

Aktenzeichen: 3 AZR 358/78

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 6. September 1979

Für das Nachschlagewerk : Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 1566, 1567;
GG Art. 6 Abs. 1

Leitsätze:

1. Eine Versorgungszusage, nach der die Zahlung einer Witwenrente von der Voraussetzung abhängt, daß die Ehepartner vor dem Tode des Arbeitnehmers nicht dauernd getrennt gelebt haben (Getrenntlebensklausel), ist mit Art. 6 Abs. 1 GG vereinbar.
2. Getrenntlebensklauseln widersprechen im allgemeinen auch nicht der Billigkeit. Das gilt jedenfalls dann, wenn für Härtefälle eine Ausnahmeregelung vorgesehen wird.



3 AZR 358/78

11 Sa 52/77 Niedersachsen

Verkündet am
6. September 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. September 1979 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Pape und Gnade für Recht erkannt:

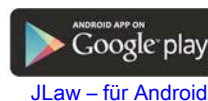
1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Dezember 1977 - 11 Sa 52/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist die Witwe des am 20. Mai 1909 geborenen und am 7. Februar 1976 verstorbenen Diplom-Ingenieurs K G . Herr G war vom 1. August 1953 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand am 31. Mai 1974 bei der Beklagten als Leiter der Entwicklungsabteilung beschäftigt. Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern Versorgungsleistungen nach einer Ruhegeldordnung vom 13. Dezember 1956. Während in der Regel ein Grundbetrag von 50,-- DM und ein Steigerungsbetrag von 2,-- DM für jedes Dienstjahr ausgezahlt wird, beträgt der Steigerungsbetrag bei leitenden Angestellten 1 % des Durchschnittsgehalts der letzten zwölf Monate. Die Witwenversorgung ist in § 10 der Ruhegeldordnung wie folgt geregelt:

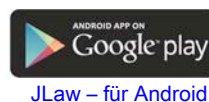
- "1. Die Ehefrau des Betriebsangehörigen erhält, wenn die Ehe bis zum Tode des Mannes bestanden hat, und sie mit ihm in häuslicher Gemeinschaft gelebt hat, Witwenrente.
2. Die Witwenrente beträgt 60 v. H. desjenigen Ruhegeldes, auf das der Betriebsangehörige bei seinem Ableben Anspruch oder Anwartschaft hatte.
3. Die Witwenrente erlischt mit Ablauf des Monats, in dem die Wiederverheiratung erfolgt.
4. Ein Anspruch auf Witwenrente besteht nicht:
 - a) wenn die Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalles eingegangen worden ist,
 - b) wenn aus den gesamten Umständen zu entnehmen ist, daß die Ehe nur zu dem Zweck geschlossen wurde, der Witwe die Rente zu verschaffen.
5. In begründeten Härtefällen kann die Geschäftsleitung eine abweichende Bestimmung zugunsten der Angehörigen treffen."

Herr G wohnte seit etwa 1956 getrennt von seiner Ehefrau in Norddeutschland in der Nähe des Sitzes der Beklagten. Die Klägerin blieb in Düsseldorf, wo sie berufstätig war, und zwar seit März 1965 als Buchhalterin eines Bauunternehmens. Ob

- 3 -



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



- 3 -

dadurch die häusliche Gemeinschaft getrennt wurde, ist streitig. Nach seinem Eintritt in den Ruhestand am 31. Mai 1974 blieb Herr G bis zu seinem Tode in Peine und bezog von der Beklagten ein monatliches Ruhegeld in Höhe von 789,25 DM. Dieser Betrag wurde nach dem Tode von Herrn G an die Klägerin drei Monate lang weitergezahlt.

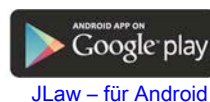
Die Klägerin hat geltend gemacht, sie habe seit 1. Mai 1976 Anspruch auf eine Witwenrente in Höhe von 60 % des Ruhegeldes ihres verstorbenen Ehemannes; das sind 473,55 DM monatlich. Diesem Anspruch könne die Beklagte nicht die Getrenntlebensklausel in § 10 Nr. 1 der Ruhegeldordnung entgegenhalten. Eine solche Klausel verstoße gegen Art. 6 Abs. 1 GG, weil sie in die freie Gestaltung des Ehelebens eingreife. Sie widerspreche auch dem Vergütungscharakter der betrieblichen Altersversorgung und sei unbillig, weil sie auf die Gründe, die Dauer und die Begleitumstände des Getrenntlebens keine Rücksicht nehme. Vor allem aber sei im vorliegenden Fall nur eine Lockerung aber keine Trennung der häuslichen Gemeinschaft anzunehmen. Herr G habe seinen ersten Wohnsitz in Düsseldorf beibehalten und mit der Klägerin soweit als möglich die Ferien und Feiertage verbracht. Die Trennung sei erforderlich gewesen, weil beide Partner nach dem Kriege berufstätig sein mußten, um für ihr Alter vorzusorgen. Seit 1961 seien sie beim Finanzamt Peine gemeinsam veranlagt worden. Herr G habe auch sämtliche Rechnungen der Stadtwerke Düsseldorf AG und die Rundfunkgebühren bezahlt. Daß Herr G auch für das Alter der Klägerin vorsorgen wollte, ergebe sich aus der Tatsache, daß er in den Jahren 1967, 1969 und 1970 drei Lebensversicherungen abgeschlossen habe, bei denen die Klägerin im Falle des vorzeitigen Todes bezugsberechtigt gewesen wäre. Nach seiner Pensionierung habe Herr G zu seiner Ehefrau nach Düsseldorf zurückziehen wollen, jedoch vor seinem Tode kein geeignetes Haus finden können. Bei dieser Sachlage verstoße die Beklagte gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie der Klägerin nicht Witwenrente nach den gleichen Grundsätzen auszahle wie den Witwen ihrer übrigen leitenden Angestellten.

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

- 4 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

- a) an die Klägerin 8.997,45 DM nebst 4 %
Zinsen auf je 473,55 DM seit dem 2. Mai,
2. Juni, 2. Juli, 2. August, 2. September,
2. Oktober, 2. November und 2. Dezember 1976,
2. Januar, 2. Februar, 2. März, 2. April,
2. Mai, 2. Juni, 2. Juli, 2. August, 2. Sep-
tember, 2. Oktober, 2. November und 2. Dezem-
ber 1977 zu zahlen,
- b) an die Klägerin ab dem 1. Januar 1978
monatlich 473,55 DM, fällig jeweils am
Monatsersten, zu zahlen.

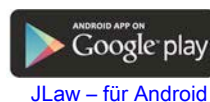
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und sich darauf berufen, daß die Klägerin mit ihrem verstorbenen Ehemann vor dessen Tode über 20 Jahre lang nicht mehr in häuslicher Gemeinschaft gelebt habe und deshalb nach § 10 Nr. 1 der Ruhegeldordnung keine Witwenrente beanspruchen könne. Nach dem Tode des gemeinsamen Kindes habe die Ehe der Klägerin nur noch formal bestanden. Herr G habe seine Freizeit und seinen Urlaub mit anderen Frauen verbracht und Freunden gegenüber geäußert, seine Frau wünsche ein Zusammenleben nicht. Die Klägerin habe sich nicht einmal dann um den Verstorbenen gekümmert, als dieser im Ruhestand lebte und wegen eines schweren Magenleidens pflegebedürftig gewesen sei. Im übrigen habe die Klägerin ihren Anspruch auch falsch berechnet. Aus der Ruhegeldordnung ergebe sich nur eine Witwenrente in Höhe von 54,-- DM. Die weitergehenden Steigerungsbeträge beruhten auf einer Sonderzusage für leitende Angestellte, die bei der Berechnung der Witwenrente außer Betracht bleiben müsse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landes-arbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Versorgungsanspruch weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Witwenversorgung. Sie erfüllt nicht die Voraussetzungen, von denen nach der Versorgungszusage Hinterbliebenenbezüge abhängig sind.

1.a) Nach § 10 Nr. 1 der Ruhegeldordnung vom 13. Dezember 1956 soll Witwenrente nur dann gezahlt werden, wenn beim Tode des Arbeitnehmers die Ehe noch bestand und die Witwe mit dem verstorbenen Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebte. Solche "Getrenntlebensklauseln" sind in der Praxis nicht unüblich und mit den sog. "Spätehenklauseln" eng verwandt. Ihr Zweck besteht darin, Ansprüche auf Witwenrente auszuschließen, wenn nur eine reine Versorgungsehe geführt wurde. Der Arbeitgeber will keine Versorgungsleistungen erbringen, wo das Eheband nur der Form nach aus wirtschaftlichen Gründen besteht. Das kann von Anfang an der Zweck der Heirat gewesen sein, so daß nie eine normale Ehe geführt worden ist; ebenso ist aber auch denkbar, daß eine ursprünglich intakte Ehe im Laufe der Zeit zur reinen Versorgungsehe absinkt.

Ein Arbeitgeber kann und darf nicht in die eherechtlichen Beziehungen seiner Arbeitnehmer eindringen. Deshalb orientieren sich Getrenntlebensklauseln allein am äußeren Erscheinungsbild einer Ehe. Wenn die Ehepartner die häusliche Gemeinschaft aufgegeben haben und auf Dauer getrennt leben, so wird nach gewisser Zeit vermutet, daß sie in Wahrheit keine Ehe mehr führen wollen. Diese Anknüpfung an das Tatbestandsmerkmal der häuslichen Gemeinschaft ist keine Besonderheit der betrieblichen Altersversorgung, sondern im geltenden Familienrecht tief verankert (vgl. Wolf in Münchener Kommentar, § 1567 Anm. 1 ff. mit zahlreichen Nachweisen). Seit dem ersten Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts vom 14. Juni 1976 (BGBI. I, 1421) wird sogar unwiderlegbar vermutet, daß eine Ehe gescheitert ist, wenn zwischen den Ehegatten seit drei Jahren keine häusliche Gemeinschaft besteht und ein Ehegatte sie erkennbar nicht herstellen will, weil er die eheliche Lebensgemeinschaft ablehnt (§§ 1566 Abs. 2, 1567 Abs. 1 Satz 1 BGB). Auch andere Rechtsgebiete, z.B. das Steuerrecht (§ 26 EStG) stützen sich auf diese Vermutung.



b) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Klägerin von ihrem Ehemann über 20 Jahre getrennt gelebt habe, und zwar schon zu der Zeit, als die Versorgungszusage erteilt wurde. Nach ihrem eigenen Vortrag habe sie ihre Freizeit nur in den letzten sechs Jahren und nur in geringem Umfang mit ihrem Ehemann verbracht, das Zusammensein sei aber nicht auf Dauer gerichtet gewesen und habe auch nicht auf die aus einer Gemeinschaft folgende Verbundenheit schließen lassen.

Diese Würdigung des Klagevortrags ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß gelegentliche Besuche noch keine häusliche Gemeinschaft begründen und auch nicht auf den Willen schließen lassen, diese herzustellen. Nach so langer Trennung ist anzunehmen, daß die eheliche Lebensgemeinschaft abgelehnt wird. Die beiderseitige Berufstätigkeit der Ehegatten spricht nicht für das Gegenteil. Der Beruf der Klägerin ist nicht ausgesprochen ortsgebunden, und für ihren Ehemann ist spätestens beim Eintritt in den Ruhestand jeder berufliche Grund für eine Trennung weggefallen. Die Klägerin behauptet zwar, Herr G habe nach Düsseldorf ziehen wollen, Tatsache ist jedoch, daß er das in der ihm verbliebenen Lebenszeit von fast zwei Jahren nicht getan hat. Es ist nicht einleuchtend, daß eine geeignete Wohnung nicht zu finden war. Daß die nachgewiesenen Objekte nicht den Zuspruch der Eheleute fanden, mag zutreffen.

Die Revision erhebt nur eine Verfahrensrüge: Für die Zeit vor 1970 hätte die Klägerin Näheres vorgetragen, wenn sie darauf hingewiesen worden wäre, daß ihr Vortrag als unschlüssig angesehen werden würde. Diese Rüge kann aber schon deshalb nicht zum Erfolg führen, weil die Revision nicht angibt, was sie bei einem sachdienlichen Hinweis des Landesarbeitsgerichts ergänzend vorgetragen hätte. Außerdem war ein Hinweis auch gar nicht erforderlich, weil die Klägerin nicht annehmen konnte, die Zeit vor 1970 sei rechtlich unerheblich. Im übrigen fehlt selbst für die Zeit nach 1970 ein schlüssiger Vortrag, wie vorstehend ausgeführt wurde.

2. Die Klägerin meint, aus Rechtsgründen könne es gar nicht darauf ankommen, ob sie mit ihrem Ehemann in häuslicher Gemeinschaft gelebt habe oder nicht. § 10 Nr. 1 der Ruhegeldordnung sei unwirksam, soweit der Anspruch auf Witwenrente von diesem Umstand abhängig gemacht werde. Getrenntlebensklauseln verstießen gegen den verfassungsrechtlichen Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG) sowie arbeitsrechtliche Grundsätze. Das trifft jedoch nicht zu.

a) Der Klägerin ist zuzugeben, daß betriebliche Versorgungsordnungen nicht gegen die Wertentscheidungen des Grundgesetzes verstoßen dürfen und auch den verfassungsrechtlichen Schutz von Ehe und Familie beachten müssen (BAG 24, 370 [374] = AP Nr. 158 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 3 der Gründe], Urteil vom 9. November 1978 - 3 AZR 784/77 - [demnächst] AP Nr. 179 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 1 der Gründe]). Der Klägerin ist auch darin zu folgen, daß Art. 6 Abs. 1 GG nicht nur den ungehinderten Eheschluß, sondern auch die freie Ausgestaltung des Ehelebens schützt. Aber das Grundgesetz geht dabei von dem Bild der Ehe aus, das dem deutschen Familienrecht zugrunde liegt. Dieses stellt entscheidend auf die häusliche Gemeinschaft ab (als Beispiel für viele: §§ 1566, 1567 BGB). Deshalb ergibt sich aus dem verfassungsrechtlichen Schutz der Ehe nicht, daß die dauernde Aufgabe der häuslichen Gemeinschaft völlig unbeachtet bleiben müßte.

Der Klägerin ist ferner zuzugeben, daß die weite Fassung der umstrittenen Getrenntlebensklausel Bedenken wecken kann. Der Wortlaut läßt nicht auf den ersten Blick erkennen, daß nur eine dauernde Abkehr von der ehelichen Lebensgemeinschaft zum Wegfall der Witwenversorgung führen soll. Insbesondere fehlt jede Fristenregelung, die ausschliesse, daß sich der Arbeitgeber schon auf eine relativ kurze Trennung der Ehegatten beruft. Aber diese Unschärfe läßt sich im Wege der Auslegung beseitigen. Das muß der Senat im vorliegenden Fall nicht vertiefen, weil die Klägerin mehr als 20 Jahre von ihrem Ehemann getrennt gelebt hat und die entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eindeutig sind.



b) Auch allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze führen nicht zur Unwirksamkeit der umstrittenen Klausel in § 10 Nr. 1 der Ruhegeldordnung. Insbesondere besteht kein Widerspruch zum Vergütungscharakter betrieblicher Versorgungsleistungen. Die Beklagte hat als Gegenleistung für die Betriebstreue von Herrn G in erster Linie ein Altersruhegeld versprochen. Witwenrente wollte sie von vornherein nur unter engen Voraussetzungen zahlen. Darauf konnten und mußten sich die Klägerin und ihr Ehemann einstellen. Eine Gegenleistung in der Form von Witwenrente durften sie nicht erwarten.

Das ist auch nicht unbillig. Für ihre gegenteilige Auffassung beruft sich die Klägerin auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. März 1976 (DB 1976, 1068) und Schaub (Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., § 81 VI 2, S. 359). Danach sollen Getrenntlebensklauseln einer Billigkeitskontrolle nicht standhalten, weil sie nur an den objektiven Tatbestand anknüpfen, ohne die denkbaren Ursachen des Getrenntlebens zu beachten. Insbesondere müsse berücksichtigt werden, ob die Witwe ein Schuldvorwurf trifft. Dieser Ansicht kann der Senat nicht folgen.

Für den Arbeitgeber ist es unmöglich, zu erkennen und zu beurteilen, warum die Ehe eines Arbeitnehmers gescheitert ist. Diese Frage wird seit dem ersten Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts vom 14. Juni 1976 (BGBl. I, 1421) nicht einmal im Scheidungsprozeß geklärt, so daß für den Arbeitgeber jeder Anhaltspunkt fehlt. Es wäre sogar sachwidrig, wenn der Arbeitgeber arbeitsvertragliche Leistungen vom Verhalten des Arbeitnehmers im familiären Bereich abhängig machen wollte. Insoweit fehlt jeder innere Zusammenhang mit den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Zu rein familienpolitischen Zielen darf eine Versorgungszusage nicht mißbraucht werden.

3. Unbillige Ergebnisse werden zudem dadurch ausgeschlossen, daß § 10 Nr. 5 der Ruhegeldordnung eine Härteregelung vorsieht.



Danach kann die Beklagte von den Grundsätzen ihrer Ruhegeldordnung in begründeten Härtefällen abweichen. Die Anwendung solcher Härteklauseln steht nach der Rechtsprechung des Senats nicht im völlig freien Belieben des Arbeitgebers, sondern unterliegt ihrerseits der Billigkeitskontrolle (Urteil vom 9. November 1978 - 3 AZR 784/77 - [demnächst] AP Nr. 179 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter III 1 der Gründe]). Dies bedeutet allerdings nicht, daß rechtlich zulässige Versorgungsgrundsätze nachträglich mit Hilfe von Härteklauseln korrigiert werden könnten.

Im vorliegenden Fall hat die Klägerin zu ihrer besonderen Lage geltend gemacht: Die langjährige Trennung von ihrem Ehemann sei dadurch erzwungen worden, daß sie nach dem Krieg wieder berufstätig werden mußte, um sich eine Altersversorgung aufzubauen. Trotz ihrer Berufstätigkeit habe sie sich nur eine geringe Rente verdienen können, die nach dem Stand vom 1. November 1974 711,30 DM betragen hätte.

Dieser Vortrag ergibt keinen Ausnahmetatbestand, der die Anwendung der Härteklausel geböte. Die Beklagte macht mit Recht geltend, daß nach 1945 ungezählte Menschen in der gleichen Lage waren wie die Klägerin und ihr Ehemann, und daß auch die berufliche Situation der Klägerin keine besondere Zwangslage begründete. Dem Klagevortrag ist auch nicht zu entnehmen, daß die wirtschaftliche Situation der Klägerin völlig aus dem Rahmen fiele. Es ist nicht einmal ersichtlich, welche Einkünfte die Klägerin neben ihrer Sozialversicherungsrente erzielen kann.

gez.: Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Schaub

Pape

Gnade

