

Zulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters – Abstandsklausel in Versorgungsordnung

Verfasser

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski
FOM Hochschule für Oekonomie & Management Bremen
KCW KompetenzCentrum für Wirtschaftsrecht Hamburg
Prof. Dr. Jesgarzewski & Kollegen Rechtsanwälte
Lange Str. 3, 27711 Osterholz-Scharmbeck
Tel. 04791 96590-10 Fax 04791 96590-11
tim.jesgarzewski@drjesgarzewski.de

Klassifizierung

Rechtsprechung; Arbeitsrecht

Stichworte

Arbeitsvertrag; Gleichbehandlung; Altersdiskriminierung; Zulässigkeit einer Ungleichbehandlung

Abstrakt

Sieht eine Regelung in einer Versorgungsordnung vor, dass Ehegatten nur dann eine Hinterbliebenenversorgung erhalten, wenn sie nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte sind, liegt darin keine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Diskriminierung wegen des Alters.

I. Einleitung

Zunehmend setzt sich die Erkenntnis durch, dass Arbeitgeber sich auch gegenüber (potentiellen) Arbeitnehmern attraktiv präsentieren müssen. Unter dem Schlagwort des Employer Branding werden vielfache Ansätze vereint, um gute Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen.

Ein geradezu althergebrachtes Instrument hierfür ist die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung, die auch in Form einer Hinterbliebenenversorgung für Ehepartner oder Kinder der Arbeitnehmer ausgestaltet sein kann. Welche Anspruchsberechtigung dafür erforderlich sein soll, obliegt der Gestaltungsmacht der Vertragsparteien.

Vorliegend stellt sich die Frage, ob es zulässig ist, eine Hinterbliebenenversorgung mit der Einschränkung zuzusagen, dass der Ehepartner des Arbeitnehmers nicht mehr als 15 Jahre jünger sein darf als dieser.

II. Sachstand

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Ausprägung der europarechtlichen sog. Antidiskriminierungsrichtlinie fordert es grundsätzlich, Benachteiligungen u. a. wegen des Alters zu verhindern und zu beseitigen. Ausnahmsweise kann eine Ungleichbehandlung jedoch zulässig sein. In Konkretisierung der Generalklausel des § 8 AGG regelt § 10 AGG die Zulässigkeit zu einer Ungleichbehandlung wegen des Alters.

§ 10 AGG lautet:

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

- 1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,*
- 2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,*
- 3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,*

4. *die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,*
5. *eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,*
6. *Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.*

Fraglich, wie sich diese Regelung zu einer Ungleichbehandlung bei arbeitsrechtlichen Versorgungszusagen für Hinterbliebene verhält.

III. Entscheidung des Gerichts

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17) hatte vor diesem Hintergrund über den folgenden Sachverhalt zu entscheiden.

Die Klägerin begehrt die Zahlung einer betrieblichen Hinterbliebenenversorgung. Sie ist die Witwe eines Arbeitnehmers, der 1950 geboren wurde und 2011 verstorben ist. Die Klägerin hat ihren Ehemann im Jahr 1995 geheiratet und ist ca. 18 Jahre jünger als der verstorbene Ehemann.

Dem Ehemann der Klägerin war arbeitgeberseitig u. a. eine Hinterbliebenenversorgung mittels auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Versorgungsordnung zugesagt worden. Danach setzt der Anspruch auf Leistungen an einen Ehegatten indes voraus, dass der Ehepartner nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte selbst ist.

Auf Basis dieser Regelung wird der Klägerin die Zahlung verweigert. Die Klägerin meint, dass die Versorgungsordnung eine Diskriminierung wegen des Alters enthalte. Die entsprechende Begrenzung der Versorgungszusage sei daher unwirksam. Folglich begehrt die Klägerin die Zahlung der Versorgungsleistungen.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage, anders als noch das Arbeitsgericht, im Kern stattgegeben (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 31. August 2016 - 11 Sa 81/16), da die Abstandsregelung eine nicht gerechtfertigte Altersdiskriminierung darstelle, weshalb sie unwirksam wäre.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Berufungsurteil aufgehoben. Der Dritte Senat erkannte in der Altersabstandsklausel zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Diese sei jedoch nach § 10 I AGG gerechtfertigt.

Der Arbeitgeber habe ein legitimes Interesse daran, das mit einer Hinterbliebenenversorgung verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Aus diesem Interesse heraus könne der Arbeitgeber auch den Kreis der in die Versorgung einbezogenen Personen wie vorliegend beschränken.

Die hier gegenständliche Altersabstandsklausel sei auch erforderlich und angemessen. Insbesondere folge aus der Begrenzung keine übermäßige Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, welche von der Klausel betroffen sind.

Wenn Ehepartner einen erheblichen Altersabstand haben, hätten diese ganz bewusst einen bestimmten Lebenszuschnitt gewählt. Bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren sei eine Ehe grundsätzlich darauf angelegt, dass der deutlich jüngere Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringen wird.

Der vorliegend festgelegte Altersabstand von mehr als 15 Jahren treffe zudem nur solche Ehegatten, bei denen der übliche Abstand erheblich überstiegen würde.

IV. Fazit

Die (europarechtliche) Prüfung einer möglichen Altersdiskriminierung findet nationalgesetzlich ihre Ausprägung im AGG. Der Dritte Senat führt diese Prüfung geradezu nach Lehrbuch durch.

Zunächst stellt das Bundesarbeitsgericht knapp eine evident erkennbare unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters fest. Die gegenständliche Abstandsregelung zielt schließlich direkt auf das jeweilige Lebensalter des Arbeitnehmers und dessen Ehepartner ab.

Das Bundesarbeitsgericht sieht im Ergebnis zutreffend jedoch eine Rechtfertigung der Altersdiskriminierung. Zur Begründung werden im Kern zwei Argumente in die Verhältnismäßigkeitsprüfung eingestellt.

Zum einen sei es legitim, dass ein Arbeitgeber den Kreis der Berechtigten so begrenzt, dass er die für ihn resultierenden finanziellen Folgen überschauen kann. Zum zweiten ergebe sich aus den Besonderheiten einer Ehe mit großem Altersabstand zwischen den Ehepartnern bereits das wechselseitige Übereinkommen, aufgrund einer unterschiedlichen verbleibenden Lebenserwartung einen späteren Lebensabschnitt nach dem Tod des Älteren wieder alleine verbringen zu müssen.

Dieser Begründungsansatz wirkt stark abstrahiert. Er legt einem bestimmten Ehemodell eine Motivlage zu Grunde, die jedenfalls auch anderen Interpretationen zugänglich wäre. Die Begründung sollte daher eher aus Sicht der Interessenlage des Arbeitgebers hergeleitet werden, die hier von einigem Gewicht sein dürfte.

Der wesentliche Gesichtspunkt der Abstandsklausel ist die Risikobegrenzung für den Arbeitgeber. Bei einem sehr großen Altersabstand zwischen seinem Arbeitnehmer und dessen Ehepartner würde eine potentiell unkalkulierbare Versorgungszusage für den noch vergleichsweise jungen Ehepartner geschaffen werden. Dies ist nicht im Interesse des Arbeitgebers. Die Versorgungszusage für den Hinterbliebenen soll diesem einen Baustein für die eigene Versorgung des Risikos Alter geben. Bei einem vergleichsweise jungen Ehepartner ist dieses Risiko jedoch noch so weit entfernt, dass es nicht einbezogen werden muss. Ist der Ehepartner über 15 Jahre jünger als der Arbeitnehmer, wird dieser Umstand klar erkennbar.

Die daraus folgende Interessenverteilung überwiegt deshalb zu Gunsten des Arbeitgebers, der seine Versorgungszusagen für Hinterbliebene entsprechend begrenzen können muss.

Zwar hat die vorliegende Altersabstandsregelung der höchstrichterlichen Kontrolle standgehalten. Daraus kann jedoch keinesfalls gefolgert werden, dass damit altersbezogene Versorgungszusagen grundsätzlich zulässig wären.

Die Beachtung des AGG verlangt stets eine Einzelfallprüfung zum Vorliegen einer Rechtfertigung bei unterschiedlichen Behandlungen wegen des Alters. Das vorliegende Urteil zeigt lehrbuchartig auf, in welchen Schritten diese Prüfung zu erfolgen hat. Bei der Abfassung von Versorgungszusagen wie auch in allen

anderen altersbezogenen arbeitsrechtlichen Fragestellungen sollten Arbeitgeber dies immer im Blick behalten. Andernfalls besteht das Risiko, dass sich eine vorgenommene Differenzierung als unwirksam erweist. Die Folgen können wirtschaftlich ganz erheblich sein.