

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 707/11

9 Sa 1989/10

Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Oktober 2013

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 15. Oktober 2013 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Knüttel und Dr. Möller für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Februar 2011 - 9 Sa 1989/10 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte der Klägerin eine Hinterbliebenenversorgung schuldet. 1

Die am 16. Februar 1952 geborene Klägerin ist die Witwe des am 25. Mai 1938 geborenen und am 29. März 2009 verstorbenen N. Dieser war in der Zeit vom 1. Juli 1966 bis zum 31. Dezember 1995 bei der Beklagten beschäftigt. Er hatte seit dem 1. Juni 2003 von der Beklagten Versorgungsleistungen nach der „Leistungsordnung A des Essener Verbandes für Anmeldungen bis zum 31.12.1988“ (*im Folgenden: LO*) iHv. monatlich 1.386,36 Euro brutto bezogen. Die LO enthält ua. folgende Regelungen: 2

„TEIL I

Leistungen an Angestellte, die bis zum Eintritt des Leistungsfalles in einem Dienstverhältnis zu einem Mitglied des Essener Verbandes gestanden haben, und an deren Hinterbliebene

§ 1

Leistungen

Leistungen im Sinne dieser Leistungsordnung sind:

- a) Ruhegeld,
- b) Hinterbliebenenbezüge

§ 2

Voraussetzungen für das Ruhegeld

- (1) Ruhegeld erhält ein Angestellter, der aus dem Dienst des Mitglieds ausscheidet, weil er
 - a) dienstunfähig ist oder
 - b) das 65. Lebensjahr vollendet hat oder
 - c) Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in voller Höhe in Anspruch nimmt.

...

§ 4

Hinterbliebenenbezüge

- (1) Beim Tode eines Angestellten erhalten:
 - a) die Witwe oder der Witwer ein Witwen-/Witwergeld von 60 v. H. des Ruhegeldes, wenn der Verstorbene den Familienunterhalt überwiegend bestritten hat (siehe hierzu Anlage 2),

...

...

- (3) Bei Wiederheirat fällt das Witwen-/Witwergeld weg.
...
- (4) War der Angestellte bei der Eheschließung 60 oder mehr Jahre alt oder mehr als 25 Jahre älter als sein Ehegatte oder war die Ehe nur geschlossen worden, um dem Ehegatten die Leistungen zuzuwenden, kommt ein Witwen-/Witwergeld nicht in Betracht. Das gleiche gilt für Witwen/Witwer aus Ehen, die während des Ruhegeldbezuges geschlossen worden sind; in dieser Zeit adoptierte Kinder erhalten kein Waisengeld.

...

§ 6

Regelungen in begründeten Ausnahmefällen

- (1) In begründeten Ausnahmefällen kann
 - a) beim Ausscheiden des Angestellten aus dem Dienst Ruhegeld ganz oder teilweise gewährt werden, ohne dass die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 vorliegen,
 - b) bei sehr frühzeitigen Todes- und Invaliditätsfällen eine Anrechnung zusätzlicher Dienstjahre erfolgen,
 - c) von der Versagung des Witwen-/Witwergeldes

ganz oder teilweise abgesehen werden.

- (2) Bei Wegfall des Witwen-/Witwergeldes infolge Wiederheirat kann der Witwe oder dem Witwer eine einmalige Zuwendung bis zur Höhe des zweifachen Jahresbetrages des Witwen-/Witwergeldes gewährt werden.
- (3) Ist der Lebensunterhalt des Ehegatten, der geschieden ist und nicht wieder heiratet, von dem verstorbenen Angestellten ganz oder teilweise bestritten worden, kann ihm, sofern ein Versorgungsausgleich nach § 1587 BGB nicht stattgefunden hat, eine Unterstützung gewährt werden. Die Unterstützung darf höchstens den bisherigen Unterhalt erreichen; sie darf das Witwen-/Witwergeld nicht übersteigen.

...

Anlage 2

Neuordnung der Hinterbliebenenversorgung (§ 4 Abs. 1a)

Für die Feststellung der Hinterbliebenenbezüge ab 01.01.1986 gilt folgendes:

1. Ist ein männlicher Angestellter vor dem 01.01.1986 angemeldet worden, entfällt eine Unterhaltsprüfung.“

Die Klägerin und N hatten am 7. März 1986 geheiratet. Die Ehe wurde am 3. Januar 2007 rechtskräftig geschieden. Im Juli 2008 heirateten die Klägerin und N erneut.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Beklagte schulde ihr nach § 4 Abs. 1 Buchst. a) LO ein Witwengeld. Ihr Anspruch auf das Witwengeld sei nicht nach § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ausgeschlossen. Diese Regelung sei nicht anwendbar, da § 4 Abs. 4 Satz 1 LO eine § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO verdrängende Spezialregelung sei für den Fall, dass die Ehe erst nach Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde. Zudem sei nach § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO nicht auf den Zeitpunkt der Wiederheirat im Jahr 2008, sondern auf den Zeitpunkt der ersten Eheschließung im März 1986 abzustellen. Mit der Wiederheirat sei kein neues Versorgungsrisiko geschaffen worden. Im Übri-

3

4

gen sei § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO wegen Verstoßes gegen das AGG sowie gegen Art. 3 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 GG unwirksam. Jedenfalls sei die Beklagte nach § 6 Abs. 1 Buchst. c) LO verpflichtet, von der Versagung des Witwengeldes abzusehen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

5

die Beklagte zu verurteilen, ihr ab dem 1. April 2009 Hinterbliebenenbezüge iHv. derzeit 831,82 Euro monatlich gemäß § 4 der Leistungsordnung A des Essener Verbandes zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von Witwengeld ab dem 1. April 2009.

8

A. Die Klage ist in der gebotenen Auslegung zulässig.

9

I. Es handelt sich um eine Klage auf wiederkehrende Leistungen iSd. § 258 ZPO. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen werde (*vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 638/10 - Rn. 15*).

10

- II. Die Klage ist auch hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 11
Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin von der Beklagten ein Witwengeld iHv. „derzeit“ 831,82 Euro monatlich begehrt. Mit der Verwendung des Zusatzes „derzeit“ hat die Klägerin lediglich zum Ausdruck gebracht, dass das von ihr beehrte Witwengeld ggf. zu einem späteren Zeitpunkt nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG anzupassen ist, weshalb dem Zusatz keine eigenständige Bedeutung zukommt.
- B. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen 12
Anspruch auf Zahlung eines Witwengeldes nach § 4 Abs. 1 Buchst. a) LO. Zwar ist die Klägerin die Witwe des am 29. März 2009 verstorbenen N, dem die Beklagte nach § 4 Abs. 1 Buchst. a) LO iVm. der Anlage 2 zu § 4 Abs. 1 Buchst. a) LO eine Witwenversorgung ohne Unterhaltsprüfung zugesagt hatte. Der Anspruch der Klägerin ist jedoch gemäß § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ausgeschlossen, da die für den Anspruch auf Witwengeld maßgebliche (*zweite*) Ehe mit N erst während dessen Ruhegeldbezugs geschlossen wurde. Der Ausschluss von der Witwenversorgung in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ist wirksam. Die Beklagte musste auch nicht gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. c) LO von der Versagung des Witwengeldes absehen.
- I. Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung von Witwengeld nach § 4 13
Abs. 1 Buchst. a) LO ist nach § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ausgeschlossen, weil die insoweit maßgebliche Ehe der Klägerin mit ihrem verstorbenen Ehemann erst im Juli 2008 und damit zu einem Zeitpunkt geschlossen wurde, zu dem ihr Ehemann bereits Ruhegeld nach § 2 Abs. 1 LO von der Beklagten bezog. § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO findet auf den Anspruch der Klägerin Anwendung. Danach ist der Anspruch auf Witwenversorgung ausgeschlossen, wenn die Witweneigenschaft aus einer Ehe herrührt, die während des Ruhegeldbezugs des versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen wurde. Der in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO enthaltene Ausschluss von der Witwenversorgung ist wirksam.

1. Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin findet § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO auf ihren Anspruch auf Witwenversorgung Anwendung und wird nicht durch die in § 4 Abs. 4 Satz 1 LO getroffene Bestimmung verdrängt. 14

Nach § 4 Abs. 4 Satz 1 LO kommt ein Anspruch auf Witwenversorgung nicht in Betracht, wenn der Angestellte bei der Eheschließung 60 oder mehr Jahre alt oder mehr als 25 Jahre älter war als der Ehegatte oder die Ehe nur geschlossen wurde, um dem Ehegatten die Leistungen zuzuwenden. Das gleiche gilt nach § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO für Witwen/Witwer aus Ehen, die während des Ruhegeldbezugs geschlossen worden sind. Die Formulierung „das gleiche gilt“ bezieht sich nur auf die in § 4 Abs. 4 Satz 1 LO angeordnete Rechtsfolge des Ausschlusses von der Witwen-/Witwerversorgung und nicht auf die tatbestandlichen Voraussetzungen von § 4 Abs. 4 Satz 1 LO für den Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung. Damit ist § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ein von § 4 Abs. 4 Satz 1 LO unabhängiger Ausschlusstatbestand, nach dem ein Anspruch auf Witwen-/Witwergeld bereits dann ausscheidet, wenn die Ehe erst während des Ruhegeldbezugs, dh. während des Bezugs der Alters- bzw. der vorgezogenen Altersrente oder während des Bezugs von Invaliditätsleistungen nach § 2 LO geschlossen wurde. In diesem Fall kommt es für den Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung weder auf das Alter an, in dem der Versorgungsberechtigte die Ehe geschlossen hat, noch darauf, um wie viele Lebensjahre der Versorgungsberechtigte älter war als der Ehegatte. 15

2. Dem Anspruch der Klägerin auf Witwengeld steht § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO entgegen, da die für diesen Anspruch maßgebliche Ehe mit N erst während dessen Ruhegeldbezugs geschlossen wurde. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO nicht dahin auszulegen, dass es im Falle der Wiederheirat desselben Ehepartners für den Ausschlusstatbestand auf die erste Eheschließung ankommt. Vielmehr ist der Anspruch auf Witwenversorgung dann ausgeschlossen, wenn die Witweneigenschaft aus einer Ehe herrührt, die während des Ruhegeldbezugs geschlossen wurde. Dies ergibt die Auslegung von § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln. 16

a) Bei den Regelungen der LO handelt es sich um typische Willenserklärungen, die der unbeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle unterliegen (*vgl. zur Leistungsordnung des Bochumer Verbandes, der wie der Essener Verband einheitliche Versorgungsrichtlinien für die ihm zugehörigen Mitgliedsunternehmen aufstellt BAG 20. April 2010 - 3 AZR 553/08 - Rn. 27*). Im Verhältnis zwischen dem Versorgungsleistungen nach der LO zusagenden Arbeitgeber und dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer sowie dem gemäß § 328 Abs. 1 BGB begünstigten Hinterbliebenen des Arbeitnehmers (*dazu, dass die Hinterbliebenenversorgung auf einem Vertrag zugunsten Dritter iSd. § 328 Abs. 1 BGB beruht, vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 444/10 - Rn. 43; 26. August 1997 - 3 AZR 235/96 - zu A II 1 der Gründe, BAGE 86, 216*) stellen die Regelungen der LO als einseitig vom Arbeitgeber vorgegebene Versorgungsbedingungen Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB dar. Diese sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ausgangspunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Parteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 20; 17. April 2012 - 3 AZR 803/09 - Rn. 36*).

17

b) Nach dem Wortlaut von § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO haben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung „Witwen/Witwer aus Ehen“, die während des Ruhegeldbezugs geschlossen wurden. Da eine Witwe bzw. ein Witwer nach dem allgemeinen Sprachgebrauch eine Person ist, deren Ehepartner verstorben ist (*vgl. nur Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. S. 1667*), kann Witwe/Witwer aus einer Ehe, die während des Ruhegeldbezugs des Versorgungsberechtigten geschlossen wurde, nur sein, deren/dessen Witwen-/Witwer-eigenschaft aus der Ehe herrührt, die während des Ruhegeldbezugs des Versorgungsberechtigten eingegangen wurde.

18

c) Sinn und Zweck von § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO bestätigen diese Auslegung. Der in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO enthaltene Ausschluss von der Witwen-/Witwerversorgung dient dem Ziel, den Kreis der anspruchsberechtigten Hinterbliebenen auf Personen zu beschränken, hinsichtlich derer der Versorgungsbedarf noch vor dem Bezug von Ruhegeld durch den versorgungsberechtigten Mitarbeiter angelegt war. Sieht eine Klausel vor, dass ein zugesagtes Witwengeld nicht gezahlt wird, wenn die Ehe erst während des Ruhegeldbezugs des Versorgungsberechtigten geschlossen wurde, will der Arbeitgeber erkennbar seine Leistungspflichten auf Risiken begrenzen, die vor diesem Zeitpunkt bereits angelegt waren und vermeiden, dass ein bislang nicht angelegtes Versorgungsrisiko später geschaffen wird (*vgl. für den Fall einer auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellenden Spätehenklausel BAG 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 73 ff., BAGE 134, 89; vgl. für den Fall einer auf die Vollendung des 50. Lebensjahres abstellenden Spätehenklausel BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 457/04 - zu II 2 a bb (1) der Gründe, BAGE 115, 317*). Im Falle einer Scheidung und einer erneuten Heirat kann sich das in der ersten Ehe angelegte Versorgungsrisiko nicht mehr realisieren, sondern nur das aus der letzten Ehe folgende Versorgungsrisiko. Dies gilt auch dann, wenn die erneute Heirat mit dem früheren Ehepartner erfolgt. Auch dann kann sich das in der ersten Ehe angelegte Versorgungsrisiko nicht mehr verwirklichen; vielmehr wird mit der weiteren Ehe ein neues Versorgungsrisiko begründet. Auch dieses Versorgungsrisiko will der Arbeitgeber nicht übernehmen, wenn die weitere Ehe erst während des Ruhegeldbezugs geschlossen wird. 19

d) Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin folgt aus den Regelungen in § 6 Abs. 2 und § 6 Abs. 3 LO nichts anderes. 20

§ 6 Abs. 3 LO trifft - anders als § 4 LO - keine Bestimmung zur Witwen-/Witwerversorgung, sondern enthält für geschiedene Ehegatten eines verstorbenen Versorgungsberechtigten, die aufgrund der Scheidung der Ehe nicht mehr „Witwe“ oder „Witwer“ sein können und deshalb nicht zu den Begünstigten einer Hinterbliebenenversorgung zählen, eine eigenständige Regelung, die keine Hinterbliebenenversorgung, also kein Witwen-/Witwergeld, sondern eine andersar- 21

tige Leistung vorsieht und diese Leistung zudem in das Ermessen des Arbeitgebers stellt. § 6 Abs. 3 LO soll den möglichen finanziellen Folgen einer Ehescheidung Rechnung tragen und dazu dienen, soziale Härten zu vermeiden. Dies wird dadurch unterstrichen, dass diese Leistung als „Unterstützung“ bezeichnet wird. Bei der Hinterbliebenenversorgung für Witwen/Witwer spricht die LO in § 4 hingegen von Witwen-/Witwergeld und in § 1 von Hinterbliebenenbezügen. Mit dem abweichenden Begriff „Unterstützung“ wird zum Ausdruck gebracht, dass es sich um eine andersartige Leistung handelt. „Unterstützen“ bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch ua. „Jemandem (der sich in einer schlechten materiellen Lage befindet) durch Zuwendungen helfen“ (vgl. BAG 15. Juli 2008 - 3 AZR 100/07 - Rn. 17 und 23).

Nach § 6 Abs. 2 LO kann dem Witwer oder der Witwe eine einmalige Zuwendung bis zur Höhe des zweifachen Jahresbetrages des Witwen-/Witwergeldes gewährt werden, wenn das Witwen-/Witwergeld infolge Wiederheirat wegfällt. Auch § 6 Abs. 2 LO sieht - wie § 6 Abs. 3 LO - nicht die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung, also kein Witwen-/Witwergeld, sondern eine andersartige Leistung vor und stellt auch diese Leistung in das Ermessen des Arbeitgebers. Zudem setzt § 6 Abs. 2 LO mit seiner Anknüpfung an den Wegfall des Witwen-/Witwergeldes nach § 4 Abs. 3 LO voraus, dass ursprünglich ein Anspruch auf Witwen-/Witwergeld nach § 4 Abs. 1 Buchst. a) LO bestand und demnach nicht nach § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ausgeschlossen war.

22

Demnach erwirbt zwar der von dem Versorgungsberechtigten während seines Ruhestands erneut geheiratete Ehegatte beim Tod des Versorgungsberechtigten weder einen Anspruch auf Witwen-/Witwergeld noch auf Unterstützung; er erfüllt auch die Voraussetzungen für die Gewährung einer einmaligen Zuwendung nicht. Dies gebietet jedoch nicht die Auslegung von § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO dahin, dass ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung auch dann besteht, wenn die erste Ehe noch vor dem Eintritt des Versorgungsfalles beim Versorgungsberechtigten geschlossen wurde. Die Bestimmungen in § 6 Abs. 2 und Abs. 3 LO enthalten Härtefallregelungen für diejenigen, die aufgrund ihrer Scheidung keine Ansprüche auf Hinterbliebenenversorgung erwer-

23

ben können, und für diejenigen, die ihren Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung aufgrund einer erneuten Eheschließung verlieren. Diese Personen haben allerdings keinen Rechtsanspruch auf eine Unterstützung oder eine Zuwendung; vielmehr steht die Leistung im Ermessen des Arbeitgebers. Entsprechendes regelt die LO für die hinterbliebenen Ehegatten, die nach § 4 Abs. 4 LO vom Bezug von Witwen-/Witwergeld ausgeschlossen sind. Für sie enthält § 6 Abs. 1 Buchst. c) LO ebenfalls eine Härtefallregelung, nach der in begründeten Ausnahmefällen von der Versagung des Witwen-/Witwergeldes ganz oder teilweise abgesehen werden kann. Die Bestimmungen der LO führen somit nicht dazu, dass die im Ruhestand des Versorgungsberechtigten erneut geheirateten früheren Ehepartner - im Gegensatz zu geschiedenen Ehepartnern, die nicht wiedergeheiratet haben und zu wiederverheirateten Witwen/Witwern - in keinem Fall Ansprüche nach der LO erwerben können.

3. § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO kann auch nicht dahin ergänzend ausgelegt werden, dass es bei Wiederverheiratung der späteren Witwe mit dem Versorgungsberechtigten während des Ruhegeldbezugs auf den Zeitpunkt der ersten Eheschließung ankommt. 24

a) Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung ist, dass die Vereinbarung der Parteien eine planwidrige Regelungslücke aufweist. Dabei liegt eine Regelungslücke nur vor, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder wenn sie ihn zwar nicht übersehen, aber bewusst offengelassen haben, weil sie ihn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht für regelungsbedürftig gehalten haben und sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausstellt. Planwidrig ist die Regelungslücke dann, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan der Parteien zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrages eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen wäre (vgl. BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 611/10 - Rn. 32; 15. November 2011 - 3 AZR 869/09 - Rn. 43). 25

b) Die LO weist keine planwidrige Regelungslücke auf. § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO enthält für die Witwen-/Witwerversorgung einen abschließenden Ausschlussstatbestand, der einer ergänzenden Auslegung nicht zugänglich ist. 26

Der Bestimmung liegt erkennbar der Regelungsplan zugrunde, die Leistungspflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf das Witwen-/Witwergeld auf Risiken zu begrenzen, die vor dem Ruhegeldbezug des verstorbenen Versorgungsberechtigten bereits angelegt waren. Damit werden alle Witwen/Witwer aus Ehen, die erst während des Ruhegeldbezugs des Versorgungsberechtigten geschlossen wurden, von der Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen. Deshalb können Ehen, die der Versorgungsberechtigte erst während seines Ruhegeldbezugs schließt, unabhängig davon, ob der Versorgungsberechtigte die Person ehelicht, mit der er bereits einmal verheiratet war oder ob er die Ehe mit einer dritten Person eingeht, von vornherein kein Versorgungsrisiko begründen, das sich beim Tod des Versorgungsberechtigten realisiert. 27

Die Fälle der Ehescheidung und einer Wiederverheiratung haben in § 6 Abs. 3 und Abs. 2 LO eigenständige Regelungen erfahren. Danach sollen die geschiedenen Ehegatten bzw. die wiederverheirateten Witwen/Witwer eines verstorbenen Versorgungsberechtigten gerade keine Hinterbliebenenversorgung, also kein Witwen-/Witwergeld, sondern eine andersartige Leistung erhalten, die zudem im Ermessen des Arbeitgebers steht. 28

4. Der in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO vorgesehene Ausschluss von der Witwen-/Witwerversorgung für den Fall, dass die Ehe erst während des Ruhegeldbezugs des versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen wird, ist wirksam. Die Bestimmung hält einer Überprüfung anhand der Maßstäbe des AGG stand. Sie führt auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen der Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung iSv. §§ 307 ff. BGB. 29

a) Die Ausschlussregelung in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ist nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. 30

- aa) Das AGG ist anwendbar. 31
- (1) Das AGG gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (*BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 22, BAGE 125, 133*). Letzteres ist nicht der Fall. 32
- (2) Das AGG ist auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar. Seine Anwendung setzt voraus, dass unter seinem zeitlichen Geltungsbereich ein Rechtsverhältnis zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner bestand. Dabei ist zwar auf den Beschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG) und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen. Allerdings ist nicht erforderlich, dass zum maßgeblichen Zeitpunkt noch ein Arbeitsverhältnis bestand. Ausreichend ist vielmehr, wenn der Arbeitnehmer mit unverfallbarer Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden oder Versorgungsempfänger ist und das damit begründete Rechtsverhältnis bei oder nach Inkrafttreten des AGG noch besteht bzw. bestand. Das Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft und ein Anspruch auf Betriebsrente begründen ein versorgungsrechtliches Dauerschuldverhältnis zwischen dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer und dem ehemaligen Arbeitgeber. Die Anwartschaft verpflichtet den Arbeitgeber, nach den Regeln der Versorgungsordnung das Versorgungsrisiko abzudecken. Dieses aktualisiert sich mit Eintritt des Versorgungs- oder Nachversorgungsfalls. Da der Ehemann der Klägerin bis zum Eintritt des Nachversorgungsfalls „Tod“ am 29. März 2009 selbst Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten bezogen hat, mithin Versorgungsempfänger war, bestand nach Inkrafttreten des AGG am 18. August 2006 (*Art. 4 Satz 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 - BGBl. I S. 1897*) das für die Anwendbarkeit des AGG erforderliche Rechtsverhältnis. 33
- bb) Der in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO vorgesehene Ausschluss von der Witwenversorgung verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG und ist deshalb nicht nach § 7 Abs. 2 34

AGG unwirksam. Die Regelung bewirkt weder eine unmittelbare noch eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters.

- (1) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - ua. wegen des Alters - benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. 35
- (2) Da der in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO vorgesehene Ausschluss von der Witwenversorgung für den Fall, dass die Ehe erst während des Ruhegeldbezugs des versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen wurde, nicht an das Lebensalter anknüpft und auch nicht unmittelbar auf diesem Merkmal beruht, scheidet eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters aus. Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 2 AGG liegt ebenfalls nicht vor. § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich. Dies schließt den Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung nach § 3 Abs. 2 AGG aus. 36
- (a) Der in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO vorgesehene Ausschluss von der Witwenversorgung für den Fall, dass die Ehe erst während des Ruhegeldbezugs des versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen wurde, ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. 37

§ 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO verfolgt das Ziel, die Leistungspflichten des Arbeitgebers auf Risiken zu begrenzen, die angelegt wurden, bevor der Versorgungsberechtigte Ruhegeld nach § 2 Abs. 1 LO bezieht. Dabei handelt es sich zwar nicht um ein Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung iSd. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*ABl. EG L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16, im Folgenden: RL 2000/78/EG*), die durch das AGG in das nationale Recht umgesetzt wurde. Das rechtmäßige Ziel, das über das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung entscheidet, muss jedoch kein legitimes Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG sein, sondern schließt auch andere von der Rechtsordnung anerkannte Gründe für die Verwendung des neutralen Kriteriums ein (*vgl. EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 66, Slg. 2009, I-1569; BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 634/10 - Rn. 21 mwN*).

38

Das Ziel, die Leistungspflichten des Arbeitgebers auf Risiken zu begrenzen, die vor dem Ruhegeldbezug durch den versorgungsberechtigten Mitarbeiter angelegt waren, ist rechtmäßig iSd. § 3 Abs. 2 AGG. Der Arbeitgeber entscheidet bei einer von ihm finanzierten betrieblichen Altersversorgung frei über deren Einführung. Entschließt er sich hierzu, so ist er frei in der Entscheidung, für welche der in § 1 Abs. 1 BetrAVG genannten Versorgungsfälle er Leistungen zusagt und wie hoch er die entsprechende Leistung dotiert. Er kann Leistungen der Hinterbliebenenversorgung versprechen, eine Rechtspflicht hierzu trifft ihn nicht. Aus diesem Grund ist er grundsätzlich auch berechtigt, die Hinterbliebenenversorgung von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig zu machen und damit Personen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, von der Hinterbliebenenversorgung auszuschließen (*vgl. BAG 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 74 mwN, BAGE 134, 89*).

39

Eine Begrenzung des Kreises der anspruchsberechtigten Dritten durch zusätzliche anspruchsbegründende oder besondere anspruchsausschließende Merkmale liegt gerade im Bereich der Hinterbliebenenversorgung nah, weil ein dahingehendes Leistungsversprechen zusätzliche Unwägbarkeiten und Risiken

40

mit sich bringt. Diese betreffen nicht nur den Zeitpunkt des Leistungsfalls, sondern auch die Dauer der Leistungserbringung. Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, die mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken zu begrenzen, um sie kalkulierbar zu halten. Die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung ist Teil einer umfassenden Versorgungsregelung. Durch die Zusage soll der Arbeitnehmer in der Sorge um die finanzielle Lage seiner Hinterbliebenen entlastet werden. Die Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz knüpft an das typisierte Versorgungsinteresse des Arbeitgebers an. Dieser hat ein berechtigtes Interesse daran, die von ihm freiwillig eingeführte Hinterbliebenenversorgung auf einen Personenkreis zu beschränken, hinsichtlich dessen der Versorgungsbedarf bereits vor dem Ruhegeldbezug des versorgungsberechtigten Mitarbeiters angelegt war. Insoweit ist der Eintritt des Versorgungsfalls bei dem Versorgungsberechtigten für den Versorgungsschuldner eine wesentliche Zäsur und damit ein sachgerechter Anknüpfungspunkt für Regelungen der Hinterbliebenenversorgung. Mit dem Eintritt des Versorgungsfalls bei dem Versorgungsberechtigten endet typischerweise das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber. Hiervon geht auch § 2 Abs. 1 LO aus. Danach erhält Ruhegeld ein Angestellter, der aus dem Dienst der Beklagten ausscheidet, weil er dienstunfähig ist, das 65. Lebensjahr vollendet hat oder die vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers ab diesem Zeitpunkt kann der Arbeitgeber bei der Abgrenzung seiner Leistungspflichten unberücksichtigt lassen. Das gilt insbesondere deshalb, weil bei der Hinterbliebenenversorgung - anders als bei der Alters- und Invaliditätsversorgung, bei der der Anspruchsberechtigte von vornherein feststeht - der Kreis der Begünstigten in der Versorgungszusage ausdrücklich festgelegt werden muss. War der Versorgungsbedarf allerdings durch Eheschließung vor dem Eintritt des eigenen Versorgungsfalls des Mitarbeiters angelegt, so geht es nicht mehr um Risikoübernahme, sondern darum, dafür einzustehen, wenn sich ein übernommenes Risiko verwirklicht. Wird die Ehe hingegen geschieden, entfällt das übernommene Risiko und kann sich nicht mehr verwirklichen.

(b) Die Voraussetzung, dass die Ehe vor dem eigenen Ruhegeldbezug des versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen sein muss, ist zur Erreichung des Ziels, die Leistungspflichten des Arbeitgebers auf Risiken zu begrenzen, die vor dem Ruhegeldbezug des Versorgungsberechtigten angelegt waren, angemessen und erforderlich. Die angestrebte zulässige Risikobegrenzung kann durch eine andere Regelung nicht erreicht werden. 41

b) § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO bewirkt auch keine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts. 42

Da das Erfordernis, dass die Ehe vor dem eigenen Ruhegeldbezug des versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen sein muss, auch im Hinblick auf das Merkmal „Geschlecht“ als neutrales Kriterium formuliert ist, kommt von vornherein nur eine mittelbare Benachteiligung iSd. § 3 Abs. 2 AGG in Betracht. Dafür, dass der Ausschlusstatbestand des § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO zu einer stärkeren Betroffenheit der Angehörigen eines Geschlechts führt, gibt es indes keine Anhaltspunkte. Im Übrigen scheidet eine mittelbare Benachteiligung aus den unter Rn. 36 - 41 dargelegten Gründen bereits tatbestandlich aus. 43

c) Da Art. 2 der RL 2006/54/EG und Art. 141 EG (*nunmehr: Art. 157 AEUV*) sowie die das nunmehr in Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegte primärrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters konkretisierende Richtlinie 2000/78/EG durch das AGG in das nationale Recht umgesetzt wurden und die Prüfungsmaßstäbe nach den §§ 7, 3 und 1 AGG die gleichen sind wie bei den unionsrechtlichen Vorgaben (*vgl. BAG 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 82, BAGE 134, 89*), verstößt § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO auch nicht gegen Unionsrecht. 44

d) Der in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO enthaltene Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung für den Fall, dass die Ehe erst während des Ruhegeldbezugs des Arbeitnehmers geschlossen wurde, hält schließlich auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen der Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG einer Überprüfung anhand der Maßstäbe der §§ 307 ff. BGB stand. 45

aa) § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO ist nicht nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam. Danach ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen insbesondere unwirksam die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist. 46

§ 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO gibt dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit, eine versprochene Witwen-/Witwerrente einseitig abzuändern oder von dem Versorgungsversprechen abzuweichen. Die Bestimmung schränkt vielmehr von vornherein den Kreis derer, die einen Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung erwerben können, auf diejenigen Personen ein, die die Ehe bereits vor Beginn des Ruhegeldbezugs des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers geschlossen haben und legt damit den Inhalt der versprochenen Leistung im Hinblick auf den Kreis der möglichen Anspruchsberechtigten erst fest (*vgl. auch BAG 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 58, BAGE 134, 89*). 47

bb) Die Klägerin wird durch § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO - auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen der Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG - nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB benachteiligt. 48

(1) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Bei der danach erforderlichen wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anzuerkennenden Interessen der Vertragsparteien ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen (*vgl. BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 22*). Dabei sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten (*vgl. BAG 20. März 2013 - 10 AZR 8/12 - Rn. 29*). 49

(2) Danach führt § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 50

Die Beklagte hat ein berechtigtes Interesse daran, die besonderen Risiken, die mit der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung verbunden sind, zu begrenzen, um sie besser kalkulierbar zu machen. Diesem Ziel dient die in § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO getroffene Bestimmung, die den Kreis der anspruchsberechtigten Hinterbliebenen auf Personen beschränkt, hinsichtlich derer der Versorgungsbedarf vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim Versorgungsberechtigten angelegt war und bis zu dessen Tod fortbestand. 51

Dies widerspricht nicht den grundrechtlichen Wertungen der Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG. 52

Die aus § 4 Abs. 4 LO folgende unterschiedliche Behandlung von Witwen/Witwern danach, ob die Scheidung der Ehe und die Wiederheirat mit dem Versorgungsberechtigten während dessen aktiver Beschäftigungszeit und vor Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 4 Abs. 4 Satz 1 LO) oder nach Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer (§ 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO) erfolgt sind, ist durch das berechnete Interesse des die Versorgung versprechenden Arbeitgebers, den Kreis der anspruchsberechtigten Hinterbliebenen auf Personen zu beschränken, hinsichtlich derer der Versorgungsbedarf vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim Versorgungsberechtigten angelegt war, sachlich gerechtfertigt. Soweit die Klägerin Ungleichbehandlungen rügt, die an verpönte Merkmale iSd. § 1 AGG anknüpfen, enthält Art. 3 Abs. 1 GG keine weitergehenden Anforderungen als § 3 AGG (BAG 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 84, BAGE 134, 89). 53

Die Anforderung, dass die Ehe vor dem Beginn des Ruhegeldbezugs des Versorgungsberechtigten geschlossen worden sein muss, widerspricht auch 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 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 83, BAGE 134, 89). Aus Art. 6 Abs. 1 GG folgt keine Pflicht, dem 54

überlebenden Ehegatten einen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente einzuräumen (*BVerfG 1. März 2010 - 1 BvR 2584/06 - Rn. 18 mwN, BVerfGK 17, 120*).

Aus Art. 14 Abs. 1 GG ergibt sich nichts anderes. Zwar schützt die Eigentumsgarantie nicht nur dingliche oder sonstige gegenüber jedermann allgemein wirkende Rechtspositionen, sondern auch schuldrechtliche Ansprüche und sozialversicherungsrechtliche Rentenansprüche sowie Rentenanwartschaften, die im Geltungsbereich des Grundgesetzes erworben wurden (*vgl. BVerfG 8. Mai 2012 - 1 BvR 1065/03, 1 BvR 1082/03 - Rn. 41 mwN, BVerfGE 131, 66*). Deshalb sind grundsätzlich auch unverfallbare Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung sowie Betriebsrentenansprüche der Versorgungsempfänger eigentumsrechtlich geschützt (*BVerfG 17. Dezember 2012 - 1 BvR 488/10, 1 BvR 1047/10 - Rn. 22; BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 464/11 - Rn. 32 mwN*). Dieser Schutz reicht jedoch nur so weit, wie Ansprüche bereits bestehen; er verschafft diese nicht (*BVerfG 17. Dezember 2012 - 1 BvR 488/10, 1 BvR 1047/10 - aaO*). Wie weit der Eigentumsschutz reicht, hängt damit vom Inhalt der Versorgungszusage ab. Bloße Chancen und Erwartungen werden nicht geschützt. Über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung entscheiden die Arbeitsvertragsparteien, Betriebspartner oder Tarifvertragsparteien. Eine über die eingeräumten Ansprüche hinausgehende Rechtsposition gewährleistet Art. 14 Abs. 1 GG nicht (*BAG 24. Februar 2004 - 3 AZR 10/02 - zu B II 1 c der Gründe; 22. Februar 2000 - 3 AZR 108/99 - zu I 5 b der Gründe*). Vorliegend ist der Witwengeldanspruch nach dem Inhalt der rechtsgeschäftlichen Versorgungszusage auf die Fälle beschränkt, dass die zur Witweneigenschaft führende Ehe vor Beginn des Ruhegeldbezugs des Versorgungsberechtigten geschlossen wurde. Nur insoweit und nicht darüber hinausgehend unterfällt der Anspruch damit dem Schutzbereich des Art. 14 Abs. 1 GG (*vgl. auch BVerfG 1. März 2010 - 1 BvR 2584/06 - Rn. 20, BVerfGK 17, 120 zur berufsständischen Hinterbliebenenrente; 18. Februar 1998 - 1 BvR 1318/86, 1 BvR 1484/86 - zu C I 2 der Gründe, BVerfGE 97, 271 zur Hinterbliebenenversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung*).

55

- II. Die Beklagte ist nicht gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. c) LO verpflichtet, von der Versagung des Witwengeldes ganz oder teilweise abzusehen und an die Klägerin die begehrte Witwenversorgung ganz oder teilweise zu zahlen. 56
1. Nach § 6 Abs. 1 Buchst. c) LO kann „in begründeten Ausnahmefällen“ von der Versagung des Witwengeldes ganz oder teilweise abgesehen werden. Bei dieser Bestimmung handelt es sich um eine sog. Härteklausel. Härteklauseln in Versorgungsordnungen sollen verhindern, dass die Anwendung der Ruhegeldregelungen in besonders gelagerten und nicht vorhersehbaren Einzelfällen zu Ergebnissen führt, die unangemessen erscheinen und nicht dem Sinn der Regelung entsprechen (*vgl. zu § 28 Satz 1 HmbZVG BAG 20. August 2013 - 3 AZR 333/11 - Rn. 41*). Dabei geht es stets nur um die Abmilderung der Rechtsfolgen in Grenzfällen (*BAG 29. März 1983 - 3 AZR 26/81 - zu I 2 der Gründe*). Härteklauseln sind nicht dazu bestimmt, eine generelle Korrektur der Versorgungsgrundsätze oder gar eine Änderung des Regelungszwecks zu ermöglichen. Danach kommt ein Härtefall in Betracht, wenn jemand über das angestrebte Regelungsziel hinausgehend erheblich nachteilig von einer beschränkenden Regelung betroffen wird, weil er aufgrund besonderer Umstände ausnahmsweise die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllt (*vgl. BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 352/05 (A) - Rn. 20, BAGE 118, 340*). Ob der Arbeitgeber von der in einer Härteklausel vorgesehenen Möglichkeit zur Ausnahmeentscheidung Gebrauch macht, steht nicht in seinem freien Belieben, sondern unterliegt als Ermessensentscheidung einer Billigkeitskontrolle nach § 315 BGB (*vgl. BAG 25. April 1995 - 3 AZR 365/94 - zu II 4 a der Gründe; 9. November 1978 - 3 AZR 784/77 - zu III 1 der Gründe*). Dabei ist das Verhältnis von Regel und Ausnahme zu beachten (*BAG 25. April 1995 - 3 AZR 365/94 - zu II 4 a der Gründe mwN*). 57
2. Danach ist die Entscheidung der Beklagten, nicht gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. c) LO von der Versagung des Witwengeldes abzusehen, nicht unbillig iSv. § 315 BGB. Es fehlt an einem sich als Härtefall erweisenden „begründeten Ausnahmefall“. 58

- a) Ein derartiger Ausnahmefall ist nicht deshalb zu bejahen, weil die Klägerin mit ihrem verstorbenen Ehemann während seines Arbeitsverhältnisses in erster Ehe verheiratet war. Diese erste Ehe wurde mit dem Eintritt der Rechtskraft des Scheidungsurteils am 3. Januar 2007 endgültig aufgelöst. Mit der Rechtskraft des Scheidungsurteils ist auch das in der Ehe angelegte Versorgungsrisiko entfallen, bevor es sich verwirklicht hatte. Zum Zeitpunkt der Wiederheirat während des Ruhegeldbezugs wollte die Beklagte nach dem Regelungsplan von § 4 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 LO das Risiko, ein Witwen-/Witwengeld zahlen zu müssen, nicht mehr eingehen. Hierdurch wollte sie die mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken begrenzen, um sie besser kalkulierbar zu halten. Damit wird die Klägerin nicht über das mit der Ausschlussklausel verfolgte Regelungsziel hinausgehend erheblich nachteilig betroffen. 59
- b) Auch der Umstand, dass die Ehe während des bestehenden Arbeitsverhältnisses knapp zehn Jahre bestanden hat und die Klägerin in dieser Zeit „mittelbar einen Beitrag zum Wohlergehen des Unternehmens“ geleistet haben mag, begründet keinen Härtefall, der eine Ausnahmeentscheidung erfordert. Zudem hängt das Witwengeld nach dem Regelungsplan der LO gerade nicht von einer bestimmten Dauer der Ehe während des Arbeitsverhältnisses ab. 60
- c) Ein Härtefall liegt auch nicht deshalb vor, weil der Ehemann der Klägerin den Lebensunterhalt erwirtschaftet hat. Hierbei handelt es sich nicht um einen besonders gelagerten, nicht vorhersehbaren Einzelfall. 61
- III. Einer Vorabentscheidung durch den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Es stellen sich keine Fragen der Auslegung des Unionsrechts, die noch nicht geklärt wären. Die Auslegung des unionsrechtlichen Grundsatzes des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters einschließlich des Rückgriffs auf die Richtlinie 2000/78/EG zu dessen Konkretisierung ist durch die Entscheidung des Gerichtshofs in der Sache „Kücükdeveci“ (*EuGH 19. Januar 2010 - C-555/07 - Slg. 2010, I-365*) geklärt, so dass eine Vorlagepflicht entfällt (*vgl. EuGH 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T.] Slg. 1982, 3415; vgl. auch BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 635/11 - Rn. 28*). Ebenso 62

ist geklärt, dass diejenigen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die mittelbare Diskriminierungen bewirken können, der Qualifikation als Diskriminierung entgegenstehen, sofern sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 59, Slg. 2009, I-1569*). Die Frage, ob unter dem legitimen Ziel iSv. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b) der RL 2000/78/EG nur Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, hat der EuGH bereits dahin geklärt, dass Art. 2 Abs. 2 Buchst. b) der RL 2000/78/EG eine solche Einschränkung nicht enthält (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 66, aaO*).

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

63

Gräfl

Schlewing

Spinner

Knüttel

Möller