

28. März 1958

Für das Nachschlagewerk ! ja
Für die Sammlung ! nein
Für die Fachpresse ! ja

Gesetz: GG Art. 3, Art. 6; Berliner Verfassung vom
1. September 1950, Art. 6; BetrVG § 51

Leitsatz:

Die durch Betriebsvereinbarung festgelegten
Richtlinien einer zusätzlichen betrieblichen
Ruhegeldeinrichtung dürfen zwar Vorsorge da-
für treffen, daß in der Person eines Bezugs-
berechtigten keine unnötige Rentenhäufung ein-
tritt, sie dürfen dabei aber nicht gegen die
Differenzierungsverbote des Grundgesetzes und
des § 51 BetrVG verstoßen.

Aktenzeichen: 1 AZR 336/57

Urteil des BAG vom 28. März 1958 - LAG Berlin



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 336/57

Sa 94/57 (Berlin)

Verkündet
am 28. März 1958
vz. Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 1958
durch die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling,
Dr. Schröder und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeits-
richter Beyreis und Dr. Losacker für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
24. April 1957 - 6 Sa 94/57 - wird auf
Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist am 31. Oktober 1945 als Schaffnerin bei der Berliner Verkehrs-Gesellschaft (BVG), einem Eigenbetrieb der Beklagten, eingetreten, bei der sie bereits während des Krieges vier Monate lang notdienstverpflichtet gewesen war. Sie ist heute noch bei der Beklagten tätig. Am 1. April 1946 wurde sie Mitglied der bei der BVG bestehenden Ruhegeldeinrichtung, deren Mittel durch Beiträge der Arbeitnehmer (5 % vom Bruttolohn) und der Arbeitgeberin (10 % vom Bruttolohn) aufgebracht werden.

Am 5. Juli 1951 heiratete die Klägerin. Ihr Ehemann ist seit dem 25. April 1946 bei der BVG beschäftigt und gleichzeitig Mitglied der Ruhegeldeinrichtung.

Als der Ehemann der Klägerin nach zehnjähriger Mitgliedschaft eine Anwartschaft auf Leistungen aus der Ruhegeldeinrichtung erworben hatte, teilte die Beklagte mit Schreiben vom 29. Mai 1956 der Klägerin mit, daß sie nunmehr aus der Ruhegeldeinrichtung mit Wirkung vom 31. März 1956 auszuschneiden habe; die bisher von ihr geleisteten Beiträge zur Ruhegeldeinrichtung (insgesamt einschließlich aufgelaufener Zinsen 1.410,68 DM) könne sie in Empfang nehmen. Die Beklagte stützt sich dabei auf die durch Betriebsvereinbarung zwischen der Betriebsleitung der BVG und dem Betriebsrat vom 7. Mai 1952 beschlossenen Richtlinien für die Ruhegeldeinrichtung, in denen für die mit einem BVG-Arbeitnehmer verheiratete Arbeitnehmerin der BVG eine einschneidende Änderung der bisherigen durch Betriebsvereinbarung vom 5. Juni 1946 beschlossenen, am 1. April 1946 in Kraft getretenen Richtlinien vorgesehen ist. In den Richtlinien vom 5. Juni 1946 hieß es in § 10 unter der Überschrift: "Sonderregelung für witwengeldberechtigte Mitglieder":

1. Bei den bei der BVG beschäftigten witwengeldberechtigten Belegschaftsmitgliedern ruht während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das von der Ruhegeldeinrichtung der BVG zu zahlende Witwen- und Waisengeld.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

2. Scheidet ein witwengeldberechtigtes Mitglied vor Erreichung des Pensionsanspruches aus, so lebt die Witwen- und Waisengeldzahlung wieder auf und es erfolgt Rückzahlung der vom Mitglieder geleisteten Beiträge.
3. Denjenigen witwengeldberechtigten Mitgliedern, die beim Ausscheiden aus dem Dienst der BVG die zehnjährige Wartezeit erfüllt haben und wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, wird entweder das erdiente Ruhegeld gezahlt, sofern es höher ist als das früher gezahlte oder zu zahlende Witwen- und Waisengeld, oder es erfolgt Weiterzahlung der früheren Hinterbliebenenbezüge.

In der Betriebsvereinbarung vom 7. Mai 1952 dagegen heißt es in § 1 Ziff. 4:

4. Verheiratete weibliche Arbeitnehmer, die am 31. 12. 1951 noch nicht 5 Jahre Mitglied der Ruhegeldeinrichtung waren, scheiden aus der Ruhegeldeinrichtung aus. Weiblichen verheirateten Arbeitnehmern mit einer Mitgliedschaft von über 5 Jahren ist die Frage vorzulegen, ob sie weiterhin der Ruhegeldeinrichtung als Mitglied angehören wollen. Weibliche Arbeitnehmer, deren Ehemänner verstorben sind, bleiben zunächst Mitglied der Ruhegeldeinrichtung. Nach Rückkehr des Ehemannes regelt sich die Mitgliedschaft nach Satz 1 und 2. In jedem Falle scheiden aus der Ruhegeldeinrichtung aus:

weibliche Arbeitnehmer, deren Ehemänner

- a) 10 Jahre bei der BVG tätig sind und somit Anwartschaft auf Ruhegeld von der BVG haben,
- b) 10 Jahre im öffentlichen Dienst mit Ruhegeldansprüchen tätig sind.

Ledige weibliche Arbeitnehmer scheiden mit der Verheiratung aus der Ruhegeldeinrichtung aus, wenn die Voraussetzungen von a) und b) gegeben sind oder am 31. 12. 1951 eine fünfjährige Mitgliedschaft zur Ruhegeldeinrichtung noch nicht bestand. Neueingestellte verheiratete weibliche Arbeitnehmer können nicht Mitglied der Ruhegeldeinrichtung werden.

Verwitwet ein weiblicher Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Versorgung oder wird er geschieden, so ist er auf seinen Antrag in die Ruhegeldeinrichtung aufzunehmen, wenn er beim Diensteintritt das 50. Lebensjahr noch nicht erreicht



- 4 -

hatte. Er ist berechtigt, gegen Nachzahlung der Beiträge die Mitgliedschaft rückwirkend vom Dienst Eintritt ab zu erwerben. Die BVG ist zur Zahlung des entsprechenden Arbeitgeberanteils verpflichtet. Der entsprechende Antrag kann nur innerhalb von 6 Monaten nach dem Tode des Ehemannes oder der Scheidung gestellt werden.

In § 7 Ziff. 2 heißt es:

2. Witwen- und Waisengeld werden bereits vor Vollendung der zehnjährigen Dienstzeit des Mitgliedes gezahlt, wenn der Tod die Folge eines anerkannten Betriebsunfalls ist.

und Ziff. 3:

An Witwer werden Hinterbliebenenbezüge nicht gezahlt. Wenn er jedoch nachweisen kann, daß er dauernd arbeitsunfähig ist und die verstorbene Ehefrau zu seinem Lebensunterhalt wesentlich beigetragen hat, können ihm Hinterbliebenenbezüge bis zur Höhe des Witwengeldes gewährt werden.

In § 13 heißt es:

Sonderregelung für witwengeldberechtigte
Mitglieder

Scheidet ein witwengeldberechtigtes Mitglied vor Erreichung des eigenen Ruhegeldanspruches aus, so lebt die Witwen- und Waisengeldzahlung wieder auf und es erfolgt Rückzahlung der vom Mitgliede geleisteten Beiträge.

Die Klägerin sieht in den neuen Richtlinien vom 7. Mai 1952 einen Verstoß gegen Art. 3 und 6 GG und hält daher diese Bestimmung für rechtlich unwirksam. Sie hat die ihr angebotene Zahlung von 1.410,68 DM abgelehnt und die Beklagte mit dem Antrage verklagt, das Ruhegeldverhältnis der Klägerin zu der Ruhegeldeinrichtung der Beklagten auch über den 31. März 1956 hinaus aufrechtzuerhalten.

Das Arbeitsgericht hat diesem Antrag entsprechend erkannt, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, deren Zurückweisung die Klägerin begehrt, verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte Revision ist in rechter Form und Frist eingelegt, sachlich aber nicht begründet.

Mit Recht haben die Vorinstanzen dem Antrage der Klägerin, die Beklagte zur Fortsetzung des Ruhegeldverhältnisses mit der Klägerin zu verurteilen, stattgegeben.

Die vorinstanzlichen Urteile sind zu diesem Ergebnis gekommen, indem sie § 1 Ziff. 4 a der Richtlinien vom 7. Mai 1952 als dem Grundgesetz widersprechend und daher rechtsunwirksam angesehen haben.

Es kann schon zweifelhaft sein, ob nicht auch unter Zugrundelegung der neuen Richtlinien vom 7. Mai 1952 der Anspruch der Klägerin begründet ist. Es ist durchaus nicht sicher, ob die Klägerin zu denjenigen verheirateten Arbeitnehmerinnen gehört, die nach § 1 Ziff. 4 Satz 5 zu a) aus der Ruhegeldeinrichtung der Beklagten ausscheiden sollen. Denn sie gehörte zu denjenigen verheirateten Arbeitnehmerinnen, die am 31. Dezember 1951 bereits über 5 Jahre Mitglied der Ruhegeldeinrichtung waren, also zu der Gruppe verheirateter Arbeitnehmerinnen, denen nach dem Inkrafttreten der neuen Richtlinien gemäß § 1 Ziff. 4 Satz 2 die Frage vorzulegen war, ob sie weiterhin der Ruhegeldeinrichtung als Mitglied angehören wollten. Wie der Sachverhalt ergibt, hat sich die Klägerin, als diese Frage zu beantworten war, für das Verbleiben in der Ruhegeldeinrichtung entschlossen. Sie hatte also spätestens am 1. April 1956 (10 Jahre nach ihrem Eintritt in die Ruhegeldeinrichtung), wenn nicht schon am 31. Oktober 1955 (10 Jahre nach ihrer Einstellung) eine eigene Anwartschaft auf Ruhegeld als Arbeitnehmerin erworben, mithin mindestens 24 Tage früher als ihr Ehemann, der am 25. April 1956 eine solche für sich erwarb und damit auch für sie als seine präsumtive Witwe eine Anwartschaft auf Witwengeld. Es kann nun durchaus die Ansicht vertreten werden, daß § 1 Ziff. 4 der Richtlinien nur ein Ausscheiden verheirateter Arbeitnehmerinnen im Zustande noch nicht erworbener Anwartschaft regelt, daß also § 1 Ziff. 4 nur die Vernichtung einer Chance, aber nicht einer bereits



- 6 -

erworbenen Anwartschaft zum Gegenstand hat. Dafür spricht, daß erkennbar in Satz 1 und Satz 2 dieser Bestimmung das "Ausscheiden aus der Ruhegeldeinrichtung" ein Ausscheiden aus noch nicht erworbener Anwartschaft bedeutet. Es liegt nahe, daß das "Ausscheiden aus der Ruhegeldeinrichtung" in Satz 5 in gleicher Weise verstanden werden soll, zum mindesten, daß er nicht diejenigen Arbeitnehmerinnen betrifft, die sich nach Satz 2 bereits trotz ihrer Verheiratung für ein Verbleiben in der Ruhegeldeinrichtung entschieden hatten. Für eine solche Auslegung des § 1 Ziff. 4 läßt sich auch § 13 der neuen Richtlinien anführen, weil diese Bestimmung erkennbar die Möglichkeit voraussetzt, daß eine Arbeitnehmerin der Beklagten sowohl witwengeldberechtigt als Ehefrau eines Arbeitnehmers der Beklagten wie auch aus eigenem Recht ruhegeldberechtigt ist.

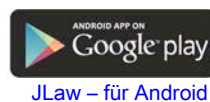
Aber auch wenn man § 1 Ziff. 4 der Richtlinien in einem die bereits anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmerinnen und damit die Klägerin erfassenden Sinne auslegt, greift das Klagebegehren durch. Denn die Bestimmung des § 1 Ziff. 4 Satz 5 zu a) der Richtlinien verstößt gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen.

Es unterliegt zwar dem freien Entschluß des Arbeitgebers, ob er überhaupt eine Altersversorgung ins Leben ruft. Wenn er es aber tut, so unterliegt er den allgemeinen Gesetzen, insbesondere den Differenzierungsverboten des insoweit auch für Berlin geltenden Grundgesetzes (vgl. BGHZ 20, 112 u. BVerfGE 7, 1), der Berliner Verfassung und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das gilt sowohl für die Errichtung wie für spätere Abänderungen. Der Arbeitgeber ist nur im Rahmen dieser Grundsätze befugt, den Kreis der Teilnehmer der Ruhegeldeinrichtung zu bestimmen.

Einer erneuten Behandlung der vom Senat durch Urteil vom 10. Mai 1957 in 1 AZR 249/56 (BAG 4, 274) bereits entschiedenen Frage nach der sogenannten Drittwirkung der Grundrechtsbestimmungen bedurfte es hier nicht



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

und demgemäß auch nicht einer Beschäftigung mit den gegen dieses Urteil des Senats vom Bundesverfassungsgericht – allerdings ohne nähere Begründung – im Urteil vom 15. Januar 1958 in 1 BvR 400/51 geäußerten Bedenken. Denn die Richtlinien der Ruhegeldeinrichtung der Berliner Verkehrsbetriebe hat die Beklagte nicht durch einzelvertragliche Abmachung, sondern durch eine mit dem Betriebsrat getroffene Betriebsvereinbarung, also durch normatives Recht, festgelegt. Obendrein ist in § 51 des gemäß dem Übernahmegesetz vom 30. Dezember 1952 (GVBl. Berlin 53 Nr. 1) auch für Berlin geltenden Betriebsverfassungsgesetzes für das Arbeitsleben in den der Mitbestimmung unterliegenden Betrieben eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer aus den in Art. 3 Abs. 3 GG aufgezählten Gründen untersagt worden, wodurch – jedenfalls für das hier interessierende Rechtsgebiet – vom Gesetzgeber die Drittwirkung der Grundrechte bejaht worden ist (vgl. Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., § 69 V 2; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., I S. 428).

Die Richtlinien mußten sich also im Rahmen des Grundgesetzes, der Berliner Verfassung und des § 51 BetrVG halten.

Die Richtlinien verstoßen jedoch gegen Art. 3 Abs. 3 und gegen Art. 6 GG, gegen § 51 BetrVG sowie gegen Art. 6 der Berliner Verfassung, der die Gleichstellung der Frau auf allen Gebieten des staatlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens festlegt, wenn sie in § 1 Ziff. 4 den Ausschluß verheirateter Arbeitnehmerinnen aus der Ruhegeldeinrichtung unter bestimmten Voraussetzungen vorsehen. Während die verheirateten männlichen Arbeitnehmer nicht aus der Ruhegeldeinrichtung ausscheiden müssen, wenn ihre Ehefrau ^{en} 10 Jahre bei der BVG oder im öffentlichen Dienst tätig sind und Anwartschaft auf Ruhegeld haben, müssen dies die verheirateten weiblichen Arbeitnehmer. Schon darin liegt ein Verstoß gegen das in Art. 3 Abs. 3 GG, Art. 6 der Berliner Verfassung und § 51 BetrVG enthaltene Verbot, Frauen ihres Geschlechtes wegen schlechter als Männer zu



behandeln. Außerdem beinhaltet dieses Verbot gleichzeitig das Recht der Frauen, ihnen in gleicher Weise wie den Männern Zugang zu marktwirtschaftlichem Erwerbe zu eröffnen (vgl. BVerfGE 6, 55) und ihnen gleichen Lohn für gleiche Leistung zu gewähren (vgl. BAG 1, 258 u. 4, 125). Bei der großen Bedeutung, die heute trotz der Rentenreform für jeden Arbeitnehmer die zusätzliche betriebliche Altersversorgung hat (oft wird ein jetzt schlechter bezahlter, aber mit Anwartschaft auf zusätzliche Altersversorgung versehener Arbeitsplatz einem zur Zeit zwar besser bezahlten Arbeitsplatz, der eine solche zusätzliche Altersversorgung nicht bietet, vorgezogen), gehört zu der einer Frau zustehenden Lohngleichheit und dem ihr zu gewährenden Zugang zu gleichem marktwirtschaftlichem Einkommen auch die gleiche Anwartschaft auf zusätzliches betriebliches Ruhegeld. Wie eine Frau nicht mit Rücksicht auf ihr Geschlecht oder eine verheiratete Frau mit Rücksicht auf das Einkommen ihres Ehemannes geringeren Lohn als der männliche Arbeitnehmer gleichen Postens erhalten darf, so darf ihr auch nicht im Gegensatz zu einem vergleichbaren männlichen Arbeitskameraden der Zugang zu einer allgemeinen zusätzlichen betrieblichen Altersfürsorge versperrt werden. Die Frau, die bis zu ihrer Pensionierung neben ihrem Mann bei der Beklagten in der BVG gearbeitet hat, hat sich damit genau wie der männliche Arbeitskamerad ein zusätzliches Ruhegeld erarbeitet, über das sie nach ihrer Pensionierung genauso frei verfügen will, wie sie das bis zu ihrer Pensionierung mit ihrem Lohn (Gehalt) getan hat. Sie darf jetzt wie auch vorher gegenüber ihren vergleichbaren verheirateten männlichen Kollegen nicht wirtschaftlich benachteiligt werden, wie sie es wäre, wenn sie nach der Pensionierung auf den Mitverzehr des von ihrem Ehemann erdienten Ruhegeldes und nach dessen Tode auf das Witwengeld verwiesen werden könnte, das eigenverdiente Ruhegeld aber nicht erhielt. Das soll nach den Richtlinien auch dann gelten, wenn die Frau mit dem Mann keinen gemeinsamen Haushalt führte, ja sogar dann, wenn die Frau einen höheren Lohn (höheres Gehalt) als der Mann bezogen hat.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 9 -

Insoweit werden also, wenn man die Gruppe aller verheirateten Arbeitnehmer betrachtet, die Frauen schlechter behandelt als ihre vergleichbaren männlichen Kollegen. Gleichzeitig aber werden, wenn man es auf die Gruppe aller weiblichen Arbeitnehmer abstellt, in dieser Gruppe die verheirateten Frauen schlechter als die unverheirateten behandelt. Denn während jede unverheiratete Frau, auch wenn sie etwa in Hausgemeinschaft mit einer ruhegeldanwartschaftsberechtigten Kollegin oder mit einem ruhegeldanwartschaftsberechtigten Kollegen lebt, die Anwartschaft auf das ihrem bisherigen Lohn (Gehalt) entsprechende Ruhegeld behält, muß die mit einem ruhegeldanwartschaftsberechtigten Kollegen verheiratete Arbeitnehmerin ausscheiden, selbst wenn sie in der Ehe der besser verdienende Teil ist und sogar, wenn sie mit ihrem Mann nicht in häuslicher Gemeinschaft lebt. Sie ist also nach ihrer Pensionierung auf den Mitverzehr des von ihrem Mann erworbenen Ruhegeldes angewiesen, als hätte sie nie außerhäuslich mitgearbeitet, während die mit einem vergleichbaren BVG-Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebende BVG-Arbeitnehmerin das ihrem bisherigen Lohn (Gehalt) entsprechende Ruhegeld bezöge genau wie der mit ihr zusammenlebende Arbeitnehmer. Das BVG-Ehepaar würde sich also nach der Pensionierung erheblich schlechter stehen als das vergleichbare unverheiratet zusammenlebende Paar. Zwar hätte die in solcher unehelicher Lebensgemeinschaft lebende Frau keinen Anspruch auf Witwengeld nach dem Tode ihres Partners. Aber sie hätte sogleich nach ihrer Pensionierung bis zu ihrem Lebensende das eigenverdiente Ruhegeld, welches nach den Richtlinien die mit einem ruhegeldberechtigten Arbeitnehmer der BVG oder des öffentlichen Dienstes verheiratete Frau niemals bekommen soll. In dieser Schlechterstellung der verheirateten Frau gegenüber der vergleichbaren unverheirateten liegt ein Verstoß gegen Art. 6 GG.

Nun würde ein Verstoß gegen Art. 3 und 6 GG, gegen Art. 6 der Berliner Verfassung und gegen § 51 BetrVG dann entfallen, wenn die hiernach benachteiligte Arbeitnehmerin durch andere Bestimmungen der Richtlinien bevorzugt würde



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

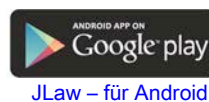
und sie so im Endergebnis doch etwa gleichwertig behandelt würde. Das ist hier aber nicht der Fall. Die Versorgung, die die mit einem ruhegeldanwartschaftsberechtigten BVG-Arbeitnehmer verheiratete BVG-Arbeitnehmerin dermaleinst nach seinem Tode als Witwengeld beziehen wird, ist dem eigenverdienten Ruhegeld auch nicht annähernd gleichwertig. Zunächst fehlt der Frau für die Zeit zwischen Pensionierung der Frau und dem Tode des Mannes ein eigener frei verfügbarer Anspruch, mit dem sie u. a. auch Unterhaltsansprüche ihrer Eltern oder erstehelicher Kinder erfüllen könnte. Auch ist das Witwengeld – jedenfalls bei gleicher Einkommenshöhe – geringer als das eigenverdiente Ruhegeld. Außerdem ist der Witwengeldanspruch abhängig vom Bestande der Ehe bis zum Tode des Mannes; er entfällt also bei Scheidung. Er entfällt auch, wenn die Frau nach dem Tode ihres Mannes wieder heiratet. Der Witwengeldanspruch ist schließlich abhängig vom Wohlverhalten des Mannes im Dienst und auch nach Dienstbeendigung, weil ein treuwidriges Verhalten des Mannes der Beklagten gegenüber ihn um seinen Ruhegeldanspruch und damit automatisch sie um ihr Witwengeld bringen würde. Solchen von der Frau nicht beeinflussbaren Erschütterungen ist der eigenverdiente Ruhegeldanspruch der Frau nicht unterworfen; ihn würde sie weder bei Ehescheidung noch bei einer späteren anderweitigen Eheschließung verlieren.

Wegen dieses erheblichen Minderwertes, den die Witwenversorgung gegenüber dem eigenverdienten Ruhegeld bietet, lassen sich die in Rede stehenden Bestimmungen auch nicht etwa mit der Begründung halten, daß durch sie nur eine unnötige Rentenhäufung in einer Person hätte vermieden werden sollen. Sicherlich ist es ein berechtigtes Anliegen des eine zusätzliche Ruhegeldeinrichtung schaffenden Arbeitgebers und des mit diesem die Richtlinien für eine solche Ruhegeldeinrichtung festlegenden Betriebsrates, überflüssige Rentenhäufungen in einer Person zu verhindern. Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat aus diesem Grunde das Ausscheiden von anderweit versorgten Arbeitnehmern aus der Ruhegeldeinrichtung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 11 -

vorsehen wollten, so mußte der Begriff der anderweitigen Versorgung nach Maßstäben festgelegt werden, die mit den Differenzierungsverboten des Grundgesetzes, der Berliner Verfassung und des § 51 BetrVG nicht in Widerspruch stehen (z. B. durch Festlegung einer für Mann und Frau gleichen Höhe anderweitiger Versorgung). Die Eheschließung als solche stellt für die Frau noch keine sichere anderweitige Versorgung dar, da, wie statistische Erhebungen gezeigt haben, verheiratete Frauen durchschnittlich nur 17 Jahre lang durch die Ehe versorgt sind und jede sechste Frau zwischen dem 16. und 65. Lebensjahr trotz Eheschließung auf Eigenerwerb angewiesen ist (vgl. Hildegard Krüger in Krüger-Beitzke-Nowack, Gleichberechtigungsg 1958 Anm. 4 zu § 1356). Nichts einzuwenden wäre gegen die Bestimmung der alten Richtlinien vom 5. Juni 1946, die vorsahen, daß die mit einem BVG-Arbeitnehmer verheiratete BVG-Arbeitnehmerin ihr eigenverdientes Ruhegeld ungekürzt bekam und nur - zur Vermeidung einer Rentenhäufung in einer Person - der Anspruch auf Witwengeld ruhte. Erstrebenswert wäre wohl eine Regelung, die dahin geht, daß jeder BVG-Arbeitnehmer, auch wenn er mit einem anderen BVG-Arbeitnehmer verheiratet ist, Mitglied der Ruhegeldeinrichtung bleibt, daß jeder von ihnen das seinem Lohn (Gehalt) entsprechende Ruhegeld bekommt und daß nach dem Tode des erstversterbenden der überlebende Ehegatte zwischen seinem eigenverdienten Ruhegeld und dem - etwa im Einzelfall höheren - Witwengeld (Witwergeld), berechnet nach dem Ruhegeld des verstorbenen, wählen kann und daß es somit niemals ein eigenverdientes Ruhegeld und außerdem Witwengeld zusätzlich nebeneinander für die gleiche Person gibt. Auf diese Weise würde eine mit Recht zu bekämpfende Rentenhäufung in einer Person verhindert, ohne daß gegen die Differenzierungsverbote des Grundgesetzes, der Berliner Verfassung und des § 51 BetrVG verstoßen würde. Es wäre dies eine Lösung, wie sie ähnlich auch im Beamtenrecht und in der Sozialversicherung gefunden ist (vgl. § 160 BBG, § 1280 Arbeiterrentenversicherung-Neuregelungsgesetz vom 23. Februar 1957 und § 57 Angestelltenversiche-



rung-Neuregelungsgesetz vom 23. Februar 1957).

Wenn die Beklagte zur Rechtfertigung der strittigen Richtlinienbestimmungen schließlich noch auf die Regelung des Kinderzuschlags im Beamtenrecht verweist, so geht dieser Hinweis fehl. Während es sich im vorliegenden Fall um das mögliche Zusammentreffen zweier Ansprüche handelt, nämlich des eigenverdienten Ruhegeldanspruchs und des über den Ehemann (sekundär) erworbenen Anspruchs auf Witwengeld, entsteht der Anspruch auf Zuschlag für ein Kind, dessen beide Eltern Beamte sind, nur einmal, ähnlich wie der Wohnungsgeldzuschuß nur einmal entsteht, weil eben nur eine Wohnung und nur ein Kind vorhanden ist, auch wenn die Ehegatten beide Beamte sind. Der Hinweis ist aber insofern nicht unbeachtlich, als gerade die Regelung beim Kindergeld zeigt, daß für eine auf Vermeidung von Doppelzahlungen gerichtete Regelung sich durchaus eine vernünftige geschlechtsneutrale Fassung finden läßt: So wird für das Kind, dessen beide Eltern Beamte sind, der Kinderzuschlag nicht etwa stets dem Vater gezahlt, sondern demjenigen Elternteil, der die höheren Bezüge erhält und bei gleich hohen dem älteren.

Daß die Richtlinien vom 7. Mai 1952 auch ohne die verfassungswidrigen Bestimmungen in § 1 Ziff. 4 Satz 5 zu a) zustande gekommen wären, hat das Landesarbeitsgericht bindend festgestellt. Die Klägerin hat somit nie aufgehört, Mitglied der Ruhegeldeinrichtung der Beklagten zu sein und kann daher von der Beklagten verlangen, daß diese sie wieder als ordentliches Mitglied betrachtet, die Arbeitnehmeranteile ihr vom Lohn abzieht und zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Ruhegeldeinrichtung abführt, kurzum im Sinne des arbeitsgerichtlichen Urteils das Ruhegeldverhältnis mit der Klägerin auch über den 31. März 1956 hinaus aufrecht erhält.

Die Revision war daher zurückzuweisen.

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder Dr. Stumpf

Max Beyreis

Dr. Losacker



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)