
Datum: 08.11.2023
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 12
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 Sa 348/23
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2023:1108.12SA348.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Wuppertal, 7 Ca 2529/22
Schlagworte: Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer
Normen: Art. 6 Abs. 1 GG, Art. 9 Abs. 3 GG; § 19 Abs. 1 BeamtVG; § 305 BGB, § 307 BGB, § 310 Abs. 4 BGB; § 46 Abs. 2a SGB VI; § 258 ZPO; Art. 229 § 5 EGBGB; Ersatzkassentarifvertrag (EKT)
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Eine Mindestehedauer von drei Monaten als Ausschlussstatbestand für den Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung mit einer Rückausnahme dafür, dass der Tod durch Unfall eingetreten ist, ist wirksam. Sie stellt auch in Allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen keine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar.

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 08.03.2023 - 7 Ca 2529/22 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.
3. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND: 1
Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin eine Witwenpension zusteht. 2

Die am 20.01.1961 geborene Klägerin ist die Witwe des am 14.11.1956 geborenen und am 20.11.2019 verstorbenen Herrn Q. Herr Q. war auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 22.05.1979 seit dem 21.05.1979 bis zum 31.12.2014 bei der C. beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag hieß es u.a.:	3
"	4
Herr Q.	5
wird am 21.5.1979 nach den Bestimmungen des Ersatzkassentarifvertrages (EKT) vom 1.1.1962 unter Einreihung in die Vergütungsgruppe 3 EKT als Mitarbeiter(in) eingestellt. .	6
An die Stelle des EKT tretende Tarifverträge oder künftige Änderungen des EKT gelten vom Tage des Inkrafttretens auch für das vorstehend bezeichnete Angestelltenverhältnis.	7
"	8
§ 37 EKT in der für die C. maßgeblichen Fassung lautete wie folgt:	9
"§ 37 Alters- und Hinterbliebenenversorgung	10
(1) Für Angestellte gemäß § 1 EKT, die während ihrer bei der Kasse zurückgelegten Beschäftigungszeit nicht durchgängig in der Pensionskasse für die Angestellten der C. versichert sind, richten sich die Ansprüche auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach der Anlage 7.	11
(2) Für Angestellte gemäß § 1 EKT, die während ihrer bei der Kasse zurückgelegten Beschäftigungszeit durchgängig in der Pensionskasse für die Angestellten der C. versichert sind, richten sich die Ansprüche auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach der Anlage 7a."	12
In der Anlage 7a EKT, die auf das Versorgungsverhältnis zwischen Herrn Q. und der C. Anwendung fand, hieß es u.a.:	13
"	14
1. Zusatzversicherung	15
1.1. Die Angestellten der Kasse, mit Ausnahme der unter § 1a EKT aufgeführten, sind grundsätzlich zu einer Zusatzversicherung bei der Pensionskasse für die Angestellten der L. (VVG) verpflichtet. Die Zusatzversicherung bei der Pensionskasse erfolgt nach deren Satzung.	16
	17
2. Anspruch auf betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	18
2.1. Angestellten, die nach einer Betriebszugehörigkeit (einschließlich Ausbildungszeit) von 10 Jahren wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze aus den Diensten der C. ausscheiden und Rente aus der Rentenversicherung und der Pensionskasse für die Angestellten der C. bzw. der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder einer anderen Zusatzversorgungskasse oder eine Rente aus der Höherversicherung in der Angestelltenversicherung an Stelle der Rente aus der Pensionskasse erhalten, wird nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages ein Ruhegeld zugesichert.	19

3. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung	21
3.1. Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wird zusätzlich zu den Renten aus der Angestelltenversicherung und der Pensionskasse bzw. den nach Nr. 2.1 gleichzustellenden Versorgungsbezügen ein Ruhegeld gezahlt.	22
3.4. Das Gesamtruhegeld (Renten aus der Rentenversicherung und der Pensionskasse, sonstige anrechnungsfähige Versorgungsbezüge sowie das Ruhegeld nach Nr. 3 3 3.) darf weder 80 % der letzten Bruttobezüge (§ 11 EKT), noch die letzten Nettobezüge übersteigen.	23 24
3.5. Auf das Gesamtruhegeld finden Anrechnung Renten und Versorgungsbezüge aus:	25 26
3.5.1. der Rentenversicherung,	27
3.5.2. der Pensionskasse, der VBL o.a. und der Höherversicherung in der Rentenversicherung,	28
4. Leistungen der Hinterbliebenenversorgung	29 30
4.1. Stirbt ein beschäftigter Anspruchsberechtigter, so werden der Witwe nach Ablauf der für die Zahlung der vollen Dienstbezüge vorgesehenen Frist (§ 22 EKT) 65 % des Ruhegeldes gewährt, auf das der Verstorbene am Todestage Anspruch gehabt hatte.	31
4.6. Wurde die Ehe mit dem Angestellten innerhalb von drei Monaten vor seinem Tode geschlossen, so wird das Ruhegeld für die Witwe nur dann gewährt, wenn der Tod durch einen Unfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde.	32 33
4.7. Das Ruhegeld wird nicht gezahlt, wenn die Ehe nicht mindestens zwei Jahre vor dem Bezug des Altersruhegeldes bestanden hat oder während des Bezuges der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente geschlossen wurde. Dagegen wird das Ruhegeld gezahlt, wenn und solange unterhaltsberechtigende Kinder bis zum Alter von 18 Jahren oder bei Schulbesuch bzw. bei Ausbildung für einen künftigen Beruf bis zum Alter von 27 Jahren vorhanden sind.	34
"	35
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung der Anlage 7a EKT Bezug genommen. Bei der Beklagten handelt es sich um die Pensionskasse i.S.v. Ziff. 1.1. Anlage 7a EKT. Trägerunternehmen war die N.. Die Satzung der Beklagten (im Folgenden PKB-S) lautete auszugsweise wie folgt:	36
"§ 1	37
Name, Rechtsform, Zweck und Sitz der Kasse	38
(1) Die Kasse führt den Namen " Pensionskasse für die Angestellten der C. (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit)".	39
(2) Die Kasse ist ein kleinerer Verein im Sinne des § 53 des Versicherungsaufsichtsgesetzes.	40
	41

(3) Die Kasse gewährt ihren Mitgliedern und deren Hinterbliebenen Pensionen nach den Bestimmungen dieser Satzung nur, wenn die Mitgliedschaft vor dem 01.01.1988 (sog. Altbestand) begründet wurde. Der Geschäftszweck umfasst nicht die Begründung und Abwicklung neuer Mitgliedschaften. Die Kasse wird keine Neugeschäfte mehr abschließen.

§ 4	42 43
Mitgliedschaft	44
(1) Ab 01.01.1988 können Mitgliedschaften nicht mehr begründet werden.	45
(2) Mitglieder der Kasse sind (sog, Altbestand im Sinne des § 1 Absatz 3):	46
a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der C.,	47
(7) Die Mitgliedschaft endet:	48 49
a) mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bei der C. vor Eintritt des Versorgungsfalles, wenn in diesem Zeitpunkt keine gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften erworben worden sind;	50
§ 11	51 52
Leistungsarten	53
Als Leistungen werden gewährt an Mitglieder, die wegen des Eintritts des Versorgungsfalles aus den Diensten der Barmer ausscheiden oder schon zuvor mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden sind:	54
1. Pensionen an Mitglieder	55
a) Alterspensionen für Mitglieder nach Vollendung des 65. Lebensjahres;	56
2. Pensionen an Hinterbliebene nach Wegfall der Pensionszahlung an Mitglieder beziehungsweise der Dienstbezüge	57 58
a) Witwen/Witwerpension an die überlebende Ehegattin/ den überlebenden Ehegatten des verstorbenen Mitglieds	59
§ 12	60 61
Wartezeit	62
Der Anspruch auf Pensionsleistungen entsteht erst nach zehnjähriger Mitgliedschaft.	63
§ 13	64
Leistungsumfang	65
	66 67

(6) Die Witwen- und Witwerpension beträgt 50 v. H. der Pension, die das Mitglied zur Zeit seines Todes bezogen hat oder zu deren Bezug es zur Zeit des Todes berechtigt gewesen wäre.

§ 18 68
69

Leistungsausschlüsse und Leistungsbeschränkungen 70

(3) Anspruch auf Witwen-/Witwerpension besteht nicht, wenn: 71
72

a) das verstorbene Mitglied die Ehe innerhalb von drei Monaten vor ihrem/seinem Ableben geschlossen hat und der Tod nicht durch Unfall eingetreten ist, 73

b) das verstorbene Mitglied die Ehe nach Eintritt der Erwerbsminderung oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres geschlossen hat, es sei denn, dass die Ehe zwei Jahre bestanden hat oder sonstige waisenpensionsberechtigende Kinder gemäß § 11 Ziffer 2 b vorhanden sind. 74

" 75

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung der PKB-S Bezug genommen. Herr Q. war Pflichtmitglied der Beklagten. Nach seinem Austritt bei der N. zum 31.12.2014 war er aus betrieblichen Gründen beurlaubt. Im September 2019 wurde bei Herrn Q. Krebs diagnostiziert. Die Ehe zwischen Herrn Q. und der Klägerin wurde am 15.10.2019 geschlossen. Am 15.10.2019 verfasste Herr Q. ein Testament. Mit einem Schreiben, das bei der Beklagten am 21.10.2019 einging, übertrug Herr Q. nach der darin enthaltenen Mitteilung im Falle seines Ablebens seine Pensionsansprüche auf die Klägerin. Die Beklagte wies mit Schreiben vom 21.10.2019 darauf hin, dass Voraussetzung für eine Witwenpension eine mindestens zweijährige Ehezeit sei und dass die Leistungsvoraussetzungen einer Witwenpension erst nach dem Tod des Mitglieds geprüft würden. Aufgrund der während der Dauer seiner Beschäftigung und während seiner anschließenden betrieblichen Beurlaubung bis zum Tod von Herrn Q. durch die C. geleisteten Beiträge zur Beklagten, hätte diesem zum Zeitpunkt seines Todes am 20.11.2019 ein eigener Pensionsanspruch in Höhe von 1.488,41 Euro zugestanden. Es handelte sich dabei um die unverfallbare Anwartschaft von Herrn Q., die zum 31.12.2018 1.456,30 Euro betrug und sich durch die bis zu seinem Tod noch geleisteten Beiträge auf 1.488,41 Euro erhöhte. 76

Nach dem Tod ihres Ehemanns wandte sich die Klägerin telefonisch und schriftlich an die Beklagte und machte Ansprüche auf Zahlung einer Witwenpension geltend. Mit Schreiben vom 03.12.2019 teilte die Beklagte mit, dass sie das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für eine Hinterbliebenenpension abschließend geprüft habe und zu dem Schluss gekommen sei, dass ein Anspruch aufgrund des Ausschlussstatbestands in § 18 Abs. 3 lit. b PKB-S nicht bestehe. Die N. lehnte mit Schreiben vom 04.12.2019 den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung gemäß Ziffer 4 Anlage 7a EKT ab. Diesen geltend gemachten Anspruch verfolgte die Klägerin nachfolgend nicht weiter. 77

Die Klägerin hat gemeint, die Beklagte sei verpflichtet, ihr ab dem Monat Dezember 2019 eine Witwenpension in Höhe von 50% von 1.488,41 Euro, d.h. von monatlich 744,21 Euro brutto, zu zahlen. Sie ist der Ansicht gewesen, dass der Ausschlussstatbestand in § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S einer AGB-Kontrolle nicht standhalte. Zwar habe das Bundesarbeitsgericht eine "Wartefrist" von 12 Monaten in AGB für wirksam erachtet. Es habe dies aber damit 78

begründet, dass die Hinterbliebene nach der damaligen Klausel die Möglichkeit hatte, sich aus zwei Gründen zu "exkulpieren", nämlich bei Unfall und Krankheit. In § 18 Abs. 3 lit. a PBB-S fehle als Rückausnahme die Krankheit, was zur Unwirksamkeit der Klausel führe. Die Bestimmung in § 18 Abs. 3 lit. b PKB-S enthalte eine unzulässige Benachteiligung aufgrund des Alters. Die Klägerin hat behauptet, dass sie und Herr Q. sich bereits am 31.10.2010 verlobt und seitdem in einer gemeinsamen Wohnung gelebt hätten. Grund für die Hochzeit am 15.10.2019 sei der innere Wille von Herrn Q. gewesen, dass sie - wie jahrelang beabsichtigt - auch seinen Namen trage. Um die Frage der Versorgung sei es nicht gegangen, weil die Vorsorge für das Alter gegenseitig im Arbeitsleben völlig selbständig geschaffen worden sei. Es sei für sie und Herrn Q. nicht voraussehbar gewesen, dass diesem nach der Krebsdiagnose nur eine so kurze Lebenszeit verbleibe. Auch medizinisch sei dies nicht diagnostiziert gewesen. Im Übrigen stelle sich die Frage, ob es noch zeitgemäß sei, in der PKB-S formal an die Ehe anzuknüpfen, weil erhebliche Teile der Familien nicht mehr im Rahmen der Ehe zusammenlebten.

Die Klägerin hat mit der am 23.12.2022 bei dem Arbeitsgericht Wuppertal eingereichten und der Beklagten am 02.01.2023 zugestellten Klage zuletzt - nach Rücknahme ihrer weitergehenden Klage - beantragt, 79

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie rückständige Witwenpension für die Monate Dezember 2019 bis Dezember 2022 in Höhe von insgesamt 27.535,77 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen; 80

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie eine monatliche Witwenpension in Höhe von 744,21 Euro brutto, spätestens am Ende des Kalendermonats zahlbar, beginnend ab dem 01.01.2023 zu zahlen. 81

Die Beklagte hat beantragt, 82

die Klage abzuweisen. 83

Sie hat gemeint, dass dem geltend gemachten Anspruch die Leistungsausschlüsse gemäß § 18 Abs. 3 lit. a und b PKB-S entgegenstünden. Die Bestimmungen seien wirksam. Insbesondere Leistungsausschlüsse aufgrund kurzer Ehedauer seien von der Rechtsprechung als legitimer Zweck zum Ausschluss einer Versorgungsehe anerkannt, so wie dies auch im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. dem Beamtenversorgungsgesetz vorgesehen sei. Besondere Gründe, die im vorliegenden Fall ein Abweichen von den satzungsmäßigen Leistungsausschlüssen geböten, lägen nicht vor. Eine Begünstigung von Paaren in häuslicher Gemeinschaft sehe die PKB-S nicht vor. Schließlich spreche der Zeitablauf dafür, dass der Versorgungszweck der überwiegende Grund für die Ehe der Klägerin mit Herrn Q. gewesen sei. Im Übrigen spreche für die Wirksamkeit der satzungsmäßigen Leistungsausschlüsse, dass die BaFin diese zuletzt am 31.12.2022 in Gestalt der Neufassung der PKB-S genehmigt habe. 84

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, weil es die Leistungsausschlüsse in § 18 Abs. 3 lit. a und b PKB-S für rechtsunwirksam erachtet hat. § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S halte einer AGB-Kontrolle nicht stand. § 18 Abs. 3 lit. b PKB-S sei wegen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung rechtsunwirksam. Gegen das ihr am 03.05.2023 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 25.05.2023 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 03.08.2023 - am 13.07.2023 begründet. 85

Die Beklagte ist der Ansicht, dass der Klägerin die geltend gemachte Witwenpension nicht zustehe. Soweit das Arbeitsgericht § 18 Abs. 3 lit. b PKB-S wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung für rechtsunwirksam erachtet habe, greife sie das Urteil allerdings ausdrücklich nicht an.

Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S hingegen gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB für rechtsunwirksam erachtet. Der Leistungsausschluss sei wirksam. Zunächst sei der Anwendungsbereich der AGB-Kontrolle nicht eröffnet, weil die Versorgungszusage zu Gunsten von Herrn Q. aufgrund der Verweisung im Arbeitsvertrag auf § 37 EKT i.V.m. Anlage 7a EKT auf einem Tarifvertrag beruhe. Die PKB-S sei in Ziff. 1.1. Satz 2 Anlage 7a EKT dynamisch in Bezug genommen, so dass deren Wiedergabe im Tarifvertrag selbst obsolet sei. Aber selbst wenn der Verweis auf die PKB-S in Ziff. 1.1. Satz 2 Anlage 7a EKT statisch sei, ändere dies nichts. Die hier maßgeblichen Ausschlussstatbestände seien als § 17 bereits in der Satzung vom 01.07.1974 enthalten gewesen. Tarifverträge unterlägen keiner Inhaltskontrolle anhand der §§ 305 ff. BGB. Dies gelte auch bei arbeitsvertraglicher Bezugnahme. Unerheblich sei für die Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 BGB, ob die Versorgungsbestimmungen originär oder durch Bezugnahme Gegenstand der tariflichen Regelung seien. Und schließlich hätten die Mitglieder der Beklagten die Satzung beschlossen, nicht sie selbst diese einseitig gestellt. Außerdem sei der Leistungsausschluss auch in Ziff. 4 Anlage 7a EKT, d.h. im Tarifwerk selbst, betreffend die unmittelbare Versorgung seitens der N., enthalten. 87

Unabhängig davon fehle es an einer unangemessenen Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 BGB. Dies lasse sich nicht damit begründen, dass als Rückausnahme der Fall der Krankheit in § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S nicht genannt ist. Zu berücksichtigen sei hier die kurze Mindesthedauer von nur drei Monaten in der Satzungsbestimmung. Diese führe in Kombination mit der gegebenen Rückausnahme für Unfälle nicht zu einer unverhältnismäßigen Einschränkung des Versorgungsinteresses der betroffenen Arbeitnehmer. Zu berücksichtigen sei auch, dass ggfs. die Kausalität bei einer Krankheit schwerer aufzuklären sei als bei einem Unfall. Im Übrigen sei es bei der kurzen Frist von drei Monaten nicht einmal geboten gewesen, Unfälle als Rückausnahmen vorzusehen. Es wäre selbst der vollständige Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung ohne jegliche Rückausnahme verhältnismäßig gewesen. Es handele sich im Prinzip um eine besondere Form der Wartezeit. Werde überobligatorisch der Unfall als Rückausnahme geregelt, könne diese dem Versorgungsschuldner nicht zum Nachteil gereichen. Es handele sich damit vorliegend insgesamt um eine verhältnismäßige und geeignete Regelung, um die Versorgungsrisiken des Arbeitgebers angemessen und praktikabel zu begrenzen. 88

Für den Fall, dass der Ausschlussstatbestand in § 18 Abs. 3 lit.a PKB-S einer AGB-Kontrolle zu unterziehen wäre und die Auffassung des Arbeitsgerichts zutreffend wäre, dass die Klausel eine unangemessene Benachteiligung enthalte, weil eine Rückausnahme für nach Eheschließung eintretende Krankheiten fehle, so wäre nach ihrer Ansicht eine ergänzende Vertragsauslegung geboten. Ein Festhalten am Vertrag würde für sie als "Verwenderin" eine unzumutbare Härte i.S.v. § 306 Abs. 3 BGB darstellen. Zu berücksichtigen sei, dass die Versorgungszusage bereits vor dem 01.01.2022 erteilt wurde. Schließlich seien die Leistungsausschlüsse bei Schaffung der PKB-S ohne weiteres wirksam gewesen. Eine lückenfüllende ergänzende Auslegung führe zu einer Ergänzung einer Rückausnahme für Krankheiten, welche erst nach Eheschließung auftreten. Damit bestehe ebenfalls kein Anspruch der Klägerin. 89

Die Beklagte beantragt, 90

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 08.03.2023 - 7 Ca 2529/22 abzuändern und die Klage abzuweisen.	91
Die Klägerin beantragt,	92
die Berufung zurückzuweisen.	93
Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die PKB-S unterliege einer Inhaltskontrolle, weil diese als Satzung nicht der Ausnahme in § 310 Abs. 4 BGB unterfalle. Außerdem fehle es zwischen ihrem verstorbenen Ehemann und der Beklagten an einer arbeitsvertraglichen Beziehung. Schließlich sei der Verweis in Ziff. 1.1. Satz 2 Anlage 7a EKT auf die Pensionskasse und deren Satzung allgemein und unbestimmt. Zutreffend habe das Arbeitsgericht aufgrund des Fehlens der Rückausnahme Krankheit eine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 BGB angenommen. Warum solle ein plötzlicher Herztod, eine Krebserkrankung mit sofortiger Todesfolge nach Erkennen (innerhalb der 3 Monate) oder ein Angriff durch Dritte mit Todesfolge, aber auch weitere Todesursachen den sachlichen Grund nicht erreichen, den die Beklagte mit dem geregelten "Unfall" angenommen habe. Auf die tarifvertraglichen Bestimmungen in der Anlage 7a EKT im Übrigen komme es nicht an, denn die PKB-S sei nicht von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt. Eine ergänzende Vertragsauslegung scheide aus.	94
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.	95
ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE :	96
A.Die zulässige Berufung der Beklagten ist begründet, weil die zulässige Klage der Klägerin unbegründet ist.	97
I.Die Klage ist als Leistungsklage zulässig. Dies gilt auch, soweit die Klägerin mit dem Antrag zu 2. für die Zukunft monatlich wiederkehrend die Zahlung einer Witwenpension von 744,21 Euro brutto verlangt. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, kann gemäß § 258 ZPO Klage auf künftige Entrichtung erhoben werden. Der Besorgnis der Nichterfüllung bedarf es dabei - unabhängig davon, dass diese Besorgnis hier aufgrund der Nichtzahlung und Ablehnung der Forderung durch die Beklagte gegeben ist - anders als bei § 259 ZPO nicht (BAG 14.03.2023 - 3 AZR 175/22, juris Rn. 13).	98
II.Die Klage ist unbegründet, weil der Klägerin kein Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Witwenpension in Höhe von monatlich 744,21 Euro brutto gemäß § 11 Ziff. 2 lit. a PKB-S i.V.m. § 13 Abs. 6 PKB-S für die Zeit ab Dezember 2019 zusteht. Dem steht der wirksame Ausschlussstatbestand in § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S entgegen.	99
1.Zunächst besteht zwischen den Parteien kein Streit darüber, dass der Klägerin - vorbehaltlich des Ausschlussstatbestandes in § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S - nach dem Tod ihres Ehemanns am 20.11.2019 gemäß § 11 Ziff. 2 lit. a PKB-S i.V.m. § 13 Abs. 6 PKB-S eine monatliche Witwenpension ab dem Monat Dezember (§ 15 PKB-S) in Höhe von 744,21 Euro brutto zustehen würde. Über die Leistungsvoraussetzungen an sich und die tatsächliche Höhe der Witwenpension besteht zwischen den Parteien kein Streit.	100
2.Streit besteht hingegen über die Wirksamkeit des Ausschlussstatbestands in § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S. Dieser Tatbestand, dessen Voraussetzungen erfüllt sind, ist zur Überzeugung der	101

Kammer rechtswirksam. Er ist zwar entgegen der Ansicht der Beklagten einer Inhaltskontrolle anhand der §§ 305 ff. BGB zu unterziehen. Diese führt aber nicht zur Rechtsunwirksamkeit von § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S. Daran ändert die Unwirksamkeit des weiteren Ausschlusstatbestandes in § 18 Abs. 3 lit. b PKB-S aufgrund der unzulässigen Altersdiskriminierung nichts.

a)Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S sind erfüllt. Die Klägerin 102 und Herr Q. haben die Ehe am 15.10.2019 geschlossen. Dieser ist bereits am 20.11.2019 und damit innerhalb von drei Monaten nach Eheschließung gestorben. Sein Tod ist auch nicht durch einen Unfall verursacht worden. Ein Unfall liegt vor, wenn die versicherte Person durch ein plötzlich von außen auf ihren Körper wirkendes Ereignis unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung erleidet (BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 40). Dies ist nicht der Fall. Herr Q. ist aufgrund seiner Krebserkrankung gestorben.

b)§ 18 Abs. 3 lit. a PKB-S unterliegt einer Inhaltskontrolle anhand der §§ 305 ff. BGB. 103

aa)Prüfungsmaßstab ist das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, das in der durch 104 das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts seit dem 01.01.2002 geschaffenen Fassung (vom 26. November 2001, BGBl. I S. 3138, in Kraft zu diesem Zeitpunkt nach Art. 9 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes) seit dem 01.01.2003 Anwendung findet. Es ist insoweit gemäß Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB unerheblich, dass die Mitgliedschaft und so das Versicherungsverhältnis von Herrn I. bei der Beklagten bereits vorher begründet wurde (vgl. BAG 18.02.2020 - 3 AZR 137/19, juris Rn. 76).

bb)Die das versicherungsrechtliche Verhältnis regelnden Satzungsbestimmungen eines 105 Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit unterliegen der Kontrolle nach diesem Recht. Die Anwendungseinschränkung für das Gesellschaftsrecht nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB greift nicht (BGH 08.10.1997 - IV ZR 220/96, juris Rn. 23 ff.; BAG 18.02.2020 - 3 AZR 137/19, juris Rn. 76; vgl. für die Satzungsbestimmungen der VBL z.B. BGH 20.07.2011 - IV ZR 76/09, juris Rn. 50). Soweit die Beklagte darauf hingewiesen hat, dass Herr I. ihr Mitglied war, trifft dies zu, ändert an der vorzunehmenden Inhaltskontrolle aber nichts. Zwar ergeben sich die Rechtsbeziehungen der Beklagten gegenüber ihren Mitgliedern unmittelbar aus der Vereinssatzung. Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen eines VVaG wie der Beklagten, unterliegen insgesamt und unabhängig davon der AGB-Kontrolle, ob sie in einem gesonderten Vertrag oder der Vereinssatzung selbst enthalten sind. Denn soweit diese versicherungsvertraglichen Regelungen vorsehen, handelt es sich lediglich um unechte Satzungsbestandteile, die in der Sache materielles Schuldrecht darstellen (BeckOGKBGB/Friesen, Stand 01.09.2023, § 310 Rn. 192 unter Bezugnahme auf BGH 08.10.1997 - IV ZR 220/96, juris Rn. 23 ff.). Für die Schutzbedürftigkeit des Versicherungsnehmers macht es keinen Unterschied, ob eine seinen Vertrag betreffende Bestimmung in den AVB oder in der Satzung geregelt ist (MüKoVVG/Reiff, 2. Aufl. 2017, Ziff. 50 "Allgemeiner Versicherungsbedingungen" Rn. 15). § 18 PKB-S enthält ebenso wie auch §§ 11, 13 PKB-S die das Versicherungsverhältnis regelnden Satzungsbestimmungen. Diese unterliegen der Inhaltskontrolle anhand der §§ 305 ff. BGB. Bei der Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind nicht nur die Interessen der N. als Trägerunternehmen der Beklagten, sondern auch die der versicherten Versorgungsberechtigten zu berücksichtigen (vgl. dazu BAG 18.02.2020 - 3 AZR 137/19, juris Rn. 76 für den Fall, dass die Arbeitgeberin zugleich mit den Arbeitnehmern Versicherungsnehmerin ist).

cc)Der Schutz des § 307 BGB kommt der Klägerin zugute, obwohl sie nicht Partnerin des 106 Versicherungsvertrages mit dem Beklagten ist. § 307 BGB schützt auch die Interessen

Dritter, die Rechte aus dem Vertrag herleiten können oder durch diesen unmittelbar berechtigt sind (BAG 27.03.2007 - 3 AZR 65/06, juris Rn. 63).

dd)Entgegen der Ansicht der Beklagten scheidet eine Inhaltskontrolle von § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S auch nicht deshalb gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB aus, weil es sich bei dieser Bestimmung und den PKB-S im Übrigen um Vorschriften eines Tarifvertrags handelt. 107

(1)Richtig ist, dass das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, dass Tarifverträge und auf ihnen beruhende Satzungsbestimmungen für die Versorgung in einer Anstalt öffentlichen Rechts oder Pensionskasse als Ganzes zu verstehen seien. Die arbeitsvertraglichen und versicherungsvertraglichen Rechtsbeziehungen seien durch die Tarifverträge eng miteinander verknüpft. Die Regelungen seien dabei so eng miteinander verzahnt, dass sogar eine tarifliche Verweisung auf die Satzung zulässig sei. Es könne unterstellt werden, dass den Tarifvertragsparteien die Regelungen der Satzungen, mit denen ihre Vorgaben umgesetzt werden, bekannt sind (BAG 13.07.2021 - 3 AZR 363/20, juris Rn. 24). 108

(2)Dies bedeutet aber nicht, dass damit automatisch eine Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB i.V.m. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB ausscheidet. Davon gehen weder das Bundesarbeitsgericht noch der Bundesgerichtshof aus. So geht der Bundesgerichtshof davon aus, dass eine Inhaltskontrolle dann ausgeschlossen ist, wenn eine Satzungsregelung auf einer maßgeblichen Grundentscheidung der Tarifpartner beruht. Bei der Umsetzung und inhaltlichen Ausgestaltung solcher Grundentscheidungen genieße der Satzungsgeber eine weitgehende Gestaltungsfreiheit, die die Gerichte grundsätzlich zu respektieren haben. Insoweit wirke der Schutz der Tarifautonomie aus Art. 9 Abs. 3 GG fort, die den Tarifvertragsparteien für ihre Grundentscheidung besondere Beurteilungs-, Bewertungs- und Gestaltungsspielräume eröffne (BGH 20.07.2011 - IV ZR 76/09, juris Rn. 50). Fehle es an einem solchen tariflichen Ursprung, unterliege die Satzungsbestimmung der uneingeschränkten Inhaltskontrolle (z.B. BGH 07.09.2016 - IV ZR 172/15, juris Rn. 17 ff.). Ein tariflicher Ursprung im o.g. Sinne ist auch zur Überzeugung der erkennenden Kammer mindestens notwendig, um von der Kontrollfreiheit der Satzungsbestimmungen auszugehen. Andernfalls fehlte es an dem tragenden Grund für die Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB bezogen auf Tarifverträge. Ob für eine Kontrollfreiheit eine inhaltliche Übereinstimmung der Satzungsbestimmung mit einer Tarifvorschrift erforderlich ist, kann offenbleiben (vgl. dazu BAG 29.01.2008 - 3 ABR 214/06, juris Rn. 22; BGH 14.11.2007 - IV ZR 74/06, juris Rn. 32). 109

(3)§ 18 Abs. 3 lit. a PKB-S beruht bereits auf keiner maßgeblichen Grundentscheidung der Tarifpartner. Es fehlt in § 37 EKT als auch in Anlage 7a EKT an jeden inhaltlichen Vorgaben für die Ausgestaltung der den Angestellten der N. über die Beklagte gewährten Zusatzversicherung. Ziff. 1.1. Satz 2 Anlage 7a EKT beschränkt sich darauf, für die Zusatzversicherung bei der Beklagten als Pensionskasse auf deren Satzung zu verweisen. Es erfolgen keinerlei Vorgaben zur Ausgestaltung des Inhalts dieser Zusatzversicherung. Eine tarifliche Grundentscheidung erfolgt weder zum Leistungsumfang, den Leistungsvoraussetzungen - ausgenommen der Eigenschaft als Angestellter der C. - noch zu etwaigen Leistungsausschlüssen. Dies genügt mangels tariflicher Grundentscheidung nicht für eine Kontrollfreiheit im o.g. Sinne. Daran ändern die dezidierten tariflichen Vorgaben zu der unmittelbaren Versorgung gegenüber der N. ab Ziff. 2 Anlage 7a EKT nichts. Die Kammer verkennt nicht, dass Ziff. 4.6. Anlage 7a EKT eine weitgehend inhaltsgleiche Ausschlussnorm wie § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S enthält. Es handelt sich indes um zwei unterschiedliche Versorgungssysteme. Der Inhalt der Pensionskassenversorgung wird tariflich anders als die unmittelbare Versorgung gegenüber der C. ausgestaltet. Die 110

Pensionskassenversorgung ist zwar Teil der unmittelbar zugesagten Gesamtversorgung, weil sie gemäß Ziff. 3.5.2. Anlage 7a EKT - ebenso wie eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - auf das Gesamtruhegeld Anrechnung findet. Sie ist aber ebenso wie die anderen anzurechnenden Renten und Versorgungsbezüge nach dem Tarifwerk eine von dem Gesamtruhegeld zu unterscheidende Versorgungsleistung. Dies haben die Tarifvertragsparteien der Anlage 7a EKT durch die differenzierende Regelung - pauschaler Verweis auf die Satzung versus eigenständige tarifliche Regelung - auch deutlich zum Ausdruck gebracht.

ee) Eine Inhaltskontrolle von § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S 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 drei 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 (BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 14). 111

c) § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S ist nicht gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam. 112

aa) 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 (BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 16). 113

bb) Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, weil einer Mindesthedauer von hier lediglich drei Monaten als Voraussetzung für den Anspruch auf Witwenpension kein solches Gewicht zukommt. Der Kernbereich der Hinterbliebenenversorgung ist damit zur Überzeugung der Kammer nicht betroffen, zumal keine Rechtspflicht für eine Hinterbliebenenversorgung besteht und unbeschadet der fehlenden Möglichkeit zum Gegenbeweis einer alleinigen Versorgungsehe die im Sozialversicherungsrecht (§ 46 Abs. 2a SGB VI) und im Beamtenversorgungsrecht (§ 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG) vorgesehene Mindestfrist von einem Jahr deutlich unterschritten wird. 114

d) § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S ist nicht gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB unwirksam. 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 (vgl. BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 20). 115

e) § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S ist nicht gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil eine unangemessene Benachteiligung im Sinne dieser Vorschrift nicht gegeben ist. 116

aa) Unangemessen ist jede Benachteiligung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und 117

Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung 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 (vgl. BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 22).

bb)Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 02.12.2021 (- 3 AZR 254/21, juris Rn. 23 ff.) zu den wechselseitig zu berücksichtigenden Interessen betreffend eine Klausel zur Mindestehedauer von einem Jahr mit Rückausnahme für Tod durch einen nach Eheschließung erlittenen Unfall oder in Folge einer Krankheit, die nach Eheschließung eingetreten ist, Folgendes ausgeführt: 118

(bba)Interessen der Versorgungsberechtigten (BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 24 ff.): 119

"(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 Mindestehedauer abzusichern (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 29, BAGE 165, 345). 120

(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 besonderen 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. 121

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. 122

(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 123

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)."

(bbb)Interesse der Arbeitgeberseite (BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 29 ff.): 124

"(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 Berufsfreiheit iSv. Art. 12 Abs. 1 GG, jedenfalls aber der wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit, die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützt ist, angemessen berücksichtigt werden. 125

(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 Beamtenversicherungsrecht 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). 126

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 Versorgungserwartungen 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. 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." 127

cc)Auf diese Erwägungen stellen beide Parteien - wenn auch mit anderem Ergebnis - ab. Die Kammer stellt diese Erwägungen ebenfalls in die von ihr vorgenommene Abwägung im Rahmen der Prüfung einer unangemessenen Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ein. Dabei ist jedoch vorab ein entscheidender Unterschied zu der vom Bundesarbeitsgericht bewerteten Klausel herauszustellen. Die dortige Klausel stellte für die Rückausnahme 128

ausdrücklich darauf ab, dass der Unfall oder die Krankheit, an welcher der versorgungsberechtigte Ehepartner gestorben war erst nach der Eheschließung eingetreten ist. So ist die Klausel hier nicht formuliert. Es wird in § 18 Abs. 3 lit a. PKB-S vielmehr eine dreimonatige Mindestehedauer vorgeschrieben und eine Rückausnahme dafür gemacht, dass der Tod nicht durch Unfall eingetreten ist. Es ist bereits nach der sprachlichen Fassung unerheblich, ob der Unfall vor oder nach der Eheschließung erfolgte. Maßgeblich ist alleine die Kausalität zwischen Unfall und Tod. Dies zeigt auch ein Vergleich mit der unwirksamen Klausel in § 18 Abs. 3 lit. b PKB-S. Dort ist z.B. ausdrücklich aufgeführt, dass die Ehe nach Eintritt der Erwerbsminderung geschlossen worden ist. Es wird mit der Rückausnahme in § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S an einen Tatbestand angeknüpft, bei dem sich das Todesfallrisiko im Zeitpunkt der Eheschließung bereits realisiert hatte. Dies ändert zur Überzeugung der Kammer nichts daran, dass die Klausel keine unangemessene Benachteiligung enthält. Es handelt sich um eine sehr kurze Wartezeit für den Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. Berücksichtigt man, dass anspruchsausschließende Wartezeiten in der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich anerkannt sind (vgl. z.B. BAG 19.04.2005 - 3 AZR 469/04, juris), ist die hier gewählte auch unter Berücksichtigung der Interessen der Versorgungsberechtigten nicht zu beanstanden. Dies gilt auch bei Würdigung der aus Art. 6 Abs. 1 GG abzuleitenden Interessen. Wie oben vom Bundesarbeitsgericht ausgeführt, darf der Arbeitnehmer bis zu einem gewissen Grad darauf vertrauen, dass eine für den überlebenden Ehepartner zugesagte Versorgung nicht an überzogene weitere Anforderungen geknüpft wird. Solche sind hier nicht gegeben. Richtig ist, dass es keine Widerlegungsmöglichkeiten wie im Sozialversicherungsrecht und im Beamtenversicherungsrecht dahingehend gibt, dass der alleinige Zweck der Ehe nicht die Versorgung war. Dies ändert nichts, auch wenn eine zunächst schlicht dreimonatige Wartezeit vorgesehen wird. 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. Denn auch diese Regelungen grenzen mit der in ihnen enthaltenen Jahresfrist zeitlich ab, wann eine Hinterbliebenenleistung funktionswidrig ist (BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 34). Wenn hier eine deutlich kürzere Frist von drei Monaten als Mindestehedauer vorgesehen ist, wird der Zeitraum für eine funktionswidrige Hinterbliebenenversorgung deutlich verkürzt. Eine Wartezeit von nur drei Monaten ist zur Überzeugung der Kammer auch ohne die umfassende Widerlegungsmöglichkeit einer Versorgungsehe wie im Sozialversicherungs- und Beamtenversicherungsrecht angemessen. So hat das Bundesarbeitsgericht im Rahmen einer ergänzenden Vertragsauslegung ausgeführt, dass es rechtlich zulässig wäre eine Mindestehedauer von einem Jahr vorzusehen, "ggf." mit der Möglichkeit auch in diesem Fall das Vorliegen einer Versorgungsehe zu widerlegen (BAG 19.02.2019 - 3 AZR 150/18, juris Rn. 44). Selbst bei einer Jahresfrist wird diese Möglichkeit nur als "ggf." erforderlich angenommen. Hier beträgt die Mindestehedauer lediglich drei Monate. Hinzu kommt, dass § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S eine Rückausnahme dafür vorsieht, dass der Tod durch Unfall eingetreten ist und zwar unabhängig davon, ob sich dieser vor oder nach der Heirat ereignete. Damit werden zwar nicht alle Fälle, in denen eine Hinterbliebenenversorgung geboten ist, erfasst, aber immerhin ein ganz wesentlicher Teil (vgl. insoweit zur Konkretisierung des Todesfallrisikos BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 40). Insgesamt stellt sich die hier vereinbarte Klausel in § 18 Abs. 3 lit.a PKB-S zur Überzeugung der Kammer mit der Kombination von sehr kurzer Mindestehedauer und einer Rückausnahme für Unfälle als ein möglicher angemessener Ausgleich der zu betrachtenden wechselseitigen Interessen dar. Es ist auch nicht zu beanstanden, dass die Klausel an den formellen Akt der Eheschließung als einen nach außen getragenen Akt der Eheleute anknüpft (BAG 02.12.2021 - 3 AZR 254/21, juris Rn. 35). Der Umstand, dass in der Rückausnahme in Ziff. 4.6. Anlage 7a EKT für die Direktzusage der C. zusätzlich die Berufskrankheit genannt ist, führt nicht dazu, dass die Klausel in § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S eine unangemessene

Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB enthält. Es handelt sich um ein anderes und von der hier zu prüfenden Versorgung zu unterscheidenden Versorgungssystem. Dies zeigt sich z.B. auch daran, dass die Hinterbliebenenpension bei der tariflichen Direktzusage gegenüber der N. 65 % beträgt.

dd) Richtig ist, dass § 18 Abs. 3 lit. b. PKB-S wegen einer unzulässigen Altersdiskriminierung 129 rechtsunwirksam ist. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zu II.1. der Entscheidungsgründe, welche die Beklagte mit der Berufung nicht in Frage stellt, wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Dies ändert an der Wirksamkeit von § 18 Abs. 3 lit. b PKB-S nichts, selbst wenn man annimmt, dass der Gesetzesverstoß gegen das AGG zugleich eine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB enthält. Eine Klausel bleibt dann teilweise aufrechterhalten, wenn sie mehrere Regelungen enthält und der unzulässige 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 (BAG 13.07.2021 - 3 AZR 298/20, juris Rn. 64). So liegt es hier. § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S ist von § 18 Abs. 3 lit. b. PKB-S sprachlich eindeutig abgrenzbar und nach Streichung von § 18 Abs. 3 lit. b PKB-S verbleibt mit § 18 Abs. 3 lit. a PKB-S ein für sich alleine verständlicher Ausnahmetatbestand.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 130

C. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. 131

RECHTSMITTELBELEHRUNG 132

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 133

REVISION 134

eingelegt werden. 135

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. 136

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer 137 Form beim

Bundesarbeitsgericht 138

Hugo-Preuß-Platz 1 139

99084 Erfurt 140

Fax: 0361 2636-2000 141

eingelegt werden. 142

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, 143 spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich 144 der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr.

2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten eingelegt werden. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 145

1.Rechtsanwälte, 146

2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 147

3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 148

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 149

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 150

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de. 151

* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 152

Dr. Gotthardt Klingebiel Freytag 153