LArbG München, Urteil v. 22.12.2022 – 2 Sa 564/21

Titel:

Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer

Normenketten:

BetrAVG § 1 Abs. 1 S. 1

AGG § 1, § 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1, Abs. 2

Leitsätze:

1. Die Hinterbliebenenversorgung knüpft an das Todesfallrisiko an. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, dieses nur solange abzusichern, wie es sich nicht bereits verwirklich hat, und damit objektive Versorgungsehen auszuschließen. Das berechtigt ihn, angemessene Fristen zwischen dem Zeitpunkt, der zum Eintritt der Risikoabsicherung führt, und dem Zeitpunkt, zu dem das Risiko eintritt, vorzusehen. Allerdings muss der Arbeitgeber zusätzliche die Möglichkeit für den Hinterbliebenen vorsehen nachzuweisen, dass sich trotz des Todes innerhalb der so festgelegten Frist das Risiko zu dem Zeitpunkt, als der Schutz der Versorgungsordnung eintrat, noch nicht konkretisiert hat (sog. Rückausnahme). (Rn. 100 – 101)

2. Eine Regelung in allgemeinen Geschäftsbedingungen oder in einer Betriebsvereinbarung ohne eine entsprechende Rückausnahme verstößt gegen das in § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 2 AGG normierte Verbot der mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters und ist damit gem. gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, weil das Mittel zur Erreichung des Ziels – Ausschluss von Versorgungsehen – nicht angemessen und erforderlich i.S.d. § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG ist. (Rn. 88 und 93)

Für die Beurteilung der Frage, ob durch eine Regelung in der Hinterbliebenenversorgung eine Benachteiligung iSd AGG vorliegt, ist auf den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen. (Rn. 73) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Hinterbliebenenversorgung, Mindestehedauer, Betriebsvereinbarung, Arbeitgeber, Rente, Rentenversicherung, Berufung, Leistungen, Arbeitsvertrag, Witwenrente, Arbeitnehmer, Inhaltskontrolle, Hinterbliebenenrente, Betriebsrente, Krankheit, Zeitpunkt, berechtigtes Interesse, betriebliche Altersversorgung, unangemessene Benachteiligung, Versorgungsehe, Rückausnahme, Todesfallrisiko, Verbot der mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters, Allgemeine Geschäftsbedingungen

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 13.07.2021 – 18 Ca 304/21

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Urteil vom 21.11.2023 – 3 AZR 44/23

Fundstellen:

ZEV 2023, 715

LSK 2022, 49169

Tenor

I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München – Kammer Ingolstadt – vom 13.07.2021, Az. 18 Ca 304/21, abgeändert und wie folgt gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 116.287,13 nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus

€ 4.827,61 seit dem 01.11.2018

€ 4.827,61 seit dem 01.12.2018

€ 4.827,61 seit dem 01.01.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.02.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.03.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.04.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.05.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.06.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.07.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.08.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.09.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.10.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.11.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.12.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.01.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.02.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.03.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.04.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.05.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.06.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.07.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.08.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.09.2020 – 3 -

€ 3.003,49 seit dem 01.10.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.11.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.12.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.01.2021

€ 3.003,49 seit dem 01.02.2021

€ 3.003,49 seit dem 01.03.2021

zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, beginnend ab dem 01.04.2021 an die Klägerin eine monatliche Witwenrente in Höhe von € 3.003,49 zu zahlen, jeweils zum 1. des Folgemonats.

II. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Beklagte 3/5 und die Klägerin 2/5.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Hinterbliebenenversorgung.

2
Der am … geborene und am … verstorbene Ehemann der Klägerin war seit dem 01.01.1993 als Exportleiter im Rang eines Abteilungsleiters durchgehend bis zu seinem Tod bei der Beklagten beschäftigt. Er war vor Eingehung der Ehe mit der Klägerin am … bereits einmal verheiratet und wurde insoweit am …, rechtskräftig seit …, geschieden.

3
Der schriftliche Arbeitsvertrag des Verstorbenen mit der Beklagten vom 10.12.1992 enthält auszugsweise folgende Regelung:

„§ 5 Pensionsregelung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung nach der in der Versorgungsordnung der Z-Betriebe gültigen Regelung."

4
Im Übrigen wird hinsichtlich der arbeitsvertraglichen Regelungen auf die zur Akte gereichte Kopie des Anstellungsvertrages vom 10.12.1992 (Bl. 82 ff. d. A.) Bezug genommen.

5
Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses galt bei der Beklagten die im Wege einer arbeitgeberseitigen Gesamtzusage für die damaligen Firmen Z Werk Z und die Z KG erlassene Versorgungsordnung 1983 (im Folgenden: VO 1983). Diese sieht neben einer Alters- und Invalidenrente auch eine Hinterbliebenenrente vor und enthält auszugsweise folgende Regelung:

„VII. Anspruchsvoraussetzungen für Hinterbliebenenrenten

1. a) Den Anspruch auf Witwenrente erwirbt die hinterlassene Ehefrau eines Mitarbeiters (Anwärter) mit dessen Tode.

Zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen sind, dass der Mitarbeiter (Anwärter) die Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat und dass am 1. Dezember vor seinem Tode sowohl die Wartezeit (III) abgelaufen ist, als auch die Ehe mindestens ein Jahr bestanden hat."

6
Hinsichtlich der Einzelheiten und des genauen Wortlauts der VO 1983 wird auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 85 ff. d. A.) Bezug genommen.

7
Aufgrund von Umstrukturierungen entstanden nachfolgend die Z Werk Z OHG, die Z GmbH & Co. P. KG sowie die C. für die jedenfalls seit 1998 unter dem Gesichtspunkt eines Gemeinschaftsbetriebes ein einheitlicher Betriebsrat gebildet wurde. Mit Wirkung zum 01.07.2002 schlossen der Betriebsrat und die den Gemeinschaftsbetrieb bildenden Arbeitgeber, so auch die Beklagte, eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Grundversorgung, der in der Anlage 2 die Versorgungsordnung II (im Folgenden: VO II) beigefügt war. Diese enthielt hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen für Hinterbliebenenrenten eine identische Regelung zur VO 1983. Hinsichtlich des genauen Wortlauts der Rahmenbetriebsvereinbarung und der VO II wird auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 100 ff. d. A.) Bezug genommen. Zuletzt maßgeblich war bei der Beklagten die VO II zur Rahmenbetriebsvereinbarung vom 01.01.2015 (Bl. 23 ff. d. A.), die im Hinblick auf Hinterbliebenenrenten ebenfalls identische Anspruchsvoraussetzungen aufstellte.

8
Mit zwischenzeitlich rechtskräftigem Beschluss vom 15.03.2022 (Bl. 235 ff. d. A.) verpflichtete das Amtsgericht C-Stadt die Beklagte, an die geschiedene erste Ehefrau des Verstorbenen eine Hinterbliebenenversorgung als monatliche Rente in Höhe von € 2.081,96 zu zahlen, ab Beginn des zweiten Monats nach Ablauf des Monats, in dem die Beklagte von der Rechtskraft der Entscheidung Kenntnis erlangt. Zudem stellte es fest, dass die Beklagte als Versorgungsträgerin die Hinterbliebenenversorgung an die erste Ehefrau des Verstorbenen als monatliche Rente in Höhe von € 2.081,96 für die Zeit seit dem 01.03.2020 bis zum oben genannten Zeitpunkt zu zahlen hat, soweit die Beklagte in diesem Zeitraum nicht mit befreiender Wirkung an die Klägerin geleistet hat. Das Amtsgericht legte seinen Berechnungen einen erreichbaren Rentenanspruch des Verstorbenen gegen die Beklagte zum Stand 15.09.2018 in Höhe von € 10.170,94 sowie eine Witwenrente in Höhe von € 5.085,47 zugrunde (vgl. Bl. 236 d. A.).

9
Die Klägerin hat erstinstanzlich vorgetragen:

10

Die in der Versorgungsordnung vorgesehenen zusätzlichen Anspruchsvoraussetzungen im Hinblick auf die Hinterbliebenenrente seien unwirksam.

11
Die Späteheklausel, die als zusätzliche Anspruchsvoraussetzung die Eheschließung vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Mitarbeiters verlange, sei altersdiskriminierend und deshalb unwirksam.

12
Auch die Regelung zur Mindestehedauer von einem Jahr sei unter dem Gesichtspunkt der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam.

13
Die VO 1983 sei individualvertraglich in Bezug genommen worden. Es handle es sich um eine statische Bezugnahme. Diese sei deshalb nicht durch die nachfolgenden Betriebsvereinbarungen abgelöst worden und weiterhin einer Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu unterziehen.

14
Die in Ziffer VII. der Versorgungsordnung enthaltenen einschränkenden Anspruchsvoraussetzungen seien überraschend. In der der Versorgungsordnung vorangestellten Zusammenfassung „Grundzüge der Versorgung“ sei die Berechnung der Witwenrente dargestellt worden ohne auf die zusätzlichen Anspruchsvoraussetzungen hinzuweisen.

15
Zudem sei die Regelung unangemessen benachteiligend. Diese enthalte eine Abweichung von § 46 Abs. 2a SGB VI, wonach dem Rentenempfänger die Möglichkeit zum Ausschluss einer Versorgungsehe verbleiben müsse. Dies sei in der Versorgungsordnung gerade nicht vorgesehen. Vorliegend habe sich jedoch gerade nicht um eine Versorgungsehe gehandelt. Ihr Ehemann sei durch einen tragischen Unfall zu Tode gekommen. Die Eheleute hätten bereits neun Jahre eine Lebensgemeinschaft geführt. Wegen unterschiedlicher Nationalitäten habe es jedoch der Ausstellung eines Ehefähigkeitszeugnisses bedurft. Aufgrund der formalen Erfordernisse und Fehler der Behörden sei jedoch erst am 05.01.2018 die Eheschließung möglich gewesen.

16
Auch die Stichtagsregelung sei unwirksam, da sie ohne sachlichen Grund aufgestellt worden sei (zum erstinstanzlichen Vortrag der Klägerin im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 15.03.2021, Bl. 1 ff. d. A., vom 10.05.2021, Bl. 65 ff. d. A., und vom 05.07.2021, Bl. 129 ff. d. A. – nebst Anlagen – Bezug genommen).

17
Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 144.828,30 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus

€ 4.827,61 seit dem 01.11.2018

€ 4.827,61 seit dem 01.12.2018

€ 4.827,61 seit dem 01.01.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.02.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.03.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.04.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.05.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.06.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.07.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.08.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.09.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.10.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.11.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.12.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.01.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.02.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.03.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.04.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.05.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.06.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.07.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.08.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.09.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.10.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.11.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.12.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.01.2021

€ 4.827,61 seit dem 01.02.2021

€ 4.827,61 seit dem 01.03.2021 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, beginnend ab dem 01.04.2021 an die Klägerin eine monatliche Witwenrente in Höhe von € 4.827,61 zu zahlen.

18
Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

19
Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen:

20
Der Klägerin stehe die begehrte Hinterbliebenenrente nicht zu, da die Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere die Mindestehedauer, nicht vorlägen.

21
Bei der Bezugnahme in § 5 des Arbeitsvertrages auf die gültige Versorgungsordnung handle es sich um eine dynamische Bezugnahme. Die VO 1983, die im Wege einer Gesamtzusage erfolgt sei, sei durch die Rahmenbetriebsvereinbarung aus dem Jahre 2002 und durch die späteren Betriebsvereinbarungen abgelöst worden. Diese unterfielen keiner AGB-Kontrolle.

22
Im Übrigen handle es sich nicht um Allgemeine Geschäftsbedingungen, da der verstorbene Ehegatte der Klägerin zum 01.01.1983 als leitender Angestellter eingetreten sei und die Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages auf der Basis einer individuell ausgehandelten Absprache erfolgt sei. Die Regelung sei mithin nicht mehrfach eingesetzt oder für einen mehrfachen Einsatz vorgesehen gewesen.

23
Im Übrigen sei die Regelung zur Mindestehedauer von einem Jahr zulässig und angemessen.

24

Selbst wenn die Regelung zur Späteheklausel und die Aufstellung einer Altersgrenze unwirksam seien, so verblieben aufgrund der Anwendung des Blue-Pencil-Tests die weiteren Anspruchsvoraussetzungen.

25
Es handele sich um eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Der Arbeitgeber habe aber ein berechtigtes Interesse an einer Begrenzung von Leistungen der Hinterbliebenenversorgung, das weitergehe als die Grenzen der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Risiko einer Hinterbliebenenversorgung sei nicht abschätzbar und könne erhebliche Kosten verursachen. Eine Begrenzung durch eine Mindestehedauer von zwölf Monaten sei wirksam.

26
Die Aufstellung zusätzlicher Anspruchsvoraussetzungen sei auch nicht überraschend. Bei den in der Versorgungsordnung enthaltenen „Grundzügen“ handele es sich nur um einen Vorspann im Sinne einer Zusammenfassung. Dies sei bereits aus dem Inhaltsverzeichnis erkennbar. Zudem sei am Ende der „Grundzüge“ und der Beispielsberechnung explizit darauf hingewiesen worden, dass verbindlich für die Rechtsbeziehungen allein die im Folgenden abgedruckte Versorgungsordnung sei (zum erstinstanzlichen Vortrag der Beklagten im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 25.03.2021, Bl. 46 ff. d. A., vom 17.06.2021, Bl. 74 ff. d. A., und vom 08.07.2021, Bl. 142 ff. d. A. – nebst Anlagen – Bezug genommen).

27
Das Arbeitsgericht München – Kammer Ingolstadt – hat die Klage mit Endurteil vom 13.07.2021 abgewiesen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

28
Auf den Versorgungsanspruch des Verstorbenen finde die VO II in der Fassung der Rahmenbetriebsvereinbarung vom 01.01.2015 aufgrund dynamischer Bezugnahme in § 5 des Arbeitsvertrages Anwendung. Dies ergebe eine Auslegung der Klausel in § 5 des Arbeitsvertrages. Dort werde auf „die betriebliche Altersversorgung nach der in der Versorgungsordnung der Z Betriebe gültigen Regelung“ verwiesen. Der Wortlaut lasse die Auslegung im Sinne der „jeweils“ gültigen Regelung zu. Besondere Umstände, die eine Auslegung im Sinne der „derzeit“ gültigen Regelung nahelegen würden, seien nicht ersichtlich. Der Sinn und Zweck und die Funktion einer Verweisungsklausel auf eine kollektive Regelung spreche vielmehr für die Annahme einer dynamischen Verweisung. Für den Vertragspartner des Verwenders sei im Zeitpunkt des Vertragsschlusses erkennbar gewesen, dass hier auf eine Versorgungsordnung verwiesen werde, die kollektiven Bezug habe und einheitlich im Betrieb gelten solle. Sinn und Zweck der Klausel sei gerade, auch dem verstorbenen Ehemann der Klägerin eine betriebliche Altersversorgung nach der geltenden Versorgungsordnung zukommen zu lassen, die aufgrund seine Status als leitender Angestellter bei einer Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung nicht unmittelbar auf ihn Anwendung gefunden hätte. Für einen verständigen Arbeitnehmer sei ersichtlich gewesen, dass die Regelung auf eine Vereinheitlichung der Regelungsgegenstände gerichtet sei, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig als betriebsvereinbarungsoffen zu verstehen sei.

29
Die Klägerin erfülle jedenfalls die wirksam aufgestellte dritte Voraussetzung der Mindestehedauer für den Bezug der Witwenrente nicht.

30
Die Voraussetzung einer Mindestehedauer verstoße nicht gegen §§ 1,7 AGG. Sie enthalte keine unzulässige Altersdiskriminierung. Versorgungszusagen könnten rechtswirksam vorsehen, dass betriebliche Hinterbliebenenleistungen an Ehegatten nur dann gewährt würden, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles eine bestimmte Mindestdauer bestanden habe. Die Versorgungsordnung knüpfe insoweit hinsichtlich der Mindestehedauerklausel nicht unmittelbar an das Alter an. Auch eine mittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG liege nicht vor. Eine solche sei jedenfalls durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und auch zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich. Die Rechtsprechung habe insoweit sowohl den Schutz vor Versorgungsehen als auch den Grundsatz, dass nur Ehen begünstigt werden sollten, die eine bestimmte Dauer bestanden hätten, anerkannt, weil beides dem legitimen Ziel des Arbeitgebers diene, seine Versorgungschulden zu begrenzen und eine verlässliche unüberschaubare Kalkulationsgrundlage zu schaffen. Zur Erreichung dieses Zieles sei die Mindestehedauerklausel angemessen und erforderlich. Dies gelte umso mehr, als es sich – unstreitig – um

eine rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung handle und der Arbeitgeber in diesem Fall über deren Einführung sowie Ausgestaltung frei entscheiden könne. Der Arbeitgeber habe insoweit ein berechtigtes Interesse die Risiken zu begrenzen und besser kalkulierbar zu machen. Deshalb werde eine Mindestehedauerklausel nicht unangemessen, wenn sie sich nicht an den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere am § 46 Abs. 2a SGB VI orientiere, wonach der Nachweis einer Versorgungsehe durch den Rentenberechtigten ausgeschlossen werden könne. Maßgeblich für den Umfang des von der Beklagten zur Verfügung gestellten Kapitals seien ihre wirtschaftlichen Daten, nicht die der Rentenkasse. Dementsprechend könne eine Versorgungsordnung auch zur dauerhaften Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Altersversorgung eine längere Mindestehedauer unabhängig vom Motiv der Eheschließung vorsehen.

31
Aus den genannten Gründen verstoße die VO II in der Fassung der Rahmen Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 2015 auch nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Die Betriebsparteien hätten eine Differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen aufgrund bestehender tatsächlicher und für die jeweilige Regelung erheblicher Gesichtspunkte vereinbaren dürfen. Insoweit genüge ein ausreichender Zusammenhang mit einleuchtenden Risikoerwägungen. Das genannte anerkannte Interesse an einer Risikobegrenzung und Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der betrieblichen Altersversorgung rechtfertige insoweit den Anspruchsausschluss im Wege einer Mindestehedauerklausel.

32
Die Regelung einer Mindestehedauer in der in Bezug genommenen Versorgungsordnung sei im Übrigen auch nicht nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam.

33
Eine Inhaltskontrolle der Regelung finde schon aufgrund der Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB nicht statt, da diese in einer Betriebsvereinbarung enthalten sei. Dies gelte auch, soweit die Regelung lediglich im Wege der vertraglichen Bezugnahme Anwendung finde.

34
Unabhängig von der Frage, ob § 305 Abs. 1 BGB bei Einmalbedingungen wegen der fehlenden Verweisung in § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB überhaupt Anwendung finde, seien zudem die in Ziffer VII. der jeweiligen Versorgungsordnungen enthaltenen Anspruchsvoraussetzungen nicht überraschend. Die Beklagte habe insoweit zu Recht darauf hingewiesen, dass die Zusammenstellung der „Grundzüge der Versorgung“ am Anfang der VO 1983 den expliziten Hinweis darauf enthalte, dass rechtsverbindlich allein die im folgenden abgedruckte Versorgungsordnung sei und es sich bei den Grundzügen nur um einen Überblick handle.

35
Schließlich sei die Regelung in Ziffer VII. 1. lit. a), die eine Mindestehedauer vorsehe, nicht unangemessen benachteiligend. Insoweit sei gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB das Interesse des Arbeitnehmers an einer vollumfänglichen Hinterbliebenenversorgung seiner Ehefrau dem Interesse des Arbeitgebers an einer Begrenzung seiner Versorgungsschulden und der Schaffung einer verlässlichen und überschaubaren Kalkulationsgrundlage gegenüberzustellen. Insoweit sei insbesondere mit in den Blick zu nehmen, dass es sich um eine einseitig arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung handle. Der Arbeitgeber sei deshalb in größerem Maße berechtigt, die Anspruchsvoraussetzungen und -begrenzungen festzulegen. In Abwägung der beiderseitigen Interessen erscheine die Festsetzung einer Mindestehedauer deshalb nicht unangemessen benachteiligend. Das Arbeitnehmerinteresse überwiege die Arbeitgeberinteressen hier nicht. Auch deshalb sei die Klausel unabhängig von der Frage, ob der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung aus einer Betriebsvereinbarung oder aus der ursprünglichen Gesamtzusage folge, wirksam.

36
Das Ausschlusskriterium einer Mindestehedauer bleibe auch dann wirksam bestehen, wenn die weiteren Anspruchsausschlusskriterien eines Mindestalters, sog. Späteheklausel, und der Stichtagsregelung, 1. Dezember, mangels rechtfertigender Gründe unwirksam seien. Entsprechend dem Rechtsgedanken des § 139 BGB sei bei einer Betriebsvereinbarung regelmäßig davon auszugehen, dass diese bei Teilunwirksamkeit im Übrigen grundsätzlich wirksam bleibe, sofern der verbleibende Teil noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthalte. Dies sei vorliegend der Fall.

37
Gleiches gelte im Übrigen auch, sofern man die Regelung einer Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterziehen wolle. In Anwendung des vom Bundesarbeitsgericht regelmäßig durchgeführten Blue-Pencile-Tests handle es sich vorliegend um teilbare Regelungsgegenstände, die gestrichen werden könnten, ohne dass für die verbliebene Regelung eine unverständliche Regelung verbleibe (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Endurteil vom 13.07.2021, Bl. 154 ff. d. A., Bezug genommen).

38
Gegen dieses ihr am 28.07.2021 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 25.08.2021, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen war, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 11.10.2021, beim Landesarbeitsgericht am selben Tag eingegangen, innerhalb der bis 11.10.2021 verlängerten Frist, begründet.

39
Die Klägerin trägt zur Begründung ihrer Berufung Folgendes vor:

40
Das Arbeitsgericht habe das Recht falsch angewendet und verkannt, dass der geltend gemachte Anspruch aufgrund individualvertraglicher Vereinbarung begründet sei. § 5 des Arbeitsvertrages enthalte eine statische Bezugnahme auf die VO 1983. Der Wortlaut der Regelung und die Tatsache, dass der Verstorbene ergänzend hierzu das als Anlage K2 (Bl. 3 d. A.) bereits vorgelegte Schreiben an die Mitarbeiter erhalten habe, lasse nach dem objektiven Empfängerhorizont nur auf eine statische Bezugnahme schließen.

41
Hilfsweise für den Fall, dass die VO II vom 01.01.2015 diejenige aus dem Jahr 1983 auch in Bezug auf das Arbeitsverhältnis des Verstorbenen abgelöst habe, unterliege Ziffer VII. 1. lit. a) der Inhaltskontrolle des BGB. Der verstorbene Ehemann der Klägerin sei als leitender Angestellter beschäftigt gewesen. Die Betriebsvereinbarung entfaltet deshalb für dessen Arbeitsverhältnis keine unmittelbare und zwingende Geltung. Das Kontrollprivileg des § 310 Abs. 4 BGB finde deshalb keine Anwendung.

42
Die in Ziffer VII. 1. lit. a) enthaltene Späteheklausel sei unwirksam.

43
Auch die Klausel zur Mindestehedauer sei unwirksam. Sie stelle eine unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 BGB dar. Das Arbeitsgericht habe sich insoweit an den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 28.07.2005, 3 AZR 457/04, und des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10.09.2019,1 Sa 86/19, orientiert. Demgegenüber habe das Bundesarbeitsgericht in seiner jüngeren Entscheidung vom 19.02.2019, 3 AZR 150/18, darauf abgestellt, dass die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung des Arbeitgebers der im Gesetz angelegten Vertragstypik entspreche, dass der Ehepartner abgesichert sein solle. Einschränkungen dieser Zusage müssten der Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB standhalten. Der Zweck der Hinterbliebenenversorgung werde dann gefährdet, wenn sich die Ausschlussklausel nach „willkürlich gegriffenen Zeitspannen ohne inneren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis und zum verfolgten Zweck“ richte. Demnach müsse gelten, dass Einschränkungen, die von der gesetzlichen Regelung des § 46 Abs. 2a SGB VI abweichen würden, welche eine Mindestehedauer von einem Jahr vorsehe, unwirksam seien. Das Arbeitsgericht verkenne weiter, dass die vorliegende Regelung in Ziffer VII. 1. lit. a) auch keine Mindestehedauer von einem Jahr vorschreibe. Die Regelung sehe vielmehr vor, dass die Ehe am 1. Dezember vor dem Tod des Arbeitnehmers mindestens ein Jahr bestanden haben müsse. Dieser Stichtag sei willkürlich gewählt und ohne sachlichen Grund. Dies führe dazu, dass – je nach Einzelfall – eine bis zu zweijährige Mindestehedauer verlangt werde. Hinzu komme, dass diese Regelung zu unterschiedlichsten, willkürlichen Ergebnissen führe, weshalb auch diese Regelung unwirksam sei.

44
Auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 02.12.2021, 3 AZR 254/21, stütze die Rechtsauffassung der Klägerin. Lege man diese Entscheidung zugrunde, so habe das Arbeitsgericht die im Rahmen der Prüfung nach § 307 BGB vorzunehmende Interessenabwägung der Interessen des Versorgungsberechtigten und

derjenigen des Arbeitgebers rechtsfehlerhaft durchgeführt. Das Bundesarbeitsgericht stelle in seiner Entscheidung klar, dass die Frist von einem Jahr zwischen der Eheschließung und dem Tod des unmittelbar Versorgungsberechtigten noch angemessen sei. Es stelle weiter klar, dass insoweit auch § 46 Abs. 2a SGB VI als Leitbild herangezogen werden könne, da auch diese Regelung zeitlich abgrenze, wann eine Hinterbliebenenleistung funktionswidrig sei. Aufgrund der vorliegenden Stichtagsklausel könne eine bis zu zweijährige Mindestehedauer verlangt werden. Die Klausel sei deshalb auch in Bezug auf die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts unwirksam. Zudem stelle das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung klar, dass der Arbeitgeber zusätzlich die Möglichkeit für den Hinterbliebenen vorsehen müsse, nachzuweisen, dass sich trotz des Todes innerhalb der so festgelegten Frist das Risiko zu dem Zeitpunkt, als der Schutz der Versorgungsordnung eingetreten sei, noch nicht konkretisiert habe (zur Berufungsbegründung der Klägerin im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 25.08.2021, Bl. 192 ff. d. A., vom 11.10.2021, Bl. 174 ff. d. A. und vom 27.04.2022, Bl. 225 ff. d. A., – nebst Anlagen – Bezug genommen).

45
Die Klägerin hat die Klage mit Einwilligung der Beklagten aufgrund der Entscheidung des Amtsgerichts C-Stadt teilweise zurückgenommen.

46
Die Klägerin beantragt zuletzt,

I. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 13.7.2021, Az. 18 Ca 304/21, wird abgeändert.

II. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 116.287,13 nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus

€ 4.827,61 seit dem 01.11.2018

€ 4.827,61 seit dem 01.12.2018

€ 4.827,61 seit dem 01.01.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.02.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.03.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.04.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.05.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.06.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.07.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.08.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.09.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.10.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.11.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.12.2019

€ 4.827,61 seit dem 01.01.2020

€ 4.827,61 seit dem 01.02.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.03.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.04.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.05.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.06.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.07.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.08.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.09.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.10.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.11.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.12.2020

€ 3.003,49 seit dem 01.01.2021

€ 3.003,49 seit dem 01.02.2021

€ 3.003,49 seit dem 01.03.2021 zu zahlen.

III. Die Beklagte wird verurteilt, beginnend ab dem 01.04.2021 an die Klägerin eine monatliche Witwenrente in Höhe von € 3.003,49 zu zahlen, jeweils zum 1. des Folgemonats.

47
Die Beklagte beantragt,

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 13.07.2021, Az.: 18 Ca 304/21, als unzulässig zu verwerfen,

II. hilfsweise die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 13.7.2021, Az.: 18 Ca 304/21, zurückzuweisen.

48
Die Beklagte trägt zur Erwiderung auf die Berufung Folgendes vor:

49
Die Berufung der Klägerin sei bereits als unzulässig zu verwerfen. Die Berufungsbegründung setzte sich mit den tragenden Gründen des erstinstanzlichen Urteils nicht abschließend auseinander und gehe auf wesentliche und tragende Urteilsgründe nicht ein.

50
Die Berufung sei aber auch unbegründet. Bei der Regelung im Arbeitsvertrag handele es sich um eine dynamische Bezugnahmeklausel. Daher sei für die Versorgungsanwartschaft der Klägerin die VO II der Rahmenbetriebsvereinbarung aus dem Jahre 2015 anwendbar. Der Annahme der Klägerin, dass es sich bei § 5 des Arbeitsvertrages um eine statische Bezugnahme auf die VO 1983 handle, entbehre – angesichts der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – jeglicher Grundlage. Danach seien arbeitsvertragliche Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen im Regelfall als dynamische Bezugnahme zu verstehen. Einer ausdrücklichen Titulierung als „Jeweiligkeits-Klausel“ bedürfe es dafür nicht. Solle im Einzelfall eine statische Bezugnahme gewünscht sein, so müsse dies zweifelsfrei aus der Versorgungszusage zu entnehmen sein. Dies sei bei einem Verweis auf eine beim Arbeitgeber gültige Versorgungsregelung, wie vorliegend, gerade nicht der Fall. Die Klägerin gehe fälschlicherweise davon aus, dass sich aus dem Informationsschreiben an die Mitarbeiter mit dem Inhalt „aus dem vorliegenden Versorgungswerk, gewährt Ihnen unser Unternehmen freiwillige Leistungen“ nach dem objektiven Empfängerhorizont eine statische Bezugnahme entnehmen lasse. Dies sei jedoch nicht der Fall. Bei der Frage, ob es sich bei § 5 des Arbeitsvertrags um eine statische Bezugnahme handle, könne auf das Anschreiben an die Mitarbeiter gerade nicht zurückgegriffen werden.

51
Auch sei zu beachten, dass unabhängig davon, ob man auf die VO II aus dem Jahre 2015 oder auf die „alte“ Gesamtzusage aus dem Jahre 1983 abstelle, die Klägerin die notwendigen Anspruchsvoraussetzungen der Hinterbliebenenrente (Mindestehedauer, Stichtagsregelung, Späteheklausel) nicht erfülle, welche bereits in der ursprünglichen Gesamtzusage enthalten gewesen und zu keinem Zeitpunkt geändert worden seien.

52
Die Anspruchsvoraussetzung der Mindestehedauer sei wirksam. Eine Inhaltskontrolle der VO II am Maßstab des AGB-Rechts scheitere bereits an der in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB enthaltenen Bereichsausnahme. Aufgrund der Ablösung der VO 1983 seien die Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung nicht am AGB-Recht zu messen, denn diese seien im Zuge der Ablösung zu

einer kollektivrechtlichen Regelung geworden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterliege auch eine ablösende Betriebsvereinbarung nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB keiner Inhaltskontrolle gemäß 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Diese Regelungen seien auch von der AGB-Kontrolle freigestellt, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis nicht normativ, sondern aufgrund individualvertraglicher Bezugnahme gelten würden.

53
Selbst wenn davon ausgegangen werde, dass eine AGB-Kontrolle zu erfolgen habe, bestehe kein Zweifel an der rechtlichen Wirksamkeit der vorliegenden Mindesteheklausel. Das Arbeitsgericht sei richtigerweise in seiner Entscheidung davon ausgegangen, dass die Frage einer Versorgungsehe nicht als Prüfungsmaßstab für die Wirksamkeit der Mindesteheklausel heranzuziehen sei. Der Arbeitgeber sei nicht an die Voraussetzungen des § 46 Abs. 2a SGB VI gebunden. Im Übrigen sei die Mindesteheklausel sachgerecht und benachteilige die Kläger nicht unangemessen. Schließlich sei es anerkannt, bei Leistungsvoraussetzungen Stichtagsentscheidungen zu treffen. Die vorliegende Stichtagsregelung diene einer sachgerechten Verwaltungsvereinfachung.

54
Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 02.12.2021, 3 AZR 254/21, sei auf das hiesige Verfahren nicht unmittelbar anwendbar, da es sich vorliegend um eine Betriebsvereinbarung und nicht um Allgemeine Geschäftsbedingungen handele. Allerdings mache die Entscheidung deutlich, dass eine Mindestehedauer als zulässig anzusehen sei und eine Frist von einem Jahr zwischen der Eheschließung und dem Tod des unmittelbar Versorgungsberechtigten nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung unwirksam sei. Das Bundesarbeitsgericht habe richtigerweise ausgeführt, dass der Arbeitgeber die Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung des § 46 Abs. 2a SGB VI zur Widerlegung einer Versorgungsehe nicht zu berücksichtigen habe.

55
Auf die Wirksamkeit der Späteheklausel komme es, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt habe, nicht an. Diese Regelung lasse sich gedanklich aus der Versorgungsordnung streichen, ohne dass die Regelung der Hinterbliebenenversorgung ihren Sinn und ihre Durchführbarkeit verlieren würden (zur Berufungserwiderung der Beklagten im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 24.11.2021, Bl. 191 ff. d. A., vom 16.02.2022, Bl. 208 ff. g. A. und vom 25.04.2022, Bl. 219 ff. d. A., – nebst Anlagen – Bezug genommen).

56
Ergänzend wird wegen des Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren auf die Sitzungsniederschriften vom 08.12.2022 (Bl. 250 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

57
Die zulässige Berufung ist begründet.

I.

58
Die Berufung ist zulässig.

59
1. Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2 ZPO, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

60
2. Entgegen der Auffassung der Beklagten genügt die Berufungsbegründung der Klägerin den Anforderungen des § 520 Abs. 3 ZPO.

61
2.1. Gemäß § 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; nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 ZPO muss sie konkrete Anhaltspunkte bezeichnen,

die Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Tatsachenfeststellungen in dem angefochtenen Urteil begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten. Die Berufungsbegründung muss deshalb konkret auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Besondere formale Anforderungen bestehen zwar nicht; auch ist es für die Zulässigkeit der Berufung ohne Bedeutung, ob die Ausführungen in sich schlüssig oder rechtlich haltbar sind. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es allerdings 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. Andernfalls kann die Berufungsbegründung ihren Zweck, eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs herbeizuführen, Berufungsgericht und Gegner darüber zu unterrichten, wie der Berufungskläger den Streitfall beurteilt wissen will, und sie in die Lage zu versetzen, sich auf die Rechtsmittelangriffe erschöpfend vorzubereiten, nicht erfüllen (BAG vom 10.02.2005, 6 AZR 183/04, Rn. 18, juris; BAG vom 14.12.2004, 1 AZR 504/03, Rn. 16, juris; BAG vom 16.06.2004, 5 AZR 529/03, Rn. 39, juris).

62
Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne Auseinandersetzung mit den Gründen reicht nicht aus (BAG vom 28.01.2009, 4 AZR 912/07, Rn. 11, juris; BAG vom 13.10.2009, 9 AZR 875/08, Rn. 12, juris).

63
Hat das Gericht die angefochtene Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbstständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss der Berufungskläger in der Berufungsbegründung für jede dieser Erwägungen darlegen, warum sie nach seiner Auffassung die angegriffene Entscheidung nicht trägt; andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (BAG vom 14.12.2004, 1 AZR 504/03, Rn. 16, juris). Anderes gilt, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denknotwendig von der des anderen abhängt. Es genügt dann eine Auseinandersetzung mit der „Hauptbegründung“ (BAG vom 16.03.2004, 9 AZR 323/03, Rn. 61, juris).

64
2.2. Die Berufung der Klägerin wird diesen Anforderungen gerecht.

65
Die Klägerin hat sich in ihrer Berufungsbegründung zwar nicht mit allen Teilen des arbeitsgerichtlichen Urteils auseinandergesetzt und insbesondere auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts auf Seite 9 und 10 des Urteils zur Auslegung der Klausel in § 5 des Arbeitsvertrages als dynamische Bezugnahme, wonach der Wortlaut der Klausel die Auslegung im Sinne der „jeweils“ gültigen Regelung zulasse und besondere Umstände, die eine Auslegung im Sinne der „derzeit“ gültigen Regelung nahelegen würden, nicht ersichtlich seien, nicht eingegangen. Auch zu den weiteren Ausführungen des Arbeitsgerichts zu Sinn und Zweck und Funktion einer Verweisungsklausel hat keine Auseinandersetzung in der Berufungsbegründung stattgefunden. Allerdings war insoweit eine nähere Auseinandersetzung der Klägerin mit der Auslegung des Arbeitsgerichts vor dem Hintergrund, dass sie hilfsweise für den Fall, dass die VO II bzw. die VO 1983 auch in Bezug auf das Arbeitsverhältnis des Verstorbenen abgelöst hat, vorgetragen hat, dass gleichwohl aufgrund der Stellung des Verstorbenen als leitender Angestellter das Kontrollprivileg des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB keine Anwendung finde, nicht erforderlich. Die Auseinandersetzung der Klägerin mit den Ausführungen des Arbeitsgerichts zu § 305 ff. BGB – insbesondere mit § 307 BGB – ist hinreichend erfolgt. Sie hat auf Seite 5 (Bl. 180 d. A.) ihrer Berufungsbegründung näher zur Unwirksamkeit der Spätehen- und insbesondere der Mindestehedauerregelung nach dem genannten Maßstab ausgeführt. Somit war – aus Sicht der Klägerin konsequent – eine weitere Auseinandersetzung mit den Ausführungen des Arbeitsgerichts zu §§ 1, 2 AGG und § 75 BetrVG auf Seite 11 und 12 des Urteils nicht erforderlich.

II.

66
Die Berufung ist begründet. Der Klägerin steht ein Anspruch auf Witwenversorgung in der zuletzt – unstreitig – geltend gemachten Höhe und unabhängig von der Frage, ob die streitgegenständliche Regelung in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder nach den Maßstäben einer Betriebsvereinbarung zu beurteilen ist, zu. Mithin verstoßen die in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 enthaltenen Regelungen zur sog. Spätehe und zur Mindestehedauer gegen das

in § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 1 und 2 AGG normierte Verbot der Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 2 AGG und sind bereits deshalb unwirksam. Im Einzelnen:

67
1. Die Klägerin erfüllt unstreitig die Voraussetzungen einer Hinterbliebenenrente nach Ziffer VII. 1. lit. a) der VO II bzw. der VO 1983. Der verstorbene Ehemann der Klägerin unterfiel jedenfalls der VO II oder der VO 1983, die jeweils in Ziffer VII. die (identische) Zusage einer Witwenrente für den Fall des Todes eines Mitarbeiters (Anwärters) beinhalten.

68
2. Die geltend gemachten Ansprüche sind nicht nach Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 ausgeschlossen.

69
Danach sind zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen, dass der Mitarbeiter (Anwärter) die Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat und dass am 1. Dezember vor seinem Tode sowohl die Wartezeit nach Ziffer III. abgelaufen ist, als auch die Ehe mindestens ein Jahr bestanden hat.

70
3. Der verstorbene Ehemann der Klägerin hat die Wartezeit der Ziffer III. der VO II bzw. der VO 1983 unstreitig erfüllt.

71
4. Die Spätehenklausel in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983, wonach die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Mitarbeiters geschlossen sein muss, ist wegen Verstoßes gegen das in § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 1 AGG normierte Verbot der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

72
4.1. Das AGG ist anwendbar. Es gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG enthaltenen Verweisung auf das BetrAVG auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das BetrAVG nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (BAG vom 19.02.2019, 3 AZR 215/18, Rn. 24, juris).

73
4.2. Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 AGG eröffnet. Zwar unterfällt die Klägerin als Hinterbliebene ihres versorgungsberechtigten Ehemanns selbst nicht unmittelbar dem Anwendungsbereich des AGG, da sie insoweit nicht zu den in § 6 Abs. 1 AGG genannten Personengruppen zählt. Für die Beurteilung der Frage, ob eine Benachteiligung vorliegt, ist allerdings auf den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen. Es kommt also auf den verstorbenen Ehemann der Klägerin als unmittelbar Versorgungsberechtigten an. Nach dem Tod ihres Ehemanns und damit ab Eintritt des Nachversorgungsfalls ist die Klägerin als Hinterbliebene berechtigt, dessen Recht als eigenes – abgeleitetes – Recht geltend zu machen (vgl. BAG a.a.O., Rn. 25).

74
4.3. Das AGG ist auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar. Zwischen dem verstorbenen Ehemann der Klägerin und der Versorgungsschuldnerin bestand nach Inkrafttreten des AGG am 18.08.2006 ein Rechtsverhältnis, nämlich ein Arbeitsverhältnis (vgl. BAG a.a.O., Rn. 26).

75
4.4. Der in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 enthaltene Ausschluss, wonach kein Anspruch auf Witwenrente besteht, wenn die Ehe erst nach der Vollendung des 60. Lebensjahres des Mitarbeiters (Anwärters) geschlossen wurde, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.d. §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG.

76
4.4.1. Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen der in § 1 AGG genannten Gründe, u.a. wegen des Alters, benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG gegeben, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

77
4.4.2. Danach bewirkt Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.d. §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG.

78
Indem die Regelung unmittelbar an die Vollendung des 60. Lebensjahres anknüpft, führt sie zu einem vollständigen Ausschluss der Witwenrente bei unmittelbar Versorgungsberechtigten, deren Ehe erst nach der Vollendung ihres 60. Lebensjahres geschlossen wurde. Damit erfahren Arbeitnehmer, die – wie der verstorbene Ehemann der Klägerin – die Ehe nach der Vollendung ihres 60. Lebensjahres schließen, wegen ihres Alters eine ungünstigere Behandlung als Arbeitnehmer, die vor der Vollendung des 60. Lebensjahres heiraten.

79
4.4.3. Diese Ungleichbehandlung ist nicht nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt, weil die in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 bestimmte Altersgrenze nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht angemessen i.S.v. § 10

80
Satz 2 AGG ist. Sie führt zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der Versorgungsberechtigten, die – weil sie bei Eheschließung das 60. Lebensjahr vollendet hatten – von der Zusage einer Witwen-/Witwerversorgung vollständig ausgeschlossen werden. Indem die VO II bzw. VO 1983 auf die Vollendung des 60. Lebensjahres abstellt, knüpft sie nicht an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an (vgl. BAG a.a.O., Rn. 42, juris).

81
4.4.3.1. Eine Altersgrenze i.S.v. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist nach § 10 Satz 2 AGG grundsätzlich angemessen, wenn sie es erlaubt, das mit ihr verfolgte Ziel i.S.v. § 10 Satz 1 AGG zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Arbeitnehmer zu führen, die aufgrund der Klausel benachteiligt werden. Sie ist erforderlich i.S.d. § 10 Satz 2 AGG, wenn sie nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist. Altersgrenzen i.S.v. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG, die an betriebsrentenrechtliche Strukturprinzipien anknüpfen, sind in der Regel angemessen nach § 10 Satz 2 AGG (BAG a.a.O., Rn. 43).

82
4.4.3.2. Gemessen an diesen Grundsätzen ist die in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegte Altersgrenze nicht angemessen i.S.v. § 10 Satz 2 AGG. Sie knüpft an kein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an, das typischerweise mit einer Zäsur im Arbeitsverhältnis verbunden ist. Die Vollendung des 60. Lebensjahres ist nach der Struktur der VO II bzw. der VO 1983 gerade nicht der Zeitpunkt, zu dem typischerweise mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechnet werden kann bzw. zu dem das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet oder der Versorgungsfall eingetreten ist.

83
4.4.3.2.1. Die Betriebsparteien haben mit der Regelung in Ziffer VII. 1. lit. a) der VO II bzw. VO 1983 nicht an die feste Altersgrenze der VO II bzw. der VO 1983 angeknüpft. Nach Ziffer IV. VO II bzw. VO 1983 liegt die feste Altersgrenze bei 65 Jahren. Bis zu diesem Zeitpunkt können Versorgungsanwartschaften nach Ziffer XII. aufgebaut werden. Ziffer VII. 1. a) VO II bzw. VO 1983 legt ein davon abweichendes Alter fest, indem auf das vollendete 60. Lebensjahr und nicht auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgestellt wird.

84
4.4.3.2.2. Die Betriebsparteien haben in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 auch nicht an den Versorgungsfall der vorzeitigen Altersrente nach Ziffer VIII. 4. VO II bzw. VO 1983 angeknüpft. Danach errechnet sich ein Anspruch auf eine vorzeitige Rente wegen Alters anteilig aus der Höhe der bei der festen Altersgrenze erreichbaren Altersrente im Verhältnis der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeleisteten zu den bis zur festen Altersgrenze erreichbaren rentenfähigen Dienstjahren. Eine bestimmte Altersgrenze ist damit nicht festgelegt. Demgegenüber legt Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 ein – hiervon unabhängiges – konkretes Alter für den Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung fest.

85

4.4.3.2.3. Ein von den Betriebsparteien prognostiziertes typisches Alter beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis stellt nur dann auf ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip ab, wenn es sich in der Versorgungsordnung – wie die feste Altersgrenze – widerspiegelt.

86
Die VO II bzw. VO 1983 beinhalten mit Ausnahme des Ausschlusses der Hinterbliebenenversorgung keine Regelung, die auf die Vollendung des 60. Lebensjahres abstellt. Insbesondere ist insoweit keine Zäsur im Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses gegeben (vgl. BAG vom 15.10.2013, 3 AZR 653/11, Rn. 38, juris). Nach Ziffer V. 2. lit. a) VO II bzw. VO 1983 kann zwar eine vorzeitige Rente wegen Alters beansprucht werden. Dies setzt aber voraus, dass das Altersruhegeld aus der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen wird bzw. nach V. 2. lit. b) VO II bzw. VO 1983 für den Fall, dass der Mitarbeiter (Anwärter) nicht in die Zuständigkeit eines Trägers der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung fällt, werden die sozialversicherungsrechtlichen Versicherungs- und Wartezeiten alle Beschäftigungszeiten sowie die Ersatz- und Ausfallzeiten angerechnet. Die bloße Vollendung des 60. Lebensjahres genügt insoweit jedenfalls nicht.

87
4.4.3.2.4. Zudem haben die Betriebsparteien die feste Altersgrenze in Ziffer IV. VO II bzw. VO 1983 auf die Vollendung des 65. Lebensjahres und damit den von ihnen prognostizierten typischen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses bestimmt. Insoweit haben sie von ihrem Beurteilungsspielraum und ihrer Einschätzungsprärogative Gebrauch gemacht. Sie gehen davon aus, dass das Arbeitsverhältnis im Regelfall mit der Vollendung des 65. Lebensjahres beendet wird und die Zahlung der Betriebsrente beginnt. Ein und dieselbe Versorgungsordnung kann nicht mehrere Zeitpunkte festlegen, zu denen typischerweise mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente zu rechnen ist (BAG vom 19.02.2019, 3 AZR 215/18, Rn. 53, juris).

88
5. Die Regelung zur Mindestehedauer in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983, wonach die Ehe vor dem Tod des Mitarbeiters (Anwärters) mindestens ein Jahr bestanden haben muss, verstößt gegen das in § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 2 AGG normierte Verbot der mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 2 AGG, weil vorliegend das Mittel zur Erreichung des Ziels – Ausschluss von Versorgungsehen – nicht angemessen und erforderlich i.S.d. § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG ist.

89
5.1. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung vom 28.07.2005, 3 AZR 457/04, eine Späteheklausel, nach der die Ehe mindestens zehn Jahre bestanden haben muss, wenn sie nach Vollendung des 50. Lebensjahres des verstorbenen Ehegatten geschlossen wurde, nach der damaligen Rechtslage gebilligt. Zum damaligen Zeitpunkt war allerdings die RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27.11.2000 (ABl. Teil L 303/16 – Rahmenrichtlinie), die nach Artikel 1 einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters bezweckt, noch nicht in Form des AGG in das nationale deutsche Recht umgesetzt, worauf das Bundesarbeitsgericht in seiner genannten Entscheidung ausdrücklich hingewiesen hat.

90
5.2. Zwischenzeitlich hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 02.12.2021, 3 AZR 254/21, eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, in der der Arbeitgeber eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen hat, wenn die Ehe bis zum Versterben des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zwölf Monate gedauert und die Hinterbliebene die Möglichkeit hat, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass der Berechtigte aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst später eingetretenen Krankheit gestorben ist, für – noch – zulässig erachtet. Es hat dabei angenommen, dass eine solche Klausel weder gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB noch § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB verstößt und sich auch keine unangemessene Benachteiligung unter Berücksichtigung der im Rahmen von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB durchzuführenden umfassenden Abwägung der betroffenen Interessen der Versorgungsberechtigten und der Versorgungsschuldner im Sinne einer praktischen Konkordanz, damit die grundrechtlich geschützten Rechtspositionen für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden, ergibt.

91

Entsprechendes hat das Bundesarbeitsgericht bereits in der von der Klägerin zitierten Entscheidung vom 19.02.2019, 3 AZR 150/18 (dort Rn. 44, juris), ausgeführt.

92
Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 02.12.2021, 3 AZR 254/21 (dort Rn. 45, juris), weiter ausgeführt, dass eine Klausel, soweit sie den vorstehend dargestellten Maßstäben entspricht, nicht gegen § 3 Abs. 2 AGG verstößt, weil hierzu die gleichen Grundsätze wie zur fehlenden unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers i.R.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB gelten.

93
5.3. Unter Berücksichtigung des Vorstehenden ist damit davon auszugehen, dass vorliegend eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG vorliegt. Vorliegend ist das Mittel zur Erreichung des Ziels – Ausschluss von Versorgungsehen – nicht angemessen und erforderlich i.S.d. § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG, weil die streitgegenständliche Regelung gerade keine Rückausnahme für besondere, unterwartete, außergewöhnliche gesundheitliche Ereignisse vorsieht.

94
5.3.1. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gem. § 3 Abs. 1 AGG liegt – wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat – nicht vor, da die streitgegenständliche Regelung zur Mindestehedauer nicht unmittelbar an das Alter anknüpft.

95
5.3.2. Allerdings ist eine mittelbare Diskriminierung gem. § 3 Abs. 2 AGG gegeben.

96
5.3.2.1. Eine solche mittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 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.

97
5.3.2.2. Da mit zunehmendem Alter des Versorgungsberechtigten die statistische Wahrscheinlichkeit unzweifelhaft steigt, dass die Voraussetzungen einer Regelung zur Erfüllung einer bestimmten Mindestehedauer nicht mehr erreicht werden, ist von einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters auszugehen (so im Ergebnis auch LAG München vom 08.02.2021, 4 Sa 871/20, Rn. 63, juris).

98
5.3.2.3. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass vorliegend jedenfalls das Mittel zur Erreichung des Ziels nicht angemessen und erforderlich i.S.d. § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG ist, weil das anerkennenswerte Ziel des Ausschlusses von Versorgungsehen auch dadurch erreicht werden kann, dass eine Rückausnahme für besondere, unerwartete, außergewöhnliche gesundheitliche Ereignisse geregelt wird und eine solche Regelung in der streitgegenständlichen Mindesteheregelung fehlt.

99
Es kann nämlich nur darum gehen, solche Risiken vom Schutz der Versorgungsordnung auszunehmen, die sich bereits konkretisiert haben, wenn der von der Versorgungsordnung vorgesehene Schutz eintritt. Das ist im Charakter der betrieblichen Altersversorgung als Risikoabdeckung angelegt (vgl. dazu BAG vom 13.07.2021, 3 AZR 298/20, Rn. 41, juris). Bei der Hinterbliebenenversorgung wird das typisierte Interesse des unmittelbar Versorgungsberechtigten an der Versorgung eines Hinterbliebenen gegen das Risiko, dies durch den eigenen Tod nicht mehr leisten zu können, abgesichert; das erspart ihm entsprechende Eigenaufwendungen (vgl. BAG vom 14.11.2017, 3 AZR 781/16, Rn. 18, juris; BAG vom 02.12.2021, 254/21, Rn. 31, juris).

100
Die Hinterbliebenenversorgung knüpft also an das Todesfallrisiko an. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, dieses nur so lange abzusichern, wie es sich nicht bereits konkretisiert hat, und damit objektive Versorgungsehen auszuschließen. Das berechtigt ihn, angemessene Fristen zwischen dem Zeitpunkt, der zum Eintritt der Risikoabsicherung führt, und dem Zeitpunkt, zu dem das Risiko eintritt, vorzusehen. Durch eine solche Frist wird einerseits der gebotenen Risikoabgrenzung Rechnung getragen,

andererseits eine unangemessene Rechtsunsicherheit des Versorgungsberechtigten verhindert, der sonst im Einzelfall mit ungewissem Ergebnis über die Frage der Risikokonkretisierung streiten müsste (BAG vom 02.12.2021, 3 AZR 254/21, Rn. 32, juris).

101
Allerdings muss der Arbeitgeber zusätzlich die Möglichkeit für den Hinterbliebenen vorsehen nachzuweisen, dass sich trotz des Todes innerhalb der so festgelegten Frist das Risiko zu dem Zeitpunkt, als der Schutz der Versorgungsordnung eintrat, noch nicht konkretisiert hatte. Das ist dem Arbeitgeber zumutbar, da er die Darlegungs- und Beweislast innerhalb der angemessenen Frist dem Hinterbliebenen auferlegen kann. Denn der Hinterbliebene wird dem Versorgungsberechtigten typischerweise nahe genug stehen, um zu den Umständen des Todes vorzutragen und Beweis antreten zu können (BAG vom 02.12.2021, 254/21, Rn. 32, juris).

102
6. Die Beklagte kann auch keinen Vertrauensschutz in Anspruch nehmen.

103
6.1. Die Wirksamkeit einer vertraglichen Vereinbarung richtet sich grundsätzlich nach dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Rechts. Verbotsgesetze können bereits wirksam begründete Dauerschuldverhältnisse jedoch in der Weise erfassen, dass diese für die Zukunft („ex nunc“) nichtig werden. Das setzt voraus, dass Sinn und Zweck des Verbotsgesetzes die für die Zukunft eintretende Nichtigkeit erfordern. Gilt ein Verbotsgesetz ohne Übergangsregelung, erstreckt sich das Verbot auf alle Sachverhalte, die sich seit seinem Inkrafttreten in seinem Geltungsbereich verwirklichen. Der zeitliche Geltungsbereich wird nur durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes beschränkt (BAG vom 25.03.2015, 5 AZR 458/13, Rn. 35, juris; BAG vom 19.02.2019, 3 AZR 215/18, Rn. 59, juris).

104
Gemäß § 1 AGG ist u.a. Ziel dieses Gesetzes, Benachteiligungen aus Gründen des Alters nicht nur zu verhindern, sondern auch zu beseitigen. Die mit der begrenzten Übergangsregelung in § 33 AGG einhergehende unechte Rückwirkung für Sachverhalte, die aus vor dem 18.08.2006 abgeschlossenen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen resultieren, ist unter Beachtung des Grundsatzes des Vertrauensschutzes zulässig (BAG vom 25.03.2015, 5 AZR 458/13, Rn. 36, juris; BAG vom 19.02.2019, 3 AZR 215/18, Rn. 60, juris).

105
Die Anwendung der Bestimmungen des AGG im vorliegenden Fall beinhaltet lediglich eine unechte Rückwirkung. Eine solche liegt vor, wenn eine Norm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen für die Zukunft einwirkt und damit zugleich die betroffene Rechtsposition entwertet. Das ist der Fall, wenn – wie hier – belastende Rechtsfolgen einer gesetzlichen Regelung erst nach ihrer Verkündung eintreten, tatbestandlich aber von einem bereits „ins Werk gesetzten“ Sachverhalt ausgelöst werden (BAG vom 25.03.2015, 5 AZR 458/13, Rn. 38, juris; BAG vom 19.02.2019, 3 AZR 215/18, Rn. 61, juris).

106
Eine unechte Rückwirkung ist grundsätzlich zulässig. Grenzen ihrer Zulässigkeit können sich allerdings aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip ergeben. Diese Grenzen sind erst überschritten, wenn die vom Gesetzgeber angeordnete unechte Rückwirkung nicht geeignet oder erforderlich ist, um den Gesetzeszweck zu erreichen, oder wenn die Bestandsinteressen der Betroffenen die Veränderungsgründe des Gesetzgebers überwiegen. Knüpft der Gesetzgeber für künftige Rechtsfolgen an zurückliegende Sachverhalte an, sind die Interessen der Allgemeinheit, die mit der Regelung verfolgt werden, und das Vertrauen des Einzelnen auf die Fortgeltung der Rechtslage abzuwägen. Die Schutzwürdigkeit des Vertrauens in die Wirksamkeit einer Regelung bestimmt sich u.a. danach, inwieweit vorhersehbar war, dass diese als (unions-)rechtswidrig eingeordnet würde (vgl. BAG vom 25.03.2015, 5 AZR 458/13, Rn. 39 ff., juris; BAG vom 19.02.2019, 3 AZR 215/18, Rn. 62, juris).

107
6.2. Nach diesen Maßstäben ist das von der Beklagten in ein Fortbestehen der Gesetzeslage und die Wirksamkeit der Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 gesetzte Vertrauen nicht schutzwürdig. Der Zweck des AGG, in Umsetzung der RL 2000/78/EG Ungleichbehandlungen zu beseitigen, kann nur durch die

Unwirksamkeit der Regelung in Ziffer VII. 1. lit. a) VO II bzw. VO 1983 erreicht werden (vgl. BAG vom 25.03.2015, 5 AZR 458/13, Rn.41, juris). Die Beklagte musste jedenfalls damit rechnen, dass Regelungen in betrieblichen Versorgungswerken auch am Verbot der Diskriminierung wegen des Alters gemessen werden. Sie konnte nicht schutzwürdig darauf vertrauen, dass eine an die Vollendung des 60. Lebensjahres anknüpfende Spätehenklausel bzw. eine Mindestehedauer ohne Rückausnahme nach Inkrafttreten des AGG Bestand haben würde (BAG vom 19.02.2019, 3 AZR 215/18, Rn. 63, juris).

108
7. Eine ergänzende Auslegung der VO II bzw. VO 1983 scheidet aus. Selbst wenn man annehmen wollte, dass die VO II bzw. VO 1983 aufgrund der Unwirksamkeit der Regelung in Ziffer VII. 1. lit. a) eine planwidrige Regelungslücke aufweisen würde, käme eine ergänzende Auslegung der VO II bzw. der VO 1983 nicht in Betracht. Die hierfür erforderlichen Voraussetzungen sind – ungeachtet ob vorliegend eine Prüfung nach den Grundsätzen des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder nach dem Maßstab einer Betriebsvereinbarung vorzunehmen ist – nicht gegeben.

109
7.1. 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 Regelungsmöglichkeiten zuverlässig feststellbar ist, welche Regelung die Betriebspartner getroffen hätten, wenn sie die Lücke erkannt hätten (BAG vom 10.03.2015, 3 AZR 56/14, Rn. 67) .

110
Danach ist eine ergänzende Auslegung der VO II bzw. der VO 1983 nicht möglich. Dahinstehen kann, ob eine planwidrige Regelungslücke vorliegt. Es lässt sich jedenfalls nicht mit der gebotenen Sicherheit feststellen, welche Regelung die Betriebsparteien getroffen hätten, wenn sie von der Unwirksamkeit der Spätehen- bzw. der Mindestehedauerregelung und der sich daraus ergebenden Lücke Kenntnis gehabt hätten.

111
7.2. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur ergänzenden Vertragsauslegung bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen (vgl. BAG vom 21.02.2017, 3 AZR 297/15, Rn. 44, juris). Ein Festhalten an der Regelung würde keine unzumutbare Härte für die Beklagte darstellen. Die Beklagte hat schon keine Umstände dargelegt, die zu einer solchen unzumutbaren Härte führen könnten.

112
8. Die Höhe des geltend gemachten Anspruchs war aufgrund des rechtskräftigen Beschlusses des Amtsgerichts C-Stadt vom 15.03.2022 zuletzt zwischen den Parteien unstreitig.

113
8.1. Die Witwenrente beträgt nach Ziffer X. 2. VO II bzw. VO 1983 50% der erreichbaren Altersrente nach Ziffer IX. 1. der VO II bzw. VO 1983. Im vorliegenden Fall war insoweit nach der im Berufungsverfahren vorgelegten Berechnung (Bl. 236 d. A.) unstreitig von € 5.085,47 auszugehen, wovon die Klägerin – auf Basis eines erstinstanzlichen Kontoauszugs für 2017 (Bl. 35 d. A.) – beginnend ab Oktober 2020 monatlich jeweils € 4.827,61 geltend gemacht hat.

114
8.2. Gem. des o.g. Beschlusses vom 15.03.2022 (Bl. 234 d. A.) waren ab März 2020 € 2.081,96 zugunsten der ersten Ehefrau des Verstorbenen gem. § 25 VersAusglG i.V.m. § 20 Abs. 2 Nr. VersAusglG abzuziehen, so dass sich ab diesem Zeitpunkt ein monatlicher Anspruch der Klägerin auf € 3.003,51 ergibt, wovon die Klägerin bereits beginnend ab Februar 2020 monatlich jeweils € 3.003,49 geltend gemacht hat.

III.

115
Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO i.V.m. § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO .

IV.

116

Die Revision war im Hinblick auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts SchleswigHolstein vom 10.09.2019, 1 Sa 86/19, gem. § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zuzulassen.