

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157;
 BetrAVG § 1 Wartezeit

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 96/77

Urteil des BAG vom 13. April 1978 IAG Düsseldorf



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



3 AZR 96/77

4 Sa 1178/76 Düsseldorf

Verkündet am

13. April 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. April 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Waydelin für Recht erkannt:

- 2 -



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. November 1976 - 4 Sa 1178/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

Tatbestand:

Die Klägerin ist die Witwe des am 18. September 1975 im Alter von 34 Jahren verstorbenen Bankkaufmanns P B . Der Ehemann der Klägerin war seit dem 1. März 1973 bei der Beklagten gegen ein Bruttogehalt von zuletzt 3.000,-- DM beschäftigt.

Am 31. Dezember 1973 hatte die Beklagte dem Ehemann der Klägerin eine Versorgungszusage erteilt, die folgenden Wortlaut hat:

" Treue um Treue soll stets die Grundlage unserer Zusammenarbeit sein. Als Anerkennung für Ihre bisherige Tätigkeit und im Vertrauen darauf, daß Sie auch in Zukunft Ihre Pflichten für unseren Betrieb vorbildlich erfüllen werden, gewähren wir Ihnen nach den Versorgungsrichtlinien auf der Rückseite eine Alters- und Invalidenpension von monatlich DM 600,-- (i.W.: Sechshundert)

Wir freuen uns, Ihnen mit dieser Versorgung unseren Dank für Ihre Mitarbeit und unsere Anteilnahme für Ihr Wohlergehen zum Ausdruck zu bringen. Gleichzeitig sprechen wir hiermit den Wunsch aus, daß Sie uns noch recht lange in Treue verbunden sein mögen.

Für diese Versorgungszusage gelten die umseitigen Richtlinien."

Die Versorgungsrichtlinien lauten, soweit es hier interessiert, wie folgt:

" 1. Altersversorgung

Die Alterspension wird Ihnen gewährt, wenn Sie im Dienste der Firma das 65. Lebensjahr

(bei Frauen das 60. Lebensjahr) vollenden und in den Ruhestand treten. Voraussetzung hierfür ist, daß eine Mindestdienstzeit von 10 Jahren bis zum 65. bzw. 60 Geburtstag in der Firma zurückgelegt ist.

2. Invalidenversorgung

Sie erhalten die gleiche Pension, wenn Sie durch Krankheit oder Betriebsunfall dauernd arbeitsunfähig werden. Die Firma ist berechtigt, über den Eintritt und das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit einen amtsärztlichen Nachweis zu verlangen. Bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit liegt es in unserem Ermessen, zu bestimmen, ob und in welchem Umfange Leistungen erbracht werden.

3. Hinterbliebenenversorgung

Witwenpension

Nach Ihrem Ableben erhält die Ehefrau, sofern die Ehe nicht rechtskräftig geschieden ist, 50 % der auf der Titelseite angegebenen Pension. Eine Eheschließung nach Vollendung des 55. Lebensjahres oder nach Einsetzen der Alters- bzw. Invalidenpension begründet keinen Anspruch auf Witwenpension. Bei Wiederheirat der Witwe entfällt der Anspruch auf Witwenpension von Beginn des Monats ab, in dem die Ehe geschlossen wird.

Bei Freitod liegt es in unserem Ermessen, zu bestimmen, ob und in welchem Umfange Leistungen erbracht werden."

Die Beklagte hat der Klägerin für den Monat Oktober 1975 einen Betrag von 1.857,64 DM als anteiliges dreizehntes Monatsgehalt gewährt. Sie hat es dagegen abgelehnt, Witwenpension zu zahlen. Diesen Anspruch verfolgt die Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit. Sie hat geltend gemacht, im Gegensatz zu der Altersversorgung sei die Hinterbliebenenversorgung nicht von der Erfüllung einer Wartezeit von zehn Jahren abhängig. Das ergebe sich aus dem Wortlaut der Versorgungsrichtlinien. Auch ihr Ehemann habe das Versprechen in diesem Sinne verstanden. In einer Übersicht über Leistungen, die bei seinem Tode fällig würden, habe er eine Witwenpension in Höhe von 300,-- DM mit aufgeführt.

Die Klägerin hat die Versorgungsbezüge für die Zeit von November 1975 bis Mai 1976 im Wege der Leistungsklage und darüber hinaus die Feststellung begehrt, daß die Beklagte auch künftig monatlich 300,-- DM zu zahlen habe. Die Klägerin hat demgemäß beantragt,



1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.100,-- DM nebst Zinsen zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an sie eine monatliche Rente von 300,-- DM zu zahlen, fällig jeweils am 15. eines jeden Monats, beginnend am 15. Juni 1976.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Witwenpension setze wie die Alterspension die Erfüllung einer Wartezeit von zehn Jahren voraus. Das habe in Nr. 3 der Versorgungsrichtlinien nicht ausdrücklich wiederholt werden müssen. Der Hinweis auf die auf der Titelseite angegebene Pension umfasse auch die Voraussetzungen, unter denen diese an den Ehemann der Klägerin zu gewähren war. Damit sei Nr. 1 der Richtlinien zu berücksichtigen. Es sei im übrigen üblich, betriebliche Versorgungsleistungen für Hinterbliebene nur vorzusehen, wenn die für die Altersversorgung bestimmten Wartezeiten erfüllt sind.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Wortlaut der Versorgungszusage und der Versorgungsrichtlinien keinen Anhalt dafür gefunden, daß die Witwenversorgung erst gewährt werden sollte, wenn der Ehemann der Klägerin eine zehnjährige Wartezeit erreicht hat. In Nr. 3 der Richtlinien seien Voraussetzungen und Höhe der Witwenversorgung aufgeführt; von einer Wartezeit sei dort nichts gesagt. Den Hinweis auf die in der Zusage genannte Pension habe der Ehemann der Klägerin als Adressat der Erklärung nicht dahin verstehen müssen, daß damit die in Nr. 1 der Richtlinien aufgeführte Wartezeit gelten sollte.

Es gebe auch keinen Erfahrungssatz, daß die verschiedenen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von gleichen Voraussetzungen abhängig gemacht würden. Deshalb hätte die Beklagte klarstellen müssen, wenn die Witwenver-



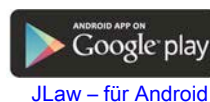
sorgung an die Voraussetzung einer Wartezeit geknüpft sein sollte.

Diese Auslegung der Versorgungszusage verletzt entgegen der Ansicht der Revision nicht die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB.

2.a) Die Beklagte kann ihre Ansicht über den Inhalt des Versorgungsversprechens nicht auf den Wortlaut von Nr. 3 der Versorgungsrichtlinien stützen. Soweit die Revision wiederholt, mit dem Hinweis auf die auf der Titelseite der Versorgungszusage angegebene Pension seien auch die Voraussetzungen für die Altersversorgung mitumfaßt, führt sie damit erneut ihren eigenen Standpunkt an, ohne damit einen Auslegungsfehler des Landesarbeitsgerichts darzutun.

b) Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe wesentlichen Auslegungstoff unberücksichtigt gelassen. Im angefochtenen Urteil sei zwar ausgeführt, die Beklagte habe es in beiden Rechtszügen unterlassen, im einzelnen Begleitumstände darzutun und unter Beweis zu stellen, die auf einen vom Wortlaut nicht gedeckten Inhalt der Versorgungsrichtlinien hinweisen. Das treffe jedoch nicht zu. Die Beklagte habe in der Berufungsbegründung dargelegt, wie die Versorgungsrichtlinien von ihren übrigen Arbeitnehmern verstanden worden seien.

Die Rüge der Revision ist nicht begründet. Die Beklagte hat in der Berufungsbegründung lediglich ausgeführt, kein Mitarbeiter sei auf den Gedanken gekommen, daß die Mindestwartezeit nur für die Altersversorgung, nicht aber für die Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung gelte; hierfür werde zum Beweise Zeugnis N.N. angeboten. Dieses Vorbringen hat das Landesarbeitsgericht mit Recht als zu allgemein und deshalb für die Auslegung unerheblich angesehen. Die Beklagte hätte zumindest angeben müssen, welche vergleichbaren Fälle aufgetreten sind und mit welchem Inhalt sie erörtert und erledigt worden sind.



3. Die Beklagte kann sich für ihre Auslegung auch nicht auf einen Erfahrungssatz oder eine Verkehrssitte stützen.

Im Bereich der Sozialversicherung ist die Wartezeit für das Altersruhegeld länger als für die Hinterbliebenenversorgung oder die Leistungen im Falle der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Für das Altersruhegeld beträgt die Wartezeit grundsätzlich 180 Kalendermonate (§ 1248 Abs. 7 Satz 2 RVO), während sie sich für die anderen Versicherungsfälle auf 60 Kalendermonate beläuft (§§ 1246 Abs. 3, 1247 Abs. 3 und § 1263 Abs. 2 RVO), für die Gewährung einer Hinterbliebenenrente aus Beiträgen der Höhrversicherung ist die Erfüllung der Wartezeit nicht erforderlich (§ 1263 Abs. 3 RVO).

Auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung werden vielfach für Invaliden- und Hinterbliebenenrenten andere Wartezeiten als für das Altersruhegeld festgelegt, und zwar sind die Wartezeiten für die erstgenannten Versicherungsfälle im allgemeinen kürzer (vgl. Höhne bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 1 Anm. 247). Eine solche Differenzierung ist sinnvoll und aus sozialen Gründen wünschenswert: Bei der mit dem Altersruhegeld verknüpften Wartezeit kann der Arbeitnehmer absehen, ob er die Bedingung bis zum Eintritt des Versorgungsfalls erfüllen kann. Invalidität und Tod sind dagegen unvorhersehbare Schicksalsschläge, die den einzelnen oder seine Familie unerwartet und nachhaltig treffen können. Die mit der Wartezeit bezweckte Bindung an den Betrieb läßt sich in diesen Fällen nicht in weiterem Umfang verwirklichen als bis zum Eintritt der Invalidität oder des Todes.

Auf der Grundlage dieser Überlegungen ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung gerechtfertigt. Wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, hat der Ehemann der Klägerin das Versorgungsversprechen der Beklagten auch in dem Sinne verstanden, daß bei seinem Tode, wenn er die Wartezeit von zehn Jahren nicht erreichte, ein Anspruch auf Witwengeld begründet war. Wenn die Beklagte, die die Versorgungsrichtlinien formuliert hat, ihren Vorstellungen von



- 7 -

den Voraussetzungen für die Ruhegeldgewährung keinen ausreichend erkennbaren Ausdruck gegeben hat, so geht dies zu ihren Lasten. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht zu Recht auf die Grundsätze verwiesen, die der Senat in seiner Entscheidung AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt aufgestellt hat.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Hoechst

Waydelin

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)