

Altersabstand und Spätehe – Das Bundesarbeitsgericht sorgt für Klarheit

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in zwei Entscheidungen zu altersbezogenen Leistungsvoraussetzungen, die zu einem Entfallen des Anspruchs auf Witwen-/Witwerleistungen führen können, geäußert und in den entschiedenen Fällen die rechtliche Grenzen zugunsten der Risikobegrenzung durch den Arbeitgeber weit gesteckt.



Viele Versorgungsregelungen schließen eine Hinterbliebenenrente aus, wenn der überlebende Ehegatte mehr als 15 Jahre jünger als der verstorbene Mitarbeiter ist. Bislang war unklar, ob ein vollständiger Ausschluss von Leistungen zulässig ist. In seinem Urteil vom 20.02.2018, Az. 3 AZR 43/17, stellt das Bundesarbeitsgericht klar, dass es sich um eine zulässige Risikobegrenzung für den Arbeitgeber handelt und keine unzulässigen Diskriminierungstatbestände vorliegen. Es spricht zumindest einiges dafür, dass insoweit auch die weit verbreiteten Versorgungsregelungen, die mit zunehmendem Altersabstand zwischen den Ehegatten eine prozentuale Reduktion der Hinterbliebenenleistung für den überlebenden jüngeren Ehegatten vorsehen, zulässig sein dürften.

In einem weiteren Urteil vom 14.11.2017, Az. 3 AZR 781/16, bestätigte das Bundesarbeitsgericht eine Spätehenklausel, die einen Leistungsausschluss für den überlebenden Ehegatten vorsah, wenn die Ehe nach Vollendung des 65. Lebensjahres des Mitarbeiters geschlossen war. In dieser Entscheidung korrigiert das Gericht seine frühere Auffassung zur möglichen Rechtfertigung von Altersgrenzen bei Hinterbliebenenrenten, nachdem der EuGH die ursprüngliche Position des Bundesarbeitsgerichtes nicht geteilt hatte (Urteil vom 24.11.2016 - C-443/15; Leistungsausschluss bei Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres). Denn bis dahin sah das Bundesarbeitsgericht die Altersgrenze 60 als willkürlich an, wenn es darum geht, bis wann die Ehe geschlossen worden sein muss, um in den Genuss einer Hinterbliebenenrente zu kommen (Urteil vom 04.08.2015 - 3 AZR 137/13). Jedenfalls für Versorgungssysteme, in denen die Hinterbliebenenleistung zusammen mit einer Alters- und/oder Invalidenleistung zugesagt ist und sich der Höhe nach aus dieser ableitet, können Altersgrenzen für den Ausschluss der Hinterbliebenenrente gerechtfertigt sein. Leider lassen sich den jüngeren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zu Altersgrenzen in der betrieblichen Altersversorgung keine übergeordnete Systematik oder allgemein gültige Grundsätze entnehmen. Daher ist jede Regelung im Einzelfall kritisch zu hinterfragen, um unzulässige Altersdiskriminierungen zu vermeiden.

Wir unterstützen Sie bei der zielführenden Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung in allen Durchführungswegen in Ihrem Unternehmen mit unserer jahrzehntelangen Erfahrung und unserem breiten Beratungsangebot, schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an email@pbg.de.

Herausgeber:

PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH · Black & Decker-Straße 17b · 65510 Idstein

Tel.: 06126 - 589-0 · email@pbg.de · www.pbg.de

LinkedIn