Eintritt des Versicherungsfalls vor der Vollendung des 60. Lebensjahres Leistungen in der von § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 vorgesehenen Höhe bis zum Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen nach § 5 des Versorgungstarifvertrags zwischen der Beklagten und der Vereinigung Cockpit e. V. vom 1. Dezember 2010 längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt. Im Übrigen wird der Klageantrag zu 1. abgewiesen.

Die Kosten der Revision hat die Beklagte zu tragen. Die Kosten der Vorinstanzen haben der Kläger zu 17/100 und die Beklagte zu 83/100 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Dauer der Versicherungsleistungen bei einer tarifvertraglich geregelten Berufsunfähigkeitsabsicherung. 1

Der im Februar 1974 geborene Kläger ist bei der Beklagten, einem Luftfahrtunternehmen, als Verkehrsflugzeugführer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit seit seinem Inkrafttreten am 1. Januar 2010 der Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Cockpitpersonal Air Berlin (im Folgenden MTV Nr. 2) Anwendung. Dieser enthält ua. folgen- 2

de Bestimmungen, die im Wesentlichen bereits in dem vorher ab dem 1. August 2007 geltenden MTV Nr. 1 vom 6. August 2007 enthalten waren:

„§ 31 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung richtet sich nach einem gesonderten Tarifvertrag.

§ 32 Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung

...

- (3) Der Arbeitgeber schließt für den Arbeitnehmer eine Berufsunfähigkeitsversicherung (sog. Loss of Licence) ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit mit folgenden Leistungen ab:

Copilot:

Todesfall: EUR 27.000,00
Berufsunfähigkeit (aus medizinischen Gründen): EUR 1.000,00 monatl.

Kapitän:

Todesfall: EUR 54.000,00
Berufsunfähigkeit (aus medizinischen Gründen): EUR 1.548,00 monatl.

- (4) Die jeweiligen Versicherungspolicen können beim Arbeitgeber eingesehen werden.

...

§ 47 Erreichen der Altersgrenze

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem die Zahlung einer Altersrente durch den gesetzlichen Rentenversicherungsträger beginnt. Das Arbeitsverhältnis endet jedoch spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

...

§ 48 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verlustes der Flugtauglichkeit

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn durch fliegerärztliche Untersuchung festgestellt ist, dass der Arbeitnehmer wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann; Beendigungszeitpunkt ist der Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der fliegerärztlich festgestellten Fluguntaug-

lichkeit an den Betroffenen. Fluguntauglichkeit in diesem Sinne ist das auf einem unbehebbaaren oder aller Wahrscheinlichkeit nach unbehebbaaren körperlichen Mangel beruhende Unvermögen, eine fliegerische Tätigkeit auszuüben.

§ 49 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verlustes der behördlichen Erlaubnisscheine

- (1) Verliert ein Arbeitnehmer die Berechtigung zur Ausübung seiner fliegerischen Tätigkeit durch Verfall oder Entzug der behördlichen Erlaubnis, Berechtigung oder Bestätigung aus anderen Gründen, als aus denen körperlicher Untauglichkeit im Sinne des § 48 dieses Tarifvertrages, so entfällt mit dem Tage des Verlustes jeder Vergütungsanspruch, es sei denn, der Arbeitgeber hat den Verlust der Erlaubnis, Berechtigung oder Bestätigung zu vertreten.

...

§ 51 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits binnen einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Wird diese Ausschlussfrist versäumt oder sind nach Beendigung mehr als sechs Monate verstrichen, so können Ansprüche nicht mehr geltend gemacht werden.“

Nach dem auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ebenfalls kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit anwendbaren Versorgungstarifvertrag vom 1. Dezember 2010 (im Folgenden VTV) sagt die Beklagte ihrem Cockpitpersonal Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Alter und im Fall des Todes zu. Diese Leistungen werden von einer Unterstützungskasse erbracht, die entsprechende Rückdeckungsversicherungen bei einem Lebensversicherungsunternehmen abschließt. § 5 VTV bestimmt:

3

„§ 5 Altersversorgung

- (1) Der Versorgungsberechtigte erhält ab dem Pensionierungszeitpunkt ein einmaliges Versorgungskapital. Die Höhe des Versorgungskapitals teilt die Unterstützungskasse dem Versorgungsberechtigten mit.
- (2) Pensionierungszeitpunkt ist die Vollendung des 65. Lebensjahres. Voraussetzung für den Bezug des Versorgungskapitals ist das vorherige Ausscheiden aus den Diensten der Air Berlin.

- (3) Bezieht der Versorgungsberechtigte die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in voller Höhe oder scheidet der Arbeitnehmer nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten der Air Berlin aus, so kann er das Versorgungskapital bereits von diesem Zeitpunkt an verlangen. Die Höhe des Versorgungskapitals ergibt sich aus der versicherungstechnischen Umsetzung.“

Bereits im März 2001 hatte die Beklagte mit der A-AG einen Gruppenversicherungsvertrag mit Wirkung ab dem 1. Januar 2001 geschlossen. Danach endet der Versicherungsschutz im Falle der Berufsunfähigkeit mit der Vollendung des 60. Lebensjahres. Daneben schließt die Beklagte für diejenigen Flugzeugführer, die nach der Vollendung ihres 60. Lebensjahres noch bei ihr beschäftigt sind, eine sog. Air Berlin Loss of Licence (LOL) 65-Versicherung. Diese Versicherung wird jeweils für die Dauer eines Jahres abgeschlossen und erbringt Rentenleistungen bei Eintritt des Versicherungsfalles bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

4

Die Beklagte erteilte dem Kläger unter dem Datum des 3. April 2007 eine Bescheinigung über den Abschluss einer Lebensversicherung. Danach erhält er bei Eintritt der Berufsunfähigkeit vor dem 1. März 2034 eine monatliche Rente iHv. 1.547,79 Euro. Diese wird längstens bis zum 28. Februar 2034 und damit bis zum Ablauf des Monats gewährt, in dem er das 60. Lebensjahr vollenden wird.

5

Mit seiner Klage hat der Kläger - soweit für die Revision von Interesse - die Verschaffung einer Loss-of-License-Versicherung (im Folgenden LoL-Versicherung) begehrt, die auch bei Eintritt des Versicherungsfalles vor der Vollendung des 60. Lebensjahres Leistungen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erbringt.

6

Der Kläger hat geltend gemacht, er habe nach § 32 MTV Nr. 2 einen Anspruch auf eine Absicherung bei Berufsunfähigkeit, die auch bei Eintritt des Versorgungsfalles vor der Vollendung des 60. Lebensjahres Leistungen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erbringt. Eine Beschränkung der Leistungserbringung auf die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres führe zu einer

7

vom MTV Nr. 2 nicht vorgesehenen Versorgungslücke bei den Arbeitnehmern, die vor der Vollendung des 60. Lebensjahres berufsunfähig würden. Ein solches Verständnis der tariflichen Regelung würde im Übrigen eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters bewirken. Sein Anspruch sei weder verjährt noch nach § 51 MTV Nr. 2 verfallen.

Der Kläger hat - soweit in der Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt 8

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine ununterbrochene Loss-of-Licence-Versicherung zu verschaffen, welche auch bei Eintritt eines Versicherungsfalles vor Vollendung des 60. Lebensjahres bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres Leistungen entsprechend § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 für das Cockpitpersonal Air Berlin erbringt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, 9 die Klage sei bereits unzulässig, jedenfalls unbegründet. Der MTV Nr. 2 enthalte zwar die Verpflichtung der Beklagten zum Abschluss einer LoL-Versicherung für ihre Mitarbeiter. Der Tarifvertrag treffe jedoch keine Aussage zur Leistungsdauer. Eine Absicherung bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres sei üblich und nach den tariflichen Regelungen ausreichend. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Benachteiligung wegen des Alters wäre jedenfalls gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im noch rechtshängigen Umfang stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil insoweit abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag zu 1. weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist überwiegend begründet. Die zulässige 11 Klage ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - im Wesentlichen begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger eine ununterbrochene LoL-Versicherung zu verschaffen, die auch bei Eintritt des Versicherungsfalles

vor der Vollendung des 60. Lebensjahres Leistungen in der von § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 vorgesehenen Höhe bis zum Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen des § 5 VTV, längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, gewährt. Dieser Anspruch ergibt sich unmittelbar aus dem MTV Nr. 2.

I. Die Klage ist in der gebotenen Auslegung zulässig. Sie ist auf die Verschaffung einer Absicherung für den Versorgungsfall „Berufsunfähigkeit“ gerichtet. Der Klageantrag betrifft ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis und der Kläger verfügt über ein berechtigtes Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung. 12

1. Mit seiner Klage verfolgt der Kläger - jedenfalls seit der vom Arbeitsgericht in der mündlichen Verhandlung am 20. August 2014 angeregten Klarstellung - einen sog. Verschaffungsanspruch. Es geht dem Kläger nicht um die Einhaltung des Durchführungsweges - Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung als Direktversicherung -, sondern um die Absicherung des für ihn als Piloten bestehenden Risikos der Berufsunfähigkeit (Loss-of-Licence) vor der Vollendung des 60. Lebensjahres. Er will erreichen, dass er im Falle des Eintritts eines entsprechenden Versorgungsfalls vor der Vollendung des 60. Lebensjahres Leistungen in der nach § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 vorgesehenen Höhe bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erhält. Ob diese Leistungen von einer von der Beklagten zu seinen Gunsten abgeschlossenen Direktversicherung erbracht werden oder von der Beklagten selbst, ist für den Kläger nicht mehr entscheidend. 13

2. Der für den Fall des Eintritts der Berufsunfähigkeit (Loss-of-Licence) vor der Vollendung des 60. Lebensjahres begehrte Verschaffungsanspruch betrifft ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis und der Kläger hat an einer entsprechenden Feststellung auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Der im Februar 1974 geborene Kläger, bei dem derzeit keine Anhaltspunkte für eine entsprechende Berufsunfähigkeit bestehen, kann den Klageantrag bereits heute zulässigerweise stellen. Sollte der Kläger mit seiner Klage unterliegen, bestünde für ihn ggf. die Notwendigkeit, für den Fall der Berufsunfähigkeit Eigenvorsorge für die Zeit zwischen der Vollendung des 14

60. Lebensjahres und dem Eintritt in die Altersrente, jedenfalls aber bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu treffen. Durch die Feststellungsklage kann das Rechtsverhältnis - beschränkt auf den streitigen Punkt - abschließend geklärt werden (*vgl. BAG 27. Mai 2008 - 3 AZR 893/06 - Rn. 23*).

3. Der Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit des Feststellungsantrags nicht entgegen. Der vom Kläger geltend gemachte Verschaffungsanspruch begründet Leistungspflichten des Arbeitgebers erst, wenn der Versorgungsfall eingetreten ist. Das ist vorliegend nicht der Fall. 15

II. Die Revision ist überwiegend begründet. Dem Kläger steht ein tarifvertraglicher Anspruch auf Verschaffung eines Berufsunfähigkeitsschutzes zu, der bei Eintritt des Versorgungsfalls vor der Vollendung des 60. Lebensjahres eine monatliche Zahlung bis höchstens zur Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht. Bei der LoL-Versicherung handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung iSd. Betriebsrentengesetzes. Der Anspruch folgt aus dem MTV Nr. 2. Er ist jedoch auf den Zeitraum begrenzt, bis ein Anspruch auf Alterssicherung nach dem VTV entsteht. Dieser tarifliche Anspruch ist weder verjährt noch verfallen. 16

1. Die Auslegung von § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 ergibt, dass der Kläger Anspruch auf eine Absicherung des Risikos der Berufsunfähigkeit bis zum Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ nach § 5 VTV, längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres hat, unabhängig davon, ob der Versorgungsfall „Berufsunfähigkeit“ vor oder nach der Vollendung des 60. Lebensjahres eintritt. 17

a) Die vom Kläger begehrte Absicherung seines Berufsunfähigkeitsrisikos ist eine Invaliditätsversorgung iSd. Betriebsrentengesetzes und damit betriebliche Altersversorgung und keine Übergangsversorgung. 18

aa) Für die rechtliche Einordnung ist es unerheblich, ob eine Leistung als betriebliche Altersversorgung bezeichnet wird (*BAG 10. August 1993 - 3 AZR 69/93 - zu I 1 der Gründe, BAGE 74, 55*). Entscheidend ist vielmehr der objektive Inhalt der zugesagten Leistungen. Die rechtlich zutreffende Einordnung richtet sich allein danach, ob die im Betriebsrentengesetz abschließend aufgezähl-

ten Voraussetzungen für eine betriebliche Altersversorgung erfüllt sind. Dazu muss die Zusage einem Versorgungszweck dienen, die Leistungspflicht nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis (Alter, Invalidität oder Tod) ausgelöst werden und es muss sich um die Zusage eines Arbeitgebers aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses handeln (*st. Rspr. BAG 20. September 2016 - 3 AZR 411/15 - Rn. 15 mwN; 28. Oktober 2008 - 3 AZR 317/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 128, 199*). Ferner muss die Versorgungszusage den Lebensstandard des Arbeitnehmers nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbs- oder Berufsleben sichern (*vgl. BAG 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - zu A der Gründe*). Ein betriebsrentenrechtlicher Versorgungszweck wird erfüllt, wenn durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz angesprochenes Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebigerisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätsversorgung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab (*vgl. BAG 20. September 2016 - 3 AZR 411/15 - Rn. 15 mwN; 12. Dezember 2006 - 3 AZR 476/05 - Rn. 33, BAGE 120, 330*). Ein allgemeiner Begriff der Invalidität nach dem Betriebsrentengesetz besteht nicht. Folglich kann in einer Versorgungsordnung der Begriff der Invalidität festgelegt und die Anspruchsvoraussetzungen einer Invaliditätsrente enger als im gesetzlichen Rentenversicherungsrecht beschrieben werden (*vgl. BAG 16. März 2010 - 3 AZR 594/09 - Rn. 27, BAGE 133, 289*).

bb) Mit einer Übergangsversorgung wird ein anderer Zweck verfolgt als mit der betrieblichen Altersversorgung. Eine Übergangsversorgung dient dazu, Versorgungslücken zu schließen, die aus dem tarifvertraglich vorgesehenen vorzeitigen Ausscheiden von Cockpitpersonal aus dem Arbeitsverhältnis entstehen. Die Arbeitnehmer sollen sozial abgesichert werden, weil ihnen durch die Einführung einer tarifvertraglichen Altersgrenze die Weiterarbeit versagt wird. Es soll nur die Situation überbrückt werden, dass die Arbeitnehmer nicht mehr im Cockpit tätig sein dürfen (*vgl. BAG 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - zu A der Gründe*). Für die rechtliche Einordnung ist die Leistungshöhe nicht entscheidend (*BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 783/07 - Rn. 19*).

20

cc) Entgegen der Ansicht der Beklagten dient die Berufsunfähigkeitsversicherung nicht der Absicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit. Die LoL-Versicherung in § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 ist nicht in ein System der Übergangsversorgung eingebunden, sondern deckt das biometrische Risiko der Invalidität infolge Berufsunfähigkeit ab. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff der Berufsunfähigkeit in § 32 Abs. 3 iVm. § 48 MTV Nr. 2 eigenständig definiert. Berufsunfähigkeit iSd. § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 ist durch den Verlust der Fluglizenz aus medizinischen Gründen gekennzeichnet (Loss-of-Licence). Damit knüpft der MTV Nr. 2 an das biometrische Risiko Invalidität an. 21

Die Absicherung bei Arbeitslosigkeit ist nicht das Ziel der Tarifvertragsparteien. Zwar führt der Verlust der Fluglizenz auch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 47, 48 MTV Nr. 2), wenn durch fliegerärztliche Untersuchung festgestellt ist, dass der Arbeitnehmer wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. In anderen Fällen jedoch führt der Verlust der Fluglizenz nicht zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern lediglich zum Recht der ordentlichen Kündigung (§ 49 Abs. 2 MTV Nr. 2). Damit sind ausschließlich unbehebbar körperliche Einschränkungen Anknüpfungspunkt für die Leistungen bei Berufsunfähigkeit. 22

b) Nach § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 hat der Kläger Anspruch auf eine Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos (Loss-of-Licence) auch bei Eintritt des Versorgungsfalls vor der Vollendung des 60. Lebensjahres bis zum Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ nach dem VTV, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. 23

aa) Tarifverträge sind wegen ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei einem unbestimmten Wortsinn sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit dies im Text seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauch- 24

baren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 267/14 - Rn. 22; 9. Oktober 2012 - 3 AZR 539/10 - Rn. 21).

bb) Der Wortlaut von § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 verlangt den Abschluss einer LoL-Versicherung. Die Vorschrift enthält jedoch keine ausdrückliche Aussage, bis zu welchem Lebensalter Leistungen der Versicherung vorgesehen sind. Sie sieht keine Begrenzung auf die Vollendung des 60. Lebensjahres vor. 25

cc) Die Systematik der tariflichen Regelungen spricht dagegen, dass solche Leistungen lediglich bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres zu erbringen sind. 26

(1) § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 verpflichtet den Arbeitgeber, für den Arbeitnehmer eine Berufsunfähigkeitsversicherung (LoL-Versicherung) ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit abzuschließen. Für Kapitäne ist ein monatlicher Rentenbetrag im Fall der Berufsunfähigkeit aus medizinischen Gründen iHv. 1.548,00 Euro vorgesehen. Eine Beschränkung des Versicherungsschutzes bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres ist in § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 nicht enthalten. Auch die weiteren Regelungen des MTV Nr. 2 sehen eine solche Begrenzung nicht vor. § 47 MTV Nr. 2, der das Erreichen der Altersgrenze regelt, bestimmt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Beginn des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, spätestens auf die Vollendung des 65. Lebensjahres. Ein Anknüpfen an die Vollendung des 60. Lebensjahres ist damit nicht festgelegt. 27

Auch der VTV sieht eine solche Beschränkung nicht vor. § 5 Abs. 1 und Abs. 2 VTV legen die feste Altersgrenze für den Beginn der Versorgungsleistungen bezüglich des Versorgungsfalls „Alter“ auf die Vollendung des 65. Lebensjahres fest. § 5 Abs. 3 VTV befasst sich mit der vorgezogenen Inanspruchnahme des Versorgungskapitals. Danach kann ein Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in voller Höhe bezieht oder nach der Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten ausscheidet, das Versorgungskapital bereits von diesem Zeitpunkt an verlangen. Auch darin liegt keine Begrenzung der Leistungspflicht auf die Vollendung des 60. Lebensjahres. 28

(2) Dies entspricht auch dem Zweck einer Berufsunfähigkeitsversicherung, den betreffenden Arbeitnehmer gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit abzusichern. Dieses Bedürfnis endet erst mit Eintritt in den Altersruhestand, weil zu diesem Zeitpunkt der Lebensstandard über die gesetzliche Altersrente und ggf. die betriebliche Altersrente bzw. das Versorgungskapital abgesichert ist. 29

(3) Für eine Begrenzung der Leistungen bei Berufsunfähigkeit auf die Vollendung des 60. Lebensjahres fehlen hingegen jegliche Anhaltspunkte. Weder ist bei Erreichen dieses Lebensalters die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen noch endet die Fluglizenz. Es gibt lediglich Einschränkungen in der Verwendung der Piloten. Die Gültigkeitsdauer der Tauglichkeitszeugnisse beträgt dann lediglich noch sechs Monate statt zwölf Monate (*vgl. MED.A.045 a*) (2) *im Anhang IV der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 der Kommission vom 3. November 2011, ABl. L 311 vom 25. November 2011 S. 1*). Ob die Beklagte Piloten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, nur als Mitglied einer Flugbesatzung, die aus mehreren Piloten besteht, einsetzen kann, bei der die anderen Piloten die Altersgrenze noch nicht erreicht haben, liegt in ihrer Risikosphäre. Der MTV Nr. 2 trifft für diesen Fall keine gesonderte Regelung. 30

dd) Sinn und Zweck der LoL-Versicherung ergeben, dass nur der Zeitraum bis zum Eintritt der Leistungsvoraussetzungen des § 5 VTV abzusichern ist. 31

(1) Zweck einer Invaliditätsversicherung wie der vorliegend vorgesehenen LoL-Versicherung ist es, das sich aus der Invalidität ergebende Risiko abzusichern. Dieses Risiko verwirklicht sich bei fortbestehender Invalidität solange, bis der Versorgungsfall „Alter“ eingetreten ist und sich damit das „Langlebigerisiko“ unabhängig von der Invalidität verwirklicht. Das ist der Fall, wenn die Leistungsvoraussetzungen des § 5 VTV erfüllt sind. 32

Nach § 5 Abs. 1 VTV erhält der Pensionsberechtigte ab dem Pensionierungszeitpunkt ein einmaliges Versorgungskapital. Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 VTV ist der Pensionierungszeitpunkt die Vollendung des 65. Lebensjahres. Nach § 5 Abs. 2 Satz 2 VTV ist Voraussetzung für den Bezug des Versorgungskapitals das vorherige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Nach § 5 Abs. 3 VTV kann das Versorgungskapital auch schon ab der Vollendung des 60. Lebens-

jahres in Anspruch genommen werden, wenn der Versorgungsberechtigte die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in voller Höhe bezieht oder nach der Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten ausscheidet. Mit der letzten Regelung ist ein Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme der Altersversorgungsleistung geregelt, der über den in § 6 BetrAVG geregelten Fall hinausgeht, weil es letztlich dem Versorgungsberechtigten freisteht, nach der Vollendung des 60. Lebensjahres auch ohne Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung die Altersversorgungsleistung in Anspruch zu nehmen. Die Invaliditätsleistungen nach § 32 Abs. 3 MTV Nr. 2 sind von der Beklagten deshalb nur bis zu dem Zeitpunkt zu leisten, zu dem eine Versorgung im Alter nach dem VTV erfolgt.

(2) Es spricht allerdings viel dafür, dass ein Invaliditätsrisiko grundsätzlich auch zeitlich befristet abgesichert werden kann, um eine berufliche Umorientierung infolge der Verwirklichung des Invaliditätsrisikos zu ermöglichen. Soweit dieser Zweck mit einer Invaliditätsabsicherung verfolgt wird, wäre jedoch ein konkreter Zeitraum abzusichern und nicht der Zeitraum bis zu einem vor dem Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ liegenden Zeitpunkt unabhängig von der Dauer der Absicherung. Eine solche befristete Absicherung ist im MTV Nr. 2 auch nach Auffassung der Beklagten nicht erfolgt. 34

ee) Auch aus der Tarifgeschichte und dem Gruppenversicherungsvertrag ergibt sich nichts zugunsten der Beklagten. 35

(1) Lassen Wortlaut und tarifvertraglicher Gesamtzusammenhang zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen (*vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 10 AZR 731/14 - Rn. 12*). 36

(2) Es kann dahinstehen, ob die Auslegung von § 32 MTV Nr. 2 nicht bereits zu einem zweifelsfreien Ergebnis führt. Aus den von der Beklagten vorgetragenen Umständen im Zusammenhang mit dem Abschluss des MTV Nr. 1 und des MTV Nr. 2 ergibt sich nichts Gegenteiliges. 37

(a) Nach dem Vortrag der Beklagten wurde der Gruppenversicherungsvertrag mit Wirkung zum 1. Januar 2001 und damit bereits vor dem Inkrafttreten des MTV Nr. 1 am 1. August 2007 geschlossen. Die Tarifvertragsparteien hätten den Inhalt der Versicherungspolicen akzeptiert. In § 27 Abs. 4 MTV Nr. 1 sei auf die Versicherungspolicen Bezug genommen worden. Die Tarifvertragsparteien hätten sich in dem nachfolgenden § 28 MTV Nr. 1 auf die feste Altersgrenze von 65 Jahren geeinigt, ohne explizit zu regeln, dass die Altersgrenze im Gruppenversicherungsvertrag angehoben werden müsste. 38

Für die Behauptung der Beklagten, die Tarifvertragsparteien hätten die Berufsunfähigkeit nur entsprechend der bestehenden Gruppenversicherung ausgestalten wollen, fehlen jedoch Anhaltspunkte in den tariflichen Regelungen. So war schon in § 27 Abs. 4 MTV Nr. 1 wie nunmehr in § 32 Abs. 4 MTV Nr. 2 geregelt, dass die „jeweiligen“ Versicherungspolicen beim Arbeitgeber eingesehen werden können. Auf konkrete Versicherungspolicen wird nicht Bezug genommen; eine Versicherungsgesellschaft wird nicht benannt. Auch bestimmte weder der MTV Nr. 1 noch bestimmt der MTV Nr. 2, dass die beim Arbeitgeber einzusehenden Versicherungspolicen die Grundlage für die Berufsunfähigkeitsversicherung sein sollen. 39

Aus der Kenntnis der Tarifvertragsparteien hinsichtlich der bestehenden Gruppenversicherungsbedingungen folgt keine „Akzeptanz“ dieser Bedingungen durch die Tarifvertragsparteien im Sinne einer normativen Inbezugnahme ihres Inhalts. Aus dem Verweis auf die jeweiligen Versicherungsbedingungen folgt vielmehr das Gegenteil. Die von der Beklagten behauptete „Akzeptanz“ beider Tarifvertragsparteien während der Tarifverhandlungen hat selbst nach der Behauptung der Beklagten lediglich in der Kenntnis des Gruppenversicherungsvertrags und der Formulierung in § 32 Abs. 4 MTV Nr. 2 Ausdruck gefunden. Es kann deshalb dahinstehen, ob „Akzeptanz“ für die Auslegung des Tarifvertrags überhaupt erheblich sein könnte. 40

Entgegen der von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Auffassung kann auch nicht angenommen werden, dass ein Wille der Tarifvertragsparteien, die bisherige Handhabung durch die Beklagte zu ändern, seinerseits besonderen Ausdruck im Tarifvertrag hätte finden 41

müssen. Dies liefe auf die Annahme hinaus, Zweck eines Tarifvertrags sei es nur festzuschreiben, was bereits bestehende Praxis ist. Diese Annahme ist mit der Konzeption des Tarifvertragsgesetzes nicht vereinbar. Ziel tariflicher Regelungen ist es vielmehr - wie sich aus § 1 Abs. 1 TVG ergibt -, eigenständig u.a. den Inhalt von Arbeitsverhältnissen zu ordnen.

(b) Auch soweit man in dem Vortrag der Beklagten die Darlegung einer vom Tarifvertrag abweichenden praktischen Tarifübung hinsichtlich des MTV Nr. 1 sehen wollte, führte dies zu keinem anderen Ergebnis. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien mit dem MTV Nr. 2 eine möglicherweise unter der Geltung des MTV Nr. 1 übliche oder bereits seinerzeit unzutreffende Handhabung des Tarifvertrags seitens der Beklagten durch die wortgleiche Neufassung bestätigen wollten. 42

2. Für diesen tariflichen Anspruch auf Absicherung hat die Beklagte gegenüber dem Kläger nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG einzustehen, unabhängig davon, ob sie tatsächlich eine LoL-Versicherung abschließt oder nicht. Notfalls hat sie im Versorgungsfall dem Kläger die Versorgungsleistungen durch Eigenleistung zu verschaffen (*vgl. BAG 20. September 2016 - 3 AZR 302/15 - Rn. 17 mwN*). 43

3. Der Verschaffungsanspruch des Klägers ist jedenfalls weder verjährt noch verfallen, da der Anspruch noch nicht fällig ist (*vgl. BAG 18. September 2001 - 3 AZR 689/00 - zu B II 3 der Gründe, BAGE 99, 92*). Er kann deshalb weder ausgeschlossen noch verjährt sein. 44

4. Die von den Parteien und dem Landesarbeitsgericht unter dem Gesichtspunkt der üblichen Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB problematisierte Frage, ob eine LoL-Versicherung über die Vollendung des 60. Lebensjahres hinaus üblich ist oder nicht, ist nicht entscheidungserheblich. § 612 Abs. 2 BGB ist nicht einschlägig, denn der Inhalt der geforderten Versicherung ergibt sich aus dem Tarifvertrag. Ebenso unerheblich ist es, ob eine Begrenzung der Leistungspflicht bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres rechtlich zulässig wäre. 45

Auf die vom Kläger erhobene Verfahrensrüge kommt es schließlich ebenfalls nicht an, denn sein Anspruch ergibt sich unmittelbar aus dem MTV Nr. 2.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1, §§ 91a, 92 Abs. 2 Nr. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. Bei der Verteilung der Kosten der Berufungsinstanz war zu berücksichtigen, dass dem Kläger hinsichtlich des übereinstimmend für erledigt erklärten Antrags zu 2. die Kosten zwischenzeitlich rechtskräftig auferlegt wurden. Hinsichtlich des zu weitgefassten Antrags zu 1. handelt es sich um eine verhältnismäßig geringfügige Zuvielforderung, die keine höheren Kosten veranlasst hat. 46

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Xaver Aschenbrenner

Schepers