

Betriebsrente: Nicht immer müssen alle gleich behandelt werden

Gibt es in einem Betrieb keine bestimmte Regel, nach der Betriebsrenten aufgebaut werden, so kann ein Abteilungsleiter (der keine Ansprüche auf Betriebsrente erworben hat) nicht verlangen, den Durchschnittswert der Betriebsrenten begünstigter Abteilungsleiter zu erhalten, wenn er in Rente geht. Dass eine von ihm in der Vergangenheit mal ausgesprochene (aber wieder zurück genommene) Kündigung zur Benachteiligung führte, müsste er schon beweisen.

Quelle: Wolfgang Büser

Klage auf Zahlung einer Betriebsrente; Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung neben den Leistungen aus einer Direktversicherung; Blankettzusage auf eine Unterstützungskassenversorgung; Grundlagen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes; Verletzung des Maßregelungsverbot unter dem Aspekt einer Anspruchsgrundlage; Verfahrensrüge der mangelnden Rechtsaufklärung

Gericht: BAG

Datum: 25.05.2004

Aktenzeichen: 3 AZR 15/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2004, 26968

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Mannheim - 16.11.2001 - AZ: 2 Ca 385/00

LAG Baden-Württemberg - 27.11.2002 - AZ: 12 Sa 46/02

Rechtsgrundlagen:

§ 1b Abs. 1 S. 4 BetrAVG

§ 612a BGB

Fundstellen:

ArbRB 2004, 198 (Kurzinformation)

ARST 2004, 214 (Pressemitteilung)

BAGReport 2005, 255

DB 2004, XIX Heft 23 (Kurzinformation)

DStR 2004, XIV Heft 35 (Kurzinformation)

EzA-SD 3/2005, 13-14

EzA-SD 11/2004, 4-5 (Pressemitteilung)

FA 2004, 247 (Kurzinformation)

FAr 2004, 247

GmbHR 2004, R 282 (Pressemitteilung)
GmbH-Report 2004, R 282 (Pressemitteilung)
JR 2006, 132 (amtl. Leitsatz)
JuS 2004, XVI Heft 7 (Kurzinformation)
NWB 2004, 1891 (amtl. Leitsatz)
NZA 2004, VIII Heft 11 (Kurzinformation)
schnellbrief 2004, 4
StuB 2004, 944
VersR 2005, 668-670 (Volltext mit red. LS)
ZIP 2004, VI Heft 24 (Kurzinformation)
ZMV 2004, 199-200 (Pressemitteilung)

BAG, 25.05.2004 - 3 AZR 15/03

Redaktioneller Leitsatz:

1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es dem Arbeitgeber, in einer bestimmten Ordnung zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern sachfremd zu differenzieren. Die Gruppen der Begünstigten und Nichtbegünstigten müssen nach sachgerechten Kriterien gebildet werden. Einzelne Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe dürfen nicht willkürlich schlechter gestellt werden. Die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer ist dagegen zulässig.
2. Eine Benachteiligung i.S.d. § 612a BGB liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Einbuße erleidet, sich also seine Situation gegenüber dem bisherigen Zustand verschlechtert, sondern auch dann, wenn ihm Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt, falls diese entsprechende Rechte nicht ausgeübt haben.
3. Das Maßregelungsverbot des § 612a BGB ist nur dann verletzt, wenn zwischen der Benachteiligung und der Rechtsausübung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Die zulässige Rechtsausübung muss der tragende Grund, d.h. das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme gewesen sein. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Mai 2004
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Beppler sowie
die ehrenamtlichen Richter Lohre und Dr. Rau
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 27. November 2002 - 12 Sa 46/02 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger neben den Leistungen aus einer Direktversicherung eine weitere von der Beklagten zu gewährende betriebliche Altersversorgung zusteht.
- 2 Der am 27. Januar 1939 geborene, verheiratete Kläger war vom 1. Januar 1963 bis zum 30. April 2000 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt.
- 3 Zuletzt war er für sie als Leiter der EDV-Abteilung tätig. Im Schreiben vom 23. September 1965, das die Vertragsbedingungen enthält, heißt es: "Der Vorstand hat die Geschäftsführung beauftragt, über eine noch zu gründende Unterstützungskasse unserer Landeszentrale nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit einen zusätzlichen Betrag zur gesetzlichen Altersversorgung zur Verfügung zu stellen." Die Unterstützungskasse wurde noch im Jahre 1965 gegründet. Sie wurde durch Beschluss der Mitgliederversammlung der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 28. November 1975 aufgelöst. Gleichzeitig wurden Direktversicherungen mit einer Versicherungssumme von 20.000,00 DM abgeschlossen für die fünf Arbeitnehmer, die eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren erreicht hatten und eine Anwartschaft auf laufende Leistungen aus der Unterstützungskasse besaßen. Zu ihnen gehörte der Kläger. Ihm wurde der Auflösungsbeschluss nicht mitgeteilt. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten unterrichtete ihn mit Schreiben vom 3. Juni 1977 davon, dass sie am 1. Januar 1973 aus Anlass seiner zehnjährigen Betriebszugehörigkeit und in Anerkennung der geleisteten Dienste sowie im Vertrauen darauf, dass er ihr auch weiterhin die Treue halten werde, eine Kapitalversicherung mit Rentenwahlrecht bei der Raiffeisen/R + V Lebensversicherung abgeschlossen habe. Falls sich die Gewinnausschüttung der R + V Lebensversicherung a.G. nicht verschlechtere, betrage die Versicherungssumme einschließlich Bonus rund 40.200,00 DM.
- 4 Im Jahre 1988 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis mündlich wegen unbefriedigender Arbeitsbedingungen. Auf Drängen der Beklagten setzte er ohne Unterbrechung seine bisherige Tätigkeit fort. Als das Unternehmen fusionsbedingt verlegt wurde, kündigte er sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29. Juni 1998 zum 31. Dezember 1998. Die Beklagte konnte den Kläger zum Verbleib im Betrieb bewegen.
- 5 Seine Arbeitsbedingungen wurden verbessert. Die Erfolgsprämie wurde erhöht.
- 6 Außerdem übernahm die Beklagte die Zahlungen der Prämien für eine vom Kläger selbst abgeschlossene Lebensversicherung in Höhe von jährlich 2.400,00 DM. Diese Vereinbarung wurde bis zum Ausscheiden des Klägers auch vollzogen. Für die Zeit vom 1. Januar 2000 bis 30. April 2000 geschah dies zeitanteilig.
- 7 Die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerin erteilten ihren Führungskräften unterschiedliche Versorgungszusagen: G, geboren am 30. Juli 1924 und eingestellt im Jahre 1954 war Leiter der Abteilung Investitionen. Ihm wurde im Jahre 1956 eine zusätzliche Betriebsrente in Aussicht gestellt und 1964 förmlich zugesagt. Die Beklagte zahlt ihm eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 1.306,19 DM (= 667,84 Euro).
- 8 K war seit 1964 bei der "B" in deren Zentrale in N als Leiter der Buchhaltungsabteilung mit Handlungsvollmacht beschäftigt. Bereits diese Arbeitgeberin hatte ihm eine Versorgungszusage erteilt. Auf Grund einer Fusion ging im Jahre 1992 sein Arbeitsverhältnis auf die Beklagte über. Von ihr bezieht er eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 854,21 DM (= 436,75 Euro).
- 9 H, geboren am 27. März 1940 und eingestellt im Jahre 1959, leitete die Abteilung Buchhaltung, zuletzt arbeitsteilig mit Herrn K. Im Jahre 1988 sagte ihr die Beklagte eine Betriebsrente für den Fall zu, dass sie länger als 40 Jahre im Betrieb tätig sei. Sie schied am 31. März 2000 aus und erhält seither eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 1.000,00 DM (= 511,29 Euro).

10

3

Herr S, geboren im April 1934 und eingestellt im Jahre 1959, leitete die Abteilung Einkauf und hatte Prokura. Ihm zahlt die Beklagte eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 2.413,32 DM (= 1.233,91 Euro). Sein Nachfolger war Herr L, geboren am 18.

- 11 Juli 1936 und beschäftigt seit 1965. Er hatte ebenfalls Prokura und bezieht eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 2.011,10 DM (= 1.028,26 Euro).
- 12 Eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung mit einer Versicherungssumme von 20.000,00 DM wurde ebenso wie dem Kläger dem Abteilungsleiter Sc, der Leiterin des Vorstandssekretariats Ku, dem Handlungsbevollmächtigten und Einkaufsleiter B, dem Handlungsbevollmächtigten, Abteilungsleiter und stellvertretenden Niederlassungsleiter P, dem Abteilungsleiter R sowie dem Leiter Lager- und Fuhrpark Kü zugesagt.
- 13 Die Gesamtversicherungssumme aus Direktversicherungen belief sich bei dem Handlungsbevollmächtigten und Leiter Personal/Organisation/Betriebswirtschaft Ha auf 148.439,00 DM (= 75.895,66 Euro), bei dem Leiter der Abteilung Einkauf M (Nachfolger von Herrn L) auf 70.327,00 DM (= 35.957,62 Euro) und bei D auf 35.854,00 DM (= 18.331,86 Euro). Herr Ha und Herr Sc erhielten zusätzlich zur Direktversicherung Zuschüsse zu den von ihnen selbst abgeschlossenen Lebensversicherungen.
- 14 Der Kläger bezieht seit dem 1. Juni 2001 vorgezogene zusätzliche Altersrente.
- 15 Nach Eintritt in den Ruhestand erhielt er eine Kapitalleistung aus der von der Beklagten abgeschlossenen Direktversicherung.
- 16 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ebenso wie den Abteilungsleitern G, K, H, S und L müsse ihm die Beklagte zusätzlich zur Direktversicherung eine weitere betriebliche Altersversorgung gewähren, und zwar in Höhe der durchschnittlichen Rente aus den diesen Arbeitnehmern erteilten Direktzusagen. Der geltend gemachte Anspruch ergebe sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und aus einem Verstoß gegen das Maßregelungsverbot. Die der Abteilungsleiterin H erteilte zusätzliche Versorgungszusage habe er, der Kläger, nur deshalb nicht erhalten, weil er sein Arbeitsverhältnis im Jahre 1988 zunächst gekündigt habe.
- 17 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn mit Wirkung ab dem 1. Juni 2001 Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung in Höhe von monatlich 766,93 Euro zu zahlen,
 2. festzustellen, dass im Falle seines Vorversterbens seiner Witwe ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Höhe von monatlich 383,46 Euro zusteht.
- 18 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.
- 19 Sie hat die Auffassung vertreten, weder der Gleichbehandlungsgrundsatz noch das Maßregelungsverbot seien verletzt.
- 20 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

Entscheidungsgründe

- 21** Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger zusätzlich zu den Leistungen der Direktversicherung eine monatliche Betriebsrente zu zahlen.
- 22** I.
- Die Klageforderung ergibt sich nicht aus dem Schreiben der Beklagten vom 23. September 1965. Es enthält allenfalls eine Blankettzusage auf eine Unterstützungskassenversorgung.
- 23** Der Kläger konnte weder aus dem Schreiben vom 23. September 1965 noch aus dem Schreiben vom 3. Juni 1977 herleiten, dass die Direktversicherung die Leistungen der Unterstützungskasse aufstocken soll. Ob die Änderung des Versorgungsweges zunächst unwirksam war, kann dahinstehen. Spätestens mit der Entgegennahme der Versicherungsleistungen hat der Kläger konkludent der Änderung des Versorgungsweges zugestimmt.
- 24** II.
- Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz kann der Kläger den geltend gemachten Anspruch nicht stützen.
- 25** 1.
- Nach § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG (= § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG aF) ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eine selbstständige Anspruchsgrundlage, wenn der Verstoß gegen diesen Grundsatz nur durch Zahlung einer Betriebsrente an die zu Unrecht ausgeschlossenen Arbeitnehmer zu beseitigen ist (BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - BAGE 98, 90, zu II der Gründe). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es dem Arbeitgeber, in einer bestimmten Ordnung zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern sachfremd zu differenzieren. Die Gruppen der Begünstigten und Nichtbegünstigten müssen nach sachgerechten Kriterien gebildet werden. Einzelne Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe dürfen nicht willkürlich schlechter gestellt werden (BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 172/02 - AP BetrAVG § 16 Nr. 53 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 42, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu C 1 der Gründe).
- 26** Die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer ist dagegen zulässig (BAG 12. November 1991 - 3 AZR 489/90 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 17 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 1, zu 3 a und b der Gründe). Das Gebot der Gleichbehandlung greift erst dann ein, wenn der Arbeitgeber nach bestimmten generalisierenden Prinzipien Leistungen gewährt (BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - BAGE 98, 90, 96).
- 27** 2.
- Nach diesen Maßstäben ist der Gleichbehandlungsgrundsatz im vorliegenden Fall nicht verletzt.
- 28** a)
- Soweit die Beklagte Prokuristen gegenüber dem Kläger begünstigt hat, ist dies nicht zu beanstanden. Prokuristen und Handlungsbevollmächtigte haben auch handelsrechtlich eine unterschiedliche Stellung und sind nicht miteinander vergleichbar.
- 29** Die Erteilung von Prokura stellt einen gesteigerten Vertrauensbeweis dar. Der Arbeitgeber darf bei der betrieblichen Altersversorgung danach differenzieren, welche Bedeutung die Arbeitsleistung für ihn hat und welche Position der Arbeitnehmer im Betrieb einnimmt (vgl. BAG 17. Februar 1998 - 3 AZR 783/96 - BAGE 88, 23, 26 f.).

- 30** b)
- Der Kläger hat aus den einigen Führungskräften erteilten Versorgungszusagen geschlossen, die Beklagte gewähre grundsätzlich allen Mitarbeitern mit leitender Funktion, zumindest Abteilungsleitern, nach über 30-jähriger Betriebszugehörigkeit eine erhöhte betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktzusage. Ein generalisierendes Prinzip für Versorgungsleistungen, das über die dem Kläger zugesagte Direktversicherung hinausgeht, besteht jedoch nicht.
- 31** aa)
- Unstreitig sagte die Beklagte zumindest fünf mit dem Kläger seiner eigenen Ansicht nach vergleichbaren Mitarbeitern lediglich eine Direktversicherung mit einer Versicherungssumme von jeweils 20.000,00 DM zu. Bei weiteren drei mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmern waren die Versicherungssummen höher als beim Kläger.
- 32**
- Sie beliefen sich auf 35.854,00 DM, 70.327,00 DM und 148.439,00 DM. Bei zwei dieser Arbeitnehmer ist zwischen den Parteien streitig, ob die Direktversicherungen auf Gehaltsumwandlungen beruhen.
- 33**
- Demnach erteilte die Beklagte dem überwiegenden Teil der mit dem Kläger vergleichbaren Beschäftigten keine Direktzusage. Der Kläger selbst ist sogar gegenüber den fünf Arbeitnehmern begünstigt, denen die Beklagte lediglich eine Direktversicherung mit einer Versicherungssumme von 20.000,00 DM zusagte und die im Gegensatz zum Kläger keine Zuschüsse zu privaten Lebensversicherungen erhielten.
- 34** bb)
- Eine bestimmte Ordnung für Direktzusagen besteht nicht. Die Beklagte versprach den Führungskräften ohne Prokura eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung individuell aus unterschiedlichen Anlässen und in unterschiedlicher Höhe.
- 35**
- Mit der Erteilung einer Direktzusage an Frau H im Jahre 1988 vollzog die Beklagte nicht bestimmte allgemeine Ordnungsgrundsätze. Die zusätzliche Altersversorgung wurde einzelfallbezogen ausgehandelt und sollte nur dann gewährt werden, wenn Frau H länger als vierzig Jahre im Betrieb der Beklagten tätig sei. Diese Voraussetzung erfüllte Frau H bei ihrem Eintritt in den Ruhestand.
- 36**
- Falls Herr G die Versorgungszusage im Jahre 1964 auf Grund einer Vertragsgestaltung erhielt, die später nicht mehr praktiziert wurde, kann daraus keine Ordnung hergeleitet werden, auf die sich der Kläger berufen könnte. Ob die entsprechende Behauptung der Beklagten zutrifft, kann offen bleiben. Jedenfalls handelt es sich bei der Herrn G erteilten Versorgungszusage, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, um eine für den Gleichbehandlungsgrundsatz irrelevante Begünstigung eines einzelnen Arbeitnehmers und nicht um den Vollzug eines allgemeinen Ordnungsprinzips.
- 37** cc)
- Herr K hat die Versorgungszusage nicht von der Beklagten, sondern bereits vor der Fusion von seiner früheren Arbeitgeberin erhalten. In die sich daraus ergebende Verpflichtung trat die Beklagte ein.
- 38** dd)
- Wie die nach Art und Höhe sehr unterschiedlichen Versorgungszusagen zeigen, gab es keine allgemeine Regel für die Gewährung einer weiter gehenden betrieblichen Altersversorgung als sie der Kläger erhält. Der aus der Summe individuell zugesagter Rentenleistungen ermittelte

mathematische Durchschnittswert ersetzt eine solche Regel nicht. Die erheblichen Unterschiede zeigen vielmehr, dass mit den Führungskräften individuelle Versorgungsvereinbarungen geschlossen wurden. Dem Kläger selbst gelang es durch Verhandlungen mit der Beklagten, dass sie Beiträge zu seiner privaten Lebensversicherung übernahm. Der Gleichbehandlungsgrundsatz dient nicht dazu, die Ergebnisse individueller Verhandlungen zu korrigieren und ein unzureichendes Verhandlungsgeschick auszugleichen.

39 III.

Ebenso wenig kann der geltend gemachte Anspruch aus dem Maßregelungsverbot des § 612a BGB hergeleitet werden. Dieses Verbot ist im vorliegenden Fall nicht verletzt worden.

40 1.

Nach § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme nicht deshalb benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Eine Benachteiligung liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Einbuße erleidet, sich also seine Situation gegenüber dem bisherigen Zustand verschlechtert, sondern auch dann, wenn ihm Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt, falls diese entsprechende Rechte nicht ausgeübt haben (BAG 23. Februar 2000 - 10 AZR 1/99 - BAGE 94, 11, 22 f.) [BAG 23.02.2000 - 10 AZR 1/99]. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Auch dem Großteil der nicht mit Prokura ausgestatteten Abteilungsleitern, die keine Kündigungsschutzklage erhoben und keinen Abkehrwillen gezeigt haben, gewährt die Beklagte die vom Kläger verlangte Zusatzversorgung nicht. Dieser kann nicht verlangen, dass ihm die Beklagte die gleiche Zusage erteilt wie Frau H. Bei ihr handelte es sich um einen Sonderfall.

41 2.

Es ist unerheblich, dass die Beklagte auch auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger und seinen Abkehrwillen hinwies. Das Maßregelungsverbot ist nur dann verletzt, wenn zwischen der Benachteiligung und der Rechtsausübung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Die zulässige Rechtsausübung muss der tragende Grund, d.h. das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme gewesen sein. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet (BAG 12. Juni 2002 - 10 AZR 340/01 - BAGE 101, 312, 318 [BAG 12.06.2002 - 10 AZR 340/01]; 22. Mai 2003 - 2 AZR 426/02 - AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 2, zu B III 2 b der Gründe m.w.N.). Nach diesen Grundsätzen liegt keine Diskriminierung vor. Auch in diesem Zusammenhang ist das Verhalten der Beklagten gegenüber den übrigen Abteilungsleitern zu berücksichtigen. Die Begünstigung anderer Arbeitnehmer in besonders gelagerten Einzelfällen spielt keine Rolle. Im vorliegenden Rechtsstreit kann offen bleiben, inwieweit ein Abkehrwille oder frühere Kündigungen des Arbeitnehmers für die Versagung zusätzlicher Versorgungsleistungen eine sachliche Rechtfertigung liefern können, die eine Diskriminierung i.S.d. § 612a BGB ausschließt.

42 IV.

Die vom Kläger erhobene Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht ausreichend aufgeklärt und die angebotenen Beweise nicht erhoben, greift nicht durch. Das Landesarbeitsgericht musste den Kläger nicht über den Ablauf des Gesprächs mit dem Vorstandsmitglied E befragen und darüber auch keinen Beweis erheben. Der Kläger hatte in den Vorinstanzen und im Revisionsverfahren vorgetragen, das Vorstandsmitglied E habe geäußert, dass ihm eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung eigentlich zugestanden hätte und die Beklagte den Aufbau einer weiteren betrieblichen Altersversorgung offenbar versäumt habe. Daraus hätte das Landesarbeitsgericht schließen können, dass der Kläger willkürlich aus dem Kreis der Bezieher einer zusätzlichen Altersversorgung ausgeschlossen worden sei. Den vom Kläger vorgetragenen Äußerungen des Vorstandsmitglieds E ist eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung nicht zu entnehmen. Auch der Kläger hat dies nicht angenommen.

43 Eine bloße Meinungsäußerung kann allenfalls dann Bedeutung gewinnen, insbesondere im Rahmen einer Beweiswürdigung, wenn der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen schlüssig vorträgt. Nach dem unstreitigen Sachverhalt bestehen jedoch die geltend gemachten Ansprüche nicht.

44 **V.**

Der Antrag auf Feststellung, dass im Falle des Vorversterbens des Klägers seiner Ehefrau ein Anspruch auf eine monatliche Witwenrente in Höhe von 383,46 Euro zustehe, ist ebenso wie der Leistungsantrag unbegründet. Die Witwenversorgung ist nicht anders zu beurteilen als die eigene Versorgung des Klägers.

Reinecke, Vorsitzender Richter
Kremhelmer, Richter
Bepler, Richter
Rau, ehrenamtlicher Richter
Lohre, ehrenamtlicher Richter

Von Rechts wegen.

Verkündet am 25. Mai 2004

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.