

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Ja

113

18 Juli 1972

Gesetz BGB § 242 Ruhegehalt, § 305 Billigkeitskontrolle,
GG Art 6 Abs 1, Art 3 Abs. 1, Art 1 und 2

Leitsatz Eine betriebliche Versorgungsordnung, die eine
Witwenrente ausschließt, wenn der Arbeitnehmer
mehr als 25 Jahre älter als seine Ehefrau ist,
verstößt weder gegen Art. 6 Abs 1 noch gegen
Art 3 Abs 1 des Grundgesetzes

Aktenzeichen 3 AZR 472/71
Urteil des BAG vom 18 Juli 1972 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilstenor zugestellt
am 18 Juli 1972

gez Surig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

113

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Juli 1972 durch den senatspräsidenten Professor Dr Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr Hilger und den Bundesrichter Dr Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Roglin und Dr Martin für Recht erkannt

- 1 Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17 September 1971 - 6 Sa 497/71 - 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 -



Tatbestand

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Zahlung eines betrieblichen Witwengeldes

Ihr am 24. Mai 1914 geborener Ehemann W C war von 1934 bis zu seinem Tode am 1. Februar 1969 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Leiter der Abteilung Spedition/Ausland. Im Jahre 1954 hatte ihm die Beklagte, die selbst nicht Mitglied des Bochumer Verbandes ist, eine Versorgungszusage nach Maßgabe der Grundsätze der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes der Bergwerke in Westfalen, im Rheinland und im Saargebiet (LO) rückwirkend auf das Jahr 1934 erteilt. Bei seinem Tode war die Anwartschaft der Gruppe C, zu der er gehörte, zu 100 % erfüllt.

Die Klägerin ist am 20. April 1940 geboren, sie hatte ihren damals 49 Jahre alten Ehemann im August 1963 im Alter von 23 Jahren geheiratet. Nach dem Tode ihres Ehemannes arbeitete die Klägerin zunächst wiederum in ihrem Beruf als Telefonistin, den sie bei der Bundespost erlernt hatte. Wegen einer Venenentzündung gab sie jedoch ihre Tätigkeit auf. Aus der gesetzlichen Rentenversicherung ihres Ehemannes bezieht die Klägerin eine Rente, die nach ihren Angaben in der Berufungsinstanz 306,--DM monatlich betrug.

Die Beklagte verweigert die Zahlung von Witwengeld wegen des großen Altersunterschiedes zwischen der Klägerin und ihrem verstorbenen Ehemann unter Berufung auf § 5 Abs. 9 LO. In der ab 1. August 1959 gültigen Leistungsordnung i. d. F. vom 1. April 1968 lautet diese Vorschrift:

"War der Oberbeamte bei der Eheschließung 60 oder mehr Jahre alt oder mehr als 25 Jahre älter als seine Ehefrau oder war die Ehe nur geschlossen worden, um den Hinterbliebenen die Leistungen zuzuwenden, wird weder Witwen- noch Waisengeld gewährt."

Die Klägerin hält § 5 Abs. 9 LO wegen Verstoßes gegen das Grundgesetz für nichtig. Sie hat sich außerdem auf § 7 Abs. 3 LO berufen, wo es heißt, daß "von der Versagung des Witwen- und Waisengeldes nach § 5 Abs. 9 in Ausnahmefällen ganz oder



- 3 -

teilweise abgesehen werden" kann. Die Entscheidung der Beklagten, das Witwengeld zu versagen, ist nach Ansicht der Klägerin ermessensmißbrauchlich.

Die Klägerin hat mit ihrer Klage Witwenbezüge für die Zeit vom 1. Juni 1969 bis zum 31. März 1971 geltend gemacht, und zwar für die Zeit von Juni bis einschließlich Dezember 1969 monatlich 280,80 DM, für die Zeit vom 1. Januar 1970 an monatlich 334,80 DM. Demgemäß hat sie Zahlung von 6.987,60 DM verlangt.

Die Beklagte verteidigt die Bestimmung des § 5 Abs. 9 IO sowie ihre Entscheidung, der Klägerin keine Witwenbezüge zu gewähren. Sie macht geltend, bei einem Alter von noch nicht 30 Jahren sei es der Klägerin zuzumuten, alsbald ihre früher ausgeübte Berufstätigkeit wieder aufzunehmen. Ihr Ehemann sei vor seiner Eheschließung ausdrücklich darauf hingewiesen worden, daß im Falle seines Todes die Zahlung eines Witwengeldes nicht in Betracht komme.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, § 5 Abs. 9 IO sei als Zolibatsklausel wegen Verstoßes gegen Art. 6 Abs. 1 GG gemäß § 134 BGB nichtig.

Auf die Berufung der Beklagten hin hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Es hat die von der Klägerin angegriffene Klausel unter Hinweis auf die Regelung im Beamtenrecht für verfassungsrechtlich (Art. 3 und 6 GG) unbedenklich angesehen. Einen Ermessensmißbrauch der Beklagten hat es mit Rücksicht auf die kurze Dauer der kinderlos gebliebenen Ehe der Klägerin und deren noch jugendliches Alter verneint.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

1. § 5 Abs. 9 IO ist kraft Bezugnahme in die Versorgungszusage der Beklagten an den Ehemann C aufgenommen. Der

- 4 -



Anspruch der Klagerin hängt deshalb - da sie unstreitig bei der Eheschließung mehr als 25 Jahre jünger als ihr Ehemann war - zunächst davon ab, ob diese Klausel rechtswirksam ist. Das hat das Landesarbeitsgericht mit Recht bejaht.

1 Hierzu ist zunächst klarzustellen, daß die Beklagte nicht etwa einen zunächst bestehenden Anspruch auf Witwengeld später gestrichen hat. Die Beklagte hat vielmehr für die unter § 5 Abs. 9 LO fallenden Tatbestände einen solchen Anspruch niemals eingeräumt.

Das zu tun war sie nicht verpflichtet. Ebenso wie kein Arbeitnehmer ohne weiteres verlangen kann, daß ihm ein Versorgungsanspruch zugestanden wird, kann er auch keine Versorgung für seine Hinterbliebenen fordern, wenn dafür keine vertragliche oder sonstige Rechtsgrundlage gegeben ist.

2 Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Beamtenrecht, das die Klagerin für sich ins Feld führt.

Das Beamtenrecht sieht zwar im allgemeinen bei großem Altersunterschied der Ehegatten nur eine Kürzung der Witwenbezüge vor. Nach § 129 Abs. 1 BBG wird das Witwengeld für den Fall, daß die Witwe mehr als 20 Jahre jünger war als der Verstorbene, für jedes angefangene Jahr des Altersunterschieds über 20 Jahre um 5 % gekürzt, höchstens jedoch um 50 %. Nach fünfjähriger Dauer der Ehe werden für jedes angefangene Jahr dem gekürzten Betrag 5 % des Witwengeldes hinzugesetzt. Entsprechend § 77 BRRG enthält § 138 des Beamtengesetzes für Nordrhein-Westfalen, ebenso wie die meisten anderen Beamtengesetze der Länder, eine entsprechende Bestimmung.

Die Regelungen des Beamtenrechts können aber für Versorgungszusagen privater Arbeitgeber nur insoweit Geltung beanspruchen, wie ihre Anwendung vereinbart worden ist oder wie ihre Anwendbarkeit sich dem Vertragswerk nach Auslegungsgrundsätzen entnehmen läßt. Allenfalls können beamtenrechtliche Grundsätze herangezogen werden, um Lücken in privatrechtlichen Versorgungsversprechen sinn- und zweckgerecht

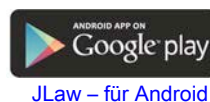
auszufüllen (so z B. im Fall des OGH br Z, Rd A 1951, 72
[zu 2 e der Gründe]).

Beamtenrechtliche Grundsätze gelten aber nicht ohne weiteres auch für privatrechtliche Versorgungszusagen, sie gelten insbesondere dann nicht, wenn die Versorgungsregelung - wie hier - eine ausdrückliche anderweitige Bestimmung enthält. Es kommt hinzu, daß die Klägerin, wie im angefochtenen Urteil bereits gesagt ist, ihre Witwenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält, so daß nur die betriebliche Zusatzversorgung entfällt, während die Beamtenwitwe, sieht man von Ausnahmefällen ab, allein auf die Beamtenbezüge angewiesen ist.

II Entgegen der Meinung der Revision verstößt die Regelung in § 5 Abs. 9 LO auch nicht gegen das Grundgesetz

1 Der Senat ist davon ausgegangen, daß den Grundrechten für die Bestimmungen der Leistungsordnung unmittelbare Geltung zukommt. Die von der Beklagten in Bezug genommene Leistungsordnung ist eine generelle Ruhegeldordnung auf einzelvertraglicher Grundlage. Ebenso wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen als normative Regelungen an die Grundrechte gebunden sind, sind diese auch bei der Festlegung gesamt einheitlicher allgemeiner Arbeitsbedingungen zu beachten (so bezogen auf Art. 3 Abs. 1 GG: BAG 14, 61 [63] = AP Nr. 77 zu Art. 3 GG [zu 1 der Gründe] mit zustimmender Anm. von Mayer-Maly [mit zahlreichen weiteren Nachweisen]). Daß die Beklagte dem Bochumer Verband nicht als Mitglied angehört, ist unerheblich. Die Leistungsordnung gilt auch für die Verbandsmitglieder nicht kraft Normenwirkung, sondern kraft einzelvertraglicher Verweisung.

2 Der Senat ist weiter der Revision darin gefolgt, daß die Witwenversorgung die Rechtsstellung des Mannes unmittelbar berührt. Man darf deshalb der Klägerin nicht entgegenhalten, falls sie durch die Versorgungsregelung benachteiligt sei, werde dadurch die Rechtsstellung ihres Mannes als Arbeitnehmer und Versprechensempfänger nicht



geschnitten Die Versorgung der Ehefrau oder der Kinder ist ein berechtigtes Anliegen auch des Mannes.

3. Dennoch hat das Landesarbeitsgericht einen Verstoß gegen Art. 6 Abs 1 GG mit Recht verneint

Der in dieser Verfassungsnorm vorgeschriebene Schutz von Ehe und Familie umfaßt zweierlei Art. 6 Abs. 1 GG umschließt für den Staat positiv die Aufgabe, Ehe und Familie vor Beeinträchtigung durch andere Kräfte zu bewahren und durch geeignete Maßnahmen zu fördern, zugleich enthält er das Verbot für den Staat selbst, die Ehe zu schädigen oder sonst zu beeinträchtigen (BVerfGE 24, 104 [109] = AP Nr 15 zu Art. 6 Abs 1 GG Ehe und Familie [B1 2 R]) Bezogen auf den Tatbestand dieses Rechtsstreits heißt das, daß eine Bestimmung der Leistungsordnung dann keine Anerkennung verdient, wenn sie eine Schädigung oder Beeinträchtigung der Ehe mit sich bringt. Dazu gehört auch, daß dem Arbeitnehmer die Eheschließung durch die Leistungsordnung nicht erschwert werden darf, auch nicht durch einen nur mittelbaren Zwang (BAG 4, 274 [279] = AP Nr 1 zu Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie [zu III der Gründe]).

Eine unzulässige Beeinflussung enthält eine Regelung aber nicht schon dann, wenn die Ehefrau einen von der Eheschließung erhofften materiellen Vorteil nicht erhält Ein unzulässiger Zwang setzt vielmehr im allgemeinen voraus, daß die Beteiligten infolge der Eheschließung einen Nachteil erleiden, den sie sonst nicht gehabt hätten, etwa durch den Verlust von Witwen- oder Waisenbezügen oder durch den Verlust des Arbeitsplatzes infolge einer sog. ~~Zollklausel~~ Klausel

Im Fall der Klägerin ist durch die Eheschließung kein Versorgungsanspruch entfallen, sondern sie hat diesen Versorgungsanspruch niemals gehabt.

4 Aus den gleichen Gründen verstößt die Regelung des § 5 Abs. 9 LO auch nicht, wie die Revision meint, gegen

Art. 1 und 2 GG. Insoweit trägt die Klägerin nur die gleichen Bedenken vor, mit denen sie einen Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 GG begründen will. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern das Recht des Ehemannes der Klägerin zur Eheschließung als Ausdruck seines Rechts auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit und der Würde des Menschen dadurch verletzt worden sein soll, daß die Beklagte nicht bereit war, ihm einen Anspruch auf Witwenversorgung einzuräumen.

5. Die Klägerin meint weiter, eine betriebliche Ruhegeldordnung dürfe einen größeren Altersunterschied zwischen den Ehegatten nicht zum Anlaß nehmen, um das Witwengeld auszuschließen. Darin liege ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG.

Art. 3 Abs. 1 GG wäre nur dann verletzt, wenn ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund für die vorgenommene Differenzierung nicht vorläge und die Regelung deshalb als willkürlich bezeichnet werden mußte. Dieser Grundsatz aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 3 Abs. 1 GG gilt in gleicher Weise für die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes als einer Ruhegeldordnung auf einzelvertraglicher Grundlage (vgl. dazu BVerfGE 27, 364 [371, 372] = AP Nr. 106 zu Art. 3 GG [zu B II 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen, für den Fall eines Tarifvertrages Urteil des Senats vom 8. Oktober 1971 - 3 AZR 84, 71 - [demnachst] AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL [zu III 1 der Gründe]).

Das Landesarbeitsgericht hat aber zutreffend ausgeführt, daß sich für die Ausnahmsregelung in § 5 Abs. 9 LO eine Reihe sachlicher Gründe anführen lassen. Ganz abgesehen von der stärkeren Belastung des Arbeitgebers durch die Versorgung einer noch jungen Frau kann einer Witwe, die ihren Ehemann in jungen Jahren verloren hat, eine Berufstätigkeit viel eher als einer älteren Frau zugemutet werden. Das Landesarbeitsgericht weist auch mit Recht darauf hin, daß eine ur

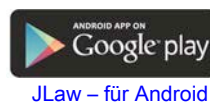


mehr als 25 Jahre jüngere Ehefrau die Lebensarbeit ihres Mannes nur für eine vergleichsweise kurze Zeitspanne mittragen wird. Alle diese Erwägungen verbieten es, § 5 Abs. 9 LO als Willkürregelung für rechtsunwirksam zu erklären (vgl. auch BGHZ 16, 192 [205 f.] dazu, daß die Herabsetzung der Bezüge junger Witwen alter Beamter bis auf 50 % der regelmäßigen Witwenpension nicht gegen den Gleichheitssatz verstößt).

III 1 § 5 Abs. 9 LO ist auch nicht nach den Grundsätzen der insbesondere bei Ruhegeldordnungen gebotenen Billigkeitskontrolle zu beanstanden (dazu BAG 22, 189 [193 ff.] = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu 2 b der Gründe] mit weiteren Nachweisen, AP Nr. 144 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 2 b der Gründe])

Es kann oahinstehen, ob die gerichtliche Billigkeitskontrolle überhaupt dazu führen konnte, einen Anspruch auf Witwenversorgung auch da zuzuerkennen, wo der Versorgung schuldende Arbeitgeber ihn ausgeschlossen hat und wo mithin die Witwe zu keiner Zeit darauf vertrauen durfte, sie werde von dem Arbeitgeber ihres Ehemannes eine Altersversorgung erhalten. Es kann jedenfalls nicht als schlechthin unbillig bezeichnet werden, eine verhältnismäßig junge Witwe auf eine Erwerbstätigkeit zu verweisen, zumal dann, wenn für Härtefälle – wie in § 7 Abs. 3 LO – eine Ausnahme vorgesehen ist.

2 Etwas anderes gilt auch dann nicht, wenn die Beklagte für eine etwaige Witwenversorgung Rückstellungen gebildet haben sollte. Die Rückstellung ist ein bloßer Bilanzposten, ihre Bildung ergibt keinen Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer oder für dessen Hinterbliebene, deren Pensionsanspruch sie decken soll (vgl. das Urteil des Senats vom 16. März 1972 – 3 AZR 191/71 – [demnächst] AP Nr. 9 zu § 61 KO, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen [zu I 1 der Gründe]). Die Höhe der jeweils zulässigen Rückstellung richtet sich entsprechend den steuerrechtlichen



Vorschriften nach einer versicherungsmathematischen Wahrscheinlichkeitsberechnung. Dabei folgt das Steuerrecht dem Arbeitsrecht und nicht umgekehrt (Urteil des erkennenden Senats vom 5. Februar 1971 - 3 AZR 28/70 - AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen [zu I 4 der Gründe]). Die Rückstellung kann im Einzelfall höher oder niedriger sein als der tatsächlich vom Arbeitgeber für die Pensionsverpflichtung aufzubringende Betrag. In Ausnahmefällen kann es auch vorkommen, daß eine Pensionsverpflichtung gar nicht entsteht, obgleich eine Rückstellung gebildet war, weil der Berechtigte vor Eintritt des Versorgungsfalles stirbt, ohne anspruchsberechtigte Hinterbliebene zu hinterlassen. Die steuerliche Gerechtigkeit wird durch das Gesetz der großen Zahl gewahrt, das letzten Endes für den Steuerschuldner vorteilhafte und unvorteilhafte Fälle ausgleicht. Es geht deshalb nicht an, im Wege der Billigkeitserwägungen aus der Tatsache einer Rückstellungsbildung einen Rechtsanspruch der Klägerin abzuleiten.

3 Die Entscheidung der Beklagten, im Fall der Klägerin von der Harteklausel keinen Gebrauch zu machen, ist schließlich nicht rechtsmißbräuchlich. Die Klägerin war beim Tode ihres Ehemannes noch keine 30 Jahre alt, sie hat keine Kinder zu versorgen. Sie hat daher keinen Grund, nach knapp sechsjähriger Ehe ihre Berufstätigkeit nicht wieder aufzunehmen.

Es ist zwar nicht auszuschließen, daß die Klägerin, wie sie meint, durch die Unterbrechung in ihrem beruflichen Weiterkommen zurückgeworfen worden ist. Sie hat indessen nicht vorgetragen, daß sie eine berufliche Weiterbildung begonnen habe oder erstrebe, um etwaige Versäumnisse wieder aufzuholen. Sollte sie etwas derartiges beabsichtigen, rufen möglicherweise Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz für sie in Betracht. Die Beklagte als Arbeitgeberin ihres Ehemannes kann nicht gezwungen werden, einen Nachteil auszugleichen, den die Klägerin durch die Ehe in ihrer beruflichen Entwicklung erlitten haben mag.



IV Nach allem steht der Klagerin kein Anspruch auf
Witwenrente zu, so daß die Revision zurückzuweisen
war

gez Dr Stumpf

Dr Hilger

Bundesrichter
Dr. Thomas ist
wegen Urlaubs
ortsabwesend
und dadurch an
der Unterschrift
verhindert
Dr Stumpf

Roglin

Dr Martin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)