



BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 18.11.2008, 3 AZR 277/07

Hinterbliebenenversorgung - Wertgleichheit - Angemessenheit - Gleichbehandlung - Kreis der potenziellen Hinterbliebenen - typisiertes Versorgungsinteresse - Nichteinbeziehung von Geschwistern in den Hinterbliebenenschutz

Tenor

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Oktober 2006 - 6 Sa 27/06 wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

Wenn der Arbeitnehmer der Beklagten verstorben ist und mit dieser eine Entgeltumwandlungsabrede getroffen hat. Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin deshalb Leistungen der Beklagten zustehen.

Der Bruder der Klägerin, Herr F, wurde am 22. April 1947 geboren und war bis zu seinem Tode am 30. Januar 2004 bei der Beklagten tätig. Dort gilt die „Rahmenregelung der M für die Pensionszusage durch Gehaltsverzicht (Deferred Compensation; DC) an tarifliche und nicht leitende außertarifliche Mitarbeiter“ vom 1. Oktober 1999, die am gleichen Tag in Kraft trat (künftig: Rahmenregelung). Diese lautet auszugsweise: „Präambel Die M setzt die im Tarifvertrag vorgesehene Möglichkeit um, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, durch Verzicht auf Gehaltsteile einen weiteren Beitrag für ihre Altersvorsorge zu leisten. Die betriebliche Altersversorgung der M wird damit neben Versorgungskasse, unmittelbarer Versorgungszusage und Direktversicherung bei Pensionierung um einen zusätzlichen Baustein ergänzt.“

1. Grundgedanken der Pensionszusage durch Gehaltsverzicht

Pensionszusage durch Gehaltsverzicht ist eine im Grundsatz vom Mitarbeiter finanzierte Form der betrieblichen Altersversorgung; dies schließt eine Beteiligung des Arbeitgebers nicht aus. Der Mitarbeiter kann auf einen Teil seiner steuerpflichtigen Bruttobezüge verzichten und reduziert dadurch seine zu versteuernden Einkünfte. Zum Ausgleich hierfür erteilt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine wertgleiche Pensionszusage, deren Leistung erst bei Auszahlung vom Empfänger zu versteuern ist.

2. Antrag auf Verzicht auf Gehaltsteile

2.2 Gegenstand des Verzichts

Der Mitarbeiter kann ganz oder teilweise auf Urlaubsgratifikation, Weihnachtsgratifikation und/ oder laufende Monatsbezüge (einschließlich vermögenswirksamer Leistung) verzichten. Für jedes Kalenderjahr kann die Entscheidung neu getroffen werden, ob, von welchen Gehaltsteilen und in welcher Höhe ein Verzicht erfolgen soll.



5. Rückdeckung

Zur Finanzierung der Pensionszusage wird eine Rückdeckungsversicherung für die Versorgungsfälle Alter und Tod bei einer Lebensversicherungsgesellschaft in Höhe der für den Todesfall zugesagten Kapitalleistung abgeschlossen,

6. Pensionszusage

6.1 Gegenstand

Die Zusage sieht eine Kapitalleistung für die Versorgungsfälle Alter und Tod vor.

6.1.1 Versorgungsfall Alter

Der Versorgungsfall Alter setzt voraus, dass mindestens das 60. Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mit der M wirksam beendet ist.

6.1.2 Versorgungsfall Tod

Der Versorgungsfall Tod tritt ein, wenn der Mitarbeiter stirbt, bevor die Kapitalleistung wegen des Versorgungsfalles Alter fällig geworden ist. Im Versorgungsfall Tod wird die Kapitalleistung an die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen gezahlt. Dies sind der Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes, ersatzweise zu gleichen Teilen die waisenrentenberechtigten Kinder. Abweichende Begünstigung durch Erbfolge ist ausgeschlossen. ...

6.6 Unverfallbarkeit

Die Zusage sieht eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit vor. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles bleibt sie in der zugesagten Höhe erhalten. ...

7. Sicherung der Ansprüche aus der Pensionszusage

Im Rahmen der Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung tritt der Pensions-Sicherungs-Verein im Falle einer Insolvenz nach Eintritt der gesetzlichen

Unverfallbarkeit in die Ansprüche aus erteilten Zusagen ein. Darüber hinaus können diese Ansprüche dadurch gesichert werden, dass die M die ihr aus der Rückdeckungsversicherung zustehenden Ansprüchen an den Mitarbeiter und seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen verpfändet.

12. In-Kraft-Treten

Der Bruder der Klägerin nahm an dem durch die Rahmenregelung vorgesehenen Modell der Entgeltumwandlung teil, indem er jährlich Erklärungen zum Gehaltsverzicht abgab. Unter dem 22. Dezember 1999 wurde die in Ziff. 7 der Rahmenregelung vorgesehene Verpfändungsvereinbarung zur „Sicherung der jeweiligen Versorgungsansprüche aus der von uns erteilten Pensionszusage“ geschlossen.

Ende 2003 wurde die Rahmenregelung dahingehend ergänzt, dass auch der Partner einer eingetragenen Lebensgemeinschaft, ein Lebensgefährte oder ein früherer Ehegatte zu den begünstigten Hinterbliebenen zählen und die Todesfallleistung in Anspruch nehmen können.

Zwischen den Parteien ist streitig, ob - wie die Beklagte behauptet - aus Anlass der Einführung der Rahmenregelung ein Rundschreiben an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesandt wurde, wonach ein Rechtsanspruch auf Zahlung „nur“ an die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zu erfolgen hatte und die „Bestimmung anderer Berechtigter durch Erbeinsetzung“ nicht möglich sei, weil dies dem Charakter der „DC“ als betrieblicher Altersversorgung entgegenstehe.

Als Herr F verstarb, betrug sein Bruttomonatsgehalt 3.755,00 Euro. Von Dezember 1999 bis Ende 2003 hatte Herr F durch Gehaltsverzicht insgesamt 44.456,51 Euro in seine Pensionszusage eingebracht. Ihm war zuletzt



für den Versorgungsfall Alter ein Betrag von 57.697,00 Euro und für den Versorgungsfall Tod ein Betrag von 44.537,00 Euro zugesagt. Die Rahmenregelung sah hinsichtlich des vom Arbeitnehmer umzuwandelnden Betrages des Arbeitsentgeltes keine Unterschiede nach den familiären Verhältnissen der berechtigten Arbeitnehmer vor, auch die Kapitalleistungen für die Versorgungsfälle Alter und Tod unterschieden sich nicht.

Nach seinem Ableben wurde Herr F von der Klägerin und einer weiteren Schwester, Frau Mu, geb. F, gesetzlich beerbt. Frau Mu hat die Klägerin ermächtigt, die mit der Rahmenregelung zusammenhängenden Ansprüche „im eigenen Namen und auf eigene Rechnung gerichtlich geltend zu machen und einzuziehen“ und „die Leistung der M an sich selbst zu verlangen“.

Nachdem die Klägerin im Jahr 2004 die Auszahlung der Leistungen aus der „Deferred Compensation“ an sich verlangt hatte, kam es zu einem Schriftwechsel zwischen den Parteien. Die Beklagte schlug der Klägerin vor, die Gehaltsumwandlung teilweise, nämlich für das Kalenderjahr 2003, rückabzuwickeln und den sich daraus ergebenden Bruttobetrag an die Klägerin auszusahlen, eine weitere Rückrechnung sei ausgeschlossen. Über ein Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten nahm die Klägerin „zunächst“ das Angebot auf Rückabwicklung für das Jahr 2003 an und bat darüber hinaus um Prüfung, inwieweit eine weitergehende Rückgängigmachung möglich sei. Daraufhin lehnte die Beklagte insgesamt eine Zahlung ab. Sie könne ihr Angebot „nach heutigem Sachstand nicht mehr aufrechterhalten“.

Bei der Beklagten gilt der „Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe“ (hiernach: MTV), der in § 10 Abs. 4 folgende Regelung enthält:

„Die Hinterbliebenen einer/eines Angestellten erhalten die bisherigen Bezüge für den Rest des Sterbemonats und für weitere drei Monate ... über den Sterbemonat hinaus. Als Hinterbliebene im Sinne dieser Bestimmung gelten: a) der Ehegatte; b) unterhaltsberechtigter Kinder, ... c) Kinder, Eltern und Geschwister, wenn sie nachweislich von der/dem Verstorbenen unterhalten wurden und Bezugsberechtigte nach Buchstabe a) und b) nicht vorhanden sind. Der Nachweis der

Erfüllung der Unterhaltspflicht durch die/den Verstorbenen ist durch Vorlage der steuerlichen Anerkennung oder in anderer Form zu führen.“

Im vorliegenden Rechtsstreit verlangt die Klägerin von der Beklagten insgesamt 44.537,00 Euro, den für den Versorgungsfall Tod vorgesehenen Betrag.

Sie hat ihren Anspruch auf die getroffene Vereinbarung und Gleichbehandlung gestützt. Sie sei zu mindestens als Lebensgefährtin zu behandeln. Ihren Bruder habe sie mehr als 20 Jahre lang, insbesondere über den gesamten Zeitraum seiner Tätigkeit bei der Beklagten, betreut und begleitet und ihm als nächste Verwandte stets vertrauensvoll zur Seite gestanden. Sie und ihr Bruder hätten zu Beginn der Tätigkeit des Verstorbenen bei der Beklagten auch eine gemeinsame Wohnung unterhalten. Trotz eines späteren formal anderen Wohnsitzes des Verstorbenen habe er seine gesamte Freizeit bei ihr und ihrem Ehemann verbracht, mit ihnen gegessen, Haushaltsaufgaben wie Wäschewaschen und Einkäufe mit ihnen erledigt und sei mit ihnen in Urlaub gefahren. Teilweise habe er auch weiterhin in ihrer Wohnung übernachtet. Während seiner schweren Krankheit in der zweiten Hälfte des Jahres 2003 habe er in ihrer Wohnung gelebt und sei von ihr gepflegt worden.

Im Übrigen habe sie jedenfalls Anspruch auf Rückzahlung der umgewandelten Entgeltbeträge. Im Anschluss an eine Sitzung der aus hochrangigen Beklagtenvertretern und Betriebsratsvertretern bestehenden Personalkommission der Beklagten am 4. Oktober 1999 hätten der Leiter des Zentralbereichs, Herr L, und der Leiter der Abteilung betriebliche Altersversorgung, Herr Z, eine Lösung der Problematik der verstorbenen Arbeitnehmer ohne Hinterbliebene in dem Sinne akzeptiert, dass eine Auszahlung der zustehenden Beträge auf das Gehaltskonto als Bruttobetrag erfolge. Das im Betriebsrat für die betriebliche Altersversorgung zuständige Mitglied, der stellvertretende Vorsitzende S, habe das Ergebnis des Gesprächs an die Arbeitnehmer weitergegeben, ohne



dass die Beklagte widersprochen habe. Die Weiterleitung derartiger Gesprächsergebnisse durch den Betriebsrat sei bei der Beklagten üblich gewesen. Die Beklagte habe auch gewusst, was Herr S weitergegeben habe. Im Übrigen liege eine Aufklärungspflichtverletzung der Beklagten gegenüber ihrem Bruder vor. Ansprüche insoweit bestünden auch aus ungerechtfertigter Bereicherung und wegen der Verpfändung von Rechten gegenüber der Rückversicherung.

Der Anspruch nach § 10 Abs. 4 MTV iHv. 11.265,00 Euro stehe ihr zu, weil der verstorbene Herr F sie zwar nicht finanziell unterstützt, ihr jedoch zugesagt habe, durch die Pensionszusage sei sie nach seinem Tode abgesichert.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 44.537,00 Euro nebst 5 % Zinsen aus 34.037,00 Euro seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es sei nie eine Einigung mit dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden S dahingehend erfolgt, dass tatsächlich für Fälle der ohne Hinterbliebene verstorbenen Arbeitnehmer das umgewandelte Arbeitsentgelt nachgezahlt werde. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liege schon deswegen nicht vor, weil - das ist unstrittig - nach der Rechtsansicht der Finanzverwaltung eine steuerbegünstigte betriebliche Altersversorgung nicht vorliege, wenn den Erben Rechte eingeräumt würden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage i.H.v. 10.500,00 Euro rückabgewickelte Entgeltumwandlung für das Jahr 2003 - stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin und Anschlussberufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil aufrechterhalten und auch den erstmals geltend gemachten Zinsanspruch der Klägerin abgewiesen. Mit ihrer Revision beantragt die Klägerin weiterhin die Verurteilung über den bereits ausgeteilten Betrag hinaus im Umfange des zuletzt gestellten Klageantrages. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig. Insbesondere hat die Klägerin auch den Gegenstand und den Grund des von ihr erhobenen Anspruches hinreichend bestimmt angegeben (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Klageantrag entspricht der Summe der Kapitalleistungen, die bei dem Versorgungsfall Tod zu erbringen sind. Dementsprechend argumentiert die Klägerin auch, dass ihr die beim Versorgungsfall Tod vorgesehenen Leistungen zustehen. Das ist ersichtlich ihre Hauptargumentation. Hilfsweise stützt sie sich darauf, dass ihr aus erbrechtlichen Gründen jedenfalls die Rechtsposition zustehen, die ihr Bruder gegenüber der Beklagten deswegen hatte, weil im Endergebnis eine Hinterbliebenenleistung nicht erbracht worden sei, so dass eine Rückabwicklung der Entgeltumwandlung verlangt werden könne. Die Klägerin hat in der Revisionsverhandlung klargestellt, dass sie den Anspruch aus dem MTV weiter Hilfsweise geltend macht.

Der Klägerin stehen die geltend gemachten Ansprüche nicht zu. Dahingestellt bleiben kann, inwieweit durch den vorgerichtlichen Schriftwechsel der Parteien ein Gesamtvergleich mit dem Inhalt zustande gekommen ist, dass der Klägerin im Zusammenhang mit der Rahmenregelung und den sie betreffenden Vorgängen nicht mehr zustehen soll als die Rückabwicklung der Entgeltumwandlung im Jahre 2003. Denn die Klägerin ist weder als Hinterbliebene zu behandeln, noch standen ihrem Bruder Ansprüche zu, die erbrechtlich auf sie übergehen konnten. Ebenso wenig liegen die Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 MTV vor.



Die Klägerin kann nicht mit ihrer Auffassung durchdringen, ihr stehe aufgrund der Rahmenregelung und deren späteren Ergänzungen ein Anspruch auf Auszahlung der für den Versicherungsfall Tod vorgesehenen Kapitalleistung zu. Sie ist keine Hinterbliebene im Sinne der Regelung. Das ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Der Klägerin steht kein Anspruch aus Ziff. 6.1.2 der Rahmenregelung in Verbindung mit der Ende 2003 vorgenommenen Ergänzung zu.

Die Rahmenregelung nebst Ergänzung ist eine arbeitgeberseitig gestellte, für eine Vielzahl von Fällen geltende Vertragsbedingung. Ihre Auslegung unterliegt damit als typischer Vertrag der unbeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle (dazu BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 334/00 - zu I 2 a aa der Gründe, AP BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit Nr. 11 = EZA BetrAVG § 1 Nr. 80). Heranzuziehen sind die für die Auslegung von allgemeinen Geschäftsbedingungen entwickelten Grundsätze, da die Beklagte - für die Arbeitnehmer ersichtlich - inhaltsgleiche Vereinbarungen mit allen Arbeitnehmern treffen wollte.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Möglichkeiten des konkreten, sondern die eines durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Maßgebend sind die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Vertragspartners. Ausgangspunkt ist dabei in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Von Bedeutung sind zudem der von den Arbeitsvertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die Interessenlage der Beteiligten (BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - zu II 2 a und b der Gründe mwN, AP BGB § 305 Nr. 11 = EZA BGB 2002 § 307 Nr. 34).

Da die Regelungen arbeitgeberseitig einseitig vorgegeben wurden, gilt auch die Unklarheitenregel (nunmehr § 305c BGB) unabhängig davon, ob die maßgeblichen Verträge - wie hier - vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes zustande kamen (vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 388/05 - zu B II 3 e der Gründe, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 67 = EZA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 18). Auf diese Regel ist zurückzugreifen, wenn trotz der Ausschöpfung anerkannter Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel verbleiben (BAG 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - zu A III 2 b dd (2) der Gründe, BAGE 116, 366).

Danach ist die Klägerin keine Begünstigte der von ihr in Anspruch genommenen Regelung.

Auszugehen ist vom Wortlaut der Ziff. 6.1.2 der Rahmenregelung. Nach Abs. 2 Satz 1 dieser Bestimmung wird im Versorgungsfall Tod die Kapitaleistung an die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen gezahlt. Damit ist klargestellt, dass Begünstigter durch die Rahmenregelung nur ein versorgungsberechtigter Hinterbliebener sein kann. Im nächsten Satz wird mit den Einleitungsworten „dies sind“ klargestellt, dass die nachfolgenden Regelungen definieren, wer versorgungsberechtigter Hinterbliebener in diesem Sinne ist. Das sind danach der Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes, ersatzweise zu gleichen Teilen waisenrentenberechtignte Kinder. Geschwister sind nicht genannt. Im dritten Satz des Absatzes, wonach eine Abweichung durch Erbfolge ausgeschlossen ist, wird zugleich klargestellt, dass erbrechtliche Gesichtspunkte keine Rolle spielen sollen. Es ist dort ausdrücklich die Rede von „Erbfolge“, nicht nur von „Erbeinsetzung“, also Bestimmung durch den Erblasser.

Soweit in der genannten Regelung eine abweichende Begünstigung angesprochen wird, geht es nach der Systematik der Vereinbarung nicht nur um die Fälle, in denen ein Ehegatte oder waisenrentenberechtignte Kinder vorhanden sind. Satz 3 der Regelung schließt ganz allgemein eine abweichende Begünstigung durch Erbfolge aus. Da Satz 1 und Satz 2 der Regelung so miteinander verwoben sind, dass Satz 2 lediglich definiert, wer die



versorgungsberechtigten Hinterbliebenen i.S.d. Satzes 1 sind, bezieht sich auch der Ausschluss der abweichenden Begünstigung auf die Gesamtregelung der beiden vorangegangenen Sätze.

Dieses Auslegungsergebnis war auch für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer der Beklagten ohne Weiteres erkennbar und damit nicht unklar. Die Beklagte konnte davon ausgehen, dass in ihrem Bereich ein durchschnittlicher Arbeitnehmer in der Lage ist, abstrakte Regelungen zu verstehen und sich ihre Bedeutung zu vergegenwärtigen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich besondere Kenntnisse in der betrieblichen Altersversorgung hatte.

Allerdings wurde die Regelung im Jahre 2003 ergänzt. Soweit - wie hier - weder die in der Ursprungsregelung genannten Personen noch ein Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft vorhanden sind, kann an dessen Stelle ua. ein Lebensgefährte die Versorgungsleistung erhalten. Die Klägerin gehört jedoch nicht zu dem so erweiterten Kreis der Begünstigten. Sie ist keine Lebensgefährtin. Dabei kann hier dahingestellt bleiben, ob der Ansicht der Beklagten zu folgen ist, Lebensgefährte könne nur eine Person sein, mit der der Arbeitnehmer auch eine Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen könne. Bei einer interessengerechten Auslegung kann jedenfalls nicht davon ausgegangen werden, dass jede Person, mit der ein Arbeitnehmer in einer engeren Beziehung steht, unter den Begriff des Lebensgefährten fällt. Vielmehr fordern schon Gründe der Rechtssicherheit, aber auch der allgemeine Sprachgebrauch, dass es sich um eine grundsätzlich auf Dauer und Ausschließlichkeit angelegte Verbindung handeln muss. Dass eine Person mehrere Lebensgefährten hat, ist demnach ausgeschlossen. Damit war die Klägerin schon deswegen nicht Lebensgefährtin ihres verstorbenen Bruders, weil sie gleichzeitig verheiratet war, ohne getrennt zu leben.

Gegen die streitbefangene Regelung bestehen auch keine rechtlichen Bedenken.

Dahingestellt bleiben kann, ob die Rahmenregelung anhand des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen zu überprüfen ist. Selbst wenn man dies zu Gunsten der Klägerin unterstellt, liegt in der Begrenzung der Bezugsberechtigung keine unangemessene Benachteiligung des verstorbenen Bruders der Klägerin als Arbeitnehmer der Beklagten entgegen Treu und Glauben. Insbesondere weicht die Regelung auch nicht von dem wesentlichen Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung ab (§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB). Damit scheiden vertragliche Ansprüche als Folge eines derartigen Verstoßes aus. Im Einzelnen gilt:

Zu Unrecht verweist die Klägerin insoweit auf erbrechtliche Grundsätze und den Ausschluss der gesetzlichen Erben in Abweichung vom Erbrecht. Die Rahmenregelung ist als betriebliche Altersversorgung ausgestaltet. Eine solche liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer sich - wie hier - verpflichtet, Entgeltansprüche in Versorgungsanwartschaften umzuwandeln (nunmehr § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Betriebliche Altersversorgung ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gegeben, wenn einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden. Dass es sich - wie hier - um Kapitalleistungen handelt, steht dem nicht entgegen (vgl. BAG 30. September 1986 - 3 AZR 22/85 - zu I 1 der Gründe, BAGE 53, 131).

Die Anknüpfung an das Betriebsrentenrecht legitimiert den Ausschluss der Klägerin von Hinterbliebenenleistungen allerdings nicht schon deshalb, weil sie weder Ehefrau noch Kind des verstorbenen Herrn F, des ehemaligen Arbeitnehmers der Beklagten, ist. Etwas Anderes folgt auch nicht aus dem Beschluss des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 19. September 2006 (- 1 ABR 58/05 - zu B II 3 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 29 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 16) . In der Entscheidung hat der Erste Senat ein Sterbegeld deshalb nicht als Leistung der betrieblichen Altersversorgung angesehen, weil es keinen Versorgungscharakter hatte. Dass er in diesem Zusammenhang nur - wenngleich ersichtlich nicht abschließend - Ehegatten und Kinder als potentielle Hinterbliebene genannt hat, war für die Entscheidung nicht tragend.



Dahingestellt bleiben kann, welcher Personenkreis über Ehegatte und Kinder hinaus als Hinterbliebener im Sinne der betriebsrentenrechtlichen Vorschriften in Betracht kommt (für Vertragsfreiheit: Kemper in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Bode/Pühler BetrAVG 3. Aufl. § 1 Rn. 15; für Anlehnung an §§ 46 und 48 SGB VI: Blomeyer/Rolfs/Otto Betriebsrentengesetz 4. Aufl. § 1 Rn. 27) . Letztlich kommt es darauf an, ob dem Arbeitnehmer bezogen auf die begünstigte Person bei typisierender Betrachtung ein Versorgungsinteresse unterstellt werden kann (vgl. BAG 28. März 1995 - 3 AZR 343/94 - zu II 3 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 14 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 4) . Das typische Versorgungsinteresse hat nichts mit der Frage zu tun, wer erberechtigt ist.

Da der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, auch bei Entgeltumwandlung, nicht verpflichtet ist, überhaupt eine Hinterbliebenenversorgung anzubieten (vgl. BAG 12. Juni 2007 - 3 AZR 14/06 - zu II 3 a cc (2) der Gründe, AP BetrAVG § 1a Nr. 1 = EzA BetrAVG § 1a Nr. 2), ist es rechtlich auch nicht unangemessen, wenn der Arbeitgeber den Kreis der berechtigten Hinterbliebenen gegenüber dem gesetzlich Möglichen einschränkt.

Auch Gleichbehandlungsgesichtspunkte stehen dem hier nicht entgegen.

Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung auch im Betriebsrentenrecht gilt (nunmehr § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG), ist nicht verletzt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, an - typisiert - unterschiedliche Versorgungsinteressen des Arbeitnehmers und dabei an ein Näheverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und der begünstigten Person anzuknüpfen. Bei typisierter Betrachtung macht es insoweit einen Unterschied, ob tatsächlich eine Situation als Lebensgefährte mit dem Ausschließlichkeitsanspruch hinsichtlich vergleichbarer Beziehungen besteht, oder ob dies - wie bei der Klägerin - wegen einer vergleichbar engen Beziehung zu einer anderen Person ausscheidet. Die Klägerin wird also nicht etwa wegen ihrer verwandtschaftlichen Beziehung zu ihrem verstorbenen Bruder benachteiligt. Die weiteren bei der Beklagten geltenden Regelungen knüpfen an ein von Gesetzes wegen zu unterstellendes Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers an. Dies gilt wegen der grundsätzlich möglichen Verpflichtung zum nahehelichen Unterhalt (§§ 1569 ff. BGB) auch für den ehemaligen Ehegatten. Eine vergleichbare Regelung für Geschwister enthält das Gesetz nicht.

Auf die von der Beklagten angeführten steuerlichen Gesichtspunkte kommt es nicht an.

Zu Unrecht stützt sich die Klägerin weiter darauf, Arbeitnehmer, die - wie nach ihrem Vortrag auch ihr Bruder - aus religiösen oder weltanschaulichen Gründen eine Ehe oder eingetragene Lebensgemeinschaft ablehnten und deshalb auch keine Nachkommen hätten, würden durch die Regelung der Beklagten unerlaubt benachteiligt. Es kann dabei dahingestellt bleiben, ob im vorliegenden Fall neben dem sachlichen auch der zeitliche Geltungsbereich des AGG eröffnet ist (vgl. BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - zu II 1 a der Gründe, AP AGG § 2 Nr. 1 = EzA AGG § 2 Nr. 1) . Auch unter Zugrundelegung des AGG liegt keine unerlaubte Benachteiligung vor.

In Betracht kommt hier allenfalls eine mittelbare Benachteiligung wegen des in § 1 AGG genannten Merkmals „Religion oder Weltanschauung“. Eine Benachteiligung, die Personen u.a. wegen dieses Merkmals in besonderer Weise betrifft, ist jedoch dann keine unerlaubte Benachteiligung, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und ihre Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (§ 3 Abs. 2 AGG). Selbst wenn man - was höchst zweifelhaft ist - zu Gunsten der Klägerin unterstellt, es liege hier eine besondere Betroffenheit vor, wären die Kriterien, nach denen die Beklagte die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen abgrenzt, gerechtfertigt. Es läge ein rechtmäßiges Ziel vor, nämlich die Anknüpfung an einen typisierten Versorgungswillen und damit auch an eine entsprechende Nähebeziehung. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind auch angemessen und erforderlich, da Personen, die die von der Klägerin angesprochene Entscheidung für sich getroffen haben, typischerweise nicht in einem Verhältnis zu anderen Personen stehen, das einen ent-



sprechenden typisierten Versorgungswillen auslöst. Bei ihnen verwirklicht sich das durch die Hinterbliebenenversorgung abgedeckte Risiko gerade nicht.

Der Klägerin stehen auch keine Ansprüche auf Rückabwicklung der Entgeltumwandlung zu. Solche folgen weder aus einer Erweiterung der Verpflichtungen der Beklagten aufgrund der Gespräche mit dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden S noch aus ihrer Erbenstellung in Verbindung mit Ansprüchen des verstorbenen Herrn F.

Auch unter Zugrundelegung des Vorbringens der Klägerin wurde die Rahmenregelung nicht durch die Verhandlungen, die der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende S geführt hat, so erweitert, dass bei einem Versterben des Arbeitnehmers ohne Hinterbliebene die Entgeltumwandlung rückgängig zu machen ist.

Dahingestellt bleiben kann, ob durch diese Verhandlungen eine Regelungsabrede zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat zustande kam. Anders als Betriebsvereinbarungen, die nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend gelten, mithin normative Wirkung entfalten, kommt Regelungsabreden keine derartige Wirkung zu. Sie entfalten nur Wirkung zu Gunsten der Arbeitnehmer, wenn sie in einer anderen Form rechtsverbindlich umgesetzt werden (vgl. BAG 20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - zu B II 1 b aa (1) der Gründe, BAGE 91, 210; 14. August 2001 - 1 AZR 744/00 - zu I 3 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Regelungsabrede Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 88 Nr. 1).

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende S kann auch nicht als Vertreter der Arbeitnehmer bei Verhandlungen mit der Geschäftsleitung angesehen werden mit der Folge, dass etwa ein die vorangegangenen Regelungen erweiternder Vertrag zustande gekommen wäre. Rechtsgeschäftliche Vertretung setzt voraus, dass der Vertreter eine Willenserklärung „im Namen des Vertretenen abgibt“ (§ 164 Abs. 1 Satz 1 BGB). In betriebsverfassungsrechtlichen Zusammenhängen, wie sie hier nach dem Vortrag der Klägerin gegeben sind, handelt das Mitglied eines Betriebsverfassungsorgans aber nicht im Namen der Arbeitnehmer, sondern ausschließlich für den Betriebsrat als Organ.

Die Beklagte haftet auch nicht nach den Grundsätzen der Anscheins- und der Duldungsvollmacht bzw. deshalb, weil der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende S etwa eine Willenserklärung der Beklagten als Bote weitergeleitet hätte. Wie durch die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt wurde, ging ihre Behauptung dahin, Herr S habe im Betrieb gegenüber den Arbeitnehmern mitgeteilt, es werde eine Lösung gefunden werden; üblicherweise sei in derartigen Fällen eine Lösung auch gefunden worden. Demnach hat Herr S nie eine Erklärung dahingehend abgegeben, es sei bereits eine Lösung gefunden worden. Letztlich läuft das Vorbringen der Klägerin darauf hinaus, dass Herr S einen Verhandlungsstand geschildert hat. Das reicht nicht aus, um vertragliche Beziehungen zu begründen.

Ebenso wenig kann sich die Klägerin erfolgreich auf ihre Erbenstellung (§ 1922 Abs. 1 BGB) in Verbindung mit derartigen Ansprüchen könnte die Klägerin unbegrenzt in eigenem Namen geltend machen, weil ihre Schwester und Miterbin ihr das Recht eingeräumt hat, insoweit Leistung an sich selbst zu verlangen. Rechtliche Bedenken dagegen bestehen nicht.

Dem verstorbenen Herrn F standen jedoch gegen die Beklagte keine Ansprüche zu, in die die Klägerin hätte eintreten können.

Zu Unrecht beruft sich die Klägerin auf eine Verletzung des Prinzips der Wertgleichheit bei Entgeltumwandlung, wie es nunmehr auch in § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes niedergelegt ist und von der Beklagten in ihrer Versorgungszusage für sich in Anspruch genommen wird. Die Klägerin stützt sich insoweit allein darauf, dass bei der von der Beklagten vorgenommenen Abgrenzung der Berechtigung aus der Hinterbliebenenversorgung ein Verfall von Ansprüchen eintreten kann, wenn kein Berechtigter vorhanden ist. Das steht indes der Wertgleichheit nicht entgegen. Es ist vielmehr in den Grundsätzen des Betriebsrentenrechts zur Hinterbliebenenversorgung, die auch bei Entgeltumwandlung Anwendung finden, angelegt: Hinterbliebenenversorgung ist kein



Sparvertrag, sondern Risikoabsicherung. Das setzt voraus, dass es einen Hinterbliebenen gibt, in dessen Person der Nachversorgungsfall eintreten kann. Fehlt es daran, entstehen keine Ansprüche.

Die Beklagte hat gegenüber Herrn F auch keine Aufklärungspflichten verletzt.

Der Arbeitgeber kann allerdings über die richtige und vollständige Darstellung der Versorgungssituation hinaus verpflichtet sein, auf bestimmte Rechtslagen oder drohende Rechtsbeeinträchtigungen hinzuweisen und hierüber aufzuklären. Der jeder Partei zuzubilligende Eigennutz findet seine Grenze an dem schutzwürdigen Lebensbereich des Vertragspartners. Bei Bestimmung von Inhalt und Umfang der Beratungspflichten sind die Interessen des Arbeitgebers und des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen und die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind zu beachten. Hinweise und Aufklärungspflichten beruhen dabei auf den besonderen Umständen des Einzelfalles und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (BAG 23. September 2003 - 3 AZR 658/02 - zu II 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Auskunft Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 611 Fürsorgepflicht Nr. 1).

Die Beklagte hat die Rahmenregelung - wie bereits oben unter B I 1 b dargelegt - ausreichend klar formuliert. Es war eindeutig, dass lediglich dann, wenn es einen Hinterbliebenen im Sinne der Regelung gibt, die Kapitalleistung im Versorgungsfall Tod ausgezahlt wird. Ob die Beklagte darüber hinaus ein weiter verdeutlichendes Rundschreiben an alle Arbeitnehmer versandt hat, ist unerheblich. Die Beklagte musste angesichts der eindeutigen Formulierung und angesichts dessen, dass ihre Arbeitnehmer nicht mit besonderen Schwierigkeiten im Umgang mit gedruckten und abstrakten Texten zu kämpfen hatten, auch keine darüber hinausgehende Aufklärung betreiben. Insbesondere war sie nicht verpflichtet, ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei einem frühzeitigen Tod ohne Hinterbliebene keinerlei Leistungen erbracht würden.

Etwas Weitergehendes würde auch nicht dann gelten, wenn die Beklagte gewusst haben sollte, dass der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende S die von der Klägerin behaupteten Äußerungen im Betrieb getan hat. Danach hätte Herr S mitgeteilt, es werde eine Regelung gefunden werden, wenn ein Arbeitnehmer ohne Hinterbliebene stirbt. Herr S hätte - wie bereits oben unter B II 1 c dargelegt - letztlich nur einen Verhandlungsstand mitgeteilt. Die Beklagte musste nicht davon ausgehen, dass ihre Arbeitnehmer bei einer derartigen Mitteilung annehmen würden, es sei bereits ein Verhandlungsergebnis erzielt. Jedem Arbeitnehmer musste klar sein, dass selbst dann, wenn derartigen Ankündigungen üblicherweise auch Ergebnisse folgten, er solange auf eigenes Risiko an der Entgeltumwandlung teilnahm, bis tatsächlich eine Regelung gefunden wurde.

Auch unter sonstigen Gesichtspunkten standen dem verstorbenen Bruder der Klägerin keine Ansprüche zu.

Solche ergaben sich nicht aus § 812 Abs. 1 Satz 2 2. Alt. BGB unter dem Gesichtspunkt der Zweckverfehlung. Der nach dem Inhalt des Rechtsgeschäfts bezweckte Erfolg ist tatsächlich eingetreten. Der verstorbene Herr F hat eine Absicherung im Fall des Alters und eine Hinterbliebenenversorgung im Rahmen der dafür geltenden Regelungen erhalten. Auf möglicherweise weitere, einseitig verfolgte Zwecke des verstorbenen Arbeitnehmers der Beklagten kommt es nicht an.

Die Klägerin kann auch nichts aus der Verpfändung von Ansprüchen durch die Vereinbarung vom 22. Dezember 1999 herleiten. Diese diente ausdrücklich nur der Sicherung der jeweiligen Versorgungsansprüche. Da solche nach den zugrunde liegenden Regelungen nicht bestehen, können sie auch nicht durch die Verpfändungsvereinbarung abgedeckt werden.

Der Klägerin steht auch kein Anspruch aus § 10 Abs. 4 MTV zu. Dieser setzt nach Satz 2 Buchst. c voraus, dass der Anspruchsberechtigte von dem Verstorbenen unterhalten wurde. Dazu ist es erforderlich, dass zum Zeitpunkt des Todes bereits Unterhalt geleistet wurde. Es reicht entgegen der Ansicht der Klägerin nicht aus, dass zum Zeitpunkt des Todes von dem Verstorbenen eine Absicherung oder eine Geldleistung zugesagt wurde. Das ent-



spricht dem Wortlaut, aber auch dem Zweck der Regelung: Sie soll sicherstellen, dass der bereits vor dem Tod Unterhaltene für einen Übergangszeitraum abgesichert ist und sich auf die durch den Todesfall geänderten Lebensverhältnisse - ähnlich einer Kündigungsfrist - einstellen kann. Eine ergänzende oder erweiternde Auslegung zu Gunsten der Klägerin kommt daher nicht in Betracht.

Der Senat hat die von der Klägerin vorgebrachten Verfahrensrügen geprüft, sie greifen nicht durch (§ 564 ZPO).

Weitere Urteile aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht finden sie auf <http://www.bvw-gmbh.de/rechtliches/>
