

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 12.08.2015

Bundesarbeitsgericht kippt Spätehenklauseln in der bAV

Seit dem AGG steht bei Betriebsrenten die Frage im Raum, ob sog. Spätehenklauseln zulässig sind. Im Kern geht es darum, dass eine Hinterbliebenenversorgung nur dann gezahlt wird, wenn die Ehe vor einem in der Zusage definierten Stichtag bzw. Ereignis geschlossen wurde: Häufig wird hier an das Lebensalter angeknüpft. In einem aktuellen Fall hat nun das Bundesarbeitsgericht (BAG, 04.08.2015 - 3 AZR 137/13) den Arbeitgeber verpflichtet trotz Spätehenklausel eine Hinterbliebenenversorgung zu zahlen und generell bei einer Anknüpfung an das Alter eine Diskriminierung erkannt.

Der Fall

Die Klägerin ist die Witwe eines im April 1947 geborenen und im Dezember 2010 verstorbenen ehemaligen Mitarbeiters des beklagten Arbeitgebers. Diesem waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich einer Witwenversorgung zugesagt worden. Die maßgebliche Pensionsregelung enthält eine "Spätehenklausel", nach der zusätzliche Voraussetzung für die Zahlung der Witwen-/Witwerrente ist, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat. Diese Voraussetzung erfüllte der verstorbene Ehemann der Klägerin nicht; die Ehe war erst am 08.08.2008 geschlossen worden. Der Arbeitgeber weigerte sich aus diesem Grund, an die Klägerin eine Witwenrente zu zahlen.

Die Entscheidung

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Denn die "Spätehenklausel" ist gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Der verstorbene Ehemann der Klägerin wurde durch die "Spätehenklausel" unmittelbar wegen des Alters benachteiligt.

Die Benachteiligung kann weder in direkter noch in entsprechender Anwendung von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt werden. Diese Bestimmung lässt bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Unterscheidungen nach dem Alter unter erleichterten Voraussetzungen zu. Sie erfasst, soweit es um Altersgrenzen als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, nur die Alters- und Invaliditätsversorgung und nicht die Hinterbliebenenversorgung und damit auch nicht die Witwen-/Witwerversorgung. Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 Sätze 1 und 2 AGG liegen nicht vor. Die "Spätehenklausel" führt zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer.

Hinweis für die Praxis

Betroffene Arbeitgeber müssen nun davon ausgehen, dass Spätehenklauseln, die an das Alter anknüpfen, unwirksam sind. Sobald die Urteilsbegründung veröffentlicht ist, sollten die Versorgungsordnungen überprüft und ggf. für die Zukunft bzw. Neueintritte verändert werden. Da es sich meist um Pensionszusagen handelt, stellt sich auch die Frage, wie die bilanzielle Bewertung in der Steuerbilanz vorzunehmen ist. Denn die Unwirksamkeit einer Klausel aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung erfüllt regelmäßig nicht das Schriftformerfordernis nach § 6a EStG.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de