

## Arbeitsrecht

### BAG-Rechtsprechung zur Hinterbliebenenversorgung – Versorgungsausschluss bei kurzem Eheglück, großem Altersunterschied und „später Liebe“?

In mehreren Entscheidungen hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in jüngster Zeit mit der Zulässigkeit von Einschränkungen der Hinterbliebenenversorgung befasst. Nach einem aktuellen Urteil vom 19.2.2019 ist die Regelung in einer Versorgungszusage unwirksam, bei der die Zahlung einer Witwenrente einen mindestens zehnjährigen Bestand der Ehe voraussetzt.

#### Worum geht es genau?

Nach der vorformulierten Versorgungszusage war eine Hinterbliebenenversorgung nur bei einer Ehedauer von mindestens 10 Jahren zu zahlen. Die Witwe, die mit dem Arbeitnehmer bis zu seinem Tode ca. 4 Jahre verheiratet war, hielt diese **Mindestehedauerklausel** für unwirksam. Das BAG gab ihr recht (BAG, Pressemitteilung Nr. 8/19). Es sah in der Ehedauer von mindestens 10 Jahren eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten. Die Klausel orientiere sich „an willkürlich ge-griffenen Zeitspannen ohne inneren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis und zum verfolgten Zweck“.

Hingegen sind Hinterbliebene mit ihren Bemühungen, Ansprüche auf Witwenrente im Falle sog. **Altersabstandsklauseln** durchzusetzen, vor dem BAG gescheitert. Danach sind Regelungen, die keine oder eingeschränkte Hinterbliebenenleistungen vorsehen, wenn der jüngere hinterbliebene Ehepartner einen bestimmten Altersunterschied überschreitet, regelmäßig in folgenden Fällen zulässig:

- Es wird keine Hinterbliebenenversorgung gewährt, wenn der hinterbliebene Ehepartner mehr als 15 Jahre jünger als der Verstorbene ist (BAG, Urteil vom 20.2.2018 - 3 AZR 43/17).
- Die Hinterbliebenenversorgung wird schrittweise um 5 % für jedes weitere Jahr Altersunterschied ab einem Altersabstand von 10 bzw. 15 Jahren reduziert (BAG, Urteile vom 11.12.2018 - 3 AZR 400/17 - und vom 16.10.2018 - 3 AZR 520/17).

Für die rechtliche Bewertung war dabei u.a. relevant, dass nach Ansicht des BAG bei einem – ungewöhnlich hohen – Altersabstand von mehr als 10 bzw. 15 Jahren der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt ist, dass der Hinterbliebene einen größeren Lebensabschnitt ohne die an die Einkommenssituation des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers gekoppel-

ten Versorgungsmöglichkeiten erleben werde. Es sei daher in den entschiedenen Fällen legitim, dass der Arbeitgeber dieses strukturell im Lebenszuschnitt des Arbeitnehmers angelegte Risiko nicht übernommen habe.

Ebenfalls für wirksam erachtet hat das BAG **Spätehenklauseln**, mit denen eine Hinterbliebenenversorgung bei Eheschließung nach Ende des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urteil vom 4.8.2015 - 3 AZR 137/13) oder nach Eintritt des Versorgungsfalls bzw. nach Erreichen der festen Altersgrenze ausgeschlossen wird (zuletzt BAG, Urteil vom 14.11.2017 - 3 AZR 781/16). Hingegen hat es den Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei Eheschließung nach Vollendung des 60. Lebensjahrs für unzulässig gehalten (BAG, Urteil vom 4.8.2015 - 3 AZR 137/13). Ob das BAG diese Rechtsprechung angesichts einer späteren gegenteiligen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 24.11.2016 - C-443/15 [Parris]) ändern wird, ist offen.

#### Für wen ist das Thema relevant?

Die aktuelle Rechtsprechung ist relevant für Arbeitgeber, die eine Hinterbliebenenversorgung unter einschränkenden Voraussetzungen gewähren. Erweist sich die Beschränkung als unwirksam, so führt dies zu einer Ausweitung der zu erbringenden Versorgungsleistungen.

#### Wo sehen wir Handlungsbedarf?

Die Vorgaben der Rechtsprechung sind bei der künftigen Ausgestaltung der Hinterbliebenenversorgung zu berücksichtigen. Zudem sind Anpassungsbedarf und -möglichkeiten bei bestehenden Versorgungszusagen zu prüfen. Dabei ist insbesondere auch die Rechtsgrundlage der Versorgungszusage (Einzelzusage, Gesamtzusage, Betriebsvereinbarung etc.) relevant, da sich hiernach der Prüfmaßstab und die Eingriffsmöglichkeiten richten. Auch kann von Bedeutung sein, ob es sich – wie im aktuell entschiedenen Fall – um eine vorformulierte Versorgungszusage (AGB-Kontrolle) handelt.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und Umsetzung. Bitte wenden Sie sich an Ihren Kundenbetreuer.

HEUBECK AG  
Gustav-Heinemann-Ufer 72 a  
50968 Köln

Weitere Informationen finden Sie unter [www.heubeck.de](http://www.heubeck.de) oder

