

Betriebsrente: Für Hinterbliebene darf eine Grenze gezogen werden

Darf ein Arbeitgeber einen Anspruch auf betriebliche Witwenrente davon abhängig machen, dass die Ehepartnerin eines Mitarbeiters (mit dem die Ehe bereits vor Vollendung seines 55. Lebensjahrs geschlossen sein musste) mindestens 50 Jahre alt ist? Ja, weil Arbeitgeber frei wählen können, ob sie eine Hinterbliebenenversorgung versprechen und „junge Witwen“ eher die Chance haben, sich anderweit für das Alter abzusichern.

Quelle: Wolfgang Büser

Hinterbliebenenversorgung; Anspruchsbegrenzung; Pensionsordnung; Witwenrente; Besondere Härte

Gericht: BAG

Datum: 19.02.2002

Aktenzeichen: 3 AZR 99/01

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 10156

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG München - 35 Ca 14543/99

LAG München - 9 Sa 392/00

Rechtsgrundlagen:

§ 1 BetrAVG

Art. 6 Abs. 1 GG

Art. 3 Abs. 1 GG

Fundstellen:

AiB 2003, 61-63 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

ARST 2002, 142-143 (Pressemitteilung)

ARST 2002, 235

AuA 2002, 181

AuR 2002, 237

AUR 2002, 237

AuS 2002, 60

BB 2002, 1051-1052 (Volltext mit amtl. LS)

BuW 2002, 1006-1008

DB 2002, 1459-1460 (Volltext mit aml. LS)
EzA-SD 5/2002, 3-4 (Pressemitteilung)
EzA-SD 9/2002, 12-13
FA 2002, 120 (Pressemitteilung)
FamRZ 2002, 1028 (aml. Leitsatz)
FAr 2002, 120
NJW 2002, 2339-2340 (Volltext mit aml. LS) "Anspruchsbegrenzung"
NWB 2002, 789
NZA 2002, 1286-1288 (Volltext mit red./aml. LS)
Personal 2002, 47
RdW 2002, 502-504
SAE 2002, 351-352
schnellbrief 2002, 8
ZIP 2002, A19-A20 (Kurzinformation)
ZTR 2002, 446-447
ZTR 2002, 347-348

BAG, 19.02.2002 - 3 AZR 99/01

Amtlicher Leitsatz:

1. Die Regelung in einer Pensionsordnung, die den Anspruch auf Witwenrente davon abhängig macht, daß die Begünstigte im Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist von Rechts wegen nicht zu beanstanden.
2. Von der wortlautgetreuen Anwendung dieser Regelung kann nicht allein unter Berufung darauf abgesehen werden, daß die Witwe beim Tode ihres Mannes nur wenige Monate weniger als 50 Jahre alt war oder daß die Ehe bis dahin viele Jahre gedauert hatte. Beide Sachverhalte rechtfertigen nicht die Annahme einer planwidrigen und deshalb im Wege der teleologischen Reduktion der anspruchseinschränkenden Regelung zu beseitigenden Härte im Einzelfall.

Tenor:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 18. Oktober 2000 - 9 Sa 392/00 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin eine betriebliche Witwenrente zusteht.
- 2 Die am 19. Oktober 1948 geborene Klägerin ist die Witwe des am 9. September 1997 verstorbenen Herrn Peter D , mit dem sie seit dem 16. Juni 1970 verheiratet gewesen war. Herr D , geboren am 9. Oktober 1942, war seit September 1956 bis zu seinem Tode zunächst als Auszubildender, dann als Kfz-Mechaniker bei der Beklagten beschäftigt. Diese hatte ihm Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe einer Pensionsordnung vom 1. Dezember 1970 versprochen. In dieser Pensionsordnung heißt es im hier wesentlichen:
 - 3 "Tabelle I
 - 4 Versorgungsleistungen zugunsten von Arbeitern
 - 5 . . .
 - 6 4. Witwenrente:
 - 7 50 % der Mannesrente, falls
 - 8 a) Ehe vor Vollendung des 55. Lebens-jahres geschlossen wurde,
 - 9 b) die Begünstigte im Zeitpunkt des Todes des Mannes das 50. Lebensjahr vollendet hat. . . . "
- 10 Die Klägerin hat den Standpunkt eingenommen, ihr stehe ab 1. Oktober 1997 eine Witwenrente von 96, 00 DM monatlich zu. Daß sie beim Tod ihres Mannes ihr 50. Lebensjahr noch nicht vollendet gehabt habe, sei unschädlich. Es widerspreche den Wertentscheidungen des Art. 3 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 GG , eine Stichtagsregelung wie die in der Pensionsordnung derart rigoros und ohne Berücksichtigung von Härtefällen anzuwenden. Es sei nicht vertretbar, allein ein fehlendes Lebensjahr trotz langjähriger Ehe anspruchsvernichtend sein zu lassen, während andererseits auch eine ganz kurze Ehedauer zu einem Anspruch auf Witwenrente führen könne, wenn nur die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen vorlägen.
- 11 Die Klägerin hat beantragt,
 - 12 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2. 304, 00 DM brutto zu zahlen;
 - 13 2. die Beklagte zu verurteilen, an sie ab 1. Oktober 1999 auf Lebenszeit monatlich 96, 00 DM zu zahlen.
- 14 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Klägerin stehe nach der rechtswirksamen Pensionsordnung ein Anspruch auf Witwenrente nicht zu. Die Beklagte könne als Arbeitgeberin jeden sachlich vernünftigen Anknüpfungspunkt wählen, wenn sie eine differenzierende Ausgestaltung der Versorgungsordnung wolle. Sie könne auch Stichtagsregelungen einführen. Die Voraussetzung, daß die Witwe zum Zeitpunkt des Todes des Mitarbeiters das 50. Lebensjahr vollendet haben müsse, sei in die Pensionsordnung aufgenommen worden, weil man davon ausgegangen sei, daß Ehefrauen, die jünger als 50 Jahre seien, sich neben der gesetzlichen Rentenversorgung noch eine eigene Versorgung im Berufsleben aufbauen könnten.
- 15 Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe

- 16** Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen.
- 17** I. Die Klägerin erfüllt nicht alle Voraussetzungen der Pensionsordnung für einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung.
- 18** Ihr verstorbener Mann hatte zwar zum Zeitpunkt seines Todes bereits eine Rente verdient, weil er die Wartezeit von zehn Jahren ab Vollendung seines 21. Lebensjahres, das nach dem Beginn seiner Beschäftigung lag, zurückgelegt hatte. Die Klägerin war aber zum Zeitpunkt des Todes des früheren Arbeitnehmers, ihres Mannes, noch nicht 50, sondern nur etwas weniger als 49 Jahre alt. Sie erfüllte damit die Voraussetzungen von Tabelle I Nr. 4 Buchst. b der Pensionsordnung nicht.
- 19** II. Die in dieser Stichtagsregelung liegende Einschränkung des Anspruchs auf Hinterbliebenenversorgung ist von Rechts wegen nicht zu beanstanden.
- 20** 1. Das Bundesarbeitsgericht hat sich bereits in mehreren Entscheidungen mit betrieblichen Regelungen befaßt, durch die der im Grundsatz eingeräumte Anspruch auf Witwenrente beschränkt wurde. Dabei ging es um Bestimmungen, nach denen die Witwe eines früheren Arbeitnehmers dann keinen Anspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen haben sollte, wenn sie mehr als 25 Jahre jünger als ihr verstorbener Ehemann war (BAG 18. Juli 1972 - 3 AZR 472/71 - BAGE 24, 370; 9. November 1978 - 3 AZR 784/77 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 179 mit zustimmender Anmerkung Brox = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 76; dazu BVerfG 11. September 1979 - 1 BvR 92/79 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 182) sowie um Klauseln, nach denen ein Getrenntleben der Eheleute im Zeitpunkt des Todes des früheren Arbeitnehmers anspruchsschädlich sein soll (BAG 6. September 1979 - 3 AZR 358/78 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 183 mit zustimmender Anmerkung Beitzke = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 81; dazu BVerfG 29. Februar 1980 - 1 BvR 1231/79 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 183 a; BAG 28. März 1995 - 3 AZR 343/94 - AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 14 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 4). In einem Urteil vom 11. August 1987 (- 3 AZR 6/86 - AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 4 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 2) entschied der Senat über eine Regelung, wonach der Anspruch auf Witwenversorgung voraussetzte, daß die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalles oder vor dem vorzeitigen Ausscheiden geschlossen worden war und bis zum Zeitpunkt des Todes des Ehemannes mindestens zwei Jahre bestanden hatte. Ähnliche Spätehenklauseln waren Gegenstand der Senatsurteile vom 26. August 1997 (- 3 AZR 235/96 - BAGE 86, 216) und vom 19. Dezember 2000 (- 3 AZR 186/00 - AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 19 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 9).
- 21** Das Bundesarbeitsgericht hat alle genannten Bestimmungen auch unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Wertungen aus Art. 6 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 GG als wirksam angesehen. Soweit das Bundesverfassungsgericht deshalb angerufen worden ist, hat es diese Rechtsprechung gebilligt. Das Schrifttum ist dem beigetreten (Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. Einl. Rn. 323 ff. ; Andresen/Förster/Röbller/ Rühmann Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung Stand August 1999 Teil 9 C Rn. 90 ff. ; Höfer BetrAVG Bd. I Stand August 2001 ART Rn. 646 ff.).
- 22** 2. Die streitbefangene Klausel unterscheidet sich von den bisher in der Rechtsprechung behandelten Beschränkungen eines Anspruchs auf Hinterbliebenenversorgung. Auch sie begegnet jedoch keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken.
- 23** a) Nach der bisherigen Rechtsprechung durften solche Regelungen daran anknüpfen, in welchem Umfang die Ehefrau an der Lebensarbeitsleistung des verstorbenen früheren Arbeitnehmers teilhatte (BAG 18. Juli 1972 - 3 AZR 472/71 - BAGE 24, 370; 9. November 1978 - 3 AZR 784/77 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 179 = EzA § 242 Ruhegeld Nr. 76; BVerfG 11. September 1979 - 1 BvR 92/79 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 182). Dies bedeutet aber nicht, daß es von Rechts wegen ausgeschlossen wäre, die Ehedauer oder das Alter der Witwe bei der Eheschließung im

Rahmen einer anspruchsbeschränkenden Bestimmung unberücksichtigt zu lassen und statt dessen auf ein anderes eingrenzendes Merkmal abzustellen. Dies hat die Beklagte getan, indem sie in ihrer Pensionsordnung unabhängig von der Dauer der Ehe zwischen dem früheren Arbeitnehmer und seiner Witwe allein auf deren Alter bei Eintritt des Versorgungsfalles abstellt.

- 24** b) Diese Festlegung einer Mindestaltersgrenze steht nicht im Widerspruch zu zwingenden Grundwertungen aus Art. 6 Abs. 1 GG . Der Schutzauftrag an die staatlichen Gerichte, den Schutz von Ehe und Familie unter bestimmten Bedingungen in einem Mindestumfang auch im Rahmen privater Rechtsbeziehungen sicherzustellen, gebietet kein Einschreiten. Die Pensionsordnung knüpft weder an die Eheschließung noch an eine bestimmte von Eheleuten gewählte Form ehelicher Partnerschaft nachteilige betriebsrentenrechtliche Folgen (vgl. auch BAG 18. Juli 1972 - 3 AZR 472/71 - aaO; BVerfG 29. Februar 1980 - 1 BvR 1231/79 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 183 a).
- 25** c) Die Pensionsordnung verletzt auch keine von der Beklagten einzuhaltenden Gleichbehandlungsgebote.
- 26** aa) Ein Arbeitgeber ist darin frei, ob er überhaupt eine eigenfinanzierte betriebliche Altersversorgung zugunsten der bei ihm Beschäftigten einrichtet. Entschließt er sich hierzu, ist er weiter frei, für welchen der in § 1 Abs. 1 BetrAVG genannten Versorgungsfälle er Leistungen in Aussicht stellt. Er kann Leistungen der Hinterbliebenenversorgung versprechen, muß es aber nicht. Es ist deshalb auch von Rechts wegen nicht zu beanstanden, wenn zwar Leistungen der Hinterbliebenenversorgung vorgesehen, der Kreis der anspruchsberechtigten Dritten aber durch zusätzliche anspruchsbegründende oder besondere anspruchsausschließende Merkmale begrenzt wird. Dies liegt gerade im Bereich der Hinterbliebenenversorgung nahe, weil ein dahin gehendes Leistungsversprechen zusätzliche Unwägbarkeiten und Risiken in sich birgt, was den Zeitpunkt des Leistungsfalls und die Dauer der Leistungserbringung angeht. Es ist ein berechtigtes Interesse dessen, der eine entsprechende Versorgungsordnung aufstellt, diese Risiken zu begrenzen und besser kalkulierbar zu machen. Hierfür ist die in der Pensionsordnung enthaltene Mindestaltersklausel an sich geeignet.
- 27** bb) Der Senat läßt unentschieden, ob nicht schon dieses schützenswerte Risikobegrenzungsinteresse des Arbeitgebers allein die vorliegende anspruchsbeschränkende Regelung trägt, oder ob das in der Pensionsordnung angelegte, allein vom Lebensalter der Witwe zum Zeitpunkt des Todes ihres Ehemannes abhängige Alles-oder-Nichts-Prinzip einer zusätzlichen, Willkür ausschließenden sachlichen Rechtfertigung bedarf. Die von der Pensionsordnung vorgenommene Grenzziehung ist nicht willkürlich. Dies haben die Vorinstanzen zu Recht angenommen.
- 28** Die Beklagte hat in der Pensionsordnung nur solchen Witwen betriebliche Versorgungsleistungen versprochen, bei denen typischerweise aufgrund ihres Alters zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles damit gerechnet werden muß, daß sie mit dem Eintritt des Versorgungsfalles beginnend Einkünfte aus eigener Berufstätigkeit und daraus später folgend eigene Versorgungsansprüche nicht mehr erwerben werden. Eine solche an einen mutmaßlichen besonderen Versorgungsbedarf anknüpfende Grenzziehung ist nicht willkürlich, sondern plausibel und nachvollziehbar. Die von der Beklagten gewählte Grenze mit Vollendung des 50. Lebensjahres ist zwar unter den Bedingungen des heutigen Arbeitsmarktes nicht unproblematisch. Möglicherweise wäre die Grenzziehung bei einem früheren Lebensalter der Witwe sachgerechter. Darauf kommt es aber nicht an. Auch die von der Beklagten vorgesehene Altersgrenze ist noch plausibel. Dies schließt es aus, der Beklagten eine willkürliche Gruppenbildung vorzuwerfen.
- 29** III. Die Klägerin rügt zu Unrecht das Fehlen einer Härteklausel: Sie kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, zu ihren Gunsten müsse zumindest eine ungeschriebene Härteklausel wirken.
- 30** 1. Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 28. März 1995 (- 3 AZR 343/94 - AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 14 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 4) im Einzelnen dargelegt, daß es sich bei dem, was früher unter einer Härteklausel verstanden worden

ist, in aller Regel um eine - geschriebene oder ungeschriebene - teleologische, am Sinn und Zweck der Versorgungsordnung selbst orientierte Reduktion von einschränkenden Anspruchsvoraussetzungen in Versorgungssystemen handelt. Ein Abweichen vom Regelungswortlaut kommt immer dann in Betracht, wenn ein Arbeitnehmer über das angestrebte Regelungsziel hinausgehend erheblich nachteilig von einer beschränkenden Regelung betroffen wird, obwohl es bei ihm unter den besonderen Umständen des Einzelfalles ausnahmsweise an dem fehlt, was Grund für diese Regelung war. Eine solche Prüfung ist Rechtsanwendung in Form der Auslegung und unabhängig davon geboten, ob die Versorgungsregelung eine ausdrückliche Härteklausele enthält oder nicht.

- 31** 2. Die Klägerin hat keine besonderen Umstände dargetan, warum die wortlautgetreue Anwendung der Mindestaltersgrenze aus Nr. 4 Buchst. b der Tabelle I der Pensionsordnung für sie eine solche planwidrige Härte ist.
- 32** Darauf, daß sie zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles langjährig verheiratet war, kann es nicht ankommen. Das in der Pensionsordnung vorgesehene Mindestalter für den Erwerb einer Witwenrente bildet die Gruppen der von der Zusage Begünstigten und der von ihr Ausgenommenen allein nach einem aus typisierender Betrachtung gewonnenen, von der Ehedauer unabhängigen, unterschiedlichen Versorgungsbedarf. Auf die Bedeutung des Zusammenlebens der Eheleute für die Arbeitsleistung des früheren Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers kommt es bei dieser Ausgestaltung der Versorgungszusage, anders als in den bisher vom Bundesarbeitsgericht behandelten Versorgungsordnungen, nicht an.
- 33** Daß die Klägerin bei Eintritt des Versorgungsfalles nur wenig jünger als 50 Jahre war, kann eine Härteregeleung zu ihren Gunsten nicht rechtfertigen. Es gehört zum Wesen von Stichtagsregelungen, daß sie zu scharfen Trennungen führen. Sie würden nicht mehr handhabbar sein, wenn man allein die Nähe zum Stichtag ausreichen ließe, ohne die Erfüllung zusätzlicher Voraussetzungen einen Härtefall anzunehmen.

34

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.