

Neues vom Bundesarbeitsgericht zu sogenannten *Spätehen-Klauseln* in der betrieblichen Altersversorgung

Am 04.08.2015 (Az.: 3 AZR 137/13) entschied das Bundesarbeitsgericht:

„Eine Regelung in der betrieblichen Altersversorgung, wonach die Hinterbliebenenrente des Ehepartners / eingetragenen Lebenspartners voraussetzt, dass die Ehe / eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Mitarbeiters geschlossen wurde, verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (= AGG) und ist daher unwirksam.“

Folge: Im entschiedenen Fall musste die Witwenrente der Witwe gezahlt werden, obwohl die Ehe erst nach dem 60. Lebensjahr des Ehemanns (= Mitarbeiters) geschlossen worden war.

Nachdem nun – endlich – die kompletten Entscheidungsgründe veröffentlicht worden sind, möchten wir Ihnen die daraus folgenden Neuerungen gerne näherbringen.

Die neue Rechtsprechung verwundert zunächst allein deshalb, weil die Rechtsprechung bislang davon ausgegangen ist, dass sogenannte Spätehen-Klauseln, die es in unterschiedlichen Formen gibt, aus zwei Gründen grundsätzlich zulässig sind:

- Das Betriebsrentengesetz erfordert keine Versorgung der Hinterbliebenen. Die Hinterbliebenenversorgung ist also eine freiwillige Wohltat des Unternehmens.
- Das Unternehmen hat ein legitimes Interesse daran, die Dauer der Hinterbliebenenversorgung zu beschränken.

Nach der jetzt ergangenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.08.2015 ist jedoch eine Spätehen-Klausel jedenfalls dann wegen Altersdiskriminierung unwirksam, wenn sie voraussetzt, dass die Ehe / eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde. Genauso unwirksam ist eine Spätehen-Klausel, die an ein höheres oder niedrigeres Lebensalter anknüpft, da alle solche Regelungen an ein bestimmtes Alter anknüpfen.

Das Bundesarbeitsgericht stellt in seinem Urteil fest, dass die durch die Spätehen-Klausel verwirklichte Diskriminierung wegen des Alters nicht gerechtfertigt werden kann. Es prüft dabei mehrere Rechtfertigungsgründe, kommt aber zu dem Ergebnis, dass die Spätehen-Klausel nicht gem. § 10 AGG sachlich gerechtfertigt ist. Dabei beruft es sich unter anderem darauf, dass die Hinterbliebenenrente kein bloßer „Annex“ zur Alters- und Invaliditätsrente ist, sondern im Gegensatz zu diesen beiden Arten der Versorgung an das Risiko „Tod“ anknüpft. Und genau für die Verwirklichung dieses Risikos „Tod“ sieht weder die europäische Richtlinie, noch das AGG die Möglichkeit zulässiger Altersgrenzen vor. Das Bundesarbeitsgericht hält sich dabei strikt an den Wortlaut des Gesetzes und der Europäischen Richtlinie und lehnt eine ergänzende Auslegung – die auch die Witwen-Rente erfassen würde – strikt ab.

Die streng am Wortlaut ausgerichtete Argumentation ist nicht nur sehr spitzfindig. Sie ist im Ergebnis auch wenig interessengerecht; denn wenn der Arbeitgeber bei der Alters- und Invaliditätsrente Altersregelungen vornehmen darf, muss dies erst recht für die Hinterbliebenenversorgung gelten, zumal diese meistens von der Alters- bzw. Invaliditätsrente abhängt (denn meistens sterben Arbeitnehmer, wenn sie in Rente sind).

Damit nicht genug, verwehrt das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitgeber auch, sich auf den „Vertrauensschutz“ zu berufen. Man kann also auch bei Regelungen, die weit vor Inkrafttreten des AGG getroffen wurden, nicht argumentieren, dass diese bisher für zulässig gehalten worden sind und deshalb auch jetzt weiter gelten (müssen). Hierzu sagt das Bundesarbeitsgericht lapidar, dass sich *„die Änderung der Gesetzeslage im Rahmen dessen hält, was als mögliche Rechtsentwicklung bereits zuvor angelegt war.“* Diese Aussage verwundert angesichts der bisherigen Rechtsprechung ebenfalls.

Solange das BAG-Urteil in der Welt ist (und es insbesondere keine Gesetzesänderung geben wird), wird sich die betriebliche Praxis allerdings danach ausrichten müssen.

Solange können Spätehen-Klauseln, die die Eheschließung / Eingehung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft vor einem bestimmten Alter des Mitarbeiters erfordern, **nur dann** noch aufrecht erhalten werden, wenn das AGG nicht gilt. Das wiederum ist nach einer schon älteren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.04.2010 (Az.: 3 AZR 509/08) bloß dann der Fall, wenn der Mitarbeiter **vor** Inkrafttreten des AGG (= 18. August 2006) verstorben ist. Verstirbt er danach, ist das AGG anwendbar, und zwar unabhängig davon, ob der Mitarbeiter bei dessen Inkrafttreten noch in einem aktiven Arbeitsverhältnis stand oder schon Rentner war.

Die für die betriebliche Praxis jetzt wichtige Frage lautet:

Wie kann der Arbeitgeber das Risiko, für relativ junge Angehörige verstorbener (ehemaliger) Mitarbeiter relativ lange eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung zahlen zu müssen, begrenzen?

1. Spätehen-Klauseln

Eine Möglichkeit sind die gerade schon genannten Spätehen-Klauseln. Diese Klauseln waren bisher in vier Varianten denkbar, wobei jeweils an den Zeitpunkt der Eheschließung / eingetragenen Lebenspartnerschaft angeknüpft wurde. Bisherige Versorgungsordnungen verlangen z. B.

- a) die Ehe¹ vor dem Ausscheiden des Mitarbeiters aus den Diensten des Arbeitgebers geschlossen wurde;
- b) die Ehe vor dem Erreichen eines bestimmten Lebensalters des Mitarbeiters geschlossen wurde (zum Beispiel vor dessen 60. Lebensjahr);
- c) die Ehe vor dem Tod des Mitarbeiters eine bestimmte Zeit bestanden haben muss, also x Monate/Jahre vor dem Tod des Mitarbeiters geschlossen worden sein muss;
- d) die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles, d.h. vor dem Renteneintritt des Mitarbeiters geschlossen worden sein muss.

Das Ziel ist in allen vier Fällen klar: Der Arbeitgeber will verhindern, dass auf einmal Angehörige auftauchen, von denen der Arbeitgeber bei Zusage der betrieblichen Altersversorgung nichts wusste.

¹ Wenn wir im Folgenden nur von Ehe sprechen, schließt das die eingetragene Lebenspartnerschaft mit ein

Lediglich indirekt kann vermutet werden, dass Ehen, die allein unter dem Gesichtspunkt der Versorgung geschlossen werden, weniger wahrscheinlich sind, wenn die Ehepartner davon ausgehen müssen, dass die Ehe bis zum Tod des Mitarbeiters noch relativ lange Bestand haben wird. In den Fällen a) und b) muss die Ehe vermutlich – je nach Klausel – irgendwann vor dem 60.-65. Lebensjahr geschlossen werden. Im Fall c) muss die Ehe eine bestimmte Zeit Bestand gehabt haben, so dass die Ehe quasi auf dem Totenbett nicht hilft.

Klausel c) hat den Charme, dass sie selbst dann gilt, wenn der Mitarbeiter erst 45 Jahre alt ist. Darüber hinaus gibt es eine solche Bestimmung auch in der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. § 46 Abs. 2 a SGB VI). Deshalb kann man vermuten, dass diese Klausel durchaus Aussicht darauf hat, vor dem BAG Bestand zu haben. Allerdings sollte man die Dauer der Ehe nicht allzu lange ansetzen. Das SGB VI verlangt eine Dauer von einem Jahr und ermöglicht Ausnahmen für Härtefälle. Eine solche Klausel ist vermutlich auch in Versorgungsordnungen möglich. Viel länger als 24 Monate sollte die Forderung einer Ehedauer allerdings nicht ausgedehnt werden.

a) Zur Zulässigkeit dieser Klauseln:

Klausel b) ist nach der Entscheidung des BAG vom 04.08.2015 eine Diskriminierung wegen des Alters und benachteiligt den Mitarbeiter unangemessen, weil seine legitimen Interessen an der Versorgung seiner Hinterbliebenen nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Klausel a) war am 15.10.2013 (3 AZR 653/11) noch zulässig und stellte keine Diskriminierung wegen des Alters dar, sondern vielmehr eine zulässige Begrenzung des Risikos des Arbeitgebers. In seinem Urteil vom 04.08.2015 bestätigt das BAG die damalige Rechtsprechung in einem nicht entscheidungsrelevanten Hinweis und stellt dazu fest, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses eine Zäsur ist, an die ausnahmsweise angeknüpft werden kann. Anders als eine allgemeine „Altersgrenze“, die je nach Einzelfall sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch danach – sei es wegen des Bezugs einer Rente oder eines Wechsels des Arbeitgebers – überschritten werden kann, stellt das Ende des Arbeitsverhältnisses einen altersunabhängigen Anknüpfungspunkt in der Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar, so dass die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers (und damit eine spätere Eheschließung) ab diesem Zeitpunkt unberücksichtigt gelassen werden kann.

Das BAG begründet dies mit einem Verweis auf die Wertungen und Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Danach liegt nämlich eine betriebliche Altersversorgung nur vor, wenn dem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden. Es muss also zwischen der Zusage und dem Arbeitsverhältnis ein Zusammenhang bestehen. Fällt dieser Zusammenhang weg, indem das Arbeitsverhältnis beendet wird, ist auch der Ausschluss für (nachträglich hinzugekommene) Hinterbliebene vor der Versorgung sachgerecht. An dieser Stelle überzeugt die Argumentation des BAG, weil es einen Zusammenhang zwischen dem Arbeitsverhältnis und der (Hinterbliebenen-) Versorgung herstellt, der sachgerecht ist. Wenn der betroffene Arbeitnehmer mit Mitte 40 unverheiratet aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, kann die Hinterbliebenenversorgung für die 10 Jahre später geschlossene Ehe damit wirksam ausgeschlossen werden. Dies wird dem Interesse des Arbeitgebers gerecht, weil das „Risiko Hinterbliebene“ erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – und damit für den Arbeitgeber auch unkalkulierbar – hinzugekommen ist.

Klausel c) dürfte ebenfalls wirksam sein, wenn die Dauer der Ehe nicht unangemessen lang ist. Ein Jahr wird der Arbeitgeber auf jeden Fall fordern dürfen, eventuell auch zwei Jahre. Viel mehr dürfte kritisch werden.

Klausel d) dürfte nach der Entscheidung des BAG vom 04.08.2015 gleichfalls Bestand haben. Im Prinzip enthält sie nämlich dieselbe Regelung wie Klausel a), nur dass nicht an das Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern an den Eintritt des Versorgungsfalles angeknüpft wird. Da damit typischerweise auch das Arbeitsverhältnis sein Ende findet, ist auch der Eintritt des Versorgungsfalles ein sachgerechter Anknüpfungspunkt für Regelungen über den Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung. Hierzu verweist das BAG wieder [wie bei der Argumentation zu Klausel a)] auf die Regelungen des BetrAVG. Auch das Bundesverfassungsgericht hat im Jahr 2010 in einem ähnlichen Fall entschieden, dass eine Satzungsbestimmung, die die Hinterbliebenenversorgung für den Fall ausschließt, dass die Ehe erst nach dem Ende der Erwerbstätigkeit geschlossen wird, wirksam ist (1 BvR 2584/06).

b) Fazit:

Es ist also im Ergebnis zulässig, die Hinterbliebenenrente nur denjenigen zu gewähren, die zumindest einen Teil des Arbeitsverhältnisses als Ehegatten/Lebenspartner begleitet haben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang nur, dass man den richtigen Anknüpfungspunkt wählt. Und dies darf keinesfalls eine Altersgrenze sein. Allerdings lässt das BAG in seinem aktuellen Urteil durchaus Spielraum für andere Gestaltungen.

Sowohl Klausel **c)** (Bestandsdauer der Ehe bei Eintritt des Versorgungsfalls) als auch die Klauseln **a)** und **d)** (Anknüpfung an Eheschließung vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. vor Eintritt des Versorgungsfalls) dürfen Sie verwenden, um das Risiko der Hinterbliebenenrenten möglichst gering zu halten. Zu Klausel c) ist schließlich noch festzuhalten, dass man die Klausel noch durch eine Härtefallklausel entschärfen könnte, wonach Ehepartner auch dann Zahlungen aus der Altersversorgung erhalten sollen, wenn der Mitarbeiter vor Ablauf der Wartezeit aufgrund eines (Arbeits-)Unfalls verstirbt.

2. Abstandsklausel

Eine weitere Möglichkeit, die Haftung zu begrenzen, sind sogenannte Altersabstandsklauseln. Diese Klauseln sind in 2 Varianten denkbar:

- a) Zahlungen an Ehepartner werden ganz ausgeschlossen, wenn der Ehepartner mehr als x Jahre jünger ist als der Mitarbeiter.
- b) Zahlungen an Ehepartner werden um einen bestimmten Faktor gekürzt, wenn der Ehepartner mehr als x Jahre jünger ist als der Mitarbeiter. Gekürzt werden könnte hier pro Jahr des Überschreitens des zulässigen Altersabstands.

Diese Klauseln haben den Charme, dass deutlich jüngere Ehepartner, die den Mitarbeiter vermutlich sehr lange überleben, entweder gar keine Hinterbliebenenversorgung oder nur eine reduzierte Hinterbliebenenversorgung bekommen.

Es gibt keine BAG-Rechtsprechung zu dem Thema. Es gibt aus jüngerer Zeit aber zwei Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten, die Altersabstandsklauseln in Kombination mit einer rätierlichen Reduzierung der Rente für zulässig erachtet haben. Das LAG Köln (Az.: 4 Sa 1113/11) hat in seinem Urteil vom 25.01.2013 einen Abstand von 20 Jahren und eine Reduzierung von 20% pro Jahr für zulässig gehalten. Das LAG Rheinland-Pfalz (Urteil vom 19.12.2008, Az.: 6 Sa 399/08) hat einen Abstand von 15 Jahren und eine Reduzierung um 5% pro Jahr für zulässig gehalten.

Derartige Klauseln müssten auch weiterhin zulässig sein, solange der Abstand nicht so kurz gewählt ist, dass Altersunterschiede, wie sie zwischen Ehegatten üblich sind, zu einem Leistungsausschluss führen.

3. Zeitliche Begrenzung der Hinterbliebenenversorgung

Möglich und am einfachsten wäre eine zeitliche Begrenzung der Hinterbliebenenversorgung. Man könnte diese zeitliche Begrenzung mit den oben aufgeführten Klauseln kombinieren. Aus Gründen der Vereinfachung könnte man aber auch allen Ehepartnern unabhängig von deren Alter oder des Zeitpunktes der Heirat eine Versorgung zusagen und diese dann auf einen bestimmten Zeitraum begrenzen.

Die Deutsche Rentenversicherung zum Beispiel begrenzt die sogenannte kleine Hinterbliebenenrente auf 24 Monate; nur wenn Kinder unter 18 erzogen werden müssen, gibt es für einen entsprechend längeren Zeitraum die sogenannte große Hinterbliebenenrente. In beiden Fällen wird die Rente bis zum Zeitpunkt einer neuen Ehe begrenzt.

Für Arbeitgeber dürfte sich eine pauschale Begrenzung anbieten und zwar unabhängig davon, ob die Hinterbliebenen wieder heiraten oder Kinder haben, die erzogen werden müssen.

Die pauschale Begrenzung der Hinterbliebenenversorgung könnte beispielsweise so aussehen, dass Hinterbliebene eine Versorgung für zwei oder drei Jahre erhalten.

Eine solche Pauschalierung vermeidet mühsame Recherchen darüber, ob Mitarbeiter wieder geheiratet haben oder welche Kinder sie noch erziehen müssen.

4) Gesamtfazit:

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.08.2015 sollten Arbeitgeber ihre Hinterbliebenenversorgungen auf den Prüfstand stellen und ggfs. neu regeln.

Bettina Steinberg

Dr. Mona Geringhoff

Lydia Voß