24.2.2017 - Pressemitteilungen

Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Februar 2017

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine in den AGB enthaltene Klausel, mit der nur der „jetzigen“ Ehefrau des Arbeitnehmers eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt ist, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Daher ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB diese **Einschränkung der Zusage unwirksam**. Bei Versorgungszusagen, die vor dem 1. Januar 2002 erteilt wurden, führt dies dazu, dass lediglich dann, wenn die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestand, Rechte geltend gemacht werden können.

Versorgungszusage nur für „jetzige“ Ehefrau

Der Kläger war von Februar 1974 bis Oktober 1986 bei einem Werftunternehmen bis zur Eröffnung des Konkursverfahrens über dessen Vermögen beschäftigt. Mit Wirkung ab dem 1. Juli 1983 erteilte die Arbeitgeberin dem Kläger eine Versorgungszusage. Deren AGB sehen vor, dass ohne zwischenzeitliche Scheidung der Ehe, die „jetzige“ Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente erhalten soll. Seit April 2006 ist der Kläger in zweiter Ehe verheiratet. Der Kläger nimmt den Pensions-Sicherungs-Verein als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung auf Feststellung in Anspruch, dass der Ehefrau, mit der er zum Zeitpunkt seines Ablebens verheiratet ist, eine Witwenrente zusteht.

Diese Klage abgewiesen

Wie die Vorinstanzen hat auch der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Klage abgewiesen. Die Versorgungszusage bezog sich nur auf die Ehefrau, mit der der Kläger am 1. Juli 1983 verheiratet war. Diese Einschränkung ist jedoch nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unangemessen und daher unwirksam, weil dafür keine berechtigten Gründe bestehen. Da zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Jahr 1983 aber eine **AGB-Kontrolle** gesetzlich noch nicht vorgesehen war, ist eine **ergänzende Vertragsauslegung geboten**. Danach ist die Witwenrente nur zu gewähren, wenn - anders als im Fall des Klägers - die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat.

Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln Urteil vom 24. April 2015 - 9 Sa 108/15 –

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 11/17