

Aktenzeichen: 3 AZR 343/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 28. März 1995
- 3 AZR 343/94 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 30. April 1993
- 2 Ca 8421/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 04. Februar 1994
- 4 Sa 1043/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Getrenntlebensklause in einer betrieblichen Versorgungs-
ordnung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung; GG Art. 3, Art. 6;
BGB § 1566 f.

Leitsätze:

1. Ist nach einer Versorgungsordnung ein Anspruch auf Witwenversorgung davon abhängig, daß die Ehe durch das Ableben des früheren Arbeitnehmers aufgelöst wurde und die Eheleute zu diesem Zeitpunkt nicht von einander getrennt gelebt haben, so ist der Anspruch auf Witwenversorgung dann ausgeschlossen, wenn die Eheleute im Nachversorgungsfall im Sinne der §§ 1566 Abs. 2, 1567 Abs. 1 BGB getrennt gelebt haben.

2. Eine solche Regelung ist auch dann rechtswirksam, wenn sie nicht mit einer ausdrücklichen Härteklause verbunden ist (im Anschluß an das Senatsurteil vom 6. September 1979 - 3 AZR 358/78 - AP Nr. 183 zu § 242 BGB Ruhegehalt).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 343/94

4 Sa 1043/93 Köln

Verkündet am
28. März 1995

Höhmnn,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 4. Februar 1994 - 4 Sa 1043/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin vom Beklagten eine Witwenrente verlangen kann.

Die Klägerin ist die Witwe des am 17. Mai 1992 verstorbenen Herrn Rudolf B . Herr B war von 1960 an bei der F. G GmbH & Co. KG beschäftigt. Er trat 1984 in den Ruhestand und bezog seither eine Betriebsrente in Höhe von 1.456,-- DM monatlich. Am 22. Januar 1990 wurde die frühere Arbeitgeberin des Herrn B insolvent. Der beklagte Pensionssicherungsverein übernahm die Weiterzahlung der Betriebsrente bis zum Tode des Herrn B

Die Klägerin ist der Auffassung, der Beklagte müsse nach dem Tod ihres Ehegatten an sie eine monatliche Witwenrente in Höhe von 611,52 DM zahlen. Sie bezieht sich dabei auf Nr. 8 der Betrieblichen Rentenordnung der Firma G vom 10. Juli 1973. Dort heißt es u.a.:



"8. Witwenrente

- 8.1 Stirbt ein Mitarbeiter oder Rentenempfänger, so erhält die hinterbliebene Ehefrau eine Witwenrente, wenn
 - 8.1.1 der verstorbene Ehemann bis zu seinem Tod die Wartezeit erfüllt hat;
 - 8.1.2 die Ehe des Rentenempfängers mindestens fünf Jahre vor der Pensionierung und die Ehe eines im aktiven Dienst verstorbenen Mitarbeiters mindestens fünf Jahre vor seinem Ableben geschlossen wurde;
 - 8.1.3 die Ehe durch das Ableben aufgelöst wurde und die Ehegatten zu diesem Zeitpunkt nicht getrennt voneinander gelebt haben.
- 8.2 Falls die Witwe mehr als zehn Jahre jünger ist als der verstorbene Mitarbeiter, ermäßigt sich die Witwenrente für jedes Jahr des weiteren Altersunterschiedes um 3 % der vollen Witwenrente, insgesamt um höchstens die Hälfte.

..."

Der Beklagte ist der Auffassung, er schulde keine Witwenrente. Dies ergebe sich aus der Getrenntlebendklausel in Nr. 8.1.3 der Rentenordnung. Dem liegt der folgende Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin war 20 Jahre jünger als Herr B . Ihre Ehe wurde im Frühjahr 1960 geschlossen. Seit 1979 machte die Klägerin sich als Hausverwalterin mehr und mehr selbständig. Zur gleichen Zeit verstärkte sich bei ihrem Ehemann eine Alkoholsucht. Die Klägerin wollte vermeiden, daß ihr Ehemann telefonischen Kontakt zu Geschäftspartnern oder Wohnungseigentümern bekam und zog deshalb nach M . Sie unterhielt dort zunächst nur eine Ge-



schäftsadresse. Im Laufe der Zeit entwickelten sich die Eheleute jedoch auseinander, so daß ab dem Jahre 1984 endgültig getrennte Haushalte entstanden. Dies war auch darauf zurückzuführen, daß Herr B. in der Zwischenzeit einen von der Klägerin nicht gebilligten Kontakt zu einem jungen Mann geknüpft hatte, den er später auch als seinen Alleinerben eingesetzt hat.

Die Klägerin ist der Auffassung, der Beklagte schulde ihr die betrieblich versprochene Witwenrente, obwohl sie zum Zeitpunkt des Todes ihres Ehegatten von ihm getrennt gelebt habe. Die entgegenstehende Klausel in der Rentenordnung sei rechtsunwirksam, weil sie gegen Art. 3 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 des Grundgesetzes verstoße. Jedenfalls fehle in der Rentenordnung eine Härteklausel. Zumindest liege bei ihr ein Härtefall vor, der eine Anwendung der Ausschlußregelung in Nr. 8.1.3 der Rentenordnung zu ihren Lasten ausschließe.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie ab Juni 1992 bis zu ihrem Lebensende monatlich 611,52 DM, fällig jeweils zum letzten Tag eines Monats, zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Sachantrag weiter.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf betriebliche Witwenrente erworben, für den der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein eintreten müßte.

I. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Witwenrente nicht. Sie lebte entgegen Nr. 8.1.3 der Rentenordnung zum Zeitpunkt des Ablebens ihres Ehemannes von diesem getrennt.

1. Die betriebliche Rentenordnung stellt in Abschnitt 8.1.3 auf den familienrechtlichen Begriff des Getrenntlebens ab (§ 1567 Abs. 1, BGB). Danach leben Eheleute getrennt, wenn zwischen ihnen keine häusliche Gemeinschaft besteht und ein Ehegatte sie erkennbar nicht herstellen will, weil er die eheliche Lebensgemeinschaft ablehnt. Darauf kommt es auch nach der Rentenordnung an. Das zeigt sich darin, daß die Rentenordnung unter einer bestehenden Ehe nur eine solche versteht, in der die Eheleute nicht getrennt leben. Wenn die tatsächliche Trennung der Eheleute auf den Willen zumindest eines Ehepartners zurückgeht, die häusliche Gemeinschaft nicht wiederherzustellen, weil er die eheliche Lebensgemeinschaft ablehnt, ist die Ehe gescheitert und die Gleichstellung der im Versorgungsfall bereits aufgelösten Ehe mit der Ehe getrenntlebender Ehegatten sachlich gerechtfertigt.



2. Zum Zeitpunkt des Todes ihres Ehemannes lebte die Klägerin im Sinne des § 1567 Abs. 1 BGB von diesem getrennt. Sie führte einen getrennten Haushalt und lehnte die Wiederherstellung der ehelichen Lebensgemeinschaft mit ihm ab, weil er alkoholkrank war und sich einem jungen Mann zugewandt hatte. Darüber hinaus strebte sie zunächst auch eine Scheidung der Ehe an, von der sie nur Abstand nahm, weil die gesundheitliche Situation ihres Ehemannes die Durchführung des Scheidungsverfahrens auszuschließen schien.

3. Die Regelung in Nr. 8.1.3 der Rentenordnung, die unter einer bestehenden Ehe nur eine solche versteht, in der die Eheleute nicht getrennt leben, spricht auch dafür, daß es für einen Ausschluß der Witwenrente einer mindestens dreijährigen Dauer des Getrenntlebens bedarf, aufgrund dessen im Eherecht ein Scheitern der Ehe unwiderleglich vermutet wird (§ 1566 Abs. 2 BGB). Auch diese Voraussetzung für einen Ausschluß des Anspruchs auf Witwenversorgung erfüllt die Klägerin. Sie hatte zum Zeitpunkt des Ablebens ihres Ehemannes bereits acht Jahre von ihm getrennt gelebt.

II. Die Getrenntlebendklausel in Nr. 8.1.3 der Rentenordnung ist rechtswirksam.

1. Die Bestimmung ist mit dem nach Art. 6 Abs. 1 GG verfassungsmäßig gebotenen Schutz von Ehe und Familie vereinbar, der über §§ 315, 134 BGB auch bei der Aufstellung von Ruhegeldordnungen zu beachten ist.



a) Ein Verstoß liegt nicht darin, daß Nr. 8.1.3 der Rentenordnung den Ausschluß des Anspruchs auf Witwenrente an eine bestimmte Gestaltung der fortbestehenden Ehe knüpft. Art. 6 Abs. 1 GG schützt zwar die Freiheit der Eheleute, ihre eheliche Gemeinschaft nach ihren Vorstellungen zu gestalten. Dabei geht die verfassungsmäßige Ordnung aber von dem überkommenen Bild der Ehe aus, das durch eine vom Willen zur ehelichen Lebensgemeinschaft getragene häusliche Gemeinschaft geprägt ist. Es kann dahinstehen, ob der verfassungsrechtliche Schutz auch für eine lediglich äußerlich fortbestehende Bindung besteht, wenn ihr der Wille fehlt, die eheliche Gemeinschaft wiederherzustellen. Jedenfalls verlangt der Schutz von Ehe und Familie nicht, eine Ehe, in der die Partner die eheliche Gemeinschaft auf Dauer aufgegeben haben, ebenso zu behandeln, wie eine dem überkommenen Bild der Ehe entsprechende Lebensgemeinschaft (BAG Urteil vom 6. September 1979 - 3 AZR 358/78 - AP Nr. 183 zu § 242 BGB Ruhegehalt, mit zustimmender Anmerkung von Beitzke; bestätigt durch BVerfG Beschluß vom 29. Februar 1980 - 1 BvR 1231/79 - AP Nr. 183 a zu § 242 BGB Ruhegehalt). Die Rechtsordnung reagiert deshalb auch mit dem Entzug von Vergünstigungen und begünstigenden Vorschriften, die der praktizierten ehelichen Lebensgemeinschaft eingeräumt werden, darauf, daß Ehepartner dauernd getrennt leben. Der Beklagte weist hier zu Recht auf den Ausschluß des Ehegattensplittings (§ 26 EStG) sowie auf §§ 1357, 1362 und 1385 BGB hin.

b) Nr. 8.1.3 der Rentenordnung zwingt einen in Trennung lebenden Ehepartner auch nicht, sich scheiden zu lassen, um auf dem



Weg über den Versorgungsausgleich in den Genuß der in der Rentenordnung in Aussicht gestellten Witwenversorgung zu gelangen. Auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt kommt ein Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 GG nicht in Betracht.

Ansprüche und Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nehmen zwar bei einer Scheidung am Versorgungsausgleich teil (§ 1587 Abs. 1, § 1587 a Abs. 2 Nr. 3 BGB). Hierzu zählen aber nach dem eindeutigen Wortlaut des Gesetzes nur die Versorgungsansprüche wegen Alters und Invalidität. Die vom Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes mitumfaßte Hinterbliebenenversorgung geht auch dann nicht in den Versorgungsausgleich ein, wenn sie zusammen mit einer Alters- und Invaliditätsversorgung versprochen wurde (OLG Karlsruhe, Beschluß vom 2. Mai 1991 - 2 UF 207/89 - FamRZ 1991, 1066; BGH Beschluß vom 25. September 1991 - XII ZB 77/90 - FamRZ 1992, 165; Palandt-Diederichsen, BGB, 52. Aufl., § 1587 a Rz 109; MünchKomm-BGB-Rühmann, 3. Aufl., § 1587 a Rz 287; a.A. OLG München, Beschluß vom 27. September 1991 - 4 UF 30/90 - FamRZ 1992, 186). Damit hätte die Klägerin sich den Anspruch auf Witwenversorgung nicht dadurch erhalten können, daß sie sich hätte scheiden lassen. Die Aussicht auf Hinterbliebenenversorgung wäre beim Versorgungsausgleich nicht berücksichtigt worden.

2. Die Getrenntlebendklausel steht auch nicht im Widerspruch zu Art. 3 Abs. 1 GG. Der Ausschluß der Witwenversorgung von getrenntlebenden Ehefrauen beruht auf sachlich vertretbaren Gesichtspunkten. Die betriebliche Altersversorgung hat ihre Wurzel im Arbeitsverhältnis des Betriebsangehörigen. Dem Interesse des



Arbeitnehmers an einer angemessenen Versorgung seiner Familienangehörigen steht das finanzielle Interesse des Arbeitgebers, der eine betriebliche Versorgung ohne Begünstigung der Hinterbliebenen versprechen kann (Senatsurteil vom 11. August 1987 - 3 AZR 6/86 - AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung), an einer Begrenzung der Versorgungslasten gegenüber. In derartigen Fällen kann die Grenzziehung so erfolgen, daß eine seit mehreren Jahren von ihrem Ehemann getrenntlebende Frau von der Witwenversorgung ausgeschlossen wird. Ein solcher Tatbestand spricht für eine ganz wesentliche Lockerung der ehelichen Lebensgemeinschaft. Der Ausschluß der Witwenversorgung ist dann in gleicher Weise sachgerecht, wie der Ausschluß der Versorgung ferner stehender Familienangehöriger (BVerfG, aaO).

3. Die Getrenntlebendklausel steht nicht im Widerspruch zu betriebsrentenrechtlichen Grundwertungen.

In seinem Urteil vom 6. September 1979 (aaO, zu 1 a und 2 b der Gründe) hat der Senat darauf hingewiesen, Zweck einer Getrenntlebendklausel sei es, Ansprüche auf Witwenrente in den Fällen auszuschließen, in denen nur eine reine Versorgungsehe geführt worden sei und das Eheband nur der Form nach aus wirtschaftlichen Gründen noch bestanden habe. Nur in dem entsprechend eingeschränkten Umfang habe der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neben der in erster Linie versprochenen Altersversorgung die Zahlung einer Witwenrente in Aussicht gestellt. Nur darauf hätten sich der Arbeitnehmer und seine Ehefrau einstellen können. Eine gesicherte Erwartung auf eine Gegenleistung in Form der Witwenrente sei hierdurch nicht begründet worden.



Hieran ist im Ergebnis festzuhalten. Ausgangspunkt für die Rechtfertigung einer Getrenntlebendklausel ist die Überlegung, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Versorgung zusagt, um ihn mit dem zusätzlichen Entgelt Altersversorgung stärker an den eigenen Betrieb zu binden. Er verfolgt gegenüber der Ehefrau des Arbeitnehmers kein eigenes Fürsorgeziel. Er verspricht vielmehr seinem Arbeitnehmer, er werde nicht nur ihn im Alter und bei Invalidität versorgen, sondern darüber hinaus auch für seine Ehefrau sorgen, falls der Arbeitnehmer hierzu selbst nicht mehr in der Lage ist. Der Arbeitgeber kann davon ausgehen, daß das zusätzliche Versprechen einer Witwenversorgung für einen Arbeitnehmer, dem typischerweise an der Versorgung seiner Witwe gelegen ist, einen weiteren geldwerten Vorteil darstellt, um dessen willen Betriebstreue erbracht wird. Hiervon ausgehend ist es nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber seine Leistungspflicht von vorneherein auf die Fälle begrenzt, in denen er regelmäßig von einem Versorgungsinteresse seines Arbeitnehmers ausgehen kann. Ist die Ehe im Zeitpunkt des Nachversorgungsfalles aber gescheitert, besteht beim Arbeitnehmer kein Versorgungsinteresse mehr. Darauf, daß der Arbeitnehmer zuvor über längere Jahre hinweg während funktionierender Ehe darauf vertraut hat, seine mit ihm zusammenlebende Frau werde als Gegenleistung für seine Betriebstreue ggfls. eine Witwenversorgung erhalten, kommt es nicht mehr an.

4. Die Getrenntlebendklausel ist auch nicht deshalb rechtsunwirksam, weil sie nicht mit einer Härteklausel verbunden ist.



a) Die Versorgungsordnung brauchte keine ausdrückliche Härteklausel zu enthalten.

In seinem Urteil vom 6. September 1979 (aaO) hatte der Senat eine Getrenntlebendklausel zu würdigen, die mit einer Härteregelung verbunden war. In diesem Urteil hat er ausgeführt, solche Klauseln widersprächen jedenfalls dann im allgemeinen nicht der Billigkeit, wenn für Härtefälle eine Ausnahmeregelung vorgesehen sei. Aus dieser Entscheidung kann indes nicht der Schluß gezogen werden, Wirksamkeitsvoraussetzung einer Getrenntlebendklausel sei deren Verbindung mit einer Härteregelung.

Im Zusammenhang mit der Ablösung von Ruhegeldordnungen und Leistungsrichtlinien hat der Senat mehrfach die Anwendung von Härteregelungen verlangt, um bei extremen Fallkonstellationen unbillige Einzelfallergebnisse zu vermeiden. Dabei hat der Senat weiter darauf hingewiesen, daß eine solche Härteregelung auch dann greifen muß, wenn die Versorgungszusage selbst eine entsprechende Härteklausel nicht ausdrücklich vorsieht (vgl. BAGE 67, 385, 397/398 = AP Nr. 15 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu III 3 der Gründe; BAGE 36, 327, 337 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu II 2 der Gründe).

Diese Rechtsprechung, von der abzuweichen kein Anlaß besteht, macht deutlich, daß das Fehlen einer schriftlichen Härteklausel nicht zur Unwirksamkeit der Grundregelung führt. Eine Härteregelung ist stets stillschweigend mitzulesen. Sie ist



nichts anderes als eine Ausprägung der vom Senat in ständiger Rechtsprechung vorgenommenen konkreten Billigkeitskontrolle. Sie greift vom Maßstab des § 315 BGB ausgehend in den Fällen korrigierend ein, in denen die betreffende Regelung zwar einer abstrakten Billigkeitskontrolle standhält, ein einzelner Arbeitnehmer aber unter den besonderen Umständen des Einzelfalles durch die Regelung besonders hart und unverhältnismäßig und deshalb im Zweifel auch planwidrig getroffen wird. Dabei dürfen allerdings nicht die rechtlich zulässigen Versorgungsgrundsätze nachträglich mit Hilfe von Härteregelungen korrigiert werden (vgl. Senatsurteil vom 6. September 1979, aaO, zu 3 der Gründe; Höfer/Reiners/Wüst, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, ART Rz 498 f., 666; Dieterich/Rühle, Das Arbeitsrecht der betrieblichen Direktzusagen, in H-BetrAV, S. 31).

b) Die Klägerin hat keine Gesichtspunkte vorgetragen, welche die Anwendung der rechtswirksamen Getrenntlebensklausel in ihrem Fall als unzumutbare Härte erscheinen lassen könnten.

Es kommt nicht darauf an, aus welchen Gründen es zur Trennung der Eheleute und zum Scheitern der Ehe gekommen ist. Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 6. September 1979 (aaO, zu 2 b der Gründe) darauf hingewiesen, daß seit 1976 nicht einmal mehr im Scheidungsprozeß zwischen den Eheleuten geklärt werden muß, warum eine Ehe gescheitert ist. Der Gesetzesänderung lag auch die Vorstellung zugrunde, daß eine solche Feststellung in der Mehrzahl der Fälle von Gerichten nicht getroffen werden kann. Diese Wertung ist verstärkt angebracht gegenüber der Vorstellung, die Gründe für das Scheitern einer Ehe könnten im Verhältnis zwi-



schen einem Arbeitgeber und der Witwe des früheren Arbeitnehmers, also ohne Beteiligung des anderen Ehegatten, geklärt werden. Darüber hinaus geht es bei der Witwenversorgung auch nicht darum, daß der Arbeitgeber der Ehefrau seines Arbeitnehmers eine Leistung in Aussicht stellt, sondern um eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer. Es wäre sachlich nicht zu rechtfertigen, würde der Arbeitgeber die Leistungen gegenüber seinem Arbeitnehmer davon abhängig machen, wie dieser sich im Verhältnis zu seiner Ehefrau verhalten hat.

Auch der Verzicht der Klägerin darauf, ein Scheidungsverfahren durchzuführen, rechtfertigt die Annahme eines Härtefalles nicht. Die Klägerin hat durch ihr auf den Gesundheitszustand ihres Ehemannes Rücksicht nehmendes Verhalten nicht auf eine Rechtsposition verzichtet, deren Durchsetzung ihr eine Witwenversorgung gesichert hätte. Es steht nicht einmal fest, ob sie mit dem Verzicht auf einen Versorgungsausgleich überhaupt darauf verzichtet hat, an der betrieblichen Altersversorgung ihres Ehemannes teilzunehmen. Dies hätte vorausgesetzt, daß die Klägerin aufgrund ihrer eigenen Tätigkeit keinen dem Versorgungsanspruch ihres Ehemannes entsprechenden eigenen Versorgungsanspruch erdient hatte. Dazu trägt die Klägerin nichts vor. Darüber hinaus könnte ein solcher Verzicht nicht dazu führen, die Leistungspflicht des früheren Arbeitgebers oder des an dessen Stelle getretenen Pensions-Sicherungs-Vereins über den Umfang der ursprünglichen Zusage hinaus zu erweitern. Es ist nicht recht verständlich, wenn die Klägerin demgegenüber geltend macht, der Arbeitgeber werde durch die Anwendung einer Härteregelung nicht zusätzlich belastet, weil er grundsätzlich Witwenversorgung leisten



wolle. Der Arbeitgeber des Herrn B hat nur versprochen, an solche Witwen eine zusätzliche Versorgung zu zahlen, die zum Zeitpunkt des Ablebens des früheren Arbeitnehmers nicht von diesem getrennt gelebt haben. Bezieht man eine getrenntlebende Ehefrau in den Kreis der zu Versorgenden ein, wächst der Umfang der Versorgungsverpflichtungen.

Es stellt schließlich auch keine unzumutbare Härte für die Klägerin dar, daß sie keine Witwenversorgung erhält, obwohl sie fast während der gesamten Beschäftigungszeit ihres Ehemannes, in der dieser seine Altersversorgung erdient hat, mit ihm zusammengelebt hat. Auf diesen Gesichtspunkt könnte man nur abstellen, wenn man die Witwenversorgung als eine Arbeitgeberleistung gegenüber der Witwe ansähe. Dies ist aber nicht gerechtfertigt. Begünstigter der Versorgungszusage ist der Arbeitnehmer. Ihm wird zugesagt, daß auch seine Ehefrau versorgt werde, wenn er dazu nicht mehr in der Lage sei, und zwar nur dann, wenn die Ehe zum Zeitpunkt dieses Nachversorgungsfalles tatsächlich noch besteht und der Arbeitnehmer deshalb auch ein Versorgungsinteresse hat.

Nur in Ausnahmefällen kann etwas anderes gelten. Hieran wird man beispielsweise denken können, wenn der Arbeitnehmer während einer langen Zeit der ehelichen Lebensgemeinschaft im Hinblick auf die Versorgungszusage darauf verzichtet hat, seine Ehefrau anderweitig zu versorgen, und die Ehefrau sich aufgrund dieses Verhaltens ihres Ehemannes sich nunmehr als Witwe in einer exi-

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



stentiellen Notlage befindet. Zur Ausfüllung eines solchen außergewöhnlichen Härtefalles hat die Klägerin nichts vorgetragen.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Kaiser

H. Frehse





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)