

Spätehenklausel und andere Altersgrenzen – Ein Update

Das BAG hatte im Jahre 2015 entschieden, dass eine Spätehenklausel, die eine Hinterbliebenenversorgung nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde, unwirksam sei (Urteil v. 04.08.2015 – 3 AZR 137/13; <http://www.kmkoll.de/artikel.aspx?ID=49>). Eine Rechtfertigung nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG lehnte das BAG ab. Danach ist u. a. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität zulässig. Nach Auffassung des BAG stellte die Hinterbliebenenversorgung keine Form der Altersleistung oder Invalidenleistung dar. Dann entschied jedoch der EuGH am 24.11.2016 in der Rechtssache „Parris“, dass die Hinterbliebenenversorgung eine Form der Altersrente darstelle und die Diskriminierung wegen des Alters gemäß Art. 6 Abs. II der RL 2000/78 gerechtfertigt sei (C – 443/15 – Parris). Damit stand die Entscheidung des EuGH im Widerspruch zu der vermeintlich europarechtskonformen Auslegung des BAG der nationalen Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG, der inhaltlich Art. 6 Abs. II der RL 2000/78 entspricht. Inzwischen hatte das BAG Gelegenheit auf die EuGH Rechtsprechung zu reagieren. Darüber hinaus hat das BAG eine Entscheidung zur Zulässigkeit von Altersabstandsklauseln getroffen.

Spätehenklausel

In der Entscheidung des BAG vom 14.11.2017 (3 AZR 781/16) klagte die zweite Ehefrau des 2014 verstorbenen Rentners K auf Zahlung einer Witwenrente. Zum Zeitpunkt der Eheschließung war K bereits 81 Jahre alt. Zugrunde lag eine Versorgungszusage nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes, die als feste Altersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahres vorsah. Darüber hinaus enthielt die Zusage die Klausel, dass keine Hinterbliebenenleistung gewährt wird, wenn der Verstorbene bei der Eheschließung 65 oder älter war. Die Klägerin beansprucht eine Witwenrente und beruft sich darauf, dass diese Spätehenklausel unwirksam sei. Die Klage hatte keinen Erfolg.

Das BAG hat bestätigt, dass eine Spätehenklausel eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters darstellt. Eine solche Diskriminierung kann jedoch gemäß § 10 AGG zulässig sein. Bei der Prüfung, ob auch die Hinterbliebenenleistung der Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG unterfällt, ist das BAG nunmehr dem EuGH gefolgt und hat seine gegenteilige Rechtsprechung aus dem Jahre 2015 aufgegeben. Danach lässt das BAG eine Rechtfertigung nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG zumindest dann zu, wenn sich die Höhe der Hinterbliebenenleistung an der Höhe der Alters- oder Invalidenrente orientiert. Darüber hinaus legt das AGG jedoch einen strengeren Prüfungsmaßstab fest, indem es zusätzlich die Verfolgung eines legitimen Ziels und die Angemessenheit und Erforderlichkeit der Maßnahme verlangt. Im vorliegenden Fall hat das BAG diese Kriterien bejaht, da die Anknüpfung an die feste Altersgrenze eine Zäsur darstellt und betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzipien entspricht.

Offen bleibt jedoch, ob eine Spätehenklausel nunmehr auch zulässig ist, wenn sie an ein Alter anknüpft, das nicht der festen Altersgrenze entspricht.

Altersabstandsklausel

Mit Urteil vom 20.02.2018 hat das BAG entschieden, dass eine sogenannte Altersabstandsklausel, die eine Hinterbliebenenleistung nur für den Fall vorsieht, dass der Ehegatte nicht mehr als 15 Jahre jünger ist, zulässig ist (3 AZR 43/17).

Das BAG stellt zunächst fest, dass die Klausel eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellt, sah diese jedoch als gerechtfertigt an. Der Arbeitgeber verfolge mit dieser Regelung ein legitimes Ziel, da eine verlässliche Kalkulationsgrundlage geschaffen werden soll, was letztlich der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung diene. Die Regelung sei auch erforderlich und angemessen. Eine übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Interessen des Versorgungsberechtigten liege nicht vor, da eine Lebensgemeinschaft mit einem solchen Altersunterschied von vornherein darauf angelegt sei, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringe.

Das BAG hat die vorliegende Altersabstandsklausel überraschend deutlich bestätigt, nachdem es bei der Spätehenklausel sehr strenge Maßstäbe angesetzt hat. Damit dürfte auch eine Klausel, die lediglich die Reduzierung der Ansprüche ab einem Altersabstand von 15 Jahren vorsieht, wirksam sein. Offen bleibt, wie das BAG eine Altersabstandsklausel mit einem geringeren Abstand als 15 Jahre beurteilen würde.