

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 2. Dezember 2021
- 3 AZR 254/21 -
ECLI:DE:BAG:2021:021221.U.3AZR254.21.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 30. Juli 2020
- 22 Ca 14000/19 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 8. Februar 2021
- 4 Sa 871/20 -

Entscheidungsstichworte:

Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer

Leitsatz:

In Allgemeinen Geschäftsbedingungen kann der Arbeitgeber eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung ausschließen, wenn die Ehe bis zum Versterben des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zwölf Monate gedauert hat und die Hinterbliebene die Möglichkeit hat, darzulegen und ggf. zu beweisen, dass der Berechtigte aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst später eingetretenen Krankheit gestorben ist.

BUNDEsarbeitsgericht



3 AZR 254/21

4 Sa 871/20

Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Dezember 2021

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 2. Dezember 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Busch und Schüßler für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. Februar 2021 - 4 Sa 871/20 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der am 1. Mai 2018 verstorbene Ehemann der Klägerin war vom 1. Januar 1972 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des 30. November 2006 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Seine Ehe mit der Klägerin wurde am 5. Januar 2018 geschlossen. 2

Der Verstorbene unterzeichnete am 15. Dezember 1992 einen Pensionsvertrag mit der Beklagten ua. mit folgendem Inhalt: 3

„§ 1

Art der Versorgungsleistungen

Es werden gewährt:

Altersrente (§ 2), Berufsunfähigkeitsrente (§ 3), Witwen-/Witwerrente (§ 4), Kinder- und Waisenrente (§ 5).

§ 2

Altersrente

Vollendet der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr, so tritt er - falls nicht eine schriftliche Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses getroffen wird - zum Ende des betreffenden Kalendermonats in den Ruhestand und erhält vom folgenden Monatsersten bis an sein Lebensende die Altersrente.

Ein Anspruch besteht auch, wenn der Mitarbeiter wegen Berufsunfähigkeit im Sinne dieses Pensionsvertrages vorzeitig aus den Diensten der D geschieden ist und bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Berufsunfähigkeitsrente gemäß § 3 erhalten hat.

...

§ 4

Witwen-/Witwerrente

1. Stirbt der Mitarbeiter, so erhält der Ehepartner, mit dem er zum Zeitpunkt seines Todes in gültiger Ehe verheiratet war, bis an sein Lebensende die Witwen-/Witwerrente.

...

2. Ein Anspruch besteht nicht, wenn der Mitarbeiter die Ehe geschlossen hat
 - a) später als 5 Jahre vor Beginn der Altersrente oder
 - b) nach Einsetzen der Berufsunfähigkeitsrente oder
 - c) in den letzten 12 Monaten vor seinem Tode, es sei denn, er ist an den Folgen eines nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder an einer Krankheit gestorben, die erst nach der Eheschließung eingetreten ist.“

Auf der Grundlage des Pensionsvertrags erhielt der Ehemann der Klägerin eine Betriebsrente iHv. 799,17 Euro. Die Klägerin bezieht infolge seines Todes von der Deutschen Rentenversicherung eine sog. große Witwenrente. Die Beklagte lehnte die Leistung einer Hinterbliebenenrente ab.

4

Mit ihrer Klage verfolgt die Klägerin ihren Anspruch auf Witwenrente. Sie hat die Auffassung vertreten, die in § 4 Nr. 2 Pensionsvertrag geregelten Ausschlussstatbestände stünden ihrem Anspruch nicht entgegen. Der Ausschluss in § 4 Nr. 2 Buchst. a Pensionsvertrag stelle eine unzulässige Altersdiskriminierung

5

dar, da er an kein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip anknüpfe. Die Mindestehedauerklausel von zwölf Monaten in § 4 Nr. 2 Buchst. c Pensionsvertrag stelle eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar, da Ehen von Versorgungsempfängern eher betroffen seien. Im Übrigen sei dieser Ausschlussbestand aufgrund einer unangemessenen Benachteiligung unwirksam, weil anders als in § 46 Abs. 2a SGB VI in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht die Möglichkeit bestehe, die Vermutung einer sog. Versorgungsehe zu widerlegen. Durch Beweislastregeln zulasten des Hinterbliebenen könne den Arbeitgeberinteressen Rechnung getragen werden. Ihre Ehe sei nicht aufgrund der Kenntnis der lebensbedrohlichen Erkrankung ihres verstorbenen Ehemanns, sondern im Moment der Besserung geschlossen worden.

Die Klägerin hat sinngemäß beantragt,

6

die Beklagte zu verurteilen,

1. an sie rückständige Hinterbliebenenrente für die Monate Juni 2018 bis Mai 2019 iHv. insgesamt 5.754,02 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. an sie rückständige Hinterbliebenenrente für die Monate Juni 2019 bis Dezember 2019 iHv. insgesamt 3.356,51 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
3. an sie bis zum Zeitpunkt ihres Todes eine monatliche Hinterbliebenenrente iHv. 479,50 Euro brutto spätestens am Ende eines Kalendermonats, beginnend ab dem 1. Januar 2020, zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg; sie ist unbegründet. Das Berufungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass § 4 Nr. 2 Buchst. c Pensionsvertrag wirksam vereinbart wurde und die Klägerin damit wegen zu kurzer Dauer ihrer Ehe von Leistungen der Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen ist. Auf die Wirksamkeit des Ausschlusses in § 4 Nr. 2 Buchst. a Pensionsvertrag kommt es daneben nicht mehr an. 9
- I. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf eine Witwenrente aus § 4 Nr. 1 Pensionsvertrag in der von ihr begehrten Höhe für die Vergangenheit und die Zukunft. Ihre Ehe mit dem verstorbenen Mitarbeiter der Beklagten hat keine zwölf Monate gedauert und unterfällt damit dem Ausschluss des § 4 Nr. 2 Buchst. c Pensionsvertrag. Der Ehemann und ehemalige Mitarbeiter der Beklagten ist - wovon beide Parteien übereinstimmend ausgehen - auch nicht an den Folgen eines nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder an einer Krankheit, die erst nach der Eheschließung eingetreten ist, gestorben. Der Ausschlussbestand in § 4 Nr. 2 Buchst. c Pensionsvertrag unterliegt zwar der Inhaltskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen nach § 307 BGB. Er ist allerdings wirksam vereinbart und nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 BGB unwirksam. 10
1. Der Pensionsvertrag ist am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach §§ 305 ff. BGB zu messen. 11
- a) Die für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Maßstäbe sind zeitlich auf den Pensionsvertrag anwendbar (*vgl. Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB; BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 137/19 - Rn. 76*). 12
- b) Die Versorgungszusage des verstorbenen Ehemanns der Klägerin enthält - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat - Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. 13

2. Eine Inhaltskontrolle des § 4 Nr. 2 Buchst. c Pensionsvertrag ist nicht nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB ausgeschlossen. Die Einschränkung der Witwen-/Witwerrente auf einen Ehepartner, der mit dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes mindestens zwölf Monate verheiratet war, weicht von der die Hinterbliebenenversorgung von Witwen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kennzeichnenden Vertragstypik ab. Sie besteht darin, eine bestimmte Kategorie von Personen eines abgrenzbaren Näheverhältnisses zum Versorgungsberechtigten abzusichern. Schränkt der Arbeitgeber den danach betroffenen Personenkreis in einer Versorgungszusage ein, unterliegt diese Einschränkung der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB (*vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 22 - 25, BAGE 165, 345*). 14
3. Die Klausel ist nicht wegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam. 15
- a) Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Abweichung den Kernbereich der gesetzlichen Regelung betrifft. Es muss eine Beeinträchtigung des Gerechtigkeitskerns einer Regelung vorliegen (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 50 mwN*). 16
- b) Eine solches Gewicht kommt der Mindesthedauerklausel als Voraussetzung für einen Anspruch auf eine betriebliche Hinterbliebenenversorgung jedoch nicht zu. 17
- aa) Der Arbeitgeber kann Leistungen der Hinterbliebenenversorgung versprechen, eine Rechtspflicht trifft ihn hierzu jedoch nicht. Entscheidet er sich für eine solche Zusage, ist er nach Betriebsrentenrecht auch nicht gehalten, sich den Regeln der gesetzlichen Sozialversicherung anzuschließen und für die betriebliche Versorgung gleiche oder entsprechende Regeln aufzustellen. Infolgedessen können die Anspruchsvoraussetzungen einer Hinterbliebenenrente enger als im gesetzlichen Rentenversicherungsrecht beschrieben werden (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 51 mwN*). 18

- bb) Die Klausel ist daher auch nicht deswegen unwirksam, weil sie zwar - ebenso wie § 46 Abs. 2a SGB VI - eine Witwenrente ausschließt, wenn der Tod des unmittelbar Versorgungsberechtigten innerhalb eines Jahres nach Eheschließung eintritt, jedoch - anders als die genannte Vorschrift - keinen allgemeinen Gegenbeweis zulässt, wenn nach den besonderen Umständen des Falles die Annahme gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung zu begründen. Erst recht ist es unschädlich, dass die Klausel von der § 46 Abs. 2a SGB VI entsprechenden Regelung für Beamte in § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG abweicht. 19
4. Eine unangemessene Benachteiligung ergibt sich vorliegend ebenso wenig aus § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB. Danach liegt eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel vor, wenn eine Bestimmung wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist. Vertragszweck der Hinterbliebenenversorgung ist eine Versorgung der nahen Angehörigen des Arbeitnehmers. Dieser wird durch die streitgegenständliche Einschränkung nicht gefährdet, sondern lediglich reduziert. 20
5. Eine unangemessene Benachteiligung ergibt sich auch nicht 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 (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 55 mwN*). 21
- a) 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. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung 22

der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*BAG 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 - Rn. 42; 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 27 mwN, BAGE 165, 345*).

b) Die durch den Pensionsvertrag vorgenommene Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung durch die Mindesthedauer ab Beginn des förmlichen Eheschlusses und ihre Rückausnahmen sind nicht in diesem Sinne unangemessen benachteiligend für den Arbeitnehmer. 23

aa) Aufseiten des Versorgungsberechtigten sind folgende billigenswerte Interessen von Belang: 24

(1) 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, das sich aus dem Näheverhältnis zu seinem Ehepartner ergebende typisierte Versorgungsinteresse entsprechend der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung ohne das Erfordernis einer einjährigen Mindesthedauer abzusichern (*vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 29, BAGE 165, 345*). 25

(2) Zudem sind bei der Auslegung und Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen die Wertungen des durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 6 Abs. 1 GG geschützten Interesses zu berücksichtigen, eine Ehe mit all ihren rechtlichen Folgen einzugehen und diese Ehe und ggf. Familie unter den beson- 26

deren Schutz der staatlichen Ordnung zu stellen. Geschützt ist dabei jedes Verhalten, das das eheliche Zusammenleben betrifft, von der Eheschließung bis zur Auflösung (*vgl. BVerfG 10. Januar 1984 - 1 BvL 5/83 - zu C I der Gründe, BVerfGE 66, 84; ErfK/Schmidt 22. Aufl. GG Art. 6 Rn. 5*). Der Arbeitnehmer kann daher bis zu einem gewissen Grad darauf vertrauen, dass eine für den überlebenden Ehepartner zugesagte Versorgung nicht an überzogene weitere Anforderungen geknüpft wird.

Dieses Interesse wird durch die streitgegenständlichen Regelungen der Beklagten zwar nicht unmittelbar beeinträchtigt, aber doch insofern berührt, als der Versorgungsberechtigte die ihm zugesagte Hinterbliebenenversorgung nur erlangen kann, wenn er die Ehe mit ausreichendem Abstand zu seinem Tod schließt. Dies trifft ihn in einer persönlichen und existentiellen Situation: Im Zeitpunkt der Eheschließung weiß er regelmäßig nicht, wie lange er noch lebt. Durch die Verknüpfung des Eintritts des Versorgungsfalls „Hinterbliebene“ mit der Mindestehedauer wird daher ein gewisser Druck auf den Arbeitnehmer ausgeübt, möglichst früh zu heiraten. 27

(3) Wie lange der Arbeitnehmer mit einer Person verheiratet war, hängt zudem von seiner ganz 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, wie lange eine Hinterbliebenenversorgung zu zahlen ist, da diese keinen Anhaltspunkt dafür bietet, wie groß der Altersunterschied der Ehepartner ist (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 31, BAGE 165, 345*). 28

bb) Aufseiten des Arbeitgebers bestehen folgende billigenswerte Interessen. 29

(1) Zunächst hat der Arbeitgeber grundsätzlich ein berechtigtes Interesse, sein mit der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung einhergehendes finanzielles Risiko zu begrenzen. Diesem Interesse des Arbeitgebers ist bei der Auslegung und Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen dadurch Rechnung zu tragen, dass die grundrechtlichen Wertungen der Berufs- 30

freiheit iSv. Art. 12 Abs. 1 GG, jedenfalls aber der wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit, die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützt ist, angemessen berücksichtigt werden.

(2) Die in der Versorgungszusage enthaltene Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung orientiert sich an gewichtigen Risikoerwägungen. Der Klausel geht es - abweichend vom Ausschluss bestimmter Hinterbliebener im Sozialversicherungsrecht nach § 46 Abs. 2a SGB VI und im Beamtenversorgungsrecht nach § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG - mit dem Risikoausschluss typisierend nicht darum, einen etwaigen subjektiven Missbrauch durch späte Eheschließung zu verhindern (*für SGB VI BT-Drs. 14/4595 S. 44: Versorgung als Ziel der Ehe*). Vielmehr geht es darum, 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 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 41*). 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 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 18, BAGE 161, 56*).

31

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 Risikokongretisierung streiten müsste. Allerdings muss der Arbeitgeber zusätzlich die Möglichkeit für den Hinterbliebenen vorsehen nachzuweisen, dass sich trotz des Todes innerhalb der

32

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.

cc) Die streitbefangene Klausel erfüllt diese Voraussetzungen und führt damit zu einem angemessenen Ausgleich der betroffenen Interessen. 33

(1) Die Frist von einem Jahr zwischen der Eheschließung und dem Tod des unmittelbar Versorgungsberechtigten ist noch angemessen. Insoweit können § 46 Abs. 2a SGB VI und § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG trotz ihrer leicht abweichenden Zielrichtung als Leitbild herangezogen werden (*vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 33, BAGE 165, 345*). Denn auch diese Regelungen grenzen zeitlich ab, wann eine Hinterbliebenenleistung funktionswidrig ist. 34

(2) Zudem bestehen überwiegende Interessen des Arbeitgebers, an den formellen Akt der Eheschließung nach §§ 1310 ff. BGB anzuknüpfen. Dies ist der nach außen getragene, mit Rechtsverbindlichkeit versehene sowie staatlich geprüfte Akt der Eheleute, eine Ehe eingehen zu wollen. Die Eheschließenden erklären sich vor dem Standesbeamten, § 1310 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Ehe wird nur dadurch geschlossen und ist hierdurch ein klar bestimmtes familienrechtlich verfasstes Statusverhältnis; die Rechtsordnung und damit auch der Arbeitgeber dürfen an das Vorhandensein dieses Status umfassende Rechtsfolgen knüpfen (*vgl. BeckOGK Kriewald Stand 1. Oktober 2021 BGB § 1310 Rn. 8*). 35

(3) Auch die in der Versorgungsregelung vorgesehene Widerlegungsmöglichkeit - nach der Eheschließung erlittener Unfall oder danach eingetretene Erkrankung - entspricht den Anforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Arbeitgeber erfasst mit diesen Rückausnahmen alle typischen objektiven Fälle, in denen eine Ehe zwar nicht lange genug gedauert hat, aber doch eine Hinterbliebenenversorgung geboten ist. 36

- (a) Allerdings erfasst er nicht alle Fälle, die in der Sozialversicherung anerkannt sind (vgl. zu § 46 SGB VI BSG 5. Mai 2009 - B 13 R 55/08 R - Rn. 21, BSGE 103, 99; ebenso zu § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG BVerwG 28. Januar 2016 - 2 C 21/14 - Rn. 18, BVerwGE 154, 137). Auch werden Aspekte aus dem persönlichen Bereich des Arbeitnehmers, die ebenfalls gegen eine sog. Versorgungsehe sprechen könnten, wie etwa die Nachholung einer nach ausländischem Recht gültig geschlossenen Ehe, die nach deutschem Recht nicht gültig war, das Vorhandensein gemeinsamer leiblicher Kinder, eine langjährige nicht-eheliche Lebensgemeinschaft, eine Schwangerschaft oder die (gemeinsame) Erziehung eines minderjährigen Kindes des Verstorbenen durch den Hinterbliebenen (vgl. Hauck/Noftz/Ringkamp Stand Februar 2016 § 46 SGB VI Rn. 38) nicht berücksichtigt. Das rechtfertigt sich daraus, dass die bestehenden Rückausnahmen objektiviert sind und nicht an den subjektiven Willen der Eheschließenden anknüpfen. Denn es geht nicht um die Wertung der Motive für die Eheschließung, sondern darum, ob sich zu diesem Zeitpunkt das Todesfallrisiko bereits konkretisiert hatte. 37
- (b) Um dieses besondere gesundheitliche Risiko des Arbeitnehmers abzusichern, genügt es, wenn der Arbeitgeber Rückausnahmen für besondere, unerwartete, außergewöhnliche gesundheitliche Ereignisse vorsieht, nicht jedoch für besondere persönliche Umstände, die nicht mit der Gesundheit des Verstorbenen in Zusammenhang stehen. Für den Arbeitgeber aktiviert sich mit der Eheschließung die von ihm zugesagte Hinterbliebenenversorgung durch einen persönlichen Umstand des Arbeitnehmers. Neben diesem aktivierten Versorgungsrisiko muss sich der Arbeitgeber nicht auf besondere oder erhöhte, bereits angelegte gesundheitliche Risiken des heiratenden Arbeitnehmers einlassen. Dieses Risiko wird von der zugesagten betrieblichen Altersversorgung berechtigt nicht erfasst. Die Klausel muss daher auch keine Generalklausel zur Widerlegung der Versorgungsehe enthalten und kann sich darauf beschränken, der hinterbliebenen Person die Möglichkeit des Beweises zu eröffnen, dass der Mitarbeiter an den Folgen eines nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder an einer danach eingetretenen Krankheit verstorben ist. 38

- (c) Andererseits sind mit der Klausel die Fälle ausreichend erfasst, in denen sich das Todesfallrisiko bei Eheschließung noch nicht konkretisiert hatte. 39
- (aa) Ein wesentlicher Teil wird schon durch die Ausnahme für nach der Eheschließung erlittene Unfälle abgedeckt. Der Begriff des Unfalls ist dabei nicht eng zu verstehen. Ein Unfall liegt vor, wenn die versicherte Person durch ein plötzlich von außen auf ihren Körper wirkendes Ereignis unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung erleidet (*BGH 28. Januar 2009 - IV ZR 6/08 - Rn. 11 für die Unfallversicherung*). Er erfasst deshalb zB auch vorsätzliche Straftaten gegen den Versorgungsberechtigten. 40
- (bb) Die weiteren in Betracht kommenden Fälle werden durch die Fallgruppe der später eintretenden Krankheit abgedeckt. Krankheit im medizinischen Sinne ist jeder regelwidrige körperliche oder geistige Zustand, der einer Heilbehandlung bedarf (*st. Rspr. BAG 29. Februar 1984 - 5 AZR 455/81 - BAGE 45, 165*). Damit werden regelmäßig zB auch Selbsttötungen, die auf einer nach der Eheschließung eintretenden Krankheit beruhen, erfasst. Dabei ist bei der Beweiswürdigung der Erfahrungssatz zu berücksichtigen, dass bei einer Selbsttötung die Freiheit der Willensbestimmung zumindest partiell erheblich eingeschränkt ist (*BAG 28. Februar 1979 - 5 AZR 611/77 - zu I 3 b der Gründe, BAGE 31, 331; zu empirischen Daten auch BVerfG 26. Februar 2020 - 2 BvR 2347/15 ua. - Rn. 245, BVerfGE 153, 182: psychische Erkrankungen in ca. 90 vH der Fälle*). Unschädlich ist daher auch, dass die Versorgungsordnung Selbsttötungen nicht erwähnt und deshalb eine Hinterbliebenenversorgung auch ausschließt, wenn ohne zugrundeliegende Krankheit der Entschluss zur Selbsttötung erst nach der Eheschließung gefasst wird. Ein Versorgungsberechtigter, der von seinem aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht folgenden Grundrecht auf selbstbestimmtes Sterben (*BVerfG 26. Februar 2020 - 2 BvR 2347/15 ua. - Rn. 202 ff., aaO*) Gebrauch macht, kann den Zeitpunkt seines Todes selbst bestimmen. 41
6. Die Klausel ist auch nicht wegen mangelnder Transparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. 42

- a) Das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Voraussetzungen und der Umfang der Leistungspflicht müssen so bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt. Eine Klausel muss deshalb im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich umschreiben. Eine Klausel verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet (*BAG 30. September 2014 - 3 AZR 930/12 - Rn. 20, BAGE 149, 200*). 43
- b) Diesen Anforderungen an die Transparenz wird § 4 Nr. 2 Buchst. c Pensionsvertrag gerecht. Sowohl der Zwölfmonatszeitraum als auch sein Beginn mit der förmlichen Eheschließung sind eindeutig bestimmbar. Auch die Rückausnahme für später erlittene Unfälle und eingetretene Krankheiten des Arbeitnehmers enthält keine vermeidbaren Unklarheiten, sondern ist nach den Begriffsbildungen des Unfallversicherungs- und des Entgeltfortzahlungsrechts zu verstehen. Auch das „Erleiden“ eines Unfalls und der „Eintritt“ einer Krankheit lassen sich ohne vermeidbare Spielräume erfassen: Sie knüpfen an das neue - also das noch nicht in der Person angelegte - gesundheitliche Risiko an. Damit umschreibt die Ausnahme so klar und präzise wie möglich und zumutbar die Rückausnahmen für eine Versorgung unterjährig verheirateter Hinterbliebener. 44
- II. Die Klausel in § 4 Nr. 2 Buchst. c Pensionsvertrag verstößt auch nicht gegen § 3 Abs. 2 AGG. Sie benachteiligt den Kläger nicht unzulässig mittelbar wegen des Alters oder wegen eines anderen Merkmals iSd. § 1 AGG. Der Ausschluss kann sich jedenfalls auf ein rechtmäßiges Ziel stützen, ist sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und er- 45

forderlich. Hierzu gelten dieselben Grundsätze wie zur fehlenden unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers iRd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Es kann daher dahinstehen, ob die Klausel ältere Arbeitnehmer stärker betrifft als jüngere. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens zum Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV bedarf es in diesem Zusammenhang nicht *(zu den Vorlagevoraussetzungen EuGH 4. Oktober 2018 - C-416/17 - [Kommission/Frankreich] Rn. 110; 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T.])*.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

46

Zwanziger

Spinner

Roloff

Schüßler

Busch