

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 19. Februar 2019  
- 3 AZR 150/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:190219.U.3AZR150.18.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 23. Februar 2017  
- 19 Ca 6984/16 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. November 2017  
- 6 Sa 486/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer

Leitsatz:

Schränkt der Arbeitgeber in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Hinterbliebenenversorgung durch eine zehnjährige Mindestehedauerklausel ein, so stellt das eine unangemessene Benachteiligung des unmittelbar versorgungsberechtigten Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB dar.

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 150/18  
6 Sa 486/17  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. Februar 2019

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 2019 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner als Vorsitzenden, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Wemheuer und Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Siebels für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 29. November 2017 - 6 Sa 486/17 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 23. Februar 2017 - 19 Ca 6984/16 - abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 664,70 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 4. November 2016 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin eine monatliche Hinterbliebenenrente iHv. 39,10 Euro brutto spätestens am Ende eines Kalendermonats, beginnend ab dem 31. Oktober 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin eine Hinterbliebenenversorgung zusteht. 1

Die Klägerin ist die Witwe des im August 1946 geborenen und im April 2015 verstorbenen V. Die Ehe wurde am 1. Juli 2011 geschlossen. Der verstorbene Ehemann der Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin vom 1. Juni 1986 bis zum 28. Februar 2005 tätig. Das Arbeitsverhältnis war von einem Pensionsvertrag (im Folgenden PV) unterlegt, der ua. Folgendes regelte: 2

„§ 4

#### Witwenversorgung

(nur für männliche Berechtigte)

Im Falle des Todes des Berechtigten erhält seine Witwe 50% der Versorgungsleistungen, die der Berechtigte im Zeitpunkt seines Ablebens erhalten hat oder erhalten hätte.

te, wenn er zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand überführt worden wäre.

Die Witwenversorgung entfällt, wenn

- a) im Zeitpunkt des Todes des Berechtigten die Ehe nicht mindestens 10 Jahre bestanden hat,
- b) die Ehe im Zeitpunkt des Todes des Berechtigten rechtskräftig aufgelöst war,
- c) die Witwe eine neue Ehe eingeht. In diesem Fall wird die Versorgungsleistung mit dem Ende des Monats, in dem die neue Ehe geschlossen wird, eingestellt,
- d) mit dem Tod der Witwe.

...

## § 10

### Leistungsvorbehalte

Die Firma hofft, die in diesem Vertrag vorgesehenen Leistungen vermögens-, liquiditäts- und ertragsmäßig dauernd erfüllen zu können. Sie behält sich eine vorübergehende oder dauernde Kürzung oder Einstellung der Leistungen ausdrücklich vor, wenn die bei Abschluß dieses Vertrages maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, daß der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der persönlichen Belange des Berechtigten nicht mehr zugemutet werden kann.

Insbesondere behält sich die Firma vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

- a) der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, oder
- b) die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen von der Firma gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, daß der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann.“

Die Beklagte zahlte dem verstorbenen Ehemann der Klägerin auf der Grundlage des PV seit dem 1. September 2011 eine Betriebsrente iHv. zu-

3

nächst 75,91 Euro brutto monatlich. Zum 1. Januar 2012 passte sie diese auf 78,19 Euro brutto an.

Mit Schreiben vom 24. Februar 2014 widerrief die Beklagte gegenüber dem verstorbenen Ehemann der Klägerin die Pensionszusage unter Bezugnahme auf § 10 PV und stellte die Zahlung der Betriebsrente ab März 2014 ein. Die hiergegen von dem verstorbenen Ehemann der Klägerin erhobene Klage auf Zahlung von 78,19 Euro brutto monatlich hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Nachdem der Ehemann der Klägerin während des Berufungsverfahrens verstorben war, führten seine Erbinnen - ua. die Klägerin - das Verfahren fort. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung der Beklagten mit inzwischen rechtskräftigem Urteil mit der Maßgabe zurück, dass die Betriebsrentenzahlung bis zum Tod des Arbeitnehmers begrenzt ist.

Die Klägerin hat - nachdem die Beklagte die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung abgelehnt hatte - Klage auf Zahlung von monatlich 39,10 Euro brutto ab dem 1. Mai 2015 erhoben. In der Klageerwiderung widerrief die Beklagte die Pensionszusage nunmehr gegenüber der Klägerin. Dem Schriftsatz war als Anlage eine Stellungnahme der Treuhandgesellschaft mbH vom 23. Juni 2014 zur wirtschaftlichen Lage der Beklagten beigelegt. Diese Stellungnahme hatte die Beklagte bereits im früheren Verfahren des verstorbenen Ehemanns der Klägerin zur Begründung des Widerrufs der Versorgungszusage vorgelegt.

Die Klägerin hat gemeint, § 4 Abs. 2 Buchst. a PV sei mit dem Verbot der Altersdiskriminierung nicht vereinbar und daher unwirksam. Zudem liege eine unangemessene Benachteiligung nach § 307 BGB vor. Ein Widerrufsrecht bestehe nicht.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 664,70 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie eine monatliche Hinterbliebenenrente in Höhe von 39,10 Euro brutto spätestens am Ende eines Kalendermonats, beginnend ab dem 31. Oktober 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. Sie hat im Revisionsverfahren erneut den Widerruf der Hinterbliebenenversorgung gegenüber der Klägerin aus wirtschaftlichen Gründen erklärt. 9

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. Der Klägerin steht ab dem 1. Mai 2015 ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung iHv. 39,10 Euro brutto monatlich zu. 10

I. Die Klage ist zulässig. 11

Der Klageantrag zu 2. bedarf allerdings der Auslegung (*zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 11*). Er ist dahin zu verstehen, dass der Anspruch auf den Zeitpunkt einer erneuten Eheschließung und den Tod der Witwe beschränkt sein soll. Dies entspricht unter Berücksichtigung ihres Klagevorbringens und im Hinblick auf § 4 Abs. 2 Buchst. c und Buchst. d PV der wohlverstandenen Interessenlage. 12

In dieser Auslegung ist der Antrag zulässig. Er ist auf die Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*vgl. BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 29*). 13

II. Die Klage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, an die Klägerin ab dem 1. Mai 2015 eine Witwenversorgung nach § 4 Abs. 1 PV iHv. 39,10 Euro 14

brutto monatlich zu zahlen. Der in § 4 Abs. 2 Buchst. a PV enthaltene Ausschluss der Witwenversorgung, sofern die Ehe im Zeitpunkt des Todes des Berechtigten nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat, ist wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB unwirksam. Ein wirksamer Widerruf der Pensionszusage liegt nicht vor.

1. Die Beklagte hat - nach den gemäß § 559 ZPO den Senat bindenden, nicht mit Revisionsrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts - mit dem verstorbenen Ehemann der Klägerin einen Pensionsvertrag geschlossen, der die Regelungen der §§ 4, 10 PV beinhaltet. 15

2. Der Anspruch der Klägerin folgt aus § 4 Abs. 1 PV und ist nicht nach § 4 Abs. 2 Buchst. a PV ausgeschlossen. § 4 Abs. 2 Buchst. a PV ist wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB unwirksam. Er benachteiligt den unmittelbar Versorgungsberechtigten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. 16

a) Der Pensionsvertrag ist am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach §§ 305 ff. BGB zu messen. 17

aa) Die für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Maßstäbe sind zeitlich anwendbar (*Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB; vgl. hierzu BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 18, BAGE 158, 154*). 18

bb) Die Versorgungszusage des verstorbenen Ehemanns der Klägerin enthält - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat - Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Aus den Regelungen in §§ 4, 10 PV folgt, dass sie für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind. Des Weiteren ergibt sich aus der Vorlage zweier identischer Pensionsverträge von Kollegen des verstorbenen Ehemanns der Klägerin, dass die Regelungen des Pensionsvertrags in einer Vielzahl von Fällen - zumindest in drei Fällen - Anwendung gefunden haben. Dies hat auch die Beklagte nicht in Abrede gestellt. 19

b) Der in § 4 Abs. 2 Buchst. a PV enthaltene Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung, wenn im Zeitpunkt des Todes des Berechtigten die Ehe - wie vorliegend - nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat, benachteiligt den verstorbenen Ehemann der Klägerin entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. 20

aa) Die mit der Mindestehedauer von zehn Jahren in der Versorgungszusage vorgenommene Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung ist nicht angemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Dem steht § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht entgegen. 21

(1) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gilt § 307 Abs. 1 BGB nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Rechtsvorschriften in diesem Sinne sind dabei nicht nur Gesetzesvorschriften im materiellen Sinn. Darüber hinaus sind ua. auch Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen kontrollfähig, die die sich aus der Natur des Vertrags ergebenden wesentlichen Rechte und Pflichten zum Nachteil des Vertragspartners einschränken (*vgl. § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB*). Dazu gehören auch die aus der Natur des jeweiligen Schuldverhältnisses zu entnehmenden Rechte und Pflichten. In vollem Umfang kontrollfähig sind Klauseln, die das Hauptleistungsverprechen modifizieren, einschränken oder aushöhlen. Abweichungen von der sich aus rechtlichen Vorgaben ergebenden Vertragstypik unterliegen einer uneingeschränkten Inhaltskontrolle (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 30 mwN, BAGE 158, 154*). 22

Werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, sind damit Regelungen, die von den im Betriebsrentengesetz angelegten Formen der Risikoabdeckung abweichen, uneingeschränkt kontrollfähig. Keiner Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB unterliegt dagegen die Höhe der zugesagten Versorgung, da es insofern an rechtlichen Vorgaben fehlt (*BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 31 mwN, BAGE 158, 154*). 23

- (2) Kennzeichnend für eine Hinterbliebenenversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist die Absicherung eines für den Todesfall bestehenden typisierten Versorgungsinteresses des Arbeitnehmers. Maßgebend für dieses Versorgungsinteresse ist, in welchem Näheverhältnis der Arbeitnehmer zu den abzusichernden Personen steht. Für die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung ist damit vertragstypisch, dass sie eine bestimmte Kategorie von Personen eines abgrenzbaren Näheverhältnisses zum Versorgungsberechtigten absichert. Es entspricht der im Gesetz angelegten Vertragstypik, dass diejenigen Personen von der Absicherung erfasst werden, die in einem der Kategorie entsprechenden Näheverhältnis zum Arbeitnehmer stehen. Schränkt der Arbeitgeber den danach betroffenen Personenkreis zulasten des Arbeitnehmers in einer Versorgungszusage ein, unterliegt diese Einschränkung der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 32 mwN, BAGE 158, 154). 24
- (3) Eine derartige Einschränkung ist vorliegend gegeben. Die Arbeitgeberin hat die Zusage auf den Ehepartner beschränkt, mit dem der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes mindestens zehn Jahre verheiratet war. Damit weicht sie von der die Hinterbliebenenversorgung von Witwen kennzeichnenden Vertragstypik ab. 25
- bb) Diese Einschränkung benachteiligt den verstorbenen Ehemann unangemessen. 26
- (1) Unangemessen ist jede Benachteiligung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Bei einer danach erforderlichen wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anzuerkennenden Interessen der Vertragsparteien ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen (BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 35 mwN, BAGE 158, 154). Nach § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB liegt eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel vor, wenn eine Bestimmung wesentliche Rechte und Pflichten, die 27

sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist.

(2) Danach liegt in dem in § 4 Abs. 2 Buchst. a PV enthaltenen Ausschluss eine unangemessene Benachteiligung. 28

(a) Ein wesentliches, sich aus der vorliegenden Versorgungsregelung ergebendes Recht ist die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung, um den Ehepartner des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers finanziell zu versorgen. Der Arbeitnehmer hat ein rechtlich geschütztes Interesse, dass das sich aus dem Näheverhältnis zu seinem Ehepartner ergebende typisierte Versorgungsinteresse entsprechend der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung ohne das Erfordernis einer zehnjährigen Mindestehedauer abgesichert ist. 29

(b) Die Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung auf Ehen, die im Zeitpunkt des Todes des (ehemaligen) Arbeitnehmers mindestens zehn Jahre bestanden haben, ist nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt. 30

(aa) Zwar hat der Arbeitgeber grundsätzlich ein berechtigtes Interesse, sein mit der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung einhergehendes finanzielles Risiko zu beschränken. Die in der Versorgungszusage enthaltene Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung orientiert sich aber nicht an irgendwelchen Risikoerwägungen. Vielmehr knüpft sie an eine willkürlich gegriffene Zeitspanne an, während derer die Ehe bestanden haben muss. Das widerspricht dem Grundgedanken, dass betriebliche Altersversorgung auch Entgelt darstellt, das der Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer der Ehe erarbeitet und als Gegenleistung für die im Arbeitsverhältnis erbrachte Betriebszugehörigkeit erhält (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 39 mwN, BAGE 158, 154*). Wie lange der Arbeitnehmer mit einer Person verheiratet war, hängt von seiner privaten Lebensführung ab. Ein innerer Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis als Grundlage für die betriebliche Altersversorgung besteht insoweit nicht. Die Dauer der Ehe beeinflusst auch nicht das Risiko des Arbeitgebers, 31

wie lange eine Hinterbliebenenversorgung zu zahlen ist, da diese keinen Anhaltspunkt dafür bietet, wie groß der Altersunterschied der Ehepartner ist.

(bb) Auch der Umstand, dass bei einer zehnjährigen Ehedauer der Ehegatte den Arbeitnehmer bei der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen länger unterstützt hat, begründet kein berechtigtes Interesse für einen solchen Ausschluss. Dieses Interesse stellt zum einen ausschließlich auf private Gesichtspunkte ab, die eine dem Interesse des Arbeitgebers dienende Regelung nicht rechtfertigen können (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 40 mwN, BAGE 158, 154*). Zum anderen greift dieses Argument vorliegend schon deshalb nicht, da es nach dem PV für den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung sogar unerheblich ist, ob die Ehe während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat oder erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingegangen wurde. Die Klausel versagt dem Arbeitnehmer bei Unterschreiten der zehnjährigen Ehedauer letztlich den Schutz der Versorgungszusage, auch wenn der Arbeitnehmer durch seine Betriebszugehörigkeit die Gegenleistung vollständig erbracht hat.

32

(cc) Auch das berechtigte Interesse an der Verhinderung sog. Versorgungsehen führt nicht zu einem überwiegenden Interesse der Arbeitgeberin. Zwar ist ein solches Interesse grundsätzlich anzuerkennen und legitim. Allerdings ist die geforderte Mindestdauer von zehn Jahren bei Weitem nicht erforderlich, um solche kurzzeitigen Versorgungsehen auszuschließen und damit der Sorge der Arbeitgeberin zu begegnen, ihre Versorgungszusage könnte rechtsmissbräuchlich ausgenutzt werden. Dafür spricht auch ein Vergleich mit § 46 Abs. 2a SGB VI. Danach hat der Gesetzgeber im Bereich der gesetzlichen Rente eine Ehedauer von einem Jahr für ausreichend erachtet, um Versorgungsehen auszuschließen und sogar die Möglichkeit eröffnet, die gesetzliche Vermutung, es handele sich um eine Versorgungsehe, im Einzelfall zu widerlegen. Gleiches gilt für den Bereich der Beamtenversorgung (§ 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 *BeamtVG*). Eine entsprechende Regelung hätte vorliegend ebenfalls ausgereicht, um diesem Interesse der Arbeitgeberin ausreichend Rechnung zu tragen.

33

(dd) Das Argument der Beklagten, die Klausel solle vermeiden, dass ein „bisher nicht bestehendes hohes Versorgungsrisiko“ relativ spät im Leben des unmittelbar versorgungsberechtigten Arbeitnehmers neu geschaffen wird, ändert nichts. Die Mindesthedauer von zehn Jahren steht mit diesem Interesse der Beklagten in keinem inneren Zusammenhang, da sie nicht nur für Ehen gilt, die in höherem Alter geschlossen werden. Denn nach § 4 Abs. 2 Buchst. a PV ist eine Witwe von der Versorgung auch dann ausgeschlossen, wenn ihr Ehemann in jungen Jahren verstirbt und die Ehe im Todeszeitpunkt noch nicht zehn Jahre bestanden hat. Insoweit hätte etwa eine wirksame Spätehenklausel dem Interesse der Beklagten hinreichend Rechnung getragen. 34

(ee) Soweit die Beklagte auf die Entscheidung des Senats vom 28. Juli 2005 (- 3 AZR 457/04 - BAGE 115, 317) verweist, führt auch das nicht zu einem anderen Ergebnis. Es fehlt an einer Vergleichbarkeit der Fallkonstellationen. Gegenstand der angezogenen Entscheidung war die Wirksamkeit einer Kombination von Spätehen- und Mindesthedauerklausel. Ein Anspruch auf Witwenrente war nach der dort geltenden Betriebsvereinbarung ausgeschlossen, wenn die Ehe nach der Vollendung des 50. Lebensjahres geschlossen worden war und nicht mindestens zehn Jahre bestanden hatte. Demgegenüber ist vorliegend nur eine Mindesthedauerklausel - enthalten in Allgemeinen Geschäftsbedingungen - gegeben. 35

c) Die Unwirksamkeit der Bestimmung in § 4 Abs. 2 Buchst. a PV führt nach § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Fortfall der Klausel und einem Anspruch der Klägerin auf Witwenversorgung. Eine ergänzende Vertragsauslegung führt zu keinem anderen Ergebnis. 36

aa) Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam (§ 306 Abs. 1 BGB) und sein Inhalt richtet sich insoweit nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 306 Abs. 2 BGB). Eine geltungserhaltende Reduktion von Klauseln auf den zulässigen Inhalt durch die Gerichte findet grundsätzlich nicht statt (BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 25, BAGE 156, 150). Eine Klausel bleibt nur dann teilweise aufrechterhalten, wenn sie mehrere Regelungen enthält und der unzulässige 37

Teil sprachlich eindeutig abgrenzbar ist. Verbleibt nach der Streichung der unwirksamen Teilregelung und des unwirksamen Klauselteils eine verständliche Regelung, bleibt diese bestehen (*sog. blue-pencil-Test, vgl. BAG 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 43 mwN*). Etwas anderes gilt, wenn ein Festhalten am Vertrag für den Verwender eine unzumutbare Härte iSv. § 306 Abs. 3 BGB darstellt. Jedenfalls in diesem Fall ist eine ergänzende Vertragsauslegung möglich (*vgl. BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 434/15 - Rn. 37 f.*).

bb) Vorliegend kann die Regelung in § 4 Abs. 2 Buchst. a PV gestrichen werden, ohne dass dies zu einer unverständlichen Regelung führt. Vielmehr bleibt die Zusage für Hinterbliebenenversorgung in § 4 Abs. 1 PV verständlich. 38

cc) Es kann im Streitfall dahinstehen, ob die Streichung von § 4 Abs. 2 Buchst. a PV für die Beklagte zu einer unzumutbaren Härte iSv. § 306 Abs. 3 BGB führt und insoweit eine ergänzende Vertragsauslegung möglich wäre. Denn auch aus einer ergänzenden Vertragsauslegung folgt nichts anderes. Diese würde vorliegend dazu führen, dass die Parteien entsprechend den Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. des Beamtenversicherungsrechts allenfalls eine Mindesthedauer von einem Jahr vereinbart hätten. Da die Klägerin länger als ein Jahr mit ihrem verstorbenen Ehemann verheiratet war, wäre ihr Anspruch nicht ausgeschlossen. 39

(1) Ist eine vertragliche Regelung planwidrig unvollständig, tritt an die Stelle der lückenhaften Vertragsbestimmung diejenige Gestaltung, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn diesen die Lückenhaftigkeit des Vertrags bekannt gewesen wäre. Zunächst ist hierfür an den Vertrag selbst anzuknüpfen, denn die in ihm enthaltenen Regelungen und Wertungen sowie ihr Sinn und Zweck sind Ausgangspunkt der Vertragsergänzung. Soweit irgend möglich, sind danach die Lücken im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung in der Weise auszufüllen, dass die Grundzüge des konkreten Vertrags „zu Ende gedacht“ werden. Geht es - wie hier - um vielfach verwendete Vertragsbedingungen, hat die ergänzende Auslegung nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu erfolgen, der am selben Interesse der typischer- 40

weise beteiligten Verkehrskreise und nicht nur an den konkret beteiligten Parteien ausgerichtet sein muss. Lassen sich nach diesen Kriterien hinreichende Anhaltspunkte für einen typischen Parteiwillen nicht finden, etwa weil mehrere gleichwertige Möglichkeiten der Lückenschließung in Betracht kommen, scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus (*BAG 23. April 2013 - 3 AZR 512/11 - Rn. 34 f. mwN*). Die ergänzende Vertragsauslegung kann - ebenso wie die Auslegung der Versorgungszusage insgesamt - auch durch das Revisionsgericht vorgenommen werden (*BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 49, BAGE 158, 154*).

(2) Danach ergäbe eine ergänzende Vertragsauslegung, dass eine Hinterbliebenenversorgung allenfalls dann ausgeschlossen worden wäre, wenn die Ehe im Zeitpunkt des Versterbens des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers weniger als ein Jahr gedauert hat. Eine solche Regelung würde den typischerweise vorhandenen Interessen der Beteiligten mit Blick auf das in der unwirksamen Ausschlussklausel angelegte Regelungsziel ausreichend Rechnung tragen. 41

(a) Mit der von ihr verwendeten Klausel wollte die Arbeitgeberin das von ihr zu tragende Risiko der Hinterbliebenenversorgung begrenzen. Sie bediente sich dabei allerdings eines Kriteriums, das keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis herstellte und auch nicht an den Eintritt des Versorgungsfalls anknüpfte. Damit scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung dahingehend, dass die Ehe bei Eintritt des Versorgungsfalls bestanden haben muss, aus. 42

(b) Da die Arbeitgeberin an die Dauer der Ehe angeknüpft hat, ist die ergänzende Vertragsauslegung - den der Klausel zugrunde liegenden Regelungsplan zu Ende gedacht - dahingehend vorzunehmen, dass nur eine zulässige Mindesthedauer vereinbart werden sollte. Damit scheidet eine Vertragsauslegung mit dem Ergebnis einer (zulässigen) Spätehenklausel ebenfalls aus. 43

(c) Rechtlich zulässig wäre allenfalls eine Mindesthedauer von einem Jahr, ggf. mit der Möglichkeit auch in diesem Fall das Vorliegen einer Versorgungsehe zu widerlegen (*in diese Richtung auch Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto*) 44

*BetrAVG 7. Aufl. Anh. § 1 Rn. 201; Borchard in Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung Stand Juni 2018 Teil 9 C Rn. 67*). Das folgt auch aus den gesetzgeberischen Wertungen im Bereich der gesetzlichen Rente und der Beamtenversorgung (§ 46 Abs. 2a SGB VI, § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG). Das Interesse des Arbeitgebers, den Kreis der Versorgungsberechtigten zu begrenzen und insbesondere Versorgungsehen von einer Hinterbliebenenversorgung auszunehmen, ist damit hinreichend berücksichtigt.

3. Die Beklagte hat die Pensionszusage bzw. die Hinterbliebenenversorgung nicht durch ihre Erklärungen im Schriftsatz vom 28. November 2016 bzw. in der Revisionserwiderung vom 11. Februar 2019 nach § 10 PV wirksam widerrufen. Da sich die Beklagte auf dieselben Widerrufsgründe wirtschaftlicher Art wie im Vorverfahren mit dem verstorbenen Ehemann der Klägerin (*Hessisches LAG - 6 Sa 168/15 -*), das die Klägerin nach dem Tod ihres Mannes fortgeführt hat, beruft, ist mit präjudizieller Wirkung auch für die Hinterbliebenenversorgung zwischen dem ursprünglich Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner verbindlich geklärt, dass ein solches Widerrufsrecht nicht besteht.

45

a) Die Hinterbliebenenversorgung ist ein Teil des Versorgungsversprechens an den Arbeitnehmer und stellt einen Vertrag zugunsten Dritter iSv. § 328 Abs. 1 BGB dar. Das Versprechen an den Dritten erfolgt dabei nach § 331 Abs. 1 BGB grundsätzlich in der Weise, dass der Dritte das Recht auf die Leistung im Zweifel erst mit dem Tod des Versprechensempfängers erwirbt (*BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 26 mwN*). Der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung nach dem Eintritt des Nachversorgungsfalls bestimmt sich nach den Rechtsbeziehungen zwischen dem ursprünglich Versorgungsberechtigten, dem - ehemaligen - Arbeitnehmer, und dem die Versorgung schuldenden Arbeitgeber. Diese Rechtsbeziehungen können mit interprozessualer Wirkung, die sich aus materiell-rechtlichen Gründen auch auf die Hinterbliebenen erstreckt, zwischen dem ursprünglich Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner verbindlich geklärt werden. Die gerichtliche Entscheidung entfaltet damit präjudizielle Wirkung auch für nachfolgende Prozesse zwischen

46

dem Hinterbliebenen und dem vormaligen Arbeitgeber (*vgl. BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 23*), da der Versorgungsanspruch der Hinterbliebenen stets auf dem Rentenstammrecht des Arbeitnehmers beruht und hiervon abhängig ist (*vgl. BAG 12. Juni 1990 - 3 AZR 524/88 - zu II 2 der Gründe, BAGE 65, 194*).

b) Vorliegend hat die Beklagte zwar einen neuerlichen Widerruf erklärt, indem sie entsprechende Erklärungen gegenüber der Klägerin als Witwe des unmittelbar Versorgungsberechtigten abgegeben hat. Allerdings bezieht sich der Widerruf jeweils auf das Rentenstammrecht des verstorbenen Ehemanns. Da die Hinterbliebenenversorgung vom Rentenstammrecht abhängt, kann ein Widerruf, der in einem mit einem rechtskräftigen Urteil abgeschlossenen Vorprozess zwischen dem unmittelbar Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner für unwirksam erklärt worden ist, in einem nachfolgenden Prozess zwischen dem Hinterbliebenen und dem Versorgungsschuldner nicht auf dieselben Gründe gestützt werden. Es widerspräche dem Sinn und Zweck eines vom unmittelbar Versorgungsberechtigten geführten rechtskräftig abgeschlossenen Verfahrens, wenn in einem nachfolgenden Prozess, an dem der Hinterbliebene beteiligt ist, die Prüfung eines aus denselben Gründen erfolgten Widerrufs vorzunehmen wäre. Das vorherige Verfahren soll Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auch für den Hinterbliebenen im Nachversorgungsfall schaffen (*vgl. BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 23*). Die in dem Vorprozess bereits vorgebrachten Widerrufsgründe sind damit verbindlich geklärt. 47

4. Der Anspruch der Klägerin ist schließlich nicht nach § 4 Abs. 2 Buchst. b oder Buchst. c PV ausgeschlossen. Danach entfällt die Witwenversorgung, wenn die Ehe im Zeitpunkt des Todes rechtskräftig aufgelöst war (Buchst. b) bzw. wenn die Witwe eine neue Ehe eingeht (Buchst. c). Die Ehe der Klägerin hat im Zeitpunkt des Todes ihres Ehemanns noch bestanden. Die Klägerin hat auch nicht wieder geheiratet. 48

5. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung iHv. 39,10 Euro brutto monatlich. 49

Nach § 4 Abs. 1 Halbs. 1 PV erhält die Witwe des unmittelbar Versorgungsberechtigten 50 vH der Versorgungsleistungen, die dieser im Zeitpunkt seines Todes erhalten hat. Diese belief sich auf 78,19 Euro brutto monatlich, weshalb die Hinterbliebenenversorgung 39,10 Euro brutto monatlich (78,19 Euro x 50 vH) beträgt. Für den Zeitraum vom 1. Mai 2015 bis zum 30. September 2016 (Klageantrag zu 1.) ergibt sich der geltend gemachte Betrag iHv. 664,70 Euro brutto (17 Monate x 39,10 Euro brutto). Zinsen sind ab dem 4. November 2016 zuzusprechen, da der Zinsanspruch nach § 291 Satz 1, § 288 Abs. 1 BGB ab dem Tag nach Zustellung der Klage besteht (*vgl. etwa BAG 20. September 2016 - 3 AZR 411/15 - Rn. 60, BAGE 156, 196*). Ab Oktober 2016 hat die Klägerin einen Anspruch auf 39,10 Euro brutto monatlich am jeweiligen Monatsende (Klageantrag zu 2.).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 51

Spinner

Wemheuer

Günther-Gräff

Schmalz

Dirk Siebels