

## Altersdiskriminierung in der Hinterbliebenenversorgung Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 04.08.2015 - 3 AZR 137/13



Die Regelung in einer Versorgungsordnung, die eine Witwen-/Witwerrente ausschließt, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde, stellt eine Altersdiskriminierung dar und ist unwirksam. In kaum zu übertreffender Deutlichkeit hat das Bundesarbeitsgericht dies in seinem Urteil festgestellt und keine Rechtfertigungsgründe anerkannt.

Gerade in der betrieblichen Altersversorgung ist der Schutz vor Altersdiskriminierung eine Gratwanderung für Rechtsanwender und Rechtsprechung. Das Bundesarbeitsgericht scheut aber auch hier nicht vor deutlichen Aussagen zurück und nimmt sich der Problematik beherzt und ohne Zögern an. **Altersgrenzen als Mittel der Risikobegrenzung** für den Arbeitgeber sind vor diesem Hintergrund einer kritischen Prüfung zu unterziehen, auch wenn sie auf den ersten Blick gerechtfertigt erscheinen. Denn das Argument „Das war doch schon immer so“ hilft nicht. Auf kaum einem Gebiet wird die Welt des rechtlich Zulässigen deutlicher in ein Vorher und Nachher geteilt, wie bei dem Schutz vor Diskriminierungen. Was vor Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) noch Konsens war, muss seit dem genau hinterfragt werden.

Im Fall, den das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte, sah die Versorgungszusage einen Ausschluss der Witwenrente vor, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde. Dafür lassen sich einige Argumente anführen: bessere Plan- und Kalkulierbarkeit der Versorgungsverpflichtungen, Ausschluss von Versorgungsehen, mangelnder Versorgungsbedarf des Ehegatten aufgrund unterstellter Eigenvorsorge. Zwar erkennt das BAG im Grundsatz ein legitimes Interesse des Arbeitgebers an, die Versorgungslasten möglichst kalkulierbar zu halten, doch die Gestaltungsmöglichkeiten sind begrenzt. Bestätigt hat das Gericht, dass ein Ausschluss der Hinterbliebenenrente für den überlebenden Ehegatten zulässig ist, wenn die Ehe nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses oder nach Eintritt eines Versorgungsfalles geschlossen wurde. Doch auf die uneingeschränkte Zulässigkeit von z. B. Altersabstandsklauseln sollte man nach diesem Urteil schon nicht mehr vertrauen, auch wenn sie nicht Gegenstand der Entscheidung, wohl aber eines kritischen Nebensatzes waren.

Wichtig ist an dieser Stelle der Hinweis, dass es **bei AGG-Verstößen keinen Vertrauensschutz** für den Arbeitgeber gibt. Auch eine signifikante Erhöhung des Dotierungsrahmens - hier für die Hinterbliebenenversorgung – infolge der Rechtsprechung, die zu einem Ungleichgewicht in der Finanzierung der Betriebsrenten führt, ist nach Ansicht des Gerichts nicht relevant.

Eine Prüfung von Versorgungsregelungen auf AGG-relevante Ungleichbehandlungen ist nicht nur bei älteren Versorgungssystemen, bei diesen aber besonders, angezeigt. Denn vieles aus der Vor-AGG-Welt ist nicht mehr zulässig. Gerade die Umgestaltung oder auch Einführung eines neuen betrieblichen Versorgungssystems bietet die Chance, eine an den Bedürfnissen des Unternehmens und der Belegschaft orientierte optimale und vor allem diskriminierungsfreie ergänzende Altersversorgung zu schaffen.

**Wir unterstützen Sie mit unserem Wissen und unserer langjährigen Erfahrung. Schreiben Sie uns eine E-Mail an [email@pbg.de](mailto:email@pbg.de).**

# Dienstleistungen rund um die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten

Kompetenter, umfassender und unabhängiger Service für die Personalabteilung

## In Kürze:

<b>Gründungsjahr:</b>	1981
<b>Management Buy Out:</b>	2004
<b>Mitarbeiter:</b>	25
Mathematiker, Juristen, Betriebswirte, IT-Spezialisten	
<b>Standort:</b>	Idstein

## Arbeitsfelder:

Unternehmensberatung mit Spezialisierung auf die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten, versicherungsmathematische Gutachten, Finanzierung der bAV, Insolvenzschutz, CTA-Modelle, Versicherungslösungen, Outsourcingsservice, bAV-Software

## Kunden:

mittelständische Unternehmen jeder Größe, deutschlandweit und branchenübergreifend

## Kontakt:

Hartwig Kraft  
PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH  
Black & Decker-Str. 17b

65510 Idstein

Telefon: (06126) 589 -150  
e-Mail: [hartwig.kraft@pbg.de](mailto:hartwig.kraft@pbg.de)  
Internet: [www.pbg.de](http://www.pbg.de)

Seit über 30 Jahren berät die PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH inhabergeführt mit jetzt rund 25 Mitarbeitern - Rechtsanwälten, Aktuaren, Betriebswirten und IT-Spezialisten - von Idstein aus ihre Kunden in allen Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und zu Lebensarbeitszeitkonten.

Als einem der wesentlichen Werkzeuge des Personalbereichs zur Rekrutierung, Bindung und Motivation von Mitarbeitern kommt der bAV zukünftig wieder eine größere Bedeutung zu. In Verbindung mit Lebensarbeitszeitkonten ergeben sich sinnvolle Lösungen für den Wunsch nach bezahlten Eltern- und Pflegezeiten, für Sabbaticals und für flexible Übergänge in den Ru-

hestand. Die Vorgaben einiger Tarifabschlüsse werden in sinnvolle unternehmensindividuelle Lösungen umgesetzt.

## Der 360°-bAV Service©

Die PBG ist der ideale Partner der Personalabteilung, da ihre Dienstleistungen alle Aspekte einer bAV und bei Lebensarbeitszeitkonten abdecken. Von der Konzeption über die Fundierung bis hin zur Organisation und externen Abwicklung – mit oder ohne Integration von Versicherungskomponenten.

## Der bAV-Sparplan© der PBG

Als Lösung bei der Neueinführung oder der Umgestaltung und Vereinheitlichung historisch gewachsener bAV-Systeme hat sich der bAV-Sparplan© der PBG bewährt.

Die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter, ein flexibler Unternehmensaufwand und optimale Liquiditätseffekte verbinden sich zu einem personalwirtschaftlich effektiven Instrumentarium.

## Die Demografiestufe

Die Lebensarbeitszeitmodelle der PBG organisieren Arbeitszeitkonten für Unternehmen und Mitarbeiter und helfen den Übergang in die Rente flexibel zu gestalten.

## Das bAV-Portal

Informationen zur bAV sind die unabdingbare Basis für alle Planungen und Entscheidungen von Mitarbeitern und Unternehmen. Das Internet-gestützte bAV-Portal der PBG hilft dem Personalbereich diese Informationen sofort und aktuell zur Verfügung zu stellen.

## Der Gutachtenservice

Für ein gelungenes Zusammenspiel von Personal- und Finanzbereich liefert die PBG versicherungsmathematische Gutachten zur Bewertung von Versorgungs-, Jubiläums-, Altersteilzeit und Zeitwertkontenverpflichtungen nach allen nationalen und internationalen Vorschriften. Kompetent, zeitnah, flexibel und kostengünstig.

## Die Versicherungslösungen

Versicherungslösungen sind in der bAV weit verbreitet und populär. Aber auch sie müssen verwaltet werden, auch sie benötigen Know-how und Erfahrung, um die für Mitarbeiter und Unternehmen richtige Lösung und den besten Anbieter zu finden. Der vollständige Service für Versicherungslösungen wird über die PBG Finance & Service GmbH abgewickelt.