

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 2. Dezember 2021  
- 3 AZR 212/21 -  
ECLI:DE:BAG:2021:021221.U.3AZR212.21.0

I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven  
Kammern Bremen

Urteil vom 5. September 2019  
- 3 Ca 3025/19 -

II. Landesarbeitsgericht Bremen

Urteil vom 14. Januar 2021  
- 2 Sa 123/19 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Hinterbliebenenversorgung - Betriebsvereinbarung - Auslegung - Ausschlussklausel

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 212/21  
2 Sa 123/19  
Landesarbeitsgericht  
Bremen

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
2. Dezember 2021

## URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 2. Dezember 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Busch und Schüßler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 14. Januar 2021 - 2 Sa 123/19 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben.

Das Versäumnisurteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 25. Juni 2020 wird in dem nachfolgend ersichtlichen Umfang teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 5. September 2019 - 3 Ca 3025/19 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und in Ziff. 1 wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin beginnend ab August 2018 eine Witwenrente iHv. 68,18 Euro brutto monatlich zum Ende des jeweiligen Kalendermonats zu zahlen nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz auf die bis zum 2. Dezember 2021 rückständigen monatlichen Beträge jeweils ab dem zweiten Werktag des jeweils der Fälligkeit nachfolgenden Kalendermonats.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen mit Ausnahme der durch die Säumnis der Klägerin veranlassten Kosten, welche die Klägerin zu tragen hat.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin von der Beklagten eine Hinterbliebenenversorgung beanspruchen kann. 1

Der 1957 geborene und 2018 verstorbene Ehemann der Klägerin stand vom 1. September 1983 bis zum 31. Mai 1999 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten bzw. einer Rechtsvorgängerin. Der Verstorbene war bis zur Scheidung im Juni 2000 bereits mit einer anderen Frau verheiratet gewesen. Im August 2010 schloss er die Ehe mit der Klägerin. 2

Bei der Beklagten existiert eine am 1. Oktober 1992 in Kraft getretene (Gesamt-)Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung über die UFBA Unterstützungskasse (im Folgenden BV Altersversorgung). Darin heißt es ua.:

3

**„§ 1 Versorgungsberechtigte Mitarbeiter**

Für die Mitarbeiter/innen, die nach dem 30.06.1983 in das Unternehmen eingetreten sind, wird ab 01.10.92 eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet, indem die GEWOBA als Trägerunternehmen der UFBA Unterstützungskasse zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung beiträgt.

**§ 2 Art, Umfang und Höhe der Leistungen**

Art, Umfang und Höhe der Leistungen ergeben sich aus dem Leistungsplan der UFBA Unterstützungskasse und dem Leistungsverzeichnis für die Mitarbeiter/innen der GEWOBA, die Bestandteile dieser Betriebsvereinbarung sind.“

Der Leistungsplan der Unterstützungskasse zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung e.V. (UFBA) lautet auszugsweise wie folgt:

4

**„§ 1 Leistungsart**

Nach Maßgabe dieses Leistungsplans können lebenslang laufende Leistungen (Renten) und einmalige Leistungen (Kapitalleistungen) gewährt werden und zwar zur Versorgung im Alter und bei Berufsunfähigkeit sowie zur Versorgung der Hinterbliebenen.

**§ 2 Leistungsempfänger/innen**

Leistungen werden gewährt an Mitarbeiter/innen der Trägerunternehmen im Sinne von § 5 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a Körperschaftssteuergesetz, denen eine Zusage erteilt wurde.

**§ 3 Altersgrenze**

Soweit im Leistungsverzeichnis keine andere Altersgrenze festgelegt ist, gilt die Vollendung des 65. Lebensjahres als feste Altersgrenze.

**§ 4 Leistungsvoraussetzungen**

Voraussetzung für die Gewährung von Versorgungsleistungen ist, daß der/die Anspruchsteller/in zum Kreis der Leistungsempfänger/innen gemäß § 2 gehört.

Im Leistungsverzeichnis des Trägerunternehmens ist festgelegt, welchen Mitarbeiter/innen eine Zusage erteilt wird.

#### **§ 5 Altersversorgung**

Leistungen der Altersversorgung erhält, wer die Voraussetzungen nach § 4 erfüllt und mit Erreichen der Altersgrenze nach § 3 in Ruhestand tritt. Leistungen werden bereits zu einem früheren Zeitpunkt gewährt, wenn und solange nach § 6 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) Leistungen verlangt werden.

Art, Höhe und Fälligkeit der Versorgungsleistungen sind im Leistungsverzeichnis der Trägerunternehmen festgelegt.

#### **§ 6 Hinterbliebenenversorgung**

Leistungen der Hinterbliebenenversorgung nach Tod der/des Mitarbeiterin/s erhält, wer die Voraussetzungen des § 4 erfüllt.

Art, Höhe und Fälligkeit der Versorgungsleistungen sind im Leistungsverzeichnis der Trägerunternehmen festgelegt.

#### **§ 7 Versorgung bei Berufsunfähigkeit**

Versorgungsleistungen bei Berufsunfähigkeit erhält, wer die Voraussetzungen des § 4 erfüllt und wegen mindestens 50 %iger Berufsunfähigkeit aus dem Trägerunternehmen ausscheidet.

...

#### **§ 8 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses/Unverfallbarkeit**

Scheidet ein/e Mitarbeiter/in vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Trägerunternehmen aus, bestimmen sich seine/ihre Rechte nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).

Danach erhält der/die Mitarbeiter/in den unverfallbaren Teil seiner/ihrer Anwartschaft, wenn sein/ihr Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet und er/sie zu diesem Zeitpunkt mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat

oder

- der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat.

Der/Die begünstigte Mitarbeiter/in, der/die nach Eintritt der Unverfallbarkeit aus dem Trägerunternehmen ausscheidet, und seine/ihre begünstigten Angehörigen erhalten bei Eintritt des Versorgungsfalles die zugesagte Versorgungsleistung mindestens in der Höhe, die dem Verhältnis der Dauer der tatsächlichen zurückgelegten Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit bis zum Erreichen der Altersgrenze laut § 3 entspricht.

Das Leistungsverzeichnis kann eine für den/die Leistungsanwärter/in günstigere Regelung vorsehen.“

Im Leistungsverzeichnis der Unterstützungskasse zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung e. V. (UFBA) für Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsrenten der GEWOBA Gesellschaft für Wohnen und Bauen mbH heißt es ua.:

5

„Das Unternehmen ist Trägerunternehmen der UFBA. Es übernimmt die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung für den im folgenden beschriebenen Personenkreis in vollem Umfang und zwar im Regelfall durch Erstattung von Beiträgen zu Versicherungen, die die Unterstützungskasse zur Rückdeckung ihrer Verpflichtungen abschließt.

### **§ 1 Teilnahmeberechtigung**

#### 1.1 a.

Alle Mitarbeiter/innen des Trägerunternehmens, die nach dem 30.06.83 in das Unternehmen eingetreten sind, das Alter von 25 Jahren und eine Dienstzeit von 2 Jahren erreicht haben, werden ab 01.10.92 Leistungsanwärter/innen der Unterstützungskasse.

...

### **§ 3 Rückdeckungsversicherung**

...

Änderungen des Familienstandes und das Hinzukommen unterhaltsberechtigter Kinder vor Beginn der Altersrente werden zum Ende des Monats wirksam, in dem die Veränderung eingetreten ist. Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, solche Änderungen dem Unternehmen unverzüglich mitzuteilen.

...

## **§ 4 Leistungsumfang**

Die Versorgungsberechtigten haben Anspruch auf folgende Rentenleistungen:

- Altersrente
- Hinterbliebenenrente
- Berufsunfähigkeitsrente

Die Versorgungsleistungen werden monatlich gezahlt und zwar erstmals für den Monat, der dem Eintritt des Versorgungsfalles folgt. Die Zahlung der Versorgungsleistung wird mit Ablauf des Monats eingestellt, in dem die Voraussetzung für die Zahlung fortgefallen ist.

Das Bestehen oder Weiterbestehen von Rentenansprüchen ist durch geeignete Unterlagen (z.B. Lebensbescheinigung, Heiratsurkunde) zu belegen. Die Berufs-/Erwerbsunfähigkeit ist auch durch Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder geeigneter Unterlagen nachzuweisen.

### **4.1 Altersrente**

Die Altersrente wird gezahlt ab Vollendung des 65. Lebensjahres, frühestens jedoch nach Beendigung der Lohn- und Gehaltszahlung.

...

### **4.2 Hinterbliebenenrente**

#### **4.2.1 Witwen-/Witwerrente**

Die Witwen-/Witwenrente beträgt 60 % der Altersrente.

Die Witwen-/Witwerrente entfällt, wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Anwärters geschieden ist. Die Witwen-/Witwerrente entfällt ebenfalls, wenn die Ehe erst nach Beginn der Altersrentenzahlung geschlossen wurde.

#### **4.2.2 Waisenrente**

Die Waisenrente beträgt

- je Halbweise 12 % der Altersrente
- je Vollweise 24 % der Altersrente

...

#### **4.2.3 Höchstgrenze**

Übersteigen die Witwen-/Witwerrenten und die Waisenrenten insgesamt den Betrag der Altersrente, werden sie anteilig so gekürzt, daß sie insgesamt 100% der Altersrente ergeben.“

Mit Schreiben vom 3. April 2017 erteilte die Unterstützungskasse UFBA e.V. dem Ehemann der Klägerin einen Leistungsausweis, nach dem dieser zum Stichtag 1. Januar 2017 im Falle des Erreichens der vertraglichen Altersgrenze am 1. Oktober 2022 eine monatliche Altersrente iHv. 152,33 Euro zu erwarten habe. Weiter vermerkt der Leistungsausweis die monatliche Höhe einer möglichen Waisenrente und einer möglichen Berufsunfähigkeitsrente. Angaben zu einer möglichen Witwenrente enthält das Dokument nicht. 6

Die Klägerin machte nach dem Tod ihres Ehemannes einen Anspruch auf Witwenrente bei der Unterstützungskasse geltend. Die Unterstützungskasse lehnte eine Zahlung ab. 7

Mit ihrer Klage hat die Klägerin ihr Anliegen nunmehr gegenüber der Beklagten weiterverfolgt. Sie hat die Auffassung vertreten, als Witwe eines Leistungsberechtigten stünden ihr gem. Ziffer 4 des Leistungsverzeichnisses 60 vH der Altersrente ihres verstorbenen Ehemannes als Versorgungsleistung zu. Die Witwenrente entfalle nur, wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens geschieden oder erst nach Beginn der Rentenzahlung geschlossen worden sei. Diese Ausschlussgründe lägen nicht vor. 8

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie ab dem 1. Juli 2018 Witwenrente iHv. 68,46 Euro brutto monatlich zuzüglich Zinsen auf die rückständigen Beträge iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils ab dem Zweiten eines Kalendermonats zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihr eine Berechnung der Witwenrente zum 1. Juli 2018 zu erteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung setze nach den Regelungen im Leistungsplan und Leistungsverzeichnis voraus, dass die Ehe bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses geschlossen worden sei. Eine Anwartschaft auf Witwenrente habe daher nur zugunsten der vorherigen Ehefrau des Verstorbenen bestanden; diese sei allerdings aufgrund der Scheidung erloschen. 10



Die spätere Heirat mit der Klägerin habe die Anwartschaft nicht wiederaufleben lassen.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage iHv. 68,18 Euro brutto monatlich ab Juli 2018 mit seinem Entscheidungsausspruch zu 1. stattgegeben und Zinsen ab dem jeweils zweiten Kalendertag eines Kalendermonats zugesprochen. Zudem hat es die Beklagte verurteilt, der Klägerin eine Berechnung der Witwenrente zum 1. Juli 2018 zu erteilen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten zunächst durch klageabweisendes Versäumnisurteil vom 25. Juni 2020 stattgegeben und dieses Versäumnisurteil nach dem Einspruch der Klägerin mit Urteil vom 14. Januar 2021 aufrechterhalten. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin das Ziel der Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die nur zum Teil zulässige Revision der Klägerin ist hinsichtlich der Zahlungsklage ganz überwiegend erfolgreich. Ab August 2018 hat sie Anspruch auf eine monatliche Hinterbliebenenversorgung iHv. 68,18 Euro brutto nebst Zinsen. In Bezug auf den Auskunftsanspruch ist die Revision unzulässig. 12

A. Die gegenständlich unbeschränkt eingelegte Revision ist im Antrag zu 2. unzulässig. Insoweit ist die Revision nicht ausreichend begründet. 13

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO muss die Revisionsbegründung diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Bei mehreren Streitgegenständen muss für 14

jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 20, BAGE 165, 168; 21. März 2018 - 5 AZR 2/17 - Rn. 12*).

Eine eigenständige Begründung ist nur entbehrlich, wenn mit der Begründung der Revision über den einen Streitgegenstand zugleich dargelegt ist, dass die Entscheidung über den anderen unrichtig ist. Das ist etwa der Fall, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denotwendig von der des anderen abhängt (*vgl. BAG 24. Oktober 2019 - 8 AZR 528/18 - Rn. 18 mwN*). Fehlt es insoweit an einer eigenständigen Begründung, ist das Rechtsmittel hinsichtlich des betreffenden Streitgegenstands unzulässig (*vgl. BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 20 mwN, BAGE 165, 168*). 15

II. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung für den Antrag zu 2. nicht gerecht. 16

1. Der Antrag zu 2. betrifft einen vom Antrag zu 1. unabhängigen Streitgegenstand. Der Auskunftsanspruch bezogen auf die Höhe einer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung folgt grundsätzlich aus § 4a BetrAVG, für Hinterbliebene im Versorgungsfall aus § 4a Abs. 3 Satz 2 BetrAVG. Er setzt nicht voraus, dass tatsächlich eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf Betriebsrente besteht (*vgl. Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 7. Aufl. § 4a Rn. 18, 61*). 17

2. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage insgesamt, also auch hinsichtlich des Auskunftsantrags, abgewiesen. Da mit der Begründung der Revision über den Zahlungsanspruch (*Antrag zu 1.*) nicht zugleich dargelegt ist, dass die Entscheidung über den Auskunftsanspruch unrichtig ist, hätte die Klägerin ihre Revision hinsichtlich des Auskunftsanspruchs gesondert begründen müssen. Das hat sie aber nicht getan. Ob bereits die Berufung der Beklagten unzulässig war, kann daher dahinstehen (*vgl. BAG 23. März 2021 - 3 AZR 224/20 - Rn. 35, 36 mwN*). 18

- B. In ihrem zulässigen Umfang ist die Revision überwiegend erfolgreich, weil die Zahlungsklage - soweit Gegenstand der Revision - weitgehend begründet ist. Unbegründet ist sie nur, soweit die Zahlung einer Witwenrente und Zinsen bereits für den Monat Juli 2018 begehrt wird. Daher ist der für die Revision allein maßgebliche Entscheidungsausspruch zu 1. des Arbeitsgerichts abzuändern. 19
- I. Gegen die Zulässigkeit der Zahlungsklage bestehen keine Bedenken. Die Klägerin begehrt - bei zutreffendem Antragsverständnis (*zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 11*) - die Zahlung von Zinsen nur für die zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Senat bereits fälligen Leistungen. Dies ergibt sich aus der Formulierung „auf die rückständigen Beträge“. So verstanden ist der Antrag zulässig (*zur Problematik der Geltendmachung von Verzugszinsen auf zukünftig fällig werdende Ansprüche vgl. BAG 22. Januar 2019 - 3 AZR 560/17 - Rn. 19 mwN, BAGE 165, 74*). 20
- II. Soweit sie noch Gegenstand der Revision ist, ist die Zahlungsklage auch zu weiten Teilen begründet. Die Klägerin hat nach § 1b Abs. 1 Satz 1, § 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 Nr. 2 BetrAVG iVm. § 2 BV Altersversorgung, §§ 2, 4, 6, 8 Leistungsplan und § 4, 4.2.1 Leistungsverzeichnis ab August 2018 einen Anspruch auf Zahlung einer Witwenrente gegen die Beklagte. Dem Anspruch steht - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - nicht entgegen, dass die Ehe der Klägerin mit ihrem verstorbenen Ehegatten erst nach dessen vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geschlossen wurde. Die Versorgungsregelungen sehen insoweit keinen Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung vor. 21
1. Die Klägerin richtet den Anspruch zu Recht gegen die Beklagte. Zwar wurde die Versorgungszusage über eine Unterstützungskasse in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins abgewickelt. Anspruchsgegner ist in einem solchen Fall nach der Rechtsprechung des Senats auch die Unterstützungskasse (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 24 mwN*). Daneben bleibt aber die Beklagte als Arbeitgeberin Versorgungsschuldnerin. Sie ist aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis verpflichtet, als Gesamtschuldnerin die geschuldete Versorgung zu leisten (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 17 und 24*). 22

2. Der Anspruch der Klägerin folgt nicht unmittelbar aus den Versorgungsregelungen selbst. Das ergibt sich aus § 2 BV Altersversorgung iVm. § 8 Leistungsplan, wonach für den - hier gegebenen - Fall des Ausscheidens eines Mitarbeiters vor Eintritt des Versorgungsfalls - deklaratorisch - auf die Rechte nach dem Betriebsrentengesetz verwiesen wird. 23

Der Anspruch der Klägerin ergibt sich aber aus § 1b Abs. 1 Satz 1, § 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 Nr. 2 BetrAVG iVm. § 2 BV Altersversorgung, §§ 2, 4, 6, 8 Leistungsplan und § 4, 4.2.1 Leistungsverzeichnis. 24

a) Nach § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG muss einem vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmer sein - späterer - Anspruch auf Versorgungsleistung in Form einer Anwartschaft erhalten bleiben, wenn er zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für die gesetzliche Unverfallbarkeit erfüllt und Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind. 25

b) Beides ist vorliegend der Fall. 26

aa) Vorzeitig ausgeschieden ist nach der Vorstellung der § 1b Abs. 1, § 2 Abs. 1 BetrAVG der Arbeitnehmer, der - wie hier - nicht bis zum Eintritt eines Versorgungsfalls betriebszugehörig war. 27

Der verstorbene Ehemann der Klägerin hatte die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 Nr. 2 BetrAVG erfüllt, als er zum 31. Mai 1999 vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten ausgeschieden war. Ihm waren die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1. Januar 2001 (*§ 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrAVG*) zugesagt worden. Zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens bestand die Versorgungszusage mehr als sechs und somit mindestens drei Jahre, er hatte das 35. Lebensjahr vollendet und war mehr als 14 und somit mindestens zwölf Jahre betriebszugehörig. 28

bb) Dem verstorbenen Ehemann der Klägerin waren auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden. Die Beklagte hat ihren Arbeitnehmern, die - wie der Verstorbene - nach dem 30. Juni 1983 in ihr Unternehmen eingetreten sind, aufgrund der am 1. Oktober 1992 in Kraft getretenen BV Altersversorgung iVm. dem Leistungsplan und -verzeichnis Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse grundsätzlich zugesagt. Der Verstorbene erfüllte zudem die Leistungsvoraussetzungen der BV Altersversorgung nach § 4 Abs. 2 Leistungsplan iVm. § 1, 1.1 a. Leistungsverzeichnis. Denn er war nach dem 30. Juni 1983 in das Unternehmen der Beklagten eingetreten, hatte das Alter von 25 und eine Dienstzeit von zwei Jahren erreicht. Somit war er teilnahmeberechtigt und Leistungsanwärter iSd. Versorgungsregelungen bei der Beklagten. 29

3. Im Versorgungsfall „Tod“ haben die Hinterbliebenen des vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmers, dessen Anwartschaft nach § 1b Abs. 1 BetrAVG fortbesteht, nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG einen Anspruch mindestens in der Höhe des Teils der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. Bei einem Ausscheiden im Jahre 1999 - wie vorliegend - ist allerdings aufgrund der Veränderungssperre und des Festschreibeffekts noch auf das 65. Lebensjahr abzustellen (§ 2a Abs. 1 BetrAVG; vgl. BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 239/17 - Rn. 19 ff.). Inhalt und Umfang des Anspruchs, der aus der aufrechterhaltenen Anwartschaft folgt, richten sich nach den zugrundeliegenden Versorgungsregelungen, werden von § 1b Abs. 1, § 2 Abs. 1 BetrAVG also vorausgesetzt. Vorliegend sind insoweit für den Anspruch auf Witwenrente § 2 BV Altersversorgung, §§ 2, 4, 6, 8 Leistungsplan und § 4, 4.2.1 Leistungsverzeichnis maßgebend. 30

4. Einem Anspruch steht nicht entgegen, dass die Ehe der Klägerin mit ihrem verstorbenen Ehegatten erst nach dessen vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, aber vor dem Beginn der Altersrentenzahlung geschlossen wurde. Vielmehr ist der geltend gemachte Anspruch von 31

der Leistungszusage umfasst und nicht durch den Leistungsplan bzw. das Leistungsverzeichnis als Teil der BV Altersversorgung ausgeschlossen. Es fehlt - entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts - an einer hinreichend erkennbaren klaren Regelung, wonach die Zusage nur auf Witwen/Witwer aus Eheschließungen im bestehenden Arbeitsverhältnis beschränkt und somit Witwen/Witwer aus Eheschließungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aber vor Rentenbezugsbeginn von der Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen sein sollen. Das ergibt die Auslegung der einschlägigen Leistungsbestimmungen.

a) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters nach den für Tarifverträge und für Gesetze 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. Soweit kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*vgl. nur BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 17; 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 54, BAGE 171, 1).*

b) Schließen Regelungen Ansprüche aus bzw. schränken sie solche ein, muss dies hinreichend erkennbar und eindeutig beschrieben sein. Dies gilt auch und gerade für Bestimmungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, in welcher Höhe er bzw. seine Angehörigen im Versorgungsfall Leistungen zu erwarten haben, um ggf. Versorgungslücken schließen zu können. Das folgt aus dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit als Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips (*vgl. BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 38 mwN, BAGE 170, 56; 14. März 2019*

- 6 AZR 339/18 - Rn. 34 mwN). Hieran sind die Betriebsparteien über § 75 Abs. 1 BetrVG gebunden. Die in einer Betriebsvereinbarung enthaltenen Normen (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) müssen diesem Gebot genügen (vgl. BAG 26. Juni 2019 - 5 AZR 452/18 - Rn. 22, BAGE 167, 158; 26. Mai 2009 - 1 ABR 12/08 - Rn. 17; 11. Dezember 2018 - 1 ABR 12/17 - Rn. 18 mwN, BAGE 164, 239).

c) Diese Anforderungen an einen normenklaren Ausschluss sind vorliegend nicht erfüllt, soweit es um eine Beschränkung der Witwen-/Witwerversorgung auf - hinterbliebene - Ehepartner geht, mit denen die Ehe vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde, und damit den Ausschluss solcher Ehegatten, mit denen der - ehemalige - Arbeitnehmer die Ehe erst nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, aber vor Eintritt in den Ruhestand eingegangen ist. Die BV Altersversorgung iVm. dem Leistungsplan und -verzeichnis enthalten insoweit keine für den Arbeitnehmer ausreichend erkennbare und eindeutig beschriebene Beschränkungs- bzw. Ausschlussklausel, auch nicht nach einer Auslegung der maßgeblichen Bestimmungen. 34

aa) Zugesagt ist in § 6 Leistungsplan eine Hinterbliebenenversorgung „nach Tod der/des Mitarbeiterin/s“. Eine solche erhält, wer die Voraussetzungen von § 4 Leistungsplan erfüllt. § 4 Leistungsplan setzt voraus, dass der Anspruchsteller zum Kreis der Leistungsempfänger gemäß § 2 Leistungsplan gehört. Leistungsempfänger ist der Mitarbeiter, dem eine Zusage erteilt wurde. Für die Hinterbliebenenversorgung bedeutet dies, dass einen entsprechenden Anspruch derjenige hat, der Hinterbliebener eines verstorbenen Mitarbeiters ist, dem eine Zusage erteilt worden war. Dies fügt sich darin ein, dass die Hinterbliebenenversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG akzessorisch als Vertrag zugunsten Dritter ausgestaltet ist und sich das Rechtsverhältnis zwischen Hinterbliebenen und Arbeitgeber ab Eintritt des Versorgungsfalls „Tod“ nach den ursprünglichen Rechtsbeziehungen zwischen dem Verstorbenen und dem Arbeitgeber bestimmt (BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 46, BAGE 165, 345). 35

bb) Dem verstorbenen Ehemann der Klägerin war von der Beklagten eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt. Diese Zusage ergibt sich aus §§ 1, 2 36

BV Altersversorgung, §§ 1, 2, 4 Abs. 2, § 6 Abs. 1 Leistungsplan, § 1, 1.1 a. Leistungsverzeichnis. Als Witwe ist die Klägerin anspruchsberechtigt und kann eine Hinterbliebenenversorgung verlangen, obwohl die Ehe erst nach dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, aber vor dem Beginn einer Altersrentenzahlung geschlossen worden war.

(1) Witwe oder Witwer ist - soweit sich aus der Versorgungsordnung selbst keine andere Begriffsbestimmung ergibt -, wer im Zeitpunkt des Todes mit dem Verstorbenen verheiratet war („Überlebende(r) einer zivilrechtlich wirksam geschlossenen Ehe“, vgl. BVerfG 17. November 2010 - 1 BvR 1883/10 - Rn. 10; BSG 1. Februar 2017 - B 5 R 312/16 B - Rn. 10). Ausgehend von dem gesetzlichen Leitbild - dh. der im Gesetz angelegten Vertragstypik - der Hinterbliebenenversorgung, des typischerweise abgesicherten Risikos und dem hieraus folgenden Sinn und Zweck einer Hinterbliebenenversorgung, umfasst eine solche grundsätzlich alle Hinterbliebenen - im Fall einer Witwen-/Witwerversorgung jede(n) Witwen/Witwer (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 32 mwN, BAGE 158, 154). Es geht um die Versorgung der hinterbliebenen Angehörigen, die im Zeitpunkt des Todes in einem besonderen Näheverhältnis zum Verstorbenen standen, regelmäßig Ehegatte und Kinder. 37

Wird also eine Witwen-/Witwerversorgung zugesagt, ist zunächst davon auszugehen, dass jede Witwe/jeder Witwer im Todesfall des verstorbenen Ehegatten begünstigt sein soll. Diese Personen sollen abgesichert sein. Auch der Arbeitgeber als Leistungsversprechender will im Zweifel jede Witwe/jeden Witwer begünstigen, also auch die aus einer etwaigen späteren Ehe Hinterbliebenen (vgl. BAG 4. August 1955 - 2 AZR 212/54 - zu II der Gründe, BAGE 2, 101). Nur so erhält der Arbeitnehmer die gewünschte Sicherheit und Beruhigung für die Zukunft (vgl. BAG 4. August 1955 - 2 AZR 212/54 - zu II der Gründe, aaO). Hieran anknüpfend wird auch in der Literatur verbreitet angenommen, die versprochene Hinterbliebenenleistung komme ohne konkrete einschränkende Regelung im Versorgungswerk demjenigen Ehegatten zugute, mit dem der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt seines Todes verheiratet war (vgl. ua. Diller in 38



*Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung Stand November 2021 Teil 10 A Rn. 185; Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 7. Aufl. Anh. § 1 Rn. 198 mwN; Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 19. Aufl. § 274 Rn. 166; Karst/Cisch/Cisch BetrAVG 16. Aufl. § 1 Rn. 56).*

(2) Der Witwen-/Witwerversorgung ist danach typischerweise die Absicherung des Risikos immanent, das sich aus dem Wegfall des Unterhalts ergibt (*Unterhaltersatzfunktion; vgl. BVerfG 1. März 2010 - 1 BvR 2584/06 - Rn. 13*). Sinn und Zweck der Hinterbliebenenversorgung ist es, das Todesfallrisiko - teilweise - für die Personen abzusichern, die im Zeitpunkt des Todes in einem bestimmten Näheverhältnis zum Verstorbenen standen. Für diese Personen soll im Todesfall gesorgt sein. Der Zeitpunkt, zu dem das Näheverhältnis - die Ehe - entstanden ist, ist nicht maßgeblich. Das regelmäßig vorhandene Versorgungsinteresse des Verstorbenen, das Grund für eine Hinterbliebenenversorgung ist, ist von diesem Zeitpunkt unabhängig (*vgl. BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 68, BAGE 152, 164*). Dass dieses vertragstypische Risiko vorliegend nicht vollständig abgesichert sein soll, soweit es um Eheschließungen nach einem vorzeitigen Ausscheiden, aber vor dem Beginn der Altersrentenzahlung geht, ist nicht erkennbar. 39

(a) § 4, 4.2 Leistungsverzeichnis trifft konkrete Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung. Den Kreis der Bezugsberechtigten aus der Witwen-/Witwerversorgung regelt das Leistungsverzeichnis aber nicht positiv. Aus dem Wortlaut dieser einschlägigen Versorgungsregelungen zur Witwenversorgung ergibt sich keine Einschränkung auf Ehegatten, die bereits im aktiven Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter verheiratet waren. Das folgt auch nicht - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - aus dem Wort „Mitarbeiter“. 40

Das Landesarbeitsgericht meint, hierunter sei nach den Regelungen im Leistungsplan nur der bis zum Leistungsfall betriebszugehörige Anwärter zu verstehen. Daraus folge, dass die Ehe vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossen worden sein müsse, um Ansprüche auf eine Hinterbliebenenversorgung zu begründen. 41

Dem kann nicht gefolgt werden. Andernfalls würden nach § 6 Leistungsplan nur Hinterbliebene solcher Mitarbeiter, die im aktiven Arbeitsverhältnis verstorben sind, eine Versorgung erhalten. Der Versorgungsfall „Tod“ eines ehemaligen Mitarbeiters, der bis zum Eintritt in die Altersrente betriebszugehörig war und die Ehe im aktiven Arbeitsverhältnis geschlossen hatte, wäre nicht umfasst. Es ist auszuschließen, dass das der Wille der Betriebsparteien war. Vielmehr folgt aus § 4, 4.2.1 Abs. 2 Satz 2 Leistungsverzeichnis, dass Witwen-/Witwerrente auch für den Fall zugesagt ist, dass der ehemalige Mitarbeiter nach Beginn des Rentenbezugs verstorben ist. In diesem Fall ist die Versorgung nur dann ausgeschlossen, wenn die Ehe erst nach Beginn der Rentenzahlung geschlossen wurde. 42

Zudem unterscheiden die Versorgungsregelungen nicht zwischen aktivem und früherem Mitarbeiter. Wohl aber findet sich der Begriff „künftiger Mitarbeiter“ (§ 1, 1.1 c. Leistungsverzeichnis). Unter den Begriff des Mitarbeiters kann somit sowohl der aktive als auch der bereits ausgeschiedene fallen. Hierfür spricht auch die Formulierung in § 2 Leistungsplan. Leistungen werden danach an „Mitarbeiter“ gewährt. Insoweit muss aber der frühere Mitarbeiter gemeint sein, denn der aktive Mitarbeiter ist zumindest bei der Altersrente jedenfalls auch noch nicht leistungsberechtigt (§ 4, 4.1 Leistungsverzeichnis). Entsprechendes gilt für Leistungen an vorzeitig ausgeschiedene Mitarbeiter bei Eintritt eines Versorgungsfalls. Auch dort - § 8 Abs. 3 Leistungsplan - wird der Versorgungsberechtigte nicht als „früherer“ Mitarbeiter bezeichnet. 43

(b) Soweit es in § 4, 4.2.1 Abs. 1 Leistungsverzeichnis „Anwärter“ heißt, zwingt auch das nicht zu dem Schluss, die Ehe müsse vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen sein. „Anwärter“ kann - mangels Definition in der BV Altersversorgung - auch ein ehemaliger Mitarbeiter sein (vgl. BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 137/19 - Rn. 64: „Arbeitnehmer oder mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedene ehemalige Arbeitnehmer“; BAG 10. Dezember 2019 - 3 AZR 122/18 - Rn. 71, BAGE 169, 72). Dann schadet es nicht, wenn die Ehe erst nach dem Ausscheiden geschlossen worden ist. Auch aus § 1, 1.1 a. Leistungsverzeichnis, wonach „alle Mitarbeiter“ „Leistungsanwärter“ 44

werden, folgt nichts anderes. Leistungsanwärter bleibt auch der vorzeitig ausgeschiedene - ehemalige - Mitarbeiter, soweit seine Anwartschaft unverfallbar ist.

(c) Ausdrücklich geregelt sind zudem nur zwei Fälle, in denen eine Witwen-/Witwerversorgung ausgeschlossen ist. Nach § 4, 4.2.1 Abs. 2 Leistungsverzeichnis entfällt eine solche, wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Anwärters geschieden ist oder wenn sie erst nach Beginn der Altersrentenzahlung geschlossen wurde. Diese ausdrücklichen Ausschlussstatbestände für die Witwen-/Witwerversorgung zeigen im Umkehrschluss, dass weitere Ausnahmen für die Witwen-/Witwerversorgung nicht gewollt waren (*vgl. zum Umkehrschluss BAG 9. März 2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 21; 21. Juli 2020 - 3 AZR 142/16 - Rn. 81, BAGE 171, 307*). Anderenfalls hätte es nahegelegen, eine weitere ausdrückliche Ausnahme vorzusehen - etwa für den Fall, dass die Ehe nach dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Das gilt umso mehr, als die Betriebsparteien den Fall des vorzeitigen Ausscheidens gesehen und in § 8 Leistungsplan hierzu eine Regelung getroffen haben, ohne allerdings einen Ausschluss der Witwen-/Witwerversorgung für den Fall einer erst hiernach erfolgenden Eheschließung vorzusehen. 45

(d) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts folgt aus dem Ausschluss geschiedener Ehepartner nicht, dass die Versorgungsordnung insoweit eine Beschränkung auf eine einmal gegebene Zusage enthalte, die mit Scheidung entfalle und bei Wiederheirat nicht erneut auflebe. Die Klausel stellt lediglich klar, dass geschiedene Ehepartner keinen Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente haben. Denn es ist grundsätzlich auch eine andere Regelung denkbar. 46

(e) Auch ist aus den konkret geregelten Ausschlussgründen nicht - wie die Beklagte meint - ersichtlich, dass es für die Witwen-/Witwerrente stets auf die Familiensituation während der Dauer der Betriebszugehörigkeit ankommen soll. Erkennbar ist lediglich, dass die Leistungspflichten auf Risiken begrenzt werden sollen, die vor dem Beginn der Altersrentenzahlung angelegt waren - also beschränkt auf den Ehepartner, mit dem im Zeitpunkt des Todes noch eine Ehe bestand. 47

cc) Auch aus der Systematik der Regelungen von Leistungsplan und Leistungsverzeichnis folgt nicht, dass nur solche Personen in die Hinterbliebenenversorgung einbezogen sein sollen, deren Ehe mit dem jeweiligen Mitarbeiter bereits vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses geschlossen wurde. 48

(1) Dass die Regelung zum vorzeitigen Ausscheiden (§ 8 Leistungsplan) keinen Ausschluss von der Witwen-/Witwerversorgung für Eheschließungen nach diesem Zeitpunkt vorsieht, spricht dafür, dass der Arbeitnehmer auch im Fall des vorzeitigen Ausscheidens eine Hinterbliebenenversorgung in dem Umfang zeitanteilig behält, in dem sie ihm zugesagt wurde. Soweit in § 8 Abs. 3 Leistungsplan „begünstigte Angehörige“ als Anspruchsberechtigte benannt sind, bedeutet dies nicht, dass nur die Angehörigen gemeint sind, die bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bereits vorhanden waren. Tatsächlich „begünstigt“ ist ein konkreter Angehöriger erst im Versorgungsfall - also im Todesfall des Zusageempfängers. Bis dahin ist nur abstrakt bestimmt, wer potentiell anspruchsberechtigt sein kann - es besteht allenfalls eine ungesicherte Aussicht, eigene Ansprüche zu erwerben (vgl. BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 26, BAGE 163, 192). § 8 Abs. 3 Leistungsplan bestätigt mangels anderslautender Regelung vielmehr, dass grundsätzlich auch eine Hinterbliebenenversorgung im Fall des vorzeitigen Ausscheidens - zeitanteilig - erworben ist, auch wenn die Ehe mit dem ausgeschiedenen Mitarbeiter erst nach dem vorzeitigen Ausscheiden geschlossen worden ist. Dieses Ergebnis entspricht auch der Vertragstypik. Außerdem stellt § 8 Abs. 3 Leistungsplan auf die Ansprüche im Versorgungsfall ab. Bis zu diesem Zeitpunkt können Angehörige grundsätzlich zu - potentiell - „Begünstigten“ werden. 49

(2) Soweit der Senat in ähnlichen Konstellationen abweichend entschieden hat (vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11 - Rn. 25; 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 46 ff., BAGE 134, 89), ändert dies am Auslegungsergebnis nichts. In diesen Fällen unterschied die Versorgungsordnung jeweils klar zwischen „Anwärter“ (definiert als der Mitarbeiter, der eine Anwartschaft mit Aufnahme in die Versorgungsordnung erwirbt) und „früherer Mitarbeiter“. Das ist hier nicht der Fall. 50

(3) Aus der Grundidee der Versorgungsregelungen in der BV Altersversorgung, dass der Mitarbeiter bis zum Renteneintritt im Unternehmen verbleibt, folgt nichts anderes. Diese Grundidee schneidet zeitanteilig erworbene Ansprüche nicht ab und schränkt solche auch nicht ein. Dafür spricht § 8 Leistungsplan, der bei vorzeitigem Ausscheiden auf die gesetzlichen Regelungen im BetrAVG verweist. 51

(4) Die Obliegenheit, Änderungen des Familienstands mitzuteilen (§ 3 Abs. 3 *Leistungsverzeichnis*), führt ebenfalls nicht dazu, dass die Zusage der Witwen-/Witwerversorgung auf Eheschließungen vor dem Ausscheiden beschränkt wäre. Denn „Mitarbeiter“ kann - wie ausgeführt - auch der ehemalige Mitarbeiter sein. 52

Zudem kann auf die Regelung zur Waisenersorgung verwiesen werden. Diese ist ausdrücklich nur ausgeschlossen, sofern das unterhaltsberechtigten Kind das 21. Lebensjahr vollendet hat (§ 4, 4.2.2 *Leistungsverzeichnis*). Dennoch gibt es auch hier eine Mitteilungsobliegenheit bei Veränderungen, insbesondere bei Hinzukommen unterhaltsberechtigter Kinder vor Beginn der Altersrente. Diese Obliegenheit trifft denklogisch dann auch vorzeitig ausgeschiedene Mitarbeiter. 53

(5) Auch aus § 7 Leistungsplan ergibt sich nicht, dass die Ehe im aktiven Arbeitsverhältnis geschlossen sein muss. § 7 regelt die Invalidenversorgung und hat somit einen anderen Zweck. 54

5. Eine ergänzende Auslegung der BV Altersversorgung im Sinne der Beklagten scheidet aus. Selbst wenn man - wogegen viel spricht - annehmen wollte, dass eine Regelungslücke in Bezug auf Witwen/Witwer gegeben ist, die den Verstorbenen erst nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geheiratet haben, käme eine ergänzende Auslegung der BV Altersversorgung nicht in Betracht. Die hierfür erforderlichen Voraussetzungen sind nicht gegeben. 55

a) Betriebsvereinbarungen sind einer ergänzenden Auslegung nur dann zugänglich, wenn entweder nach zwingendem höherrangigen Recht nur eine Regelung zur Lückenschließung in Betracht kommt oder wenn bei mehreren Rege- 56

lungsmöglichkeiten zuverlässig feststellbar ist, welche Regelung die Betriebspartner getroffen hätten, wenn sie die Lücke erkannt hätten (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 198/18 - Rn. 57; 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 67 mwN*).

b) Danach ist eine ergänzende Auslegung der BV Altersversorgung nicht möglich. Denn es lässt sich nicht mit der gebotenen Sicherheit feststellen, welche Regelung die Betriebsparteien getroffen hätten, hätten sie die Lücke bedacht. Neben einer Regelung, die einen Anspruch ausschließt, sofern die Ehe erst nach dem vorzeitigen Ausscheiden geschlossen wurde, hätten die Betriebsparteien auch vorsehen können, dass der Anspruch - zeitanteilig - in Bezug auf Ehepartner bestehen bleibt, die zu irgendeinem Zeitpunkt bis zum Rentenbeginn die Ehe mit dem Versorgungsberechtigten geschlossen haben. 57

6. Dahinstehen kann, ob der Verstorbene der Beklagten die Eheschließung mit der Klägerin angezeigt hat. Eine dahingehende Anzeigepflicht regelt das Leistungsverzeichnis zwar im Zusammenhang mit der von der Unterstützungskasse abzuschließenden Rückdeckungsversicherung in § 3 Abs. 3 Satz 2. Eine Verletzung der Anzeigepflicht führt aber nicht zum Anspruchsverlust. § 4 Leistungsverzeichnis verlangt im Übrigen, dass die Voraussetzungen für Rentenleistungen nachgewiesen, nicht aber, dass Veränderungen der zugrundeliegenden Umstände vorab angezeigt werden. Auch insoweit ist nicht geregelt, dass die fehlende Anzeige einer Eheschließung dem Anspruch auf Leistungen der Hinterbliebenenversorgung entgegenstehe. 58

7. Nach dem gefundenen Ergebnis kommt es nicht auf die vom Landesarbeitsgericht angeführte Rechtsprechung des Senats zu der Frage an, ob die Begrenzung der Hinterbliebenenversorgung auf Ehen, die während des laufenden Arbeitsverhältnisses geschlossen worden sind, mit § 1b Abs. 1 BetrAVG, vereinbar ist (*vgl. dazu BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11 - Rn. 27; 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 58, BAGE 134, 89; 19. Dezember 2000 - 3 AZR 186/00 - zu B II der Gründe*). Ebenso ist es unerheblich, dass ein Verstoß gegen das Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters oder 59

des Geschlechts nach §§ 1, 3 Abs. 1 und Abs. 2, § 7 Abs. 1 AGG bei einer anderweitigen Regelung ausscheidet (vgl. dazu BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11 - Rn. 28 ff.).

8. Der Höhe nach ist der Anspruch jedenfalls in Höhe des vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Betrags begründet. Dagegen wehrt sich die Beklagte nicht. Der monatlich zu zahlende Anspruch besteht ab August 2018, fällig und zahlbar zum 1. September 2018. Zinsen schuldet die Beklagte jeweils erst ab dem zweiten Werktag des jeweiligen Folgemonats nach Fälligkeit. Soweit die Klägerin die Witwenversorgung bereits ab Juli 2018 begehrt, sind Klage und Revision unbegründet. Gleiches gilt für den Zinsantrag. 60

a) Gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 Leistungsverzeichnis werden die Versorgungsleistungen erstmals für den Monat gezahlt, der dem Eintritt des Versorgungsfalls folgt. Versorgungsfall der Hinterbliebenenversorgung ist gemäß § 6 Abs. 1 Leistungsplan der Tod des primär versorgungsberechtigten Mitarbeiters. Nachdem der Ehemann der Klägerin im Juli 2018 verstorben ist, konnte diese die zugesagte Witwenversorgung erst ab August 2018 beanspruchen. 61

b) Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB iVm. § 288 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB. Die Verzinsungspflicht beginnt entsprechend § 187 Abs. 1 BGB jedoch erst mit Beginn des Tages, der dem Tag folgt, an dem das maßgebliche Ereignis (= Fälligkeit nach dem Kalender) eintritt (vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 174/20 - Rn. 51; 17. Oktober 2012 - 5 AZR 697/11 - Rn. 21 mwN). 62

Betriebsrenten und damit auch die Witwenversorgung werden - ebenso wie Arbeitsentgelt - nach Zeitabschnitten entrichtet. Nach dem Rechtsgedanken des § 614 BGB sind sie deshalb erst nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte fällig. Erst ab diesem - nach dem Kalender bestimmten - Termin tritt Verzug ein, wenn die Zahlung unterbleibt (§ 286 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 BGB), und es sind Verzugszinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu zahlen (§ 288 Abs. 1 BGB; vgl. BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 372/06 - Rn. 37). Dass hier etwas anderes vereinbart worden wäre, hat die Klägerin weder vorgetragen noch 63

ist dies aus den Versorgungsregelungen ersichtlich. Die erste monatliche Witwenrente ist demnach nach Ablauf des Monats August und somit am 1. September 2018 fällig. Zinsen sind ab dem 2. September 2018 geschuldet. Entsprechendes gilt für die nachfolgenden Monate.

III. Da die Revision bezüglich des Auskunftsanspruchs unzulässig ist, war nur der arbeitsgerichtliche Tenor in Ziffer 1 wie erfolgt neu zu fassen. 64

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1, § 344 ZPO. 65

Zwanziger

Roloff

Günther-Gräff

Schüßler

Busch