



gez.: Lindner
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau **N. N.**, D. Allee 37, E.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte A. u.a.,
X. str. 21 A1, E.,

g e g e n

die **F. SE**, vertreten durch den Vorstand Dr. K. U. als Vorsitzender des
Vorstands, F.-Platz 1, E.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. G. u.a.,
N.-X.-Platz 10, N.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 05.10.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Lövenich und den ehrenamtli-
chen Richter Herrmann

für R e c h t erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Ar-
beitsgerichts Düsseldorf vom 10.02.2016 – 3 Ca 1800/15 – ab-
geändert und die Klage abgewiesen.**

2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.

3. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung.

Die am 29.10.1949 geborene Klägerin ist die Witwe des am 26.05.1926 geborenen und am 17.08.2014 verstorbenen Herrn L.. Die Eheschließung erfolgte am 25.07.2007. Herr L., der in erster Ehe mit der am 23.06.2001 verstorbenen Frau T. L. verheiratet war, stand seit dem Jahre 1967 bis zum 31.05.1991 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin. Ihm war eine Altersversorgung nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes (im Folgenden LO) zugesagt. Im Zeitpunkt des Ausscheidens des Herrn L. am 31.05.1991 galt die LO 1985 in der Fassung ab dem 14.12.1988 (*im Folgenden LO 1985 idF 1988*). Herr L. bezog durch den Bochumer Verband im Auftrag seines Mitgliedes, d.h. seiner früheren Arbeitgeberin, ab dem 01.01.1992 ein monatliches Ruhegeld. Die Einzelheiten der erstmaligen Ruhegeldberechnung und des Anwartschaftsverlaufs von Herrn L. ergeben sich aus der Ruhegeldfeststellung des Bochumer Verbandes vom 04.12.1991, auf die wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird. Ab dem 01.01.1992 galt die LO 1985 in der Fassung ab dem 01.01.1992 (*im Folgenden LO 1985 idF 1992*). Herr L. bezog zuletzt ein monatliches Ruhegeld von 6.177,76 Euro brutto. Zu seinem Todeszeitpunkt galt die LO in der Fassung vom 01.01.2012 (*im Folgenden LO 2012*) mit den Übergangsbestimmungen A, B und C. Die LO 2012 enthielt u.a. folgende Regelungen:

„§ 2

Voraussetzungen für das Ruhegeld

- (1) Ruhegeld erhält ein Angestellter, der aus dem Dienst des Mitgliedes ausscheidet, weil er
 - a) dienstunfähig ist oder
 - b) die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat oder
 - c) als Untertage-Angestellter die Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung für den Bezug der Altersgrenze

- für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute erreicht hat oder
- d) Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in voller Höhe in Anspruch nimmt (Vollrente i. S. d. § 42 SGB VI).
 - (2) Dienstunfähig ist, wer nicht nur vorübergehend außerstande ist, eine seiner Vorbildung und seiner bisherigen Dienststellung entsprechende Tätigkeit auszuüben. Bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit kann die Zahlung des Ruhegeldes eingestellt werden. Ist die Dienstunfähigkeit oder die Wiederherstellung der Dienstunfähigkeit zweifelhaft, kann eine Untersuchung des Angestellten durch vom Verband zu benennende Vertrauensärzte auf Kosten des Mitglieds erfolgen.
 - (3) ...
 - (4) Fällt die gesetzliche Rente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder die Dienstunfähigkeit wieder weg oder wird die Rente wegen Alters auf einen Teilbetrag beschränkt, so entfällt vom gleichen Zeitpunkt an die Zahlung des Ruhegeldes.

...

§ 4 Hinterbliebenenbezüge

- (1) Beim Tode eines Angestellten oder Empfängers von Ruhe- oder Übergangsgeld erhalten
 - a) der hinterbliebene Ehegatte, wenn der Verstorbene den Familienunterhalt überwiegend bestritten hat, ein Ehegattengeld auf der Grundlage von 60 vH des Ruhegeldes nach § 3 in Verbindung mit § 8 Abs. 1, das dem Verstorbenen am Todestag zustand oder zugestanden hätte, wenn er an diesem Tage wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden wäre.
- ...
- (6) War der Verstorbene bei der Eheschließung 65 oder mehr Jahre alt oder mehr als 25 Jahre älter als sein Ehegatte oder war die Ehe nur geschlossen worden, um den Hinterbliebenen die Leistungen zuzuwenden, wird weder Ehegat-

ten- noch Waisengeld gewährt. Das Gleiche gilt für Ehegatten und Waisen aus Ehen, die von Empfängern von Ruhegeld nach § 2 Abs. 1 b - d, § 7 Abs. 1 oder von Übergangsgeld geschlossen worden sind, und für von diesen adoptierte Waisen.

...

§ 5

Übergangsbezüge im Sterbefall

Stirbt ein Empfänger von Ruhe- oder Ehegattengeld unter Hinterlassung von leistungsberechtigten Hinterbliebenen im Sinne des § 4, werden die gesamten letzten Bezüge in den auf den Sterbemonat folgenden 3 Monaten als Übergangsbezüge weitergezahlt. ...

§ 7

Regelung in besonderen Fällen

- (1) In Ausnahmefällen kann beim Ausscheiden des Angestellten aus dem Dienst Ruhegeld ganz oder teilweise gewährt werden, ohne dass die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 vorliegen.

§ 25 Schlussbestimmungen

- (1) Die Leistungsordnung tritt am 01.01.1985 in Kraft.
- (2) Für Angestellte, die am 31.12.1984 angemeldet waren, gelten gesonderte Übergangsbestimmungen A.
- (3) Für Angestellte, deren Leistungsbezug vor dem 01.01.2003 begonnen hat, gelten, soweit für sie nicht die Übergangsbestimmungen A Anwendung finden, gesonderte Übergangsbestimmungen B.
- (4) ...
- (5) Für Angestellte, die am 31.08.2009 angemeldet waren, gelten gesonderte Übergangsbestimmungen C.

Übergangsbestimmungen C zur Änderung der Leistungsordnung zum 01.09.2009

Für alle am 31. August 2009 angemeldeten Angestellten gilt für

- a) die Voraussetzungen für den Bezug des Ruhegeldes (§ 2)
- b) die Berechnung des Ruhegeldes (§ 3) und
- c) die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft (§ 11)

die Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. des 60. Lebensjahres bei Untertage-Angestellten statt des Erreichens der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Fall der Buchstaben a) und b) gilt dies, soweit sie tatsächlich eine Vollrente aus der der gesetzlichen Rentenversicherung, einer befreienden Lebensversicherung oder einer anderen Versorgungseinrichtung, für die der Arbeitgeber dem Angestellten anstelle der Arbeitgeberbeiträge zur jeweiligen gesetzlichen Rentenversicherung Zuschüsse gezahlt hat, beziehen.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte LO 2012 einschließlich der Übergangsbestimmungen A, B und C Bezug genommen.

Die LO 1985 idF 1988 und die LO 1985 idF 1992 hatten in § 4 Abs. 6 eine mit § 4 Abs. 6 LO 2012 inhaltsgleiche Regelung enthalten, allerdings ohne dass in Satz 2 der Bestimmung § 7 Abs. 1 der LO genannt wurde. § 2 Abs. 1 LO 1985 idF 1988 und § 2 Abs. 1 LO 1985 idF 1992 hatten wie folgt gelautet:

„§ 2 Voraussetzungen für das Ruhegeld

- (1) Ruhegeld erhält ein Angestellter, der aus dem Dienst des Mitgliedes ausscheidet, weil er
 - a) dienstunfähig ist oder
 - b) das 65. Lebensjahr vollendet hat oder
 - c) als Untertage-Angestellter das 60. Lebensjahr vollendet hat oder
 - d) Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nimmt.

§ 7 Abs. 1 LO 1985 idF 1988 und § 7 Abs. 1 LO 1985 idF 1992 hatten inhaltsgleich § 7 Abs. 1 LO 2012 entsprochen.“

Nachdem Herr L., der den Familienunterhalt in der Ehe mit der Klägerin überwiegend bestritten hatte, verstorben war, zahlte die Beklagte an die Klägerin für den Monat September 2014 Übergangsbezüge in Höhe von 6.177,76 Euro brutto. Ab dem Monat Oktober 2014 stellte die Beklagte die Zahlung der Übergangsbezüge ein. Sie lehnte die Zahlung eines weiteren Übergangsgeldes und anschließend einer Hinterbliebenenversorgung an die Klägerin unter Berufung auf § 4 Abs. 6 LO 2012 ab. Die Zahlung für den Monat September 2014 forderte die Beklagte von der Klägerin nicht zurück. Die Klägerin selbst hatte außer Leistungen aus der

gesetzlichen Rentenversicherung keine Einkünfte. Sie war nach der Eheschließung keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen.

Die Klägerin hat gemeint, der an das 65. Lebensjahr anknüpfende Leistungsausschluss in § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 verstoße gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Dies gelte entgegen der Ansicht der Beklagten auch für die Regelung in § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012. Zwar werde dort auf den Bezug des Altersruhegeldes abgestellt. Dies sei aber regelmäßig erst ab Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, d.h. ab dem 65. Lebensjahr bzw. gestaffelt später möglich. Entscheidender sei aber, dass Bezieher von Ruhegeld aufgrund von Dienstunfähigkeit ausgenommen seien. Deren Ehegatten erhielten Ehegattengeld unabhängig vom Alter des Ruhegeldempfängers zum Zeitpunkt der Eheschließung. Darin liege eine direkte Benachteiligung wegen des Alters. Es werde nicht auf jeglichen Versorgungsfall abgestellt, sondern derjenige, der Dienstunfähigkeit ausgenommen, d.h. letztlich an die Versorgungsfälle wegen des Alters angeknüpft. Diese unmittelbare Benachteiligung sei unzulässig. Durch bloße Kostenreduzierungserwägungen der Beklagten könne sie nicht gerechtfertigt werden. Die unterschiedliche Behandlung sei nicht angemessen. Zudem fehle ein sachlicher Grund dafür, nach dem 65. Lebensjahr zwischen den Ruhegeldbezieherinnen wegen des Alters und solchen wegen Dienstunfähigkeit zu unterscheiden. Die Erwähnung von § 7 Abs. 1 LO 2012 in § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 ändere daran nichts. Aufgrund der Unwirksamkeit des Leistungsausschlusses in § 4 Abs. 6 LO 2012, die auch bei Annahme einer „nur“ mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters gegeben sei, stünden ihr Übergangsbezüge und nachfolgend Ehegattengeld zu.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 67.955,42 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 6.177,76 EUR seit dem 01.10.2014 und seit dem 01.11.2014 sowie aus jeweils 3.706,66 EUR seit dem 01.12.2014, 01.01.2015, 01.02.2015, 01.03.2015, 01.04.2015, 01.05.2015, 01.06.2015, 01.07.2015, 01.08.2015, 01.09.2015, 01.10.2015, 01.11.2015, 01.12.2015, 01.01.2016, 01.02.2016 zu zahlen.**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, monatlich im Voraus den Betrag von 3.706,66 EUR brutto an sie zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, dass zwar der Ausschlusstatbestand des § 4 Abs. 6 S. 1 LO 2012 unwirksam sei, nicht aber dessen Satz 2. Der Ausschluss von Witwen von der Hinterbliebenenversorgung, deren Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalls des Arbeitnehmers geschlossen wurde, stelle keine verbotene Diskriminierung dar. Die Regelung betreffe zwar eher ältere Versorgungsgläubiger, so dass eine mittelbare Diskriminierung nicht ausgeschlossen sei. Diese sei jedoch sachlich gerechtfertigt, da der Versorgungsschuldner ein berechtigtes Interesse daran habe, die auf ihn zukommenden Verpflichtungen einplanen und durch geeignete Rückstellungen berücksichtigen zu können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen das ihr am 11.03.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 22.03.2016 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 17.06.2016 – am 15.06.2016 begründet.

Sie meint, dass es sei zwar zutrefte, dass § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 aufgrund unmittelbarer Diskriminierung wegen des Alters unwirksam sei. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sei der Leistungsausschluss in § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 aber wirksam. Es liege keine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor, auch wenn § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 den Ruhegeldbezug wegen Dienstunfähigkeit ausnehme. Die Regelung an sich sei neutral formuliert. Eine solche mittelbare Diskriminierung sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gerechtfertigt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 10.02.2016 – 3 Ca 1800/15 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 eine unzulässige unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters enthalte und deshalb unwirksam sei. Der Leistungsausschluss sei nicht neutral formuliert, sondern knüpfe im Wesentlichen an den Bezug von Ruhegeld wegen des Alters an und nehme ohne sachlichen

Grund das Ruhegeld wegen Dienstunfähigkeit aus. Auf § 7 Abs. 1 LO 2012, der ebenfalls in § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 genannt sei, komme es nicht an. Und auch bei einer mittelbaren Diskriminierung sei § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 weder angemessen noch erforderlich.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist begründet.

A. Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere ordnungsgemäß begründet worden.

I. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BAG 15.03.2011 – 9 AZR 813/09, NZA 2011, 767, Rn. 11; BAG 18.05.2011 – 4 AZR 552/09 Rn. 14, juris, BAG 16.05.2012 – 4 AZR 245/10, NZA-RR 2012, 599 Rn. 11 jeweils m. w. N.). Zwar kann eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung nicht verlangt werden (BAG 19.10.2010 – 6 AZR 118/10, NZA 2011, 62 Rn. 7; BAG 15.03.2011 a.a.O. Rn. 11). Doch muss die Berufungsbegründung auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften

Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG 15.03.2011 a. a. O. Rn. 11; BAG 18.05.2011 a. a. O. Rn. 14; BAG 16.05.2012 a.a.O. Rn. 11).

II. Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung der Beklagten. Sie begründet im Einzelnen, warum entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts der Leistungsausschluss des § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 dem Anspruch der Klägerin entgegensteht. Das Arbeitsgericht hat insoweit angenommen, dass ein Fall einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters gegeben sei, weil der Ausschlussbestand die Altersruhegeldempfänger durch die Herausnahme der Ruhegeldempfänger wegen Dienstunfähigkeit benachteilige. Sie begründet, warum unabhängig von dem Ausschluss der Ruhegeldbezieher wegen Dienstunfähigkeit § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 zunächst an sich neutral sei. Sie stützt die von ihr angenommene mittelbare Diskriminierung mit dem zusätzlichen Argument, dass § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 darauf abstelle, dass der betreffende Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Eheschließung tatsächlich Ruhegeld beziehe. So finde kein Ausschluss statt, wenn der Mitarbeiter von dem Recht, Ruhegeld zu beziehen, keinen Gebrauch mache und weiter aktiv für den Arbeitgeber tätig sei. So könne auch ein Mitarbeiter, der die Regelaltersgrenze bei weitem überschritten hat, immer noch aktiv sein und durch Heirat den Anspruch auf Witwenrente begründen. Mit dieser Argumentation, die über diejenige des Arbeitsgerichts hinausgeht, setzt sich die Beklagte ausreichend mit der Begründung des Arbeitsgerichts zur Annahme einer unmittelbaren Diskriminierung auseinander. Darauf, ob diese Begründung zutreffend ist, kommt es für die Zulässigkeit der Berufung nicht an. Es reicht im konkreten Fall aus, anzuführen, dass keine unmittelbare Diskriminierung gegeben sei sondern nur eine mittelbare und im Übrigen darauf zu verweisen, dass das Bundesarbeitsgericht eine solche mittelbare Benachteiligung wegen des Alters für zulässig erachtet hat. Das Arbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen zu § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 nicht hilfsweise eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters angenommen und ausgeführt, warum auch diese nicht gerechtfertigt wäre.

B. Die Berufung ist begründet, weil der Klägerin die in zulässiger Weise geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht zustehen. Sie kann von der Beklagten für die Monate Oktober und November 2014 kein Übergangsgeld in Höhe von monatlich 6.177,67 Euro brutto verlangen. Der Klägerin steht ab dem Monat Dezember 2014 kein Anspruch auf Zahlung von monatlich 3.706,66 Euro brutto Ehegattengeld zu. Der Antrag auf Zahlung von insgesamt 67.955,42 Euro brutto nebst Zinsen ist deshalb ebenso unbegründet wie der Antrag auf monatliche Zahlung von 3.706,66 Euro brutto im Voraus, der aufgrund des Parteivorbringens

dahingehend zu verstehen ist, dass er Zahlungen ab dem Monat März 2016 meint.

I. Richtig ist zunächst, dass der Klägerin die geltend gemachten Leistungen zuständen, wenn man den Ausschlusstatbestand in § 4 Abs. 6 LO 2012 nicht berücksichtigen würde. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, dass der Klägerin die begehrten Zahlungen für die Monate Oktober und November 2014 als Übergangsgeld und nachfolgend als Ehegattengeld abgesehen vom Ausschlusstatbestand dem Grunde nach zuständen. Die Höhe der Zahlungen ist zwischen den Parteien unstreitig. Dies haben die Parteien in der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht noch einmal bestätigt.

II. Die Zahlungsansprüche bestehen nicht, weil diesen der Ausschlusstatbestand des § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 entgegensteht. Dies gilt auch für die Übergangsbezüge, weil diese gemäß § 5 Abs. 1 LO 2012 nur leistungsberechtigten Hinterbliebenen im Sinne von § 4 LO 2012 zustehen. Dies ist die Klägerin aufgrund § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 nicht.

1. Für den Ausschlusstatbestand ist § 4 Abs. 6 LO 2012 anzuwenden. Die Übergangsbestimmungen A, B und C enthalten insoweit keine abweichenden Regelungen. Für § 5 LO 2012 gilt nichts anderes.

2. Das Arbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass der Leistungsausschluss in § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam ist, weil darin eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters nach §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1, 7 Abs. 1 AGG, die nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt ist, liegt. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Über die Wirksamkeit dieser Bestimmung besteht kein Streit. Beide Parteien erachten sie für unwirksam.

3. Die Klägerin kann von der Beklagten keine Übergangsbezüge und anschließend Ehegattengeld verlangen, weil diese Ansprüche gemäß § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 teilweise i.V.m. § 5 Abs. 1 LO 2012 ausgeschlossen sind. Die Voraussetzungen des Ausnahmetatbestands sind erfüllt. Die Vorschrift ist bei der gebotenen ergänzenden Vertragsauslegung wirksam.

a) Die Voraussetzungen von § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 sind erfüllt. Zum Zeitpunkt der Eheschließung der Klägerin mit Herrn L. am 25.07.2007 bezog Herr L. bereits seit dem 01.01.1992 Ruhegeld gemäß § 2 Abs. 1 b LO 1985 idF 1988 bzw. LO 1985 idF 1992. Schließt ein Empfänger von Ruhegeld gemäß § 2 Abs.

1 b der Leistungsordnung eine Ehe, schließt § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 die Gewährung von Ehegattengeld und daran anknüpfend § 5 Abs. 1 LO 2012 den Bezug von Übergangsbezügen aus.

b) Der Leistungsausschluss in § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 ist bei der gebotenen ergänzenden Vertragsauslegung wirksam.

aa) Das Bundesarbeitsgericht hat in der Entscheidung vom 15.10.2013 (3 AZR 294/11, BetrAV 2014, 385) im Einzelnen begründet, warum die Regelung in einer Versorgungsordnung wirksam ist, die den Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente davon abhängig macht, dass die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde. Eine solche Regelung halte einer Überprüfung anhand der Maßstäbe des AGG stand. Sie führe auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen der Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung i.S.v. §§ 307 ff. BGB. Von dieser Rechtsprechung abzuweichen, besteht kein Anlass. Sie wird von der Klägerin auch nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Die Klägerin stützt sich darauf, dass in der hier maßgeblichen Bestimmung des § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 der Ruhegeldbezug wegen Dienstunfähigkeit ausgeschlossen ist. Es trifft zu, dass darin ein Unterscheid zu dem vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 15.10.2013 (a.a.O.) entschiedenen Fall liegt. Die dort maßgebliche Versorgungsordnung schloss den Anspruch auf Witwer-/Witwenrente für den Fall aus, dass die Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde, wobei kein Versorgungsfall ausgenommen war bzw. nicht nach verschiedenen Versorgungsfällen unterschieden wurde. Der Versorgungsfall der Invalidenrente war ebenfalls erfasst (vgl. BAG 15.10.2013 a.a.O. Rn. 32). Der Umstand, dass vorliegend – einzig – der Versorgungsfall der Dienstunfähigkeit im Ausnahmetatbestand des § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 nicht genannt ist und damit der Anspruch auf die Hinterbliebenenversorgung auch dann besteht, wenn ein aufgrund Dienstunfähigkeit Versorgungsberechtigter, der bereits Ruhegeld bezieht, eine Ehe schließt, führt nicht dazu, dass die Bestimmung in § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 unwirksam ist.

bb) Zunächst geht die Kammer davon aus, dass aufgrund der Herausnahme der Ruhegeldbezieher aufgrund von Dienstunfähigkeit aus dem Ausnahmetatbestand des § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 nicht generell eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters angenommen werden kann. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Die Regelung in § 4 Abs. 6 Satz 2

LO 2012 stellt in ihren tatbestandlichen Voraussetzungen nicht auf das Alter sondern auf bestimmte Versorgungsfälle ab. Auch die Herausnahme des Versorgungsfalles der Dienstunfähigkeit knüpft nicht an das Alter an, sondern an den Tatbestand des genannten Versorgungsfalles. Bis zum Eintritt der Regelaltersgrenze und dem daran anknüpfenden Versorgungsfall liegen im Verhältnis zum Kläger zur Überzeugung der Kammer zudem keine vergleichbaren Sachverhalte vor. Jedenfalls bis zum Eintritt der Voraussetzungen des spätesten, d.h. nach der Versorgungsordnung regelmäßigen Versorgungsfalles ist ein dienstunfähig ausgeschiedener und aus diesem Grund Ruhegeld beziehender Arbeitnehmer nicht in einer vergleichbaren Situation wie derjenige Arbeitnehmer, der nach Erreichen der Regelaltersgrenze – hier das 65. Lebensjahr gemäß § 2 Abs. 1 b) LO 1985 idF 1988 bzw. LO 1985 idF 1992 bzw. der Übergangsbestimmungen C bzw. allgemein nachfolgend die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 2 Abs. 1 b) LO 2012 – ausgeschieden ist und aus diesem Grund Ruhegeld bezieht. Richtig ist, dass der Arbeitgeber die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers ab dem Ausscheiden bei ihm und dem Bezug von Ruhegeld – auch wegen Invalidität – bei der Abgrenzung seiner Leistungspflichten im Rahmen der Hinterbliebenenversorgung unberücksichtigt lassen kann (vgl. BAG 15.10.2013 a.a.O. Rn. 32). Dies bedeutet aber nicht, dass er einem dienstunfähig ausgeschiedenen Bezieher von Ruhegeld bis zum Regelversorgungsalter nicht noch eine Hinterbliebenenversorgung im Fall der Wiederheirat zusagen darf. Er knüpft damit daran an, dass die Versorgung wegen Dienstunfähigkeit nach der LO 2012 aber auch nach den Vorgängerregelungen nur eine vorläufige Versorgung ist. Gemäß § 2 Abs. 2 LO 2012 aber auch gemäß § 2 Abs. 2 LO 1985 idF 1988 und 1985 idF 1992 kann bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit die Zahlung des Ruhegeldes wieder eingestellt werden. Dann liegt ein Unterschied zu der Versorgung nach Erreichen der Regelaltersgrenze der Leistungsordnung vor, nach der die Versorgung typischerweise auch nach der hier anzuwendenden Leistungsordnung auf Dauer angelegt ist. Letztlich ist derjenige, der vor Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeschieden ist, in Bezug auf das Kriterium Alter eher mit Arbeitnehmern vergleichbar, die vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden sind. Wenn ein solcher Arbeitnehmer erneut heiratet, sieht § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 keinen Leistungsausschluss in Bezug auf die Hinterbliebenenversorgung vor. Insgesamt ist aus Sicht der Kammer nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber einem wegen Dienstunfähigkeit ausgeschiedenem ruhegeldberechtigten Arbeitnehmer zunächst noch eine Hinterbliebenenversorgung zusagt. Soweit § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 weitere Versorgungsfälle aufführt, bei denen der Bezug von Ruhegeld zum Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung führt, ändert dies nichts. Es handelt sich um andere, nicht vergleichbare, spezifische Sachverhalte, die zur Versorgung berechtigen. Deutlich wird dies an der Kann-Bestimmung des § 7 Abs.

1 LO 2012 bzw. der Vorgängerleistungsordnungen. Abschließend weist die Kammer darauf hin, dass auch bei der Frage einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters die Frage der vergleichbaren Situation eine Rolle spielt (vgl. BAG 19.05.2015 – 8 AZR 470/14, juris Rn. 21). Eine solche liegt zunächst nicht vor, weil es aus den genannten Gründen zulässig ist, dem dienstunfähig und ruhegeldberechtigten ausgeschiedenen Arbeitnehmer zunächst noch eine Hinterbliebenenversorgung bei Wiederheirat zuzusagen.

cc) Richtig ist aber, dass sich die Situation mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze der Versorgungsordnung und dem daran anknüpfenden Bezug von Altersruhegeld ändert. Ab diesem Zeitpunkt ist kein sachlicher Grund mehr dafür ersichtlich, dass ein Ruhegeldbezieher, der dies schon zuvor wegen Dienstunfähigkeit bezog, nunmehr bei einer Heirat noch eine Hinterbliebenenversorgung erhält, nicht aber derjenige Mitarbeiter, der – wie vorliegend Herr L. – originär Altersruhegeld bezieht. Dieser würde aufgrund der Bestimmung ab diesem Zeitpunkt letztlich nur aufgrund seines Alters eine weniger günstige Behandlung erfahren als der wegen Dienstunfähigkeit Versorgungsberechtigte. Und selbst wenn man formal darauf abstellte, dass in der Leistungsordnung zwischen wegen Dienstunfähigkeit und wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze Ruhegeldberechtigten unterschieden wird, läge eine mittelbare Diskriminierung gemäß § 3 Abs. 2 AGG vor, für die kein Grund ersichtlich ist. Anders wäre dies nur dann, wenn mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze der Versorgungsordnung aus dem Ruhegeld wegen Dienstunfähigkeit Ruhegeld wegen Alters würde und dieses als solches – hier gemäß § 2 Abs. 1 b) LO 2012 bzw. LO 1985 idF 1988 oder 1985 idF 1992 – weiter gezahlt würde. Dann läge ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze auch bei dem ursprünglich wegen Dienstunfähigkeit Ruhegeldberechtigten ein Ruhegeld wegen Alters gemäß § 2 Abs. 1 b) LO 2012 bzw. LO 1985 idF 1985 oder 1985 idF 1992 vor. Dies führte dazu, dass auch in diesem Fall eine Heirat nicht mehr zum Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung führte. Eine ungleiche Behandlung wegen des Alters – sei es unmittelbar oder mittelbar – wäre dann nicht gegeben.

Einen allgemeinen Grundsatz, dass eine Betriebsrente wegen Dienstunfähigkeit ab der der Regelaltersgrenze der Versorgungsordnung eine solche wegen Alters wird, gibt es indes nicht. Maßgeblich ist insoweit die jeweils einschlägige Versorgungsordnung (vgl. BAG 22.11.1994 – 3 AZR 335/94, DB 1995, 932 Rn. 18). So kann die Versorgungsordnung vorsehen, dass ein Anspruch auf eine Berufsunfähigkeitsrente erlischt, sobald der oder die Berechtigte Altersrente erhält (vgl. BAG 21.08.2012 – 3 AZR 281/10, AP Nr. 66 zu §1 BetrAVG Gleichbehandlung Rn. 4). Es kann geregelt sein, dass nach Vollendung des 65. Lebensjahres eine Dienstunfähigkeitsrente als Ruhestandsrente fortgezahlt wird (BAG 22.11.1994

a.a.O. Rn. 5). Dies lässt sich der vorliegenden Leistungsordnung indes nicht entnehmen. Eine vergleichbare Bestimmung ist in ihr nicht enthalten. Vielmehr ist in § 3 Abs. 9 LO 2012 bzw. 1985 idF 1988 bzw. 1985 idF 1992 eine Bestimmung enthalten, wonach sich bei Eintritt der Dienstunfähigkeit vor dem vollendeten 55. Lebensjahr ein höheres Ruhegeld dadurch ergibt, dass ein anteiliger fiktiver Vomhundertsatz bis zu diesem Zeitpunkt für die Bemessung des Ruhegeldes herangezogen wird. Dass dies nach Erreichen der Regelaltersgrenze entfallen und der betroffene Mitarbeiter nur noch eine Betriebsrente entsprechend der im Ausscheidenszeitpunkt erreichten unverfallbaren Anwartschaft (§ 11 LO 2012 bzw. 1985 idF 1988 oder 1985 idF 1992) erhält, ergibt sich aus der Leistungsordnung nicht. Auf Nachfrage im Kammertermin ist von den Parteien auch keine andere Praxis behauptet worden. Insoweit verdrängt die Erwerbsunfähigkeitsrente eine erwachsene Altersrente (vgl. BAG 18.03.1986 – 3 AZR 641/84, DB 1986, 1930 Rn. 18). Andererseits dürfte zweifelhaft sein, ob ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze – auch wenn dies nicht ausdrücklich geregelt ist – es noch in Betracht kommt, dass bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit die Zahlung des Ruhegeldes eingestellt wird (§ 2 Abs. 2 LO 2012 aber auch gemäß § 2 Abs. 2 LO 1985 idF 1988 und 1985 idF 1992) und nur noch Anspruch auf eine Betriebsrente entsprechend der im Ausscheidenszeitpunkt erreichten unverfallbaren Anwartschaft (§ 11 LO 2012 bzw. 1985 idF 1988 oder 1985 idF 1992) besteht. Angesichts der zunächst dargestellten Bestimmungen lässt sich dies aus der Leistungsordnung zumindest nicht ausreichend bestimmt entnehmen. Es ist deshalb davon auszugehen, dass ein Ruhegeld wegen Dienstunfähigkeit im vorliegenden Fall nach der anzuwendenden Leistungsordnung auch nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze der Leistungsordnung als Ruhegeld wegen Dienstunfähigkeit fortgezahlt wird.

dd) Gleichwohl ist § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 nicht unwirksam. Die Problematik, dass ein Ruhegeldbezieher wegen Dienstunfähigkeit nach Erreichen der Altersgrenze der Leistungsordnung durch eine Heirat einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erwirbt, nicht aber der – wie Herr L. – originär wegen Alters Ruhegeldberichtigte, ergibt sich in letzter Konsequenz erst aufgrund der Unwirksamkeit der Regelung von § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012. Zuvor bestand ein in sich geschlossenes System eines Ausnahmetatbestandes, bei dem sich diese Problematik nicht stellte, weil alle Versorgungsberechtigten nach dem vollendeten 65. Lebensalter durch Heirat keine Hinterbliebenenversorgung mehr erwerben konnten. Tatsächlich relevant war § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 nur für die Zeit zuvor. Mit der Unwirksamkeit der Bestimmung von § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 wird die darin enthaltene Altersdiskriminierung beseitigt. Im konkreten Fall von § 4 Abs. 6 LO 2012 führt dies aber an anderer Stelle zu einer erst dadurch auftretenden

neuen Ungerechtigkeit in Form einer unmittelbaren oder mittelbaren Altersdiskriminierung. Dies kann zur Überzeugung der Kammer nicht Ziel und Folge der Unwirksamkeit einer Bestimmung aufgrund von § 7 Abs. 2 AGG sein. In diesem Falle kommt eine ergänzende Vertragsauslegung in Betracht.

(1) Auch bei allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen, kommt eine ergänzende Vertragsauslegung in Betracht (BAG 18.11.2015 – 5 AZR 751/13, NZA 2016, 487 Rn. 20, 28 ff. m.w.N.). Bei der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes handelt es sich um allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen (dies unterstellend LAG Düsseldorf 06.04.2009 – 14 Sa 1415/08, juris Rn. 42 ff). Die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin verwenden die allgemeine vorformulierte Leistungsordnung für ihre Arbeitnehmer, d.h. sie machen sich diese einseitig in einer Vielzahl von Fällen zu eigen, indem sie eine Versorgung nach der jeweiligen Leistungsordnung des Bochumer Verbandes zusagen. Diese Mehrfachverwendung ergibt sich schon daraus, dass die Beklagte im Rahmen der Vergleichsgespräche darauf hingewiesen hat, dass ein Vergleich wegen der grundsätzlichen Bedeutung nicht in Betracht käme und es durchaus einige andere vergleichbare Fälle gebe. Insoweit gilt nichts anderes als für das Statut einer Zusatzversorgungskasse, bei dem es sich um allgemeine Versicherungsbedingungen handelt (BAG 27.03.2007 – 3 AZR 299/06, juris Rn. 26), die der Arbeitgeber sich zu eigen macht und eine Versorgung nach dem jeweiligen Statut einer Zusatzversorgungskasse zusagt.

(2) Eine ergänzende Vertragsauslegung setzt eine Regelungslücke, mithin eine planwidrige Unvollständigkeit des Vertrages voraus. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass die Parteien mit der getroffenen Regelung ein bestimmtes Ziel erreichen wollten, dies aber wegen der Lückenhaftigkeit des Vereinbarten nicht gelungen ist (BGH 28.10.2015 – VIII ZR 13/12, juris Rn.69 m.w.N.). Die Lücke muss nicht von Anfang an bestanden haben, sie kann auch infolge nachträglicher Umstände eingetreten sein (BGH 28.10.2015 a.a.O. Rn. 69; BAG 18.11.2015 a.a.O. Rn. 29). Auch die Unionsrechtswidrigkeit einer Bestimmung kann zu einer unbeabsichtigten Unvollständigkeit eines Vertrages führen (BGH 28.10.2015 a.a.O. Rn. 70 f.). Die gebotene ergänzende Vertragsauslegung hat sich nicht nur an dem hypothetischen Parteiwillen, sondern auch an dem objektiven Maßstab von Treu und Glauben zu orientieren und muss zu einer die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigenden Regelung führen. Es geht daher darum zu ermitteln, was die Parteien bei einer angemessenen, objektiv-generalisierenden Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben redlicherweise vereinbart hätten, wenn sie bedacht hätten, dass die Wirksamkeit der maßgeblichen Bestimmung jedenfalls unsicher war (BGH 28.10.2015 a.a.O. Rn. 72; BAG 18.11.2015 a.a.O. Rn. 29).

(3) In Anwendung dieser Grundsätze ist davon auszugehen, dass § 4 Abs. 6 LO 2012 durch die Unwirksamkeit von § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 planwidrig unvollständig geworden ist. Das darin enthaltene Regelungskonzept (vgl. zu diesem Aspekt BAG 18.11.2015 a.a.O. Rn. 29) ist einerseits unvollständig und durch die Unwirksamkeit des § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 an anderer Stelle erst altersdiskriminierend geworden. Einerseits war der Erwerb einer Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen, wenn die Heirat nach dem 65. Lebensjahr erfolgte. Andererseits wurde daran angeknüpft, ob der Versorgungsberechtigte Empfänger von Ruhegeld war. Ausgenommen wurde dabei einzig der Versorgungsfall Dienstunfähigkeit, der aber – wie ausgeführt – mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze der Leistungsordnung nicht endete. Daraus ergab sich bei Wirksamkeit von § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 kein Problem, weil ab dem 65. Lebensjahr alle Versorgungsfälle gleich behandelt wurden. Zu der insoweit sachlich nicht gerechtfertigten Unterscheidung, dass ein Ruhegeldbezieher aufgrund von Dienstunfähigkeit bei Heirat eine Hinterbliebenenversorgung erwerben konnte, nicht aber ein aufgrund von Alter Versorgungsberechtigter, konnte es nach dem 65. Lebensjahr nicht kommen. Diese Ungerechtigkeit ergibt sich erst durch die Unwirksamkeit der Bestimmung von § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012, die dazu führt, dass auch nach eigentlichem Erreichen der Regelaltersgrenze der Leistungsordnung der dienstunfähige Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund weiter privilegiert wird und durch Heirat lebenslang eine Hinterbliebenenversorgung erwirbt. Das eigentlich in sich geschlossene Regelungssystem des § 4 Abs. 6 LO 2012 ist dadurch lückenhaft und zusätzlich altersdiskriminierend geworden. Hätten die Vertragsparteien die mögliche Unwirksamkeit von § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 bedacht, hätten sie bei generalisierender Betrachtungsweise – auch unter Berücksichtigung, dass es sich bei der Leistungsordnung des Bochumer Verbands um eine solche eines Konditionenkartells handelt – eine derartige Regelung erkennbar weder gewollt noch getroffen. Richtig ist zwar, dass die Leistungsordnung zum 01.10.2012 im Übrigen an das flexible Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst worden ist und es in § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 bei dem 65. Lebensjahr geblieben ist. Zu diesem Zeitpunkt war es aber zumindest noch unsicher, ob eine solche Spätehenklausel zulässig ist. Immerhin hatten die Vorinstanzen zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 04.08.2015 (a.a.O.) noch mit Urteil vom 15.01.2013 (LAG N. – 7 Sa 573/12, juris) eine Spätehenklausel bezogen auf das 60. Lebensjahr für zulässig erachtet. Aufgrund der durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts erkannten Unwirksamkeit dieser Bestimmung ergibt sich, dass die getroffene Regelung in § 4 Abs. 6 LO 2012 von Anfang an aus den genannten Gründen planwidrig unvollständig war. Für die ergänzende Vertragsauslegung ist es ohnehin – wie ausgeführt – unerheblich, ob

die planwidrige Regelungslücke von Anfang an bestanden hat oder aber erst später eingetreten ist.

Hätten die Vertragsparteien erkannt bzw. bedacht, dass § 4 Abs. 6 Satz 1 LO 2012 unwirksam ist, so hätten sie redlicher Weise bei einer an Treu und Glauben orientierten und angemessenen, objektiv-generalisierenden Abwägung ihrer Interessen vereinbart, dass auch ein aufgrund von Dienstunfähigkeit Versorgungsberechtigter nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. jetzt § 2 Abs. 1 b) LO 2012) bzw. in Altfällen nach dem Erreichen der damaligen festen Altersgrenze von 65 Lebensjahren (vgl. die Übergangsbestimmungen C zur LO 2012) bei einer Heirat keine Hinterbliebenenversorgung mehr erwirbt. Darauf hätte sich beide Vertragsparteien auch unter Berücksichtigung des Konditionenkartells redlicherweise einlassen müssen. Zunächst ist die Begrenzung der Hinterbliebenenversorgung für die Zeit nach dem Ruhegeldbezug in der Leistungsordnung in § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 bereits angelegt. Es ist im Übrigen auch für die Arbeitnehmerseite nach Treu und Glauben erkennbar, dass es jedenfalls nach Erreichen der Regelaltersgrenze der Leistungsordnung keinen sachlichen Grund mehr dafür gibt, einem dienstunfähigen Betriebsrentner bei Heirat eine Hinterbliebenenversorgung zu verschaffen, allen anderen Versorgungsberechtigten aber nicht. Durch die vorgenommene ergänzende Vertragsauslegung bleibt die zulässige Privilegierung des dienstunfähig ausgeschiedenen Arbeitnehmers bis zu diesem Zeitpunkt im Grundsatz gewahrt. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass die maßgebliche Bestimmung in § 4 Abs. 6 Satz 2 LO 2012 nach ihrem Wortlaut daran knüpft, dass eine Person Empfänger von Ruhegeld ist. Dies wird man allerdings nur so verstehen können, dass der erstmalige Bezug von Ruhegeld gemeint und ausreichend ist, d.h. letztlich auf den Versorgungsfall abgestellt wird. Der Anspruch auf Ruhegeld kann allerdings nach dem Eintritt des Versorgungsfalls wieder wegfallen, z.B. wenn die Dienstunfähigkeit entfällt oder aber die gesetzliche Rente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze wieder wegfällt (vgl. § 2 Abs. 4 LO 2012). Dass nunmehr zeitlich differenzierend eine Heirat nach dem erstmaligen Versorgungsbezug aufgrund Eintritt des Versorgungsfalls zunächst nicht, dann aber wieder doch zu einer Hinterbliebenenversorgung führt, ist ersichtlich nicht gemeint. Im Übrigen hat jedenfalls Herr L. durchgehend Ruhegeld bezogen. Die Heirat mit der Klägerin erfolgte auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze, die für ihn noch bei dem 65. Lebensjahr lag. Ob durch die Möglichkeit bei Dienstunfähigkeit durch Heirat eine Hinterbliebenenversorgung zu erreichen im Vergleich zu anderen Versorgungsfällen vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze der Leistungsordnung eine Ungleichbehandlung liegen kann, war in diesem Verfahren nicht zu entscheiden. An der gebotenen ergänzenden Vertragsauslegung für die Zeit ab Erreichen der Regelaltersgrenze der Leistungsordnung ändert dies nichts. Die

Parteien sind zu der vorgenommenen ergänzenden Vertragsauslegung im Termin angehört worden. Weiterer Sachvortrag ist nicht erfolgt und weiterer Auslegungstoff ist dem Gericht nicht unterbreitet worden.

- C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.
- D. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

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

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
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,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die ju-

ristische 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.

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

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

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

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

gez.: Dr. Gotthardt

gez.: Dr. Lövenich

gez.: Herrmann