

Für das Nachschlagewerk ! Ja
Für die Fachpresse ! Ja
Für die Amtliche Sammlung ! Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 305 Billigkeitskontrolle,
§§ 133, 157; GG Art. 6 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1,
Art. 1 und 2; ZPO § 191 Nr. 3, §§ 176, 187, 516

Leitsätze:

1. Verweist eine Versorgungszusage ausdrücklich oder stillschweigend auf generelle Versorgungsgrundsätze, so werden diese auch dann zum Inhalt des Arbeitsvertrages, wenn der Arbeitnehmer sie nicht zur Kenntnis nimmt.
2. Es ist rechtlich zulässig, eine Witwenversorgung an die Bedingung zu knüpfen, daß der Arbeitnehmer bei seiner Heirat noch nicht pensioniert oder nicht 25 Jahre älter als seine Ehefrau sein dürfe.
3. Behält sich der Arbeitgeber vor, in Ausnahmefällen von einer solchen Spätehenklausel abzuweichen, so unterliegt seine Entscheidung einer Billigkeitskontrolle. Dabei muß der Ausnahmecharakter dieser Härteregelung respektiert werden. Dem Anspruchsteller obliegt es, besondere Umstände darzulegen, die mit Rücksicht auf die Billigkeit eine Durchbrechung der Regel gebieten.
4. Eine Zustellung gemäß § 191 Nr. 3 ZPO ist unwirksam, wenn die Zustellungsurkunde nicht erkennen läßt, ob an die Partei selbst oder an deren Prozeßvertreter zugestellt werden soll.

Aktenzeichen: 3 AZR 784/77

Urteil des BAG vom 9. November 1978

LAG Düsseldorf



3 AZR 784/77

14 Sa 464/76 Düsseldorf

Verkündet am
9. November 1978

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 9. November 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. April 1977 - 14 Sa 464/76 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Witwenbezüge nach der Leistungsordnung des Essener Verbandes. Ihr am 12. Februar 1975 verstorbener Ehemann J S wurde am 1. Oktober 1891 geboren. Er trat im Oktober 1924 in die Dienste der D

Union und war seit 1926 bei der "V AG" in D , der Rechtsvorgängerin der Beklagten, beschäftigt. Diese meldete ihn am 15. Mai 1929 als pensionsberechtigten Angestellten zum "Essener Verband" an, und zwar in der Gruppe VII mit einem Höchstbetrag von monatlich 275,-- Mark. Das teilte sie Herrn S gleichzeitig mit, wobei sie darauf hinwies, daß die Anmeldung jederzeit geändert und auch widerrufen werden könne. Dem Schreiben war ein vorgedrucktes "Merkblatt" (Ausgabe 1929) beigelegt, das über die Leistungen des Essener Verbandes unterrichtete und die Ruhesgeldberechnung anhand von Beispielen erläuterte. Zur Witwenversorgung heißt es darin:

"Das Witwengeld beträgt 60 v. H., das Kindergeld für jedes Kind 25 v. H., das Waisengeld für jede Vollwaise 50 v. H., das Angehörigengeld höchstens 60 v. H. des Ruhesgeldes.

Die Unterstützungen für die Hinterbliebenen dürfen zusammen das Ruhesgeld des verstorbenen Beamten nicht übersteigen.

Bei Wiederverheiratung erhält die Witwe den zweifachen Jahresbetrag des Witwengeldes als Abfindung. Das Kindergeld - für jedes Kind 25 v. H., zusammen höchstens 75 v. H. des Ruhesgeldes - wird weitergezahlt.

Stirbt ein Unterstützungsempfänger und hinterläßt er eine Witwe oder sonstige Angehörige, so kann die bisherige Unterstützung für das auf den Sterbemonat folgende Vierteljahr weitergezahlt werden."

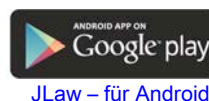
Auch dieses Merkblatt enthält den Hinweis, daß ein Rechtsanspruch auf die Unterstützungen des Verbandes nicht besteht.

Am 30. Juni 1946 wurde Herr S wegen nachkriegsbedingter Exportbeschränkungen vorzeitig in den Ruhestand versetzt.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Er war in der folgenden Zeit nicht mehr berufstätig. Von der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin bezog er ein betriebliches Ruhegeld, das vom Essener Verband zunächst auf monatlich 368,40 DM festgesetzt und dann laufend erhöht wurde. Als der Kläger am 12. Februar 1975 verstarb, betrug sein monatliches Ruhegeld nach Anrechnung seiner Sozialversicherungsrente 1.514,82 DM.

Herr S war zunächst in erster Ehe mit einer im Jahre 1950 verstorbenen Frau verheiratet. Am 26. Juni 1951 heiratete er die 31 Jahre jüngere Klägerin, die Mutter seiner im Jahre 1940 geborenen einzigen Tochter, die inzwischen Lehrerin ist. Mit Schreiben vom 12. Februar 1970 bat er die Beklagte vergeblich, die Witwenversorgung seiner zweiten Ehefrau anzuerkennen. Die Beklagte lehnte dies ab und berief sich auf die Versorgungsgrundsätze des Essener Verbandes.

Zur Zeit der Versorgungszusage im Jahre 1929 galt eine Satzung des Essener Verbandes in der Fassung vom 28. Februar 1927. Diese enthielt in § 6 Abs. 7 folgende "Spätehenklausel"

"Falls der Beamte, als die Ehe geschlossen wurde, 60 Jahre oder mehr alt war, oder falls der Beamte um mehr als 25 Jahre älter war als seine Ehefrau, oder falls sich aus den Umständen ergibt, daß die Ehe nur geschlossen war, um den Hinterbliebenen die Unterstützungen zuzuwenden, kann der Vorstand das Witwengeld und das Kindergeld oder nur das erstere ganz oder teilweise versagen. Das gleiche gilt für Witwen und Waisen aus Ehen, die von Beamten während des Bezuges des Ruhegeldes eingegangen sind."

In der folgenden Zeit wurde die Satzung wiederholt geändert, die Fassung der Spätehenklausel blieb jedoch unberührt. Seit 1937 werden Versorgungsleistungen nicht mehr vom Essener Verband selbst erbracht, dieser wirkt vielmehr nur noch als "Konditionenverband", indem er die Versorgungsleistungen der angeschlossenen Unternehmen vereinheitlicht. Die seit 1. Januar 1937 maßgebende Satzung, die bis zum 19. Februar 1951 galt, regelte die Witwenversorgung bei Spätehen wie folgt:

- 4 -



- 4 -

"§ 8 Absatz 7 (neue Fassung):

Falls der Beamte, als die Ehe geschlossen wurde, 60 Jahre oder mehr alt war, oder falls der Beamte um mehr als 25 Jahre älter war als seine Ehefrau, oder falls sich aus den Umständen ergibt, dass die Ehe geschlossen worden ist, um den Hinterbliebenen die Unterstützung zuzuwenden, wird in der Regel weder Witwen- noch Kindergeld gewährt; der Vorstand kann in besonderen Fällen das Witwengeld und das Kindergeld oder nur das erstere ganz oder teilweise bewilligen. Das gleiche gilt auch für Witwen und Waisen aus Ehen, die von Beamten während des Bezuges des Ruhegeldes eingegangen sind."

Ähnliche Regelungen enthielten auch die Satzungen vom 20. Februar 1951 (§ 8 Abs. 7 in Verbindung mit § 9 Abs. 1) und vom 5. September 1956 (§ 11 Abs. 9). Seit 1959 sind die Satzung und die Leistungsordnung des Essener Verbandes getrennt, ohne daß sich an der Witwenversorgung bei Spätehen Wesentliches geändert hätte. Unter den bereits bisher maßgebenden Voraussetzungen sollten grundsätzlich keine Leistungen erbracht werden, der Vorstand blieb jedoch berechtigt, in "Ausnahmefällen" von diesem Grundsatz ganz oder teilweise abzuweichen.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Spätehenklausel sei für sie nicht maßgebend. Von dieser Ausnahmeregelung hätten weder sie noch ihr verstorbener Ehemann jemals etwas gewußt. Sie hätten sich vielmehr auf den Wortlaut des Merkblattes vom Jahre 1929 verlassen, das eine Witwenversorgung uneingeschränkt zugesichert habe. Dieses Vertrauen sei schutzwürdig und könne auch durch die späteren "Verböserungen" der Leistungsordnung nicht enttäuscht werden. Zum mindesten gebiete es die Billigkeit, daß die Beklagte in ihrem Falle von dem allgemeinen Grundsatz absehe und ausnahmsweise eine Witwenrente zugestehe. Der Verdacht einer Versorgungsehe könne nämlich ausgeschlossen werden, nachdem die Ehe fast 24 Jahre bestanden habe und schon zuvor ein gemeinsames Kind vorhanden gewesen sei. Die Beklagte könne sich auch nicht darauf berufen, daß das Arbeitsverhältnis zur Zeit der Heirat bereits geendet hatte, weil dies gegen den Willen ihres Ehemannes aus betrieblichen Gründen geschehen sei.

- 5 -



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



- 5 -

Hätte sich das berufliche Leben ihres Ehemannes normal entwickeln können, wäre die Heirat noch in dessen aktive Dienstzeit gefallen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

- a) an die Klägerin 4.544,46 DM zu zahlen,
- b) ab 1. Juni 1975 an jedem Monat im voraus eine monatliche Witwenrente in Höhe von 60 v. H. der jeweiligen Pension ihres Ehemannes zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Klägerin erfülle nicht die vertraglichen Voraussetzungen einer Witwenversorgung. Diese richte sich nicht nach einem Merkblatt; allein maßgebend sei vielmehr die jeweils geltende Satzung oder Leistungsordnung des Essener Verbandes. Danach seien Witwenrenten von jeher ausgeschlossen gewesen, wenn der Altersunterschied der Ehegatten mehr als 25 Jahre betrug oder die Ehe erst im Ruhestand geschlossen wurde oder der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr zu dieser Zeit bereits beendet hatte. Im Falle der Klägerin seien sogar gleichzeitig zwei Ausnahmevoraussetzungen erfüllt (Altersabstand und Eheschluß im Ruhestand). Auch die dritte Voraussetzung sei nahezu erfüllt gewesen, weil Herr S schon drei Monate nach seiner Heirat mit der Klägerin das 60. Lebensjahr vollendet hatte. Bei dieser Sachlage fehle jeder Anlaß für eine Ausnahmeregelung, zumal die Klägerin in wirtschaftlich gesicherten Verhältnissen lebe. Zu berücksichtigen sei auch, daß schon Herr S seine Betriebspension fast 30 Jahre lang bezogen habe und auch die Klägerin nochmals 30 Jahre lang Witwenpension beziehen könnte. So langfristige Versorgungsleistungen seien nicht mehr kalkulierbar.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der ersten Instanz war die Beklagte von Herrn Assessor P vertreten. Das arbeitsgerichtliche Urteil wurde unter folgender Anschrift zugestellt:

- 6 -



- 6 -

"Firma T	AG
Herrn P	
A	Straße 1
D	"

Der Postbeamte vermerkte auf der Postzustellungsurkunde, daß der "gesetzliche Vertreter an der Annahme verhindert war" und die Urkunde dem beim Empfänger angestellten Herrn Sch am 25. Februar 1976 übergeben worden sei. Am 27. Januar 1976 forderte das Arbeitsgericht das Urteil telefonisch zurück und veranlaßte die erneute Zustellung unter folgender Anschrift:

"Herrn P	AG
c/o Fa. T	
A	str. 1
D	".

Diese Zustellung erfolgte am 10. März 1976. Am 24. März 1976 ging die Berufung der Beklagten beim Landesarbeitsgericht ein. Sie hatte Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung als rechtzeitig angesehen und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision macht die Klägerin in erster Linie geltend, die Berufung der Beklagten sei unzulässig gewesen. Außerdem verfolgt sie ihren Witwenversorgungsanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

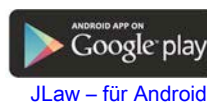
Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Witwenversorgung.

I. Das Landesarbeitsgericht ist mit Recht davon ausgegangen, daß die Berufung der Beklagten rechtzeitig eingelegt wurde. Die Berufungsfrist wurde nicht schon durch die erste Zustellung des arbeitsgerichtlichen Urteils am 25. Februar 1976, sondern erst durch die zweite Zustellung am 10. März 1976 in Lauf gesetzt. Deshalb hat die am 24. März 1976 eingegangene Berufung der Beklagten die Berufungsfrist von zwei Wochen (§ 66 Abs. 1 ArbGG) gewahrt.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die erste Zustellung des arbeitsgerichtlichen Urteils in der Form einer Ersatzzustellung an Herrn Sch am 25. Februar 1976 war unwirksam. Die Adresse der Zustellungsurkunde enthielt eine wesentliche Unklarheit. Sie ließ nicht eindeutig erkennen, ob an die Beklagte oder an Herrn Assessor P zugestellt werden sollte. Nur die Zustellung an Herrn Assessor P wäre korrekt gewesen, weil dieser die Beklagte vertrat (§ 176 ZPO). Das war jedoch der Zustellungsurkunde nicht zu entnehmen, weil diese die Beklagte und deren Prozeßbevollmächtigten nebeneinander nannte und somit dem Zufall überließ, wie der zustellende Postbeamte die Adresse verstehen und demgemäß verfahren werde.

Nach § 191 Nr. 3 ZPO muß die Zustellungsurkunde diejenige Person bezeichnen, an die zugestellt werden soll. Dabei müssen Irrtümer ausgeschlossen sein. Unklarheiten, die sich für den Zustellungsbeamten nicht ohne weiteres beseitigen lassen, führen grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Zustellung (Stein-Jonas-Pohle, ZPO, 19. Aufl., § 191 Anm. I; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 12. Aufl., § 76 II 1 und 2; vgl. auch BAG AP Nr. 4 zu § 187 ZPO [zu 2 der Gründe]).

Der Zustellungsmangel konnte nicht dadurch geheilt werden, daß die Urkunde möglicherweise später tatsächlich in die Hände des Prozeßbevollmächtigten der Beklagten gelangte. Eine Heilung ist gemäß § 187 Satz 2 ZPO ausgeschlossen, weil durch die Zustellung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Berufungsfrist in Lauf gesetzt wird, die eine Notfrist darstellt (§ 516 ZPO).

II. In der Sache hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß der Anspruch der Klägerin auf Witwenversorgung an der sogen. "Spätehenklausel" scheitert, die ursprünglich in den verschiedenen Satzungen des Essener Verbandes enthalten war und später in die Leistungsordnung des Essener Verbandes aufgenommen wurde. Danach kann eine Witwe unter bestimmten Voraussetzungen keine Versorgungsleistungen erwarten, und zwar u.a. dann, wenn sie mehr als 25 Jahre jünger als ihr verstorbener Ehemann war oder wenn die Ehe erst nach Eintritt des verstorbenen Ehemannes in den Ruhestand geschlossen wurde.



Diese beiden Ausschließungsgründe waren im vorliegenden Fall erfüllt.

1. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei in seiner Entscheidung, ob er den Hinterbliebenen seine Arbeitnehmer-Versorgungsleistungen erbringen will. Er kann solche Leistungen auch von der Voraussetzung abhängig machen, daß die Witwe nicht außerordentlich viel jünger als der Arbeitnehmer oder die Ehe ungewöhnlich spät geschlossen sein dürfe. Solche Spätehenklauseln verstoßen weder gegen Wertentscheidungen des Grundgesetzes (z. B. Art. 1, 3 und 6 Abs. 1 GG) noch gegen die Billigkeit. Das hat der Senat bereits entschieden und eingehend begründet (BAG 24, 370 = AP Nr. 158 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Daran ist festzuhalten.

2. Die Klägerin kann sich nicht darauf berufen, daß weder sie noch ihr verstorbener Ehemann die Satzungen und Leistungsordnungen des Essener Verbandes gekannt hätten. Darauf kommt es nicht an.

a) Das ergibt sich allerdings nicht aus einer normativen Wirkung der genannten Regelungen, wie das Landesarbeitsgericht anzunehmen scheint. Die Leistungsgrundsätze des Essener Verbandes waren nie Gegenstand einer kollektivvertraglichen Regelung. Nur im Wege der rechtsgeschäftlichen Bezugnahme konnten sie zum Inhalt der Arbeitsverträge werden. Das ist im vorliegenden Fall dadurch geschehen, daß Herr S von seiner Anmeldung zum Essener Verband unterrichtet wurde. Diese Mitteilung bedeutete unmißverständlich, daß sich die Voraussetzungen und der Umfang des zu erwartenden Alters- und Witwengeldes nach den generellen Grundsätzen richten sollten, die für alle Leistungen des Essener Verbandes maßgebend waren. Bei einer überbetrieblichen Versorgungseinrichtung, die der Essener Verband damals noch war, mußte grundsätzlich und systematisch festgelegt werden, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen Berechnungsgrundsätzen Leistungen erbracht werden durften. Diese Grundsätze – wie auch immer sie bezeichnet sein mochten – sollten in allen Zweifelsfällen maßgebend sein.



Verweisen Versorgungszusagen auf generelle Richtlinien, so ist nicht erforderlich, daß die begünstigten Arbeitnehmer alle Einzelheiten zur Kenntnis nehmen. Das ist auch ganz unüblich, weil die meisten Klauseln Fallgestaltungen betreffen, die noch gar nicht abzusehen sind. Auch für Herrn S war die Späthenklausel, um die die Parteien jetzt streiten, im Jahre 1929 uninteressant. Dennoch wurde diese Klausel durch die globale Bezugnahme der Versorgungszusage zum Inhalt des Arbeitsvertrages.

b) Die Klägerin meint, im vorliegenden Fall müsse etwas anderes gelten, weil ihr verstorbener Ehemann das ihm überreichte Merkblatt als abschließende Versorgungsregelung habe ansehen dürfen. Das Vorhandensein einer Satzung sei nicht deutlich geworden, weshalb auch nicht mit einer einschränkenden Klausel für den Fall von Späthen zu rechnen gewesen sei. Diesen Einwand hat das Landesarbeitsgericht mit überzeugender Begründung zurückgewiesen.

Ein formularmäßiges Merkblatt ist im Zweifel nicht als abschließende Regelung zu verstehen. Seine Funktion besteht normalerweise darin, besonders Bemerkenswertes hervorzuheben und zu erläutern. Im vorliegenden Fall ergab sich das auch deutlich aus der Fassung des Merkblattes. So wurden die wichtigsten Begriffe, aus denen sich die Versorgungsleistungen ableiten sollten (z. B. die Beitragsklassen und die Höchstbeträge), nicht definiert, sondern als bekannt vorausgesetzt. Statt dessen fanden sich Berechnungsbeispiele, die offensichtlich nur der Verdeutlichung dienten. Diesen Text konnte der verstorbene Ehemann der Klägerin nach Treu und Glauben nicht als abschließende Regelung verstehen. Vielmehr mußte er davon ausgehen, daß dem Merkblatt eine generelle Regelung des Essener Verbandes zugrunde lag.

c) Das hat Herr S in Wahrheit nicht verkannt. Als er sich mit Schreiben vom 12. Februar 1970 darum bemühte, die Witwenversorgung der Klägerin vorsorglich zu sichern, bezog er sich ausdrücklich auf die Härteklausel in § 7 Abs. 3 der damals geltenden Leistungsordnung. Dieser Brief soll allerdings nach

der Darstellung der Klägerin nicht von ihrem verstorbenen Ehemann verfaßt worden sein. Die Klägerin bestreitet aber nicht, daß ihr verstorbener Ehemann den Brief unterschrieben hat. Dann muß sie auch dessen Inhalt gegen sich gelten lassen.

Die Klägerin beschränkt sich im übrigen keineswegs darauf, Rechte aus dem Schreiben vom 15. Mai 1929 und dem beigegeführten Merkblatt abzuleiten. Sie muß darüber hinaus auf die Leistungsordnung des Essener Verbandes zurückgreifen, um die Höhe der geltend gemachten Witwenversorgung zu begründen. Schon dabei zeigt sich, daß die Rechtsauffassung der Klägerin nicht folgerichtig durchzuhalten ist.

3. Die Klägerin meint, ihr Versorgungsanspruch scheitere auch dann nicht an der Spätehenklausel, wenn die generelle Versorgungsregelung des Essener Verbandes maßgebend sei. In diesem Falle könne es nämlich nur auf die im Jahre 1929 gültige Satzung ankommen. Alle späteren Fassungen der Satzung und der Leistungsordnung des Essener Verbandes seien ungünstiger gewesen und hätten deshalb die Anwartschaft auf Gewährung einer Witwenversorgung nur dann ausschließen können, wenn ihr verstorbener Ehemann dem ausdrücklich zugestimmt hätte. Auch diese Ansicht ist aus mehreren Gründen unzutreffend.

a) Zweifelhaft ist schon der Ausgangspunkt, daß die im Jahre 1929 geltende Satzung des Essener Verbandes wesentlich günstiger für die Klägerin gewesen wäre als die spätere Leistungsordnung. Schon die Satzung vom 28. Februar 1927 enthielt in § 6 Abs. 7 eine Spätehenklausel, die die gleichen Ausnahmetatbestände nannte, wie sie in allen späteren Fassungen enthalten waren. Die einzige Besonderheit bestand darin, daß die Witwenversorgung nicht von vornherein ausgeschlossen wurde, sondern vom Vorstand ganz oder teilweise versagt werden konnte. Das bedeutete, daß im Falle einer Späthehe weder der Arbeitnehmer noch dessen Ehefrau auf eine spätere Witwenversorgung vertrauen durften. Sie mußten die endgültige Entscheidung des Vorstandes abwarten. Erst durch eine bestimmte Entscheidungspraxis hätte ein Vertrauenstatbestand entstehen können. Dazu hat die Klägerin aber nichts vorgetragen.



Im Falle der Klägerin bestand auch kein Grund für die Erwartung einer besonders wohlwollenden Entscheidung. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorgehoben hat, waren zwei Ausnahmetatbestände erfüllt, nämlich der große Altersunterschied und der bereits eingetretene Ruhestand. Auch die Altersgrenze von 60 Jahren, also der dritte Ausnahmetatbestand, war nahezu erreicht. Bei dieser Sachlage hätte die Klägerin selbst dann nicht mit einer Witwenversorgung rechnen dürfen, wenn die Satzung des Essener Verbandes vom 28. Februar 1927 unverändert in Kraft geblieben wäre.

b) Ferner ist es nicht richtig, daß die Versorgungszusage, die dem verstorbenen Ehemann der Klägerin im Jahre 1929 erteilt wurde, nur verbessert, nicht aber verschlechtert werden durfte. Das Schreiben vom 15. Mai 1929, mit dem Herr S von seiner Anmeldung zum Essener Verband unterrichtet wurde, schloß mit dem Vorbehalt, daß diese Anmeldung jederzeit geändert und auch widerrufen werden könne. Ebenso enthielt das beigelegte Merkblatt bereits im zweiten Absatz und drucktechnisch hervorgehoben den Hinweis: "Ein Rechtsanspruch auf die Unterstützungen des Verbandes besteht nicht". Nach der Rechtsprechung des Senats bedeutet ein solcher Ausschluß des Rechtsanspruchs, daß der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen und im Rahmen der Billigkeit generelle Änderungen vornehmen kann (BAG 21, 46 [51] = AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B II der Gründe]; BAG 25, 194 [200, 201] = AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu B II 2 a der Gründe]). Der Arbeitnehmer kann nicht unbegrenzt auf den Fortbestand jeder für ihn günstigen Klausel vertrauen.

Die Klägerin kann auch nicht geltend machen, die Neufassung der Späthenklausel sei unbillig gewesen. An der Fassung der Ausnahmetatbestände hat sich gar nichts geändert. Auch der Entscheidungsvorbehalt zugunsten des Vorstandes bzw. der Arbeitgeberin ist unberührt geblieben. Nur ist das Verhältnis von Regel und Ausnahme vertauscht worden. Während zunächst eine negative Entscheidung erforderlich war, wenn die Witwenversorgung versagt werden sollte, gilt das später als Regelfall, so daß

bei Spätehen in "besonderen Fällen" oder "Ausnahmefällen" das Witwengeld ganz oder teilweise bewilligt werden kann. Für diese Neuregelung lassen sich sachliche Gründe anführen. Sie greift auch nicht in unbilliger Weise in erworbene Besitzstände ein, weil die begünstigten Arbeitnehmer bei Spätehen ohnehin nicht darauf vertrauen konnten, daß ihre Witwe versorgt sein werde.

III. Schließlich ist auch nicht zu beanstanden, daß die Beklagte von der Möglichkeit einer Ausnahmeentscheidung keinen Gebrauch gemacht hat, obwohl dies nach der Leistungsordnung des Essener Verbandes grundsätzlich möglich ist.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß die negative Entscheidung der Beklagten einer Billigkeitskontrolle unterliegt. Es steht nicht im völlig freien Belieben eines Arbeitgebers, ob er von den Möglichkeiten einer Härteklausel Gebrauch machen will oder nicht (BAG AP Nr. 166 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 3 c der Gründe]). Aber bei dieser Billigkeitskontrolle muß das Verhältnis von Regel und Ausnahme respektiert werden. Fälle, die nach dem Zweck und der Systematik einer Versorgungsordnung grundsätzlich ausgenommen sein sollen, können nicht unter Berufung auf Härteklauseln gegen den Willen des Arbeitgebers in das Versorgungswerk einbezogen werden. Eine Härteregelung ist nicht dazu da, ausdrücklich formulierte und billigenwerte Versorgungsgrundsätze zu korrigieren (BAG AP Nr. 173 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 der Gründe]).

2. Bei dieser Rechtslage muß die Klägerin darlegen, inwieweit sich ihr Fall von demjenigen unterscheidet, den die Spätehenklausel der Leistungsordnung des Essener Verbandes voraussetzt. Nur wenn die Unterschiede so schwer wiegen, daß es unbillig erschiene, im Falle der Klägerin keine Ausnahme zu machen, ist ein korrigierender Eingriff des Gerichts geboten. Diese Voraussetzung ist im Falle der Klägerin nicht erfüllt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat.



a) Die Klägerin beruft sich vor allem darauf, daß ihr Ehemann schon mit 56 Jahren, also lange vor Erreichen der Altersgrenze, in den Ruhestand versetzt wurde. Sie meint, bei dieser Sachlage könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, daß ihre Ehe erst nach der Pensionierung ihres Ehemannes geschlossen wurde.

Der Fall der vorzeitigen Pensionierung ist in der umstrittenen Spätehenklausel berücksichtigt worden. Witwenversorgung sollte nämlich ohnehin generell ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitnehmer zur Zeit des Eheschlusses bereits das 60. Lebensjahr vollendet hatte. Neben diesem Ausnahmetatbestand wäre die Erwähnung des Eintritts in den Ruhestand entbehrlich gewesen, wenn man nicht an den Fall gedacht hätte, daß ein Arbeitnehmer schon vor Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt wird und in der Zeit zwischen seiner Pensionierung und der Vollendung des 60. Lebensjahres heiratet. So war es im vorliegenden Fall. Herr S war zur Zeit der Heirat 59 Jahre alt und vollendete drei Monate später sein 60. Lebensjahr.

b) Ferner führt die Klägerin zu ihren Gunsten an, daß der Verdacht einer Versorgungsehe auszuschließen sei. Das ergebe sich daraus, daß die Ehe fast 24 Jahre lang bestand und daß sie ihrem Ehemann schon zuvor ein Kind geschenkt hatte.

Die Klägerin übersieht, daß die Beklagte den Verdacht einer "Versorgungsehe" nicht geäußert hat. Nach der Leistungsordnung des Essener Verbandes kann zwar die Witwenversorgung auch dann verweigert werden, wenn sich aus den Umständen ergibt, daß die Ehe nur dem Erwerb von Versorgungsansprüchen dienen sollte. Auf diesen Ausnahmetatbestand hat sich die Beklagte jedoch nicht bezogen. Sie hat sich lediglich auf den späten Zeitpunkt des Eheschlusses und den großen Altersunterschied der Ehegatten berufen. Der Sinn dieser Ausnahmetatbestände besteht darin, allzu langfristige Versorgungslasten zu vermeiden. Die Klägerin war bei Abschluß der Ehe mehr als 31 Jahre jünger als ihr Ehemann, der damals bereits seit fünf Jahren ein betriebliches

Ruhegeld bezog. Bei dieser Sachlage erscheint es nicht unbillig, daß die Beklagte die Gewährung einer Witwenrente ablehnte.

c) Möglicherweise hätte sich die Klägerin auf die Härte-
regelung der Leistungsordnung berufen können, wenn sie sich in
einer ungewöhnlichen Notlage befände. Dazu ist jedoch nichts
vorgetragen worden, obwohl das Landesarbeitsgericht eine ent-
sprechende Auflage erteilt hat. Wenn das Landesarbeitsgericht
bei dieser Sachlage unterstellt hat, daß sich die Klägerin
nicht in einer wirtschaftlichen Notlage befindet, so ist das
revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich
 Waydelin Lichtenstein

