



Kohnke
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau M. F.-S., I.-W.-Weg 3, X.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Behrens u. a.,
Weezer Str. 45, 47623 Kevelaer,

g e g e n

die S. Vertriebs AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den
Sprecher Prof. Dr. I.-G. N., G. 7, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Tschöpe, Schipp, Clemenz,
Münsterstr. 21, 33330 Gütersloh,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 15.11.2013
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Kraemer und den
ehrenamtlichen Richter Kramarczyk

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 15.03.2013 – AZ: 5 Ca 1192/12 – teilweise abgeändert.
Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, zur Ermittlung der der Klägerin zu gewährenden Betriebsrenten-**

leistung ab dem 01.05.2011 nur die der Klägerin tatsächlich zustehende Witwenrente in Höhe von 98,23 € brutto unter Einbeziehung des Auszehrungsverbotes zu berücksichtigen.

- II. Die weitergehende Berufung der Klägerin wird als unzulässig verworfen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz haben die Klägerin zu 51% und die Beklagte zu 49% zu tragen. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Klägerin zu 10% und der Beklagten zu 90% auferlegt.
- IV. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen. Soweit die Klägerin unterlegen ist, erfolgt keine Zulassung der Revision.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob bei Anrechnung einer Witwenrente ein durchgeführter Versorgungsausgleich zu berücksichtigen ist.

Die Klägerin trat am 1.7.1964 in die Dienste des S.-Konzerns und war zuletzt bei der Beklagten beschäftigt. Mit Wirkung zum 1.6.1998 schied die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis aus und erhält seitdem ein Ruhegeld nach Maßgabe der Ruhegeldrichtlinie vom 9.2.1989 (im Folgenden: RL 02/89), wegen deren Einzelheiten auf die Anlage K 1 verwiesen wird. § 6 der RL 02/89 lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 6 Anrechnung von Renten und Einkommen aus Tätigkeit

...

(2) Das Ruhegeld wird um die Hälfte derjenigen Beträge vermindert, die dem Mitarbeiter aufgrund jeweils bestehender Gesetze über Renten, Versicherungen, Pensionen und dergleichen zustehen; von der Anrechnung ausgenommen sind lediglich solche Teile dieser Leistungen, die ausschließlich auf eigenen Beitragsleistungen des Mitarbeiters – ohne Arbeitgeberbeteiligung beruhen.

...

(5) Das Gesamtmonatseinkommen eines Ruhegeldempfängers (Ruhegeld, gesetzliche Renten und sonstige Einkommen, soweit nicht gemäß Abs. 2 bis 4 von der Anrechnung ausgenommen) darf die nachstehend aufgeführten, nach der Dienstdauer ab vollendetem 20. Lebensjahr berechneten Höchstgrenzen nicht überschreiten; andernfalls erfolgt eine entsprechende Kürzung.

Höchstgrenzen sind bei ...

bei 34 Dienstjahren = 77,4 %

...

...

(11) Soweit ein Versorgungsausgleich durchgeführt wird und dadurch ein geänderter Anspruch auf die gesetzliche Rente entsteht, ist bei der Berechnung des Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeldes die nicht infolge des Versorgungsausgleichs geänderte gesetzliche Rente zugrunde zu legen.“

Im Januar 2011 verstarb der Ehemann der Klägerin. Er war vor der Eheschließung mit der Klägerin anderweitig verheiratet. Diese Ehe ist geschieden worden. Im Rahmen des Scheidungsverfahrens wurde ein Versorgungsausgleich dahingehend durchgeführt, dass Rentenanwartschaften an die erste Ehefrau übertragen wurden. Seit dem 1.2.2011 bezog die Klägerin eine große Witwenrente in Höhe von 98,23 € brutto, was 88,25 € netto entsprach. Ohne den Versorgungsausgleich wäre die Witwenrente der Klägerin höher ausgefallen. Zudem bezieht die Klägerin eine Altersrente der Deutschen Rentenversicherung in Höhe von 1.489,72 € brutto. Hinsichtlich der Einzelheiten der Berechnung der Sozialversicherungsrenten der Klägerin wird Bezug genommen auf den Rentenbescheid der Knappschaft Bahn See vom 1.2.2011 nebst Anlagen (Bl. 256 ff. d.A.).

Die Klägerin erhielt von der Beklagten in den Monaten Februar bis April 2011 eine Versorgungsleistung in Höhe von je 1333,96 € brutto. Zum 1.5.2011 nahm die Beklagte eine Neuberechnung vor und errechnete unter Anrechnung der Sozialversicherungsaltersrente sowie einer fiktiven Witwenrente in Höhe von 306,82 € brutto ein Ruhegeld in Höhe von 1039,71 € brutto. Daraufhin gab die

Klägerin gegenüber der Rentenversicherung eine widerrufliche Verzichtserklärung auf die Witwenrente ab. Die Beklagte nahm zum 1.7.2011 eine Neuberechnung ohne Berücksichtigung der Witwenrente vor und zahlte der Klägerin wieder den höheren Betrag aus.

Erstinstanzlich hat die Klägerin sowohl gegenüber einem anderen Unternehmen des S.-Konzerns (= erstinstanzliche Beklagte zu 1) als auch gegenüber der Beklagten (erstinstanzliche Beklagte zu 2) die Unwirksamkeit der Anrechnung der fiktiven Sozialversicherungsrente sowie Ansprüche auf Schadenersatz geltend gemacht.

Die Klägerin hat vorgetragen, beide Beklagten seien Versorgungsschuldner. Sie hat die Ansicht vertreten, bei der Ermittlung der Höhe ihres Ruhegeldes könne Grundlage für die Anrechnung der Hinterbliebenenbezüge ihres verstorbenen Ehemannes nur der Zustand nach Durchführung des Versorgungsausgleichs sein. Zudem habe die Beklagte das sog. Auszehrungsverbot nicht berücksichtigt. Mindestens 20% der Witwenrente müssten ihr auch nach einer Anrechnung verbleiben. Die Klägerin hat behauptet, die Beklagte habe sie durch ihre Berechnung quasi gezwungen, vorläufig auf die Witwenrente zu verzichten. Ohne die dringenden Hinweise der Beklagten hätte sie das nicht getan. Die Beklagten hätten die Klägerin daher so zu stellen, wie sie stünde, wenn die Witwenrente in zutreffender Höhe angerechnet worden wäre. In diesem Fall hätte sie nicht auf ihre Witwenrente verzichtet. Da lediglich 80% der Witwenrente anrechenbar seien, sei ihr in Höhe der Differenz von 20% (= monatlich 19,79 €) ein Schaden entstanden, den sie für die Zeit bis Januar 2013 geltend mache.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass die Beklagten zu 1) und 2) verpflichtet sind, zur Ermittlung der der Klägerin zu gewährenden Betriebsrentenleistungen ab dem 1.5.2011 für die Ermittlung des Gesamtversorgungseinkommens nur die der Klägerin tatsächlich zustehende Witwenrente in Höhe von 98,23 € brutto unter Einbeziehung des Auszehrungsverbotes zu berücksichtigen;**

2. **die Beklagten zu 1) und 2) als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie 376,01 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 19,79 € seit dem 1.5.2011, aus weiteren 19,79 € seit dem 1.6.2011 und aus jeweils weiteren 19,79 € seit dem 01. der Folgemonate bis einschließlich Januar 2013 zu zahlen.**

Die Beklagten zu 1) und 2) haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie haben vorgetragen, allein die (erstinstanzliche) Beklagte zu 2) sei Versorgungsschuldnerin. Diese sei zur Anrechnung der Witwenrente berechtigt, die sich ergäbe, wenn bei dem verstorbenen Ehemann der Klägerin kein Versorgungsausgleich durchgeführt worden wäre. Die Berechtigung hierzu ergebe sich aus § 6 Abs.11 RL 02/89. Die Klägerin habe sich freiwillig und selbstbestimmt dazu entschlossen, auf ihre Witwenrente zu verzichten, nachdem ihr mitgeteilt worden sei, dass eine Berücksichtigung der Witwenrente bei der Berechnung der Höhe des Ruhegeldes nicht erfolge, wenn sie die Witwenrente nicht erhalte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 15.03.2013 abgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Die Beklagte zu 1) sei nicht passiv legitimiert, da sie nicht Versorgungsschuldnerin sei. Auch die Klage gegen die Beklagte zu 2) sei unbegründet. Der Feststellungsantrag sei abzuweisen, da sich die Berechtigung zur Anrechnung der fiktiven Witwenrente aus § 6 Abs.11 der RL 02/89 ergebe. Für den Schadenersatzanspruch fehle es an einer Pflichtverletzung der Beklagten. Insbesondere habe diese sie nicht zu einem Verzicht auf ihre Witwenrente gedrängt. Insoweit fehle es an jeglichem Sachvortrag. Für ein pflichtwidriges Handeln der Beklagten gebe es keinerlei Anhaltspunkte. Dass die Klägerin widerruflich auf ihre Witwenrente verzichtet habe, sei einzig und allein ihre Entscheidung gewesen.

Gegen dieses Urteil, welches der Klägerin am 02.04.2013 zugestellt worden ist, hat sie mit einem am 26.04.2013 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen

Schriftsatz ausschließlich bezogen auf die bisherige Beklagte zu 2) Berufung eingelegt und diese – nach einer bis zum 03.07.2013 gewährten Fristverlängerung – mit einem am 03.07.2013 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin rügt, das Gericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, es habe die sog. fiktive Witwenrente berücksichtigt werden dürfen. Sinn und Zweck des § 6 Abs. 11 RL 02/89 sei es, zu verhindern, dass durch einen bei dem Mitarbeiter durchgeführten Versorgungsausgleich die Pensionskasse der Beklagten belastet werde. Der verstorbene Ehemann der Beklagten sei aber kein Mitarbeiter der Beklagten gewesen. Eine Regelungsbefugnis bezüglich des Versorgungsausgleichs Dritter bestehe nicht. Zudem habe das Arbeitsgericht übersehen, dass die Witwenrente gemäß § 6 Abs. 2 RL 02/89 allenfalls um 50 % habe gekürzt werden dürfen.

Zum Schadenersatzanspruch trägt die Klägerin vor, aus der fehlerhaften Auslegung und der daraus resultierenden fehlerhaften Beratung der Beklagten ergebe sich sehr wohl eine Pflichtverletzung im Sinne von § 280 Abs. 1 BGB. Natürlich sei die Klägerin zu einem Verzicht auf die Witwenrente in der Vergangenheit gedrängt worden, damit sie keinen weiteren wirtschaftlichen Schaden erleide. Es hätte ohne einen Verzicht ein erheblicher Einschnitt in die Versorgungsleistung stattgefunden.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 15.03.2013, Aktenzeichen 5 Ca 1192/12, abzuändern und

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, zur Ermittlung der der Klägerin zu gewährenden Betriebsrentenleistung ab dem 01.05.2011 für die Ermittlung des Gesamtversorgungseinkommens nur die der Klägerin tatsächlich zustehende Witwenrente in Höhe von 98,23 € brutto unter Einbeziehung des Auszehrungsverbotens zu berücksichtigen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 376,01 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 19,79 € seit dem 01.05.2011, aus weiteren 19,79 € seit dem 01.06.2011 und aus jeweils weiteren 19,79 € seit dem 01. der Folgemonate bis einschließlich Januar 2013 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihrer erstinstanzlichen Sach- und Rechtsausführungen.

Sie meint, die Anrechnung der Witwenrente richte sich anders als die Anrechnung der eigenen gesetzlichen Rente nicht nach § 6 Abs. 2 RL 02/89, sondern nach § 6 Abs. 5 RL 02/89. Sie falle unter den dort geregelten Begriff des „sonstigen Einkommens“. Unter § 6 Abs. 2 RL 02/89 fielen nur die originären Renten, unter § 6 Abs. 5 RL 02/89 hingegen die gesamten sonstigen Alterseinkünfte einschließlich der nicht auf eigenen Beitragsleistungen der Mitarbeiterin beruhenden Witwenrente.

Anzurechnen sei die fiktive, ungekürzte Witwenrente, wie sie sich ohne den durchgeführten Versorgungsausgleich ergeben würde. Dies ergebe sich schon aus dem Wortlaut, der keinerlei Anhaltspunkte für eine Differenzierung zwischen eigenen gesetzlichen Renten auf der einen und Witwen/Witwerrenten auf der anderen Seite enthalte. Dies entspreche auch dem in der Präambel sowie § 7 Abs. 1 und 2 RL 02/89 zum Ausdruck gekommenen Sinn und Zweck, wonach Abschläge bei der gesetzlichen Rente grundsätzlich zu Lasten der Mitarbeiter und Leistungsempfänger gehen sollten, um die ständig steigenden finanziellen Lasten der Gesamtversorgung angemessen begrenzen zu können. Auch die Systematik spreche für die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung, denn die Regelung hinsichtlich der Nichtberücksichtigung eines Versorgungsausgleichs befinde sich am Ende sämtlicher Anrechnungsbestimmungen und sei dementsprechend nicht lediglich eine Ergänzung zu der Regelung in § 6 Abs. 2 RL 02/89. Die Gesamtbetriebsparteien hätten die Risiken von Versorgungseinbußen und – lücken bei Ehescheidungen klar der Arbeitnehmerseite zugewiesen. Dies entspreche auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20.03.2001, AZ: 3 AZR 256/00), wonach selbst dann, wenn es keine ausdrückliche Regelung zur Berechnung gesetzlicher Rentenan-

sprüche nach einem Versorgungsausgleich zur Bestimmung des Erreichens eines Gesamtversorgungsniveaus gäbe, auf eine ungekürzte gesetzliche Rente abzustellen sei. Familieninterne Entwicklungen dürften grundsätzlich nicht zu einer Erhöhung der Versorgungsansprüche führen, zumal dafür keine Gegenleistung in Form von Arbeit oder finanziellen Beiträgen geleistet worden sei.

Allerdings sei einzuräumen, dass unter Zugrundelegung eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 18.05.2010 nicht die volle ungekürzte gesetzliche Witwenrente, sondern nur 80% ihres Bruttowertes im Rahmen des § 6 Abs. 5 RL 02/89 anzurechnen sei.

Hinsichtlich des Schadenersatzanspruchs werde nach wie vor die pauschale und unsubstantiierte Behauptung der Klägerin bestritten, sie sei zu einem Verzicht auf die Witwenrente in der Vergangenheit gedrängt worden. Zudem erhalte sie zurzeit ohnehin mehr als ihr eigentlich zustünde, denn die Beklagte sei gar nicht verpflichtet, die Lücke aufzufüllen, die durch den Verzicht auf die Witwenrente entstanden sei. Die Klägerin müsse sich darauf einstellen, zukünftig nur noch die ihr tatsächlich zustehende Betriebsrente zu erhalten, die zum 01.05.2011 1.088,50 € brutto betragen habe. Die Beklagte werde gelegentlich eine Rückrechnung erstellen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 15.11.2013 sowie auf sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung ist unzulässig, soweit die Klägerin sich gegen die Abweisung des Klageantrags zu 2) wendet. Im Übrigen ist die Berufung zulässig und begründet.

I. Die teilweise Unzulässigkeit der Berufung ergibt sich daraus, dass sie bezogen auf den Antrag zu 2) nicht ordnungsgemäß begründet worden ist.

1. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG sind die Vorschriften der Zivilprozessordnung über die Begründung der Berufung auch im Urteilsverfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen anwendbar (BAG v. 19.02.2013 – 9 AZR 543/11 – Rn.13, juris; BAG v. 15.03.2011 – 9 AZR 813/09 – Rn.11, AP Nr.44 zu § 64 ArbGG 1979). Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird (vgl. BAG v. 11.03.1998 - 2 AZR 497/97 - zu I der Gründe, BAGE 88, 171). Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und aus welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Dadurch soll bloß formelhaften Berufungsbegründungen entgegengewirkt und eine Beschränkung des Rechtsstoffs im Berufungsverfahren erreicht werden. Eine schlüssige Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss sich die Berufungsbegründung mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die

tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (ständige Rspr., vgl. nur BAG v. 19.02.2013, Rn. 14, a.a.O.; BAG v. 15.03.2011, Rn. 11, a.a.O.; BAG v. 25.04.2007 - 6 AZR 436/05 - Rn. 14, AP Nr.15 zu § 580 ZPO).

Bezieht sich das Rechtsmittel auf mehrere Ansprüche im prozessualen Sinn, ist zu jedem Anspruch eine ausreichende Begründung zu geben. Fehlen Ausführungen zu einem Anspruch, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (BAG v. 16.03.2004 – 9 AZR 323/03 – AP Nr.10 zu § 8 TzBfG). Anderes gilt nur dann, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denknotwendig von der des anderen abhängt. Es genügt dann eine Auseinandersetzung mit der "Hauptbegründung" (BAG v. 16.03.2004 a.a.O.).

2. Diesen Voraussetzungen genügt die Berufungsbegründung bezogen auf den erstinstanzlich abgewiesenen Schadenersatzanspruch nicht.

Insoweit war eine eigenständige Begründung erforderlich, da der Schadenersatzanspruch nicht denknotwendig von dem Feststellungsantrag abhängt. Dies ergibt sich schon daraus, dass das Arbeitsgericht in seiner Begründung nicht auf die Ausführungen zum Feststellungsantrag verwiesen, sondern stattdessen die Abweisung des Schadenersatzanspruchs mit davon unabhängigen Erwägungen begründet hat.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung darauf gestützt, es fehle an einer Pflichtverletzung. Insbesondere sei die Klägerin nicht zu einem Verzicht auf die Witwenrente gedrängt worden. Hierfür fehle es an jeglichem Sachvortrag. Es sei vielmehr einzig und allein ihre Entscheidung gewesen, auf die Witwenrente zu verzichten. Die Berufungsbegründung enthält keinerlei argumentative Auseinandersetzung mit diesen Erwägungen. Stattdessen wiederholt die Klägerin lediglich ihre erstinstanzlichen Ausführungen. Dabei rügt sie weder, das Arbeitsgericht habe Sachvortrag zu Unrecht nicht berücksichtigt, noch führt sie alternativ aus, warum ein weiterer Sachvortrag nicht erforderlich gewesen sei.

Auch eine Ergänzung des vom Arbeitsgericht beanstandeten fehlenden Sachvortrags – etwa hinsichtlich der behaupteten Falschberatung – erfolgt nicht.

II. Im Übrigen ist die Berufung hingegen zulässig und begründet.

1. Gegen die Zulässigkeit der weitergehenden – gegen die Abweisung des Klageantrags zu 1) gerichteten – Berufung bestehen keine Bedenken.

Die gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit.b) statthafte Berufung ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Bezüglich dieses Anspruchs setzt sich die Berufungsbegründung in ausreichendem Maße mit dem angefochtenen Urteil auseinander.

2. Die Berufung ist begründet. Das Arbeitsgericht hat den Feststellungsantrag zu Unrecht abgewiesen.

a) Der Antrag zu 1) ist zulässig.

aa) Er ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Dem steht nicht entgegen, dass die Feststellung der bezifferten Höhe der anzurechnenden Witwenrente mit der Einschränkung „unter Einbeziehung des Auszehrungsverbotes“ versehen ist. Zwar handelt es sich insoweit um einen auslegungsbedürftigen Rechtsbegriff. Die Verwendung auslegungsbedürftiger Begriffe ist aber hinnehmbar und im Interesse einer sachgerechten Verurteilung zweckmäßig, wenn über den Sinngehalt der verwendeten Begriffe kein Zweifel besteht, so dass die Reichweite von Antrag und Urteil feststeht. Etwas anderes gilt nur, wenn zwischen den Parteien Streit besteht, ob das beanstandete Verhalten unter den verwendeten Begriff fällt und dessen Merkmale auch im Wege der Auslegung nicht hinreichend deutlich festzustellen sind (vgl. BAG v. 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 22, AP Nr. 179 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Solche Zweifel bestehen hier nicht. Die Klägerin hat bereits erstinstanzlich unter Bezugnahme auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.05.2010 - AZ. 3 AZR 97/08 - deutlich gemacht, dass sie unter dem Auszehrungsverbot den Rechtsgrundsatz versteht, es müsse bei der anzurechnenden Witwenrente ein Sockel von 20 % verbleiben. Weder über das Verständnis dieses Antrags-teils noch über die Anwendbarkeit dieses Grundsatzes besteht zwischen den Parteien Streit.

bb) Der Antrag ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet.

Zwar können bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellung im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO sein. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr, wie vorliegend, auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. etwa BAG v. 26.03.2013 – 3 AZR 68/11 – Rn. 20, juris; BAG v. 15.05.2012 - 3 AZR 11/10 – Rn. 19, zitiert nach juris; BAG v. 10.02.2009 – 3 AZR 653/07 – Rn.12, EzA Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung).

cc) Es besteht auch das gemäß § 256 Abs. 2 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.

Durch den Antrag kann der zwischen den Parteien bestehende Streit, in welcher Höhe die Witwenrente auf die Betriebsrente der Klägerin angerechnet werden kann, abschließend geklärt werden. Es besteht kein Vorrang der Leistungsklage. Zum einen bezieht sich die Feststellung nicht nur auf gegenwärtige, sondern auch auf zukünftige Ansprüche. Zum anderen könnte die Klägerin zum gegenwärtigen Zeitpunkt ohnehin keine Leistungsklage erheben, da derzeit infolge ihres Verzichts auf die Witwenrente keine Anrechnung von Leistungen erfolgt.

Dieser Verzicht hat seinerseits das Feststellungsinteresse nicht entfallen lassen, da er jederzeit widerrufen werden kann. Es ist davon auszugehen, dass die Klägerin von diesem Widerrufsrecht im Falle des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag Gebrauch machen wird. Zudem hat die Beklagte ihrerseits deutlich gemacht, dass sie der Auffassung ist, trotz des Verzichts der Klägerin auf die Witwenrente zur Anrechnung der fiktiven Witwenrente berechtigt zu sein und gegebenenfalls Überzahlungen zurückzufordern. Damit besteht unverändert ein Bedürfnis zur Klärung der Höhe einer anrechenbaren Witwenrente.

b) Der Feststellungsantrag ist begründet. Die Beklagte darf – unter Berücksichtigung des Auszehrungsverbots – nur die tatsächliche Witwenrente der Klägerin in Höhe von derzeit 98,23 € brutto, nicht hingegen eine unter Einbeziehung des Versorgungsausgleichs errechnete höhere fiktive Witwenrente anrechnen.

aa) Dies ergibt die Auslegung der Versorgungsordnung.

aaa) Die RL 02/89 ist als Betriebsvereinbarung nach den für Gesetze und Tarifverträge geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (vgl. etwa BAG v. 17.09.2013 – 3 AZR 419/11 – Rn.28, juris; BAG v. 09.10.2012 – 3 AZR 539/10 – Rn. 21, NZA-RR 2013, 256; BAG v. 14.12.2010 – 3 AZR 939/08 – Rn. 18, AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Auslegung).

bbb) Danach ergibt sich hier, dass § 6 Abs. 11 RL 02/89 bei der Anrechnung von Witwenrenten auf eine originäre Betriebsrente keine Anwendung finden soll.

(1) Der Wortlaut des § 6 Abs. 11 RL 02/89 ist auslegungsoffen. Zwar handelt es sich bei der Witwenrente um eine gesetzliche Rente, der Regelung lässt sich aber nicht entnehmen, ob der Begriff in diesem weiten Sinne zu verstehen ist oder nach dem Willen der Betriebsparteien nur „originäre“ gesetzliche Renten hierunter fallen, wie dies nach dem eigenen Verständnis der Beklagten in § 6 Abs. 2 RL 02/89 gemeint sein soll.

Die Systematik der Norm gibt keinen Aufschluss, da die Anrechnung von Witwenrenten in der gesamten Regelung des § 6 RL 02/89 nicht ausdrücklich erwähnt wird. Auch der Sinn und Zweck der RL 02/89 lässt keinen Schluss dahingehend zu, dass eine Witwenrente fiktiv in der Höhe zu berücksichtigen sein soll, wie sie bestünde, wenn zuvor kein Versorgungsausgleich durchgeführt worden wäre. Zwar soll laut der Präambel die wirtschaftliche Belastung des Unternehmens verringert und die künftige Belastung kalkulierbar gemacht werden. Dies soll aber insbesondere durch den Abbau der Überversorgung, eines Ausgleichs der seit 1966 eingetretenen und nicht in den Risikobereich des Unternehmens fallenden Mehrbelastungen sowie die Begrenzung des Risikos des Unternehmens aus der Gesamtversorgung für den Fall des Sinkens von Sozialversicherungsrenten geschehen. Die hier zu entscheidende Frage fällt unter keinen der Punkte. Allgemein steht nicht zu erwarten, dass eine Beschränkung der Anrechnung von Witwenrenten auf originäre Betriebsrenten zu einer relevanten wirtschaftlichen Belastung der Beklagten führen würde.

Der Sinn und Zweck des § 6 Abs. 11 RL 02/89 erfordert nicht, dass die Witwenrente in der Höhe anzurechnen ist, wie sie der ehemaligen Mitarbeiterin zustünde, wenn kein Versorgungsausgleich durchgeführt würde. Diese Norm soll verhindern, dass der Arbeitgeber die Nachteile der Teilung der Versorgungsrechte bei der Ehescheidung im Rahmen eines Gesamtversorgungssystems zu tragen hätte, obwohl der Arbeitnehmer für eine solche allein durch familieninterne Entwicklungen ausgelöste Erhöhung des Versorgungsanspruchs keine Gegenleistung erbracht hat (vgl. zu diesen allgemeinen Erwägungen BAG v. 20.03.2001 – 3 AZR 264/00 –, unter I. 2. der Gründe, AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Gesamtversorgung). Regelmäßig gilt Folgendes: Würde ein Versorgungsaus-

gleich bei der Anrechnung einer gesetzlichen Rente keine Berücksichtigung finden, so bliebe er für den belasteten Ehegatten ohne wirtschaftliche Auswirkungen, obwohl nach der familienrechtlichen Grundwertung ein angemessener Ausgleich zwischen den Ehegatten erfolgen soll. Es war für den Gesetzgeber ein Gebot der Gerechtigkeit, die als Ergebnis gemeinsamer Lebensleistung als wirtschaftliche Grundlage des Lebensabends erworbenen Versorgungsansprüchen im Falle einer Scheidung der Ehe gleichmäßig zwischen den Eheleuten aufzuteilen (vgl. wiederum BAG v. 20.03.2001 a.a.O.). Dem würde es zuwider laufen, wenn einer der Ehegatten – der Betriebsrentner – im Ergebnis aufgrund einer Gesamtversorgungszusage letztlich in unveränderter Höhe Versorgungsansprüche erwerben würde.

All die vorgenannten Erwägungen treffen aber nicht auf die hier zu beurteilende Fallkonstellation zu. Auf eine Betriebsrentnerin, die nicht geschieden ist, kann die gesetzgeberische Grundwertung des § 1587 BGB i.V.m. dem Versorgungsausgleichsgesetz keine Anwendung finden. In einem solchen Fall hat die Betriebsrentnerin zu keinem Zeitpunkt eine „Anwartschaft“ auf eine ungeminderte Witwenrente erworben. Dementsprechend können dem Arbeitgeber aufgrund des Versorgungsausgleichs auch keine Nachteile entstanden sein. Im Gegenteil: Erst durch die Scheidung und die anschließende Wiederverheiratung des Dritten – hier des verstorbenen Ehemannes der Klägerin – entsteht überhaupt die Möglichkeit der Anrechnung einer Witwenrente. Dann besteht aber kein Bedarf, dem Arbeitgeber die Anrechnung einer solchen durch Berechnung einer fiktiven Rente zu ermöglichen.

(2) Etwaige verbleibende Zweifel hinsichtlich des Ergebnisses der Auslegung werden dadurch beseitigt, dass § 6 Abs. 11 RL 02/89 andernfalls nicht gesetzeskonform wäre. Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, welche die Anrechnung einer ohne den Versorgungsausgleich zu berechnenden fiktiven Witwenrente auf eine betriebliche Altersrente vorsehen würde, verstieße gegen § 75 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichheitssatz.

(a) Zu den Grundsätzen im Sinne des § 75 BetrVG gehört der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dem wiederum der allge-

meine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Dieser ist Ausdruck des Gerechtigkeitsgedankens im Grundgesetz und fundamentales Rechtsprinzip. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelbildung auszuschließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen bilden (vgl. nur BAG v. 18.05.2010 – 3 AZR 80/08 – Rn. 34, AP Nr. 51 zu § 5 BetrAVG).

Eine unterschiedliche Gruppenbildung liegt vor, wenn für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen werden. Dann verlangt der Gleichheitssatz, dass die Unterscheidung gerechtfertigt ist. Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbedingten Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (BAG v. 18.05.2010 Rn. 35, a.a.O.).

Maßgeblich für das Vorliegen eines hinreichenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Unter Berücksichtigung dessen müssen die Merkmale, an welche die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen. Die Betriebsparteien haben - ebenso wie die anderen Normgeber - einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regelungen (BAG v. 18.05.2010, Rn. 36, a.a.O.; vgl. weiter BAG v. 16.02.2010 – 3 AZR 216/09 – Rn. 29-31, NZA 2010, 701).

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist zu berücksichtigen, dass Versorgungszusagen - anknüpfend an die in der Versorgungsordnung geregelten Risiken - einen - auch typischerweise - unterschiedlichen Versorgungsbedarf des Versorgungsempfängers berücksichtigen dürfen. Die daraus folgenden Differenzierungen stehen in Übereinstimmung mit den üblichen Zwecken be-

trieblicher Versorgungswerke. Andererseits - und insoweit vorrangig - sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Entgelt des berechtigten Arbeitnehmers, das er als Gegenleistung für die im Arbeitsverhältnis erbrachte Betriebstreue erhält. Der Arbeitnehmer erwirbt für sich selbst und, falls zugesagt, zugunsten seiner Hinterbliebenen Versorgungsansprüche, die im Versorgungsfall zu erfüllen sind. Auch bei typisierender Regelung der Betriebsparteien sind diese Zwecke zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen. Dabei haben die Betriebsparteien einen Gestaltungsspielraum (vgl. wiederum BAG v. 18.05.2010, Rn. 37, a.a.O.).

(b) Würde man § 6 Abs. 11 RL 02/89 so auslegen, dass sie auch bei der Anrechnung gesetzlicher Witwenrente auf die Altersrente ehemaliger Mitarbeiterinnen Anwendung fände, läge eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vor, die dazu führen würde, dass Mitarbeiterinnen, die mit einem geschiedenen Ehepartner verheiratet waren, nach dessen Ableben eine niedrigere Betriebsrente zustünde als solchen Mitarbeiterinnen, die entweder ledig geblieben sind oder aber eine nicht geschiedene Person geheiratet haben. Für eine derartige Differenzierung gäbe es keinen sachlichen Grund.

Diese Differenzierung lässt sich nicht unter dem Gesichtspunkt einer Gesamtversorgung rechtfertigen. Der Versorgungsbedarf beider Gruppen ist identisch. Im Unterschied zur Anrechnung tatsächlich gezahlter Renten und anderweitiger Einkommen steht der Kürzung der Betriebsrente nämlich bei Anrechnung einer fiktiven Rente kein adäquater Ausgleich gegenüber. Die Differenz zwischen der tatsächlich gezahlten Witwenrente und der fiktiven Rente, die ohne einen zuvor durchgeführten Versorgungsausgleich zu zahlen wäre, müsste vielmehr von der Betriebsrentnerin getragen werden.

Anders als in den Fällen, in denen ein ehemaliger Mitarbeiter selbst geschieden ist, kann dieser Belastung nicht die gesetzgeberische Grundwertung des § 1587 BGB i.V.m. dem Versorgungsausgleichsgesetz zugrunde gelegt werden, dass die sich trennenden Partner die erworbenen Versorgungsbezüge „teilen“ sollen. Die Betriebsrente, die durch die Anrechnung der fiktiven Witwenrente gekürzt würde, ist nämlich nicht im Rahmen der Ehe erworben worden, auf die sich der

Versorgungsausgleich bezieht, der zu einer Reduzierung der Witwenrente führt. Es ist nach den familienrechtlichen Wertungen zwar intendiert, dass im Falle der Wiederverheiratung eines geschiedenen Ehepartners dessen neuer Ehegatte um den Versorgungsausgleich reduzierte Hinterbliebenenrenten erwirbt. Dies ist letztlich eine Folge dessen, dass der geschiedene Ehepartner auch nur mit einer durch den Versorgungsausgleich geminderten Altersrente zu dem gemeinsamen Unterhalt beitragen kann. Hinsichtlich originär erworbener eigener Ansprüche ist ein neuer Ehepartner aber von einem in erster Ehe beim Ehegatten durchgeführten Versorgungsausgleich nicht betroffen. Er ist in die Verpflichtungen nach § 1587 BGB i.V.m. dem Versorgungsausgleichsgesetz nicht mit einbezogen.

Wie bereits oben dargelegt wurde, kann die Rechtfertigung einer solchen Regelung auch nicht darin gesehen werden, dass der Arbeitgeber andernfalls die Lasten des Versorgungsausgleichs tragen müsste. Das ist bei der hier zu beurteilenden Konstellation nämlich nicht der Fall. Der Arbeitgeber wird durch den Versorgungsausgleich nicht belastet. Dies würde nämlich voraussetzen, dass ohne die Scheidung die ungekürzte Witwenrente Bestandteil der Gesamtversorgung wäre. Tatsächlich kann aber eine Betriebsrentnerin, die einen geschiedenen Mann heiratet, aufgrund der familienrechtlichen Regelungen nicht die ungekürzte Witwenrente erwerben und diese in die Gesamtversorgung einbringen.

bb) Von der hiernach allein anzurechnenden tatsächlichen Witwenrente in Höhe von zuletzt 98,23 € müssen der Klägerin aufgrund des Auszehrungsverbots 20 % verbleiben. Da dies zwischen den Parteien nicht im Streit steht, wird insoweit zur Begründung auf die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zum Auszehrungsverbot im Urteil vom 18.05.2010 – Az: 3 AZR 80/08 – (AP Nr. 51 zu § 5 BetrAVG) Bezug genommen, die sich die Kammer vollumfänglich zu eigen macht.

cc) Da der Feststellungsantrag aufgrund der obigen Erwägungen begründet ist, bedarf es keiner Entscheidung, ob die fiktive Witwenrente gegebenenfalls nur in Höhe von 50 % anzurechnen wäre, wie die Klägerin meint. Die Höhe der

Anrechnung der tatsächlich der Klägerin zustehenden Witwenrente in Höhe von 98,23 € steht – mit Ausnahme des Auszehrungsverbots – angesichts des klaren Wortlauts des Antrags nicht im Streit.

B.

I. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO und entspricht dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen der Parteien. Bezüglich der Kosten erster Instanz war dabei zu berücksichtigen, dass die Klägerin gegenüber der ursprünglichen Beklagten zu 1) vollumfänglich unterlegen ist.

II. Soweit die Beklagte unterlegen ist, wurde die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Hingegen bestand kein Anlass, die Revision auch für die Klägerin zuzulassen, da insoweit sämtliche entscheidungserheblichen Rechtsfragen höchstrichterlich geklärt sind und die Entscheidung im Übrigen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls beruht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Kraemer

Kramarczyk