

## Zulässigkeit einer Spätehenklausel in der betrieblichen Altersversorgung

- BAG-Urteil vom 14.11.2017 – 3 AZR 781/16

Das Bundesarbeitsgericht hatte 2015 die sog. Spätehenklausel gem. § 7 Abs. 2 AGG für unwirksam erklärt (BAG, 04.08.2015 – 3 AZR 137/13, DLPQ 3/2015). Anschließend hat aber der EuGH in einer altersbezogenen Spätehenklausel, mit der eine betriebliche Hinterbliebenenrente ausgeschlossen wird, falls der Versorgungsberechtigte z.B. nach Vollendung des 60. Lebensjahres geheiratet hat, keine Diskriminierung wegen des Alters gesehen (EuGH, 24.11.2016 – C – 443/15, DLPQ 2/2017).

In dem nun zu behandelnden Fall war eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 60% des Ruhegeldes, das dem Verstorbenen am Todestag zustand (60% der zugesagten Invalidenrente oder der gezahlten Alters-/Invalidenrente), zugesagt, wenn der Verstorbene den Familienunterhalt überwiegend bestritten hat. Die Hinterbliebenenleistungen wurden aber ausgeschlossen, wenn der Verstorbene bei der Eheschließung 65 oder mehr Jahre alt oder mehr als 25 Jahre älter als sein Ehegatte war.

Das BAG hat nun abweichend zu seiner bisherigen Auffassung entschieden, dass Regelungen in Versorgungsordnungen, die eine Hinterbliebenenversorgung ausschließen, wenn der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer bei der Eheschließung ein bestimmtes Alter überschritten hatte, jedenfalls dann dem § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG („Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters“) unterfallen, wenn dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer eine Altersversorgung zugesagt wird und sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an der Höhe der betrieblichen Altersversorgung (oder der Invalidenrente – falls zugesagt) orientiert. Die Hinterbliebenenversorgung steht dann regelmäßig in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Alters- oder Invalidenrente. Aufgrund dieser unmittelbaren Verknüpfung von Hinterbliebenen- und Altersrente unterfällt dann auch die Hinterbliebenenversorgung § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG.

Vor diesem Hintergrund gibt das BAG seine bislang

### In dieser Ausgabe

Zulässigkeit einer Spätehenklausel in der betrieblichen Altersversorgung	1
Hinterbliebenenversorgung und Abstandsklausel	2
Übergangsgelder sind gesetzlich insolvenzgeschützt	3
Eintrittspflicht des PSVaG bei Insolvenz des Arbeitgebers mit überbetrieblicher Pensionskasse, die ihre Leistungen gekürzt hat	3
Ausscheiden vor oder nach Eintritt des Versorgungsfalls Invalidität bei erst späterem Antrag	4
Internationale Rechnungslegung	5

abweichende Auslegung von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG auf. Da sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an der Höhe der betrieblichen Altersrente orientiert, wird sie als „Annex“ von der in § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG aufgeführten Alters- bzw. Invalidenrente miterfasst.

Die durch die Versorgungsordnung bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters beruht auf einem legitimen Ziel i.S.v. § 10 Satz 1 AGG. Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik, die der Arbeitgeber mit einer betrieblichen Altersversorgung anstrebt, können legitime Ziele sein.

Durch die Spätehenklausel in der Versorgungsordnung soll der Kreis der anspruchsberechtigten Hinterbliebenen beschränkt werden. Das mit der Klausel erkennbar verfolgte Ziel ist es, die

mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken für den Versorgungsschuldner zu begrenzen, um den Versorgungsaufwand der Hinterbliebenenversorgung überschaubar und kalkulierbar zu halten. Dies betrifft nicht nur den Zeitpunkt des Leistungsfalls, sondern auch die Dauer der Leistungserbringung (z.B. großer Altersunterschied der Ehegatten).

Das Erreichen der festen Altersgrenze nach der Versorgungsordnung stellt - wie der Eintritt des Versorgungsfalls beim Arbeitnehmer - eine Zäsur dar. Die feste Altersgrenze bezeichnet den Zeitpunkt, zu dem nach der Versorgungszusage mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente und einem altersbedingten Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben zu rechnen ist. Daher ist es angemessen, wenn eine Bestimmung über die Hinterbliebenenversorgung zur Begrenzung des mit der Versorgungszusage verbundenen Risikos und Aufwands auf diesen Zeitpunkt abstellt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers in der Zeit danach bei der Abgrenzung seiner Leistungspflichten unberücksichtigt zu lassen.

Die durch die Spätehenklausel der Versorgungsordnung bewirkte Ungleichbehandlung ist somit nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt.

---

## Hinterbliebenenversorgung und Abstandsklausel

- BAG-Urteil vom 20.02.2018 – 3 AZR 43/17 –

---


Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, nach der Ehegatten, die mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, von der Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen sind, bewirkt keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters nach §§ 1, 3 AGG.

Die der Entscheidung zugrundeliegende Versorgungsordnung sah vor, dass ein Anspruch auf eine Ehegattenrente nur dann vorliegt, wenn der Ehegatte nicht mehr als 15 Jahre jünger ist als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer.

Die klagende Witwe war mehr als 15 Jahre jünger als der verstorbene Ehemann. Der ehemalige Arbeitgeber war inzwischen insolvent, so richtete sich die Klage auf Auszahlung einer Witwenrente gegen den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG).

Das BAG entschied entgegen der beiden Vorinstanzen zu Gunsten des PSVaG. Nach Ansicht des BAG verstößt eine Altersabstandsklausel, die auf eine Altersdifferenz der Ehegatten von mehr als 15 Jahren abstellt (begünstigter Ehegatte ist mehr als 15 Jahre jünger als der ehemalige Arbeitnehmer), nicht gegen das AGG. Die durch die Altersabstandsklausel bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters ist gerechtfertigt. Das gilt insbesondere, da der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, ein legitimes Interesse hat, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Das BAG führt weiter aus, dass bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren der gemeinsame Lebenszuschnitt bereits so ausgelegt sei, dass der hinterbliebene Ehegatte einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Es sind auch nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Abstand erheblich übersteigt.

---



## **Übergangsgelder sind gesetzlich insolvenzgeschützt**

- BAG – Urteil vom 20.03.2018 – 3 AZR 277/16 –

---

Erhält ein ehemaliger Arbeitnehmer während der ersten drei oder sechs Monate des Rentenbezugs (Erreichen der Altersgrenze und Eintritt in den Ruhestand) sein letztes monatliches Entgelt unter Anrechnung der Betriebsrente als „Übergangsgeld“ weiter, so handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Diese unterliegt der gesetzlichen Insolvenzversicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG).

In dem zu behandelnden Fall bestand eine Betriebsvereinbarung, nach der ein Übergangszuschuss gewährt wurde. Dieser wurde in Höhe der letzten Aktivbezüge für die ersten sechs Monate des Rentenbezugs gezahlt, wenn der Versorgungsberechtigte unmittelbar im Anschluss an die Beschäftigung bei dem Arbeitgeber in den Ruhestand trat. Auf diesen Übergangszuschuss wurde die betriebliche Altersrente angerechnet.

Der Kläger bezog seit Januar 2015 die gesetzliche Rente und die Betriebsrente gezahlt durch den PSVaG, da der Arbeitgeber inzwischen insolvent war. Der PSV war der Auffassung, dass er für den Übergangszuschuss nicht eintreten müsse, da es sich nicht um eine Leistung der bAV handele und es am erforderlichen Versorgungszweck fehle.

Das Bundesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Der Übergangszuschuss knüpft an ein vom Betriebsrentengesetz erfasstes Risiko an. Er dient nicht der Überbrückung von Zeiträumen bis zum Eintritt des Versorgungsfalls. Vielmehr bezweckt er, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Ruhestand zu verbessern. Damit hat der Übergangszuschuss, auch wenn er nur vorübergehend gewährt wird, Versorgungscharakter.

---

## **Eintrittspflicht des PSVaG bei Insolvenz des Arbeitgebers mit überbetrieblicher Pensionskasse, die ihre Leistungen gekürzt hat**

- BAG, EuGH – Vorlage vom 20.02.2018 – 3AZR 142/16 -

---

Der Kläger bezieht eine Pensionskassenrente, die von der Pensionskasse aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten gekürzt wurde. Solche Kürzungen wurden in der Vergangenheit vom früheren Arbeitgeber des Rentenbeziehers aufgrund der subsidiären Einstandspflicht des Arbeitgebers (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG) ausgeglichen. Nachdem der Arbeitgeber zahlungsunfähig geworden ist, fordert der Kläger, dass der PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung für die Leistungskürzung der Pensionskasse eintritt. Das Arbeitsgericht hatte die Klage zunächst abgewiesen, während das LAG Köln dem Kläger Recht gegeben hatte.

Das BAG hat nun mit Beschluss vom 20.02.2018 entschieden, dass zunächst eine Anfrage an den Europäischen Gerichtshof zur Auslegung und Reichweite der EU-Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gerichtet wird.

---

Das BAG geht zunächst davon aus, dass nach nationalem Recht keine Einstandspflicht des PSVaG für Kürzungen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Pensionskasse besteht. Eine Haftung des PSV könne sich daher allenfalls aus Art. 8 der EU-Richtlinie vom 22.10.2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ergeben.

Das BAG hat die aus seiner Sicht entscheidungserheblichen Fragen zur Auslegung des Art. 8 der EU-Richtlinie dem EUGH zur Entscheidung vorgelegt.

Der Ausgang des Verfahrens kann Folgen für die grundsätzliche Ausgestaltung der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland haben. Eine Entscheidung ist aber frühestens in 2019 zu erwarten.

---

## **Ausscheiden vor oder nach Eintritt des Versorgungsfalls Invalidität bei erst späterem Antrag**

-BAG, Urteil vom 23.01.2018 – 3 AZR 448/16

---

In der betrieblichen Praxis stellt sich häufig die Problematik, dass ein Mitarbeiter nach längerer, oft mehrmaliger Erkrankung ausscheidet und anschließend einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente in der gesetzlichen Rentenversicherung stellt. Wenn die Erwerbsminderungsrente dann nach oft mehrmonatiger Prüfung rückwirkend (teilweise 1 bis 3 Jahre) festgestellt wird und die Rentenzahlung der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem Monat der Antragstellung gewährt wird, stellen sich die Fragen nach dem Beginn der Rentenzahlung in der betrieblichen Altersversorgung und insbesondere nach der Höhe der Invalidenrente: erworbene Anwartschaft zum Zeitpunkt der Feststellung der Erwerbsminderung (ggf. zuzüglich Zurechnungsjahre z.B. auf das 60. Lebensjahr) oder ratierlich gekürzte Anwartschaft zum Ausscheidezeitpunkt.

Im konkreten Fall war der Arbeitnehmer im Alter von 51 Jahren zum 31.12.2008 nach mehr als 25 Jahren aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Es bestand ein Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung, der Leistungen im Alter, bei Erwerbsminderung und Tod vorsah. Bei Erwerbsminderung war die garantierte Rente zuzüglich der ausstehenden Versorgungsbausteine bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres vorgesehen. Die Deutsche Rentenversicherung bewilligte dem Kläger aufgrund eines Antrags vom 16.03.2009 (also nach dem Ausscheiden gestellt) auf medizinische Rehabilitation mit Bescheid vom 30.06.2010 (also 1 ¼ Jahre nach Antragstellung) rückwirkend ab 01.03.2009 (Monat des Antrags) eine befristete volle Erwerbsminderungsrente, die ab 2017 in eine Dauerrente umgewandelt wurde. Im Bescheid wurde festgestellt, dass die Anspruchsvoraussetzungen seit 20.06.2008 (also vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen) erfüllt waren.

Der Arbeitgeber gewährte dem Kläger auf Antrag rückwirkend ab 01.03.2009 eine Invalidenrente, deren Höhe sich aufgrund des Ausscheidens zum 31.12.2008 aus der rätierlich gekürzten unverfallbaren Anwartschaft ableitete. Der Kläger verlangte die volle Erwerbsminderungsrente unter Berücksichtigung der Zurechnungszeit bis Alter 60.

Das BAG hat der Klage stattgegeben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2008 lagen die erforderlichen Leistungsvoraussetzungen bereits vor. Es kommt nicht darauf an, dass der Versorgungsberechtigte seinen Antrag auf Gewährung der Versorgungsleistungen erst danach gestellt hat. Mit einer unverfallbaren Anwartschaft kann ein Arbeitnehmer nur ausscheiden, der nicht bis zum Eintritt des Versorgungsfalls betriebszugehörig war. Entscheidend für die Abgrenzung eines bis zum Eintritt des Versorgungsfalls betriebszugehörigen Arbeitnehmers von einem vorzeitig ausgeschiedenen ist, ob der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, zu dem sich das vom Arbeitgeber in der Versorgungsordnung mit der Zusage einer Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG übernommene Risiko verwirklicht hat. Unerheblich ist dagegen, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Gewährung von Versorgungsleistungen gestellt hat.

---

## Internationale Rechnungslegung

- IAS 19 Neuberechnung der Pensionskosten nach Sonderereignissen -

---

Der Pensionsaufwand (net periodic pension cost) wird auf Basis der zu Jahresbeginn maßgeblichen Daten (Personal, Versorgungsverpflichtungen) und Annahmen (Zins, Trends) ermittelt. Ausgelöst durch Sonderereignisse wie Planänderungen (plan amendments), Kürzungen (curtailments) und Planabgeltungen (settlements) kann es unterjährig zu Abweichungen des planmäßigen Verlaufs kommen.


In diesem Fall sind die Netto-Pensionsverpflichtung und das Pensionsvermögen (benefit assets) neu zu bewerten und die Auswirkungen erfolgswirksam zu erfassen.

Zinsaufwand (interest cost) und Dienstzeitaufwand (current service cost) müssen daher jetzt für den verbleibenden Teil des Geschäftsjahres nach dem Sonderereignis unter Berücksichtigung der veränderten Annahmen neu bewertet werden.

Nur für den Fall, dass die Auswirkungen der Neubewertung unwesentlich (immaterial) sind, kann auf die Neubewertung verzichtet werden.

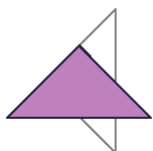
Die Änderungen des IAS 19 sind für Berichtsperioden, die nach dem 31.12.2018 beginnen, erstmals zu berücksichtigen. Eine frühere freiwillige Anwendung ist aber möglich.

---



**Impressum:**

Herausgeber:



**Dr. Lutz**  
Gesellschaft für  
Pensionsmanagement mbH

Am Hagen 19  
51503 Rösrath

Tel.: +49-2204-475-7070  
Fax: +49-2204-475-7079  
E-Mail: [info@dr-lutz.eu](mailto:info@dr-lutz.eu)

*Dr. Lutz Pensionsmanagement – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).*

*Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung*

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

---

[WWW.DR-LUTZ-PENSIONSMANAGEMENT.DE](http://WWW.DR-LUTZ-PENSIONSMANAGEMENT.DE)

---

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

14. Juni 2018