

# Aktuelles zum Arbeitsrecht

## Übersicht zur aktuellen BAG-Rechtsprechung

**Fachtagung Betriebliche Altersversorgung**  
**16. September 2015, Düsseldorf**

Dr. Nicolas Rößler  
*Partner*

T +49 69 7941 2231  
nroessler@mayerbrown.com

# Inhalt

- Neues zur Anpassung im Konzernverbund
- Konkretisierungen zum Besitzstandsschutz
- AGG Problematiken – ein allgegenwärtiges Risiko
- Über Mayer Brown

# NEUES ZUR ANPASSUNG IM KONZERNVERBUND

# BAG vom 10. Februar 2015 – 3 AZR 734/13

- Sachverhalt (1):

- Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen der chemischen Industrie. Er operiert als „verlängerte Werkbank“ der Muttergesellschaft.
- Die Muttergesellschaft in der Schweiz nimmt sämtliche Produkte, die die Beklagte erzeugt, ab. Sie erstattet der Beklagten die entstandenen Vollkosten zzgl. eines Aufschlages i.H.v. 1,1 %. Es besteht ferner ein Ergebnisabführungsvertrag zugunsten der DV GmbH.
- Der Arbeitgeber und sein Betriebsrat schlossen am 30. November 2011 einen Standortsicherungsvertrag. Dieser sieht u.a. vor, dass für einen Zyklus keine Anpassungen durchgeführt werden.
- Jahresabschlüsse 2009 bis 2011:

Jahr	Eigenkapital	Ergebnis nach Steuern
2009	53,86 Mio. EUR	14,19 Mio. EUR
2010	54,14 Mio. EUR	17,73 Mio. EUR
2011	54,14 Mio. EUR	12,64 Mio. EUR

- Der Arbeitgeber lehnte 2012 die Anpassung der laufenden Leistungen des Klägers ab.

# BAG vom 10. Februar 2015 – 3 AZR 734/13

- Sachverhalt (2):
  - Begründung des Arbeitgebers:
    - Jahresabschlüsse sind zur Beurteilung ihrer Leistungsfähigkeit nicht geeignet.
    - Ergebnisse resultieren aus Verrechnungspreisabrede und seien nur „auf dem Papier“ positiv.
    - Ohne Einbindung in den Konzern sei der Arbeitgeber nicht wettbewerbsfähig und hätte in den Jahren 2009 bis 2011 jeweils signifikante Verluste gemacht.
    - Eigenkapital weitgehend flat.
    - Es werden 71 Arbeitsplätze abgebaut; müsste der Arbeitgeber anpassen, müssten weitere 5 Stellen abgebaut werden.

# BAG vom 10. Februar 2015 – 3 AZR 734/13

- Entscheidung (1):
  - Der Revision wurde stattgegeben. Begründung:
    - Für die Anpassungsprüfung ist die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers maßgeblich. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden ist.
    - Die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens wird durch die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners und nicht durch eine fiktive Lage, die bestanden hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären, bestimmt.
    - Von einer Anpassung darf abgesehen werden, wenn keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaftet wird. Für die Berechnung der Eigenkapitalverzinsung ist einerseits auf die erzielten Betriebsergebnisse, andererseits auf die Höhe des Eigenkapitals, jeweils ausgehend von dem in den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen ausgewiesenen Zahlenwerk, auszugehen.
    - Die Gewinne aus der Verrechnungspreisabrede sind nicht im Wege einer betriebswirtschaftlich gebotenen Korrektur aus dem Betriebsergebnis herauszurechnen. Sie sind weder Scheingewinne noch außerordentliche Erträge.
    - **Signifikante Eigenkapitalrendite in den 2009, 2010 und 2011 bei dem Arbeitgeber.**

# BAG vom 10. Februar 2015 – 3 AZR 734/13

- Entscheidung (2):
  - Der Revision wurde stattgegeben. Begründung:
    - Die Anpassungspflicht scheitert auch nicht daran, dass eine Verpflichtung zur Betriebsrentenanpassung zur Folge hätte, dass weitere fünf Arbeitsplätze abgebaut werden müssten.
    - Zwar ist im Rahmen der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Versorgungsschuldners vorrangig auf die Substanzerhaltung des Unternehmens abzustellen. Ein Arbeitsplatzabbau für sich allein betrachtet reicht aber nicht, um eine Anpassung der Betriebsrenten unter Hinweis auf die wirtschaftliche Lage zu verweigern. Für sich betrachtet sagt er nichts über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners aus. Arbeitsplätze können auch bei guter wirtschaftlicher Lage abgebaut werden, um die Kosten zu senken und damit das Betriebsergebnis und die Gewinnsituation zu verbessern.

# BAG vom 10. März 2015 – 3 AZR 739/13

- Sachverhalt:
  - Der Arbeitgeber handelt und produziert lufttechnische Apparate und Anlagen.
  - Das Ergebnis des Arbeitgebers war in den Jahren 1997 bis 2006 durchgängig negativ. 2007 und 2008 erzielte er ein Ergebnis i.H.v. 128.000 Euro bzw. i.H.v. 465.000 Euro. Die positiven Jahresergebnisse resultierten im Wesentlichen aus der Ergebnisübernahme von einer Tochtergesellschaft, aufgrund eines mit dieser bestehenden Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags.
  - 2009, 2010 und 2011 erwirtschaftete der Arbeitgeber Verluste.
  - Der Arbeitgeber lehnte 2012 die Anpassung der laufenden Leistungen des Klägers ab.
  - LArbG Hamm gab dem Kläger Recht (9 Sa 277/13); im Wesentlichen aufgrund der Existenz eines Beherrschungsvertrages zwischen Arbeitgeber und seiner Muttergesellschaft.



# BAG vom 10. März 2015 – 3 AZR 739/13

- Entscheidung (1):
  - Die Sache wurde an das LArbG zurückverwiesen, da das BAG dessen Begründung nicht teilt. Aus den folgenden Gründen:
    - Grundsätzlich ist die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers entscheidend. Aufgrund der unstreitigen seit Mitte der 90er-Jahre negativen Entwicklung steht diese einer Anpassung der Betriebsrente des Klägers entgegen.
    - **Das BAG gibt seine bisherige Rechtsprechung, nach der allein das Bestehen eines Beherrschungsvertrags für sich genommen einen Berechnungsdurchgriff auf die beherrschende Gesellschaft rechtfertigt, auf.**
      - Arbeitnehmer und Betriebsrentner eines konzernverbundenen Unternehmens können besonderen Gefahren ausgesetzt sein. Im Gesamtinteresse des Konzerns kann es sinnvoll sein, dem beherrschten Unternehmen konzernspezifische Risiken aufzubürden, die über das hinausgehen, was ein unabhängiges Unternehmen am Markt von Wettbewerbern zu erwarten habe. Sich aus dieser Zielrichtung ergebende Weisungen können unmittelbar oder durch ihre Auswirkungen gesetzliche Rechte wirtschaftlich entwerten. Zu diesen Rechten gehöre auch § 16 BetrAVG.

# BAG vom 10. März 2015 – 3 AZR 739/13

- Entscheidung (2):
  - Die Sache wurde an das LArbG zurückverwiesen, da das BAG dessen Begründung nicht teilt. Aus den folgenden Gründen:
    - **Das BAG gibt seine bisherige Rechtsprechung, nach der allein das Bestehen eines Beherrschungsvertrags für sich genommen einen Berechnungsdurchgriff auf die beherrschende Gesellschaft rechtfertigt, auf.**
      - Ein Beherrschungsvertrag eröffnet demnach grundsätzlich den Weg zum Berechnungsdurchgriff, weil er Gefahren für das gesetzlich normierte Schutzbedürfnis der Versorgungsempfänger eröffnet.
      - Ein im Interesse der Versorgungsempfänger gebotener Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens erfordert aber die Verwirklichung der durch den Beherrschungsvertrag begründeten Gefahrenlage.
      - Hat die herrschende Gesellschaft keine Weisungen erteilt, die das Eigeninteresse der beherrschten Gesellschaft außer Acht lassen, oder haben erteilte Weisungen nicht dazu geführt, dass sich die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners in einer Weise verschlechtert hat, die eine Betriebsrentenanpassung ausschließt, besteht kein Grund für einen Berechnungsdurchgriff.

# BAG vom 10. März 2015 – 3 AZR 739/13

- Entscheidung (3):
  - Die Sache wurde an das LArbG zurückverwiesen, da das BAG dessen Begründung nicht teilt. Aus den folgenden Gründen:
    - **Das BAG gibt seine bisherige Rechtsprechung, nach der allein das Bestehen eines Beherrschungsvertrags für sich genommen einen Berechnungsdurchgriff auf die beherrschende Gesellschaft rechtfertigt, auf.**
      - Darlegungs- und Beweislast :
        - Der Versorgungsempfänger muss das Bestehen eines (im Handelsregister eintragungspflichtigen und daher dort nachvollziehbaren) Beherrschungsvertrags darlegen und behaupten, dass sich die dem Beherrschungsvertrag eigene Gefahrenlage verwirklicht habe.
        - Der Arbeitgeber muss dann im Einzelnen nachvollziehbar darlegen, dass sich die im Beherrschungsvertrag angelegte Gefahrenlage nicht verwirklicht habe. Er muss nachvollziehbar erläutern, aus welchen Gründen der Beherrschungsvertrag geschlossen wurde, wie dieser in der Praxis gelebt wurde und welche wirtschaftlichen Auswirkungen er hatte.

# BAG vom 21. April 2015 – 3 AZR 102/14

- Sachverhalt (1):

- Der Arbeitgeber erbringt Leistungen für Dritte und konzernintern. Grundlage der konzerninternen Tätigkeit ist eine Verrechnungspreisabrede zwischen dem Arbeitgeber und seiner holländischen Schwester. Danach erhält der Arbeitgeber im Wesentlichen seine Aufwendungen einschließlich einer Marge von seiner Schwester erstattet.
- Der Arbeitgeber erzielte nach seinen Jahresabschlüssen von 2008 bis 2010 jeweils Überschüsse. Seine Umsatzerlöse stiegen von 111,1 Mio. EUR in 2008 auf 153,1 Mio. EUR in 2010.

- Jahresabschlüsse 2008 – 2010:

Jahr	Eigenkapital	Ergebnis nach Steuern
2008	88,22 Mio. EUR	6,83 Mio. EUR
2009	95,38 Mio. EUR	7,64 Mio. EUR
2010	100,5 Mio. EUR	2,7 Mio. EUR

- 2010 bis 2012 hatte der Arbeitgeber außerordentliche Aufwendungen i.H.v. 2,8 Mio. EUR, 3,7 Mio. EUR und 2,7 Mio. EUR, die aus einer Neubewertung seiner Pensionsrückstellungen von 24,6 Mio. EUR auf 57,1 Mio. EUR resultierten.
- Der Arbeitgeber lehnte 2011 die Anpassung der laufenden Leistungen des Klägers ab.

# BAG vom 21. April 2015 – 3 AZR 102/14

- Sachverhalt (2):
  - Vortrag des Klägers:
    - Aus den Jahresüberschüssen und den steigenden Umsatzerlösen folgt, dass die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ausreichend gut ist, die Anpassung durchzuführen.
    - Die Verrechnungspreisabrede führt dazu, dass sich der Arbeitgeber die gute wirtschaftliche Lage seiner Schwester zurechnen lassen muss, denn die Schwester erstattet dem Arbeitgeber seine Aufwendungen.
  - Vortrag des Arbeitgebers:
    - Die Jahre 2008 und 2009 sind nicht repräsentativ und damit nicht für eine Fortschreibung in die Zukunft geeignet. Der aus der Neubewertung resultierende, erhöhte Rückstellungsbedarf mindert das Ergebnis noch in jedem Jahr bis 2024.
    - Die Verrechnungspreisabrede ist kein Beherrschungsvertrag und rechtfertigt damit keinen Berechnungsdurchgriff.

# BAG vom 21. April 2015 – 3 AZR 102/14

- Entscheidung (1):
  - Die Revision wurde zurückgewiesen. Aus den folgenden Gründen:
    - Der Arbeitgeber durfte billigerweise annehmen, in den Jahren nach dem Anpassungstichtag keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erreichen zu können.
      - Ausreichend hierfür war die schlechte Eigenkapitalverzinsung 2010, die im Wesentlichen aus den Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen resultierte.
      - Die außerordentlichen Erträge aufgrund der erhöhten Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sind bei der Beurteilung der künftigen Ertragsentwicklung ausnahmsweise nicht außer Acht zu lassen, weil sie kontinuierlich anfallen.
      - Die Ergebnisse der Jahre 2011 und 2012 bestätigten die Prognose des Arbeitgebers.

# BAG vom 21. April 2015 – 3 AZR 102/14

- Entscheidung (2):
  - Die Revision wurde zurückgewiesen. Aus den folgenden Gründen:
    - Ein Berechnungsdurchgriff aufgrund der Verrechnungspreisabrede scheidet aus.
      - Die Verrechnungspreisabrede ist kein Beherrschungsvertrag.
      - Die Verrechnungspreisabrede ist auch kein Gewinnabführungsvertrag. Deshalb bleibt offen, ob ein solcher Vertrag einen Berechnungsdurchgriff rechtfertigen kann (stark zweifelnd BAG vom 17. Juni 2014 – 3 AZR 298/13).
      - Die Verrechnungspreisabrede stellt auch keinen existenzvernichtenden Eingriff dar. Ein solcher setzt die Insolvenz des Arbeitgebers voraus.
      - Die Verrechnungspreisabrede enthält auch keine Patronatserklärung gegenüber dem Arbeitgeber, die die Anpassungspflichten umfasst.
        - Hiervon kann nur dann ausgegangen werden, wenn aus einer Verlustdeckungszusage deutlich hervorgeht, dass auch solche künftigen und ungewissen Verpflichtungen erfasst werden sollen.

# KONKRETISIERUNGEN ZUM BESITZSTANDSSCHUTZ



# BAG vom 9. Dezember 2014 – 3 AZR 323/13

- Sachverhalt:
  - Der Kläger erhielt 1997 eine endgehaltsbezogene Versorgungszusage auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung.
  - Der Arbeitgeber kündigte 2003 sämtliche bestehenden Versorgungs-Betriebsvereinbarungen. 2004 wurde unter Wahrung der bis zu diesem Zeitpunkt verdienten Besitzstände eine neue „Betriebsvereinbarung zur Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung“ abgeschlossen.
  - Am 15. Januar 2013 erklärte der Arbeitsdirektor des Arbeitgebers, dass es gemeinsame Absicht der Betriebsparteien bei Einführung der Neuordnung 2004 war, den zeitratierlich dynamischen Besitzstand zu bewahren.
  - Die Neuordnung 2004 führt damit nur zu einem Eingriff in die noch nicht verdienten Besitzstandsteile.
  - Der Kläger rügt die Rechtmäßigkeit der Neuordnung.

# BAG vom 9. Dezember 2014 – 3 AZR 323/13

- Entscheidung (1):
  - Die Sache wurde an das LArbG zurückverwiesen, da das BAG dessen Begründung nicht teilt. Aus den folgenden Gründen:
    - Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip.
    - Das Ablösungsprinzip ermöglicht allerdings nicht jede Änderung. Soweit in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Insoweit steht den Gerichten eine entsprechende Rechtskontrolle zu.
    - Hierzu hat das BAG in ständiger Rechtsprechung ein dreistufiges Prüfungsschema entwickelt und im Zeitablauf präzisiert, wonach den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen sind.

# BAG vom 9. Dezember 2014 – 3 AZR 323/13

- Entscheidung (2):
  - Die Sache wurde an das LArbG zurückverwiesen, da das BAG dessen Begründung nicht teilt. Aus den folgenden Gründen:
    - 3-Stufen-Modell:
      - Der bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann nur in seltenen Ausnahmefällen eingeschränkt oder entzogen werden. Der Eingriff setzt zwingende Gründe voraus.
      - Zuwächse, die sich – wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen – dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden.
      - Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe.

# BAG vom 9. Dezember 2014 – 3 AZR 323/13

- Entscheidung (3):
  - Die Sache wurde an das LArbG zurückverwiesen, da das BAG dessen Begründung nicht teilt. Aus den folgenden Gründen:
    - Da in die noch nicht verdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse eingegriffen wurde, ist entscheidend, ob der Arbeitgeber sich auf sachlich-proportionale Gründe berufen kann.
    - „sachlich-proportionale Gründe“: nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe. Diese können auf einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung oder einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens beruhen.
    - Beruft sich der Arbeitgeber auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, müssen die sachlichen Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Gewicht erreicht haben. Eine langfristig unzureichende Eigenkapitalverzinsung oder langfristige Substanzgefährdung ist nicht erforderlich. Zur Rechtfertigung des Eingriffs in die betriebliche Altersversorgung bedarf es auch nicht der Feststellung einer insolvenznahen Lage.
    - Sachliche Gründe liegen vor, wenn der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten prognostiziert, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf.

# BAG vom 9. Dezember 2014 – 3 AZR 323/13

- Entscheidung (4):
  - Die Sache wurde an das LArbG zurückverwiesen, da das BAG dessen Begründung nicht teilt. Aus den folgenden Gründen:
    - Darüber hinaus müssen die Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung „proportional“, also verhältnismäßig, sein.
      - Dies ist dann der Fall, wenn die Neuregelung nicht weiter eingreift, als ein vernünftiger Unternehmer dies zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte.
      - Der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk muss sich in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpassen und die Ausgestaltung dieses Gesamtkonzepts muss plausibel sein.
      - Dem Arbeitgeber und insbesondere den Betriebsparteien steht bei der Beurteilung der dem Eingriff zugrunde liegenden tatsächlichen Gegebenheiten und der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen eine Einschätzungsprärogative zu. Hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts haben sie einen Beurteilungsspielraum.

# **AGG PROBLEMATIKEN – EIN ALLGEGENWÄRTIGES RISIKO**

# BAG vom 18. März 2014 – 3 AZR 69/12

- Sachverhalt:
  - Die 1945 geborene Klägerin war seit dem 01. Januar 1999 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Die für sie geltende Versorgungsordnung sieht die Gewährung einer Altersrente ab Alter 65 vor. Voraussetzung für die Altersrente ist (1) die Erfüllung einer zehnjährigen Wartezeit bei der Beklagten und, (2) dass der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.
  - Der Arbeitgeber verneint einen Anspruch der Klägerin auf Altersrente.

# BAG vom 18. März 2014 – 3 AZR 69/12

- Entscheidung (1):
  - Das BAG hat entschieden, dem Anspruch der Klägerin stehe die in der Versorgungsordnung festgelegte Höchstaltersgrenze nicht entgegen. Aus den folgenden Gründen:
    - Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zwar grundsätzlich zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen allerdings nach § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein.
    - Diese Angemessenheit ist nach Ansicht des BAG für eine Altersgrenze, die de facto zu einem Ausschluss von Mitarbeitern führt, die bei Diensteintritt das 45. Lebensjahr bereits vollendet haben, nicht mehr gegeben.
    - Zwar steht dem Arbeitgeber bei freiwillig gewährten Sozialleistungen wie z.B. der betrieblichen Altersversorgung, ein Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu. Diese Gestaltungsfreiheit eröffnet dem Arbeitgeber grundsätzlich auch die Möglichkeit, altersabhängige Zugangsvoraussetzungen für die Aufnahme in den von der Versorgungsordnung begünstigten Personenkreis festzulegen. Der Arbeitgeber darf aber bei der Festlegung einer altersabhängigen Zugangsvoraussetzung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung die berechtigten Belange der betroffenen Arbeitnehmer nicht außer Acht lassen.



# BAG vom 18. März 2014 – 3 AZR 69/12

- Entscheidung (2):
  - Das BAG hat entschieden, dem Anspruch der Klägerin stehe die in der Versorgungsordnung festgelegte Höchstaltersgrenze nicht entgegen. Aus den folgenden Gründen:
    - Die betriebliche Altersversorgung hat nicht nur Versorgungs-, sondern auch Entgeltcharakter. Eine altersabhängige Zugangsvoraussetzung führt dazu, dass die hiervon betroffenen Arbeitnehmer für die gesamte von ihnen geleistete Betriebstreue keine betriebliche Altersversorgung erhalten. Eine Regelung, die zur Folge hat, dass während eines beträchtlichen Teils eines typischen Erwerbslebens keine Versorgungsanswartschaften erworben werden können, sei damit nicht zu vereinbaren.
    - Da ein Erwerbsleben bei typisierender Betrachtung mindestens 40 Jahre umfasst und der Zeitraum von der Vollendung des 45. Lebensjahres bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze mindestens 20 Jahre beträgt, führt diese Altersgrenze dazu, dass während eines beträchtlichen Teils eines typischen Erwerbslebens keine Versorgungsanswartschaften mehr erworben werden können. Dies kann auch unter Berücksichtigung des Interesses des Arbeitgebers, nur denjenigen Arbeitnehmern Versorgungsleistungen zuzusagen, die noch eine längerfristige Betriebstreue erbringen können, nicht als angemessen angesehen werden.

# BAG vom 4. August 2015 – 3 AZR 137/13

- Sachverhalt:
  - Die Klägerin ist die Witwe eines im April 1947 geborenen und im Dezember 2010 verstorbenen ehemaligen Mitarbeiters der Beklagten. Diesem waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich einer Witwenversorgung zugesagt worden. Die maßgebliche Pensionsregelung enthält eine „Spätehenklausel“. Nach dieser ist zusätzliche Voraussetzung für die Zahlung der Witwen-/Witwerrente, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat.
  - Diese Voraussetzung erfüllte der verstorbene Ehemann der Klägerin nicht; die Ehe war erst am 08. August 2008 geschlossen worden. Der Arbeitgeber weigerte sich aus diesem Grund, an die Klägerin eine Witwenrente zu zahlen.

# BAG vom 4. August 2015 – 3 AZR 137/13

- Entscheidung:
  - Nach Auffassung des BAG ist die „Spätehenklausel“ unwirksam. Der verstorbene Ehemann der Klägerin sei durch die „Spätehenklausel“ unmittelbar wegen des Alters benachteiligt worden.
  - Die Benachteiligung könne auch nicht gerechtfertigt werden. Die entsprechende gesetzliche Bestimmung (§ 10 Satz 3 Nr. 4 AGG) lasse bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Unterscheidungen nach dem Alter zwar unter erleichterten Voraussetzungen zu. Sie erfasse, soweit es um Altersgrenzen als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, aber nur die Alters- und Invaliditätsversorgung und nicht die Hinterbliebenenversorgung und damit auch nicht die Witwen-/Witwerversorgung.
  - Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 Sätze 1 und 2 AGG lägen nicht vor. Die „Spätehenklausel“ führe zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Sie sei damit nicht angemessen.

# ÜBER MAYER BROWN

# Über Mayer Brown - Facts & Figures (1)

- 1.500 Anwälte in Nord- und Südamerika, Europa und Asien
- Zu den Mandanten zählen Fortune 100-, FTSE 100- und DAX-Unternehmen, führende Mittelständler sowie internationale Finanzdienstleister
- In unseren deutschen Büros beraten rund 80 Anwälte deutsche und internationale Mandanten in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts

# Über Mayer Brown - Facts & Figures (2)

- Mayer Brown verfügt über 20 Standorte in Amerika, Europa und Asien:

Land	Stadt	Land	Stadt	
USA	Charlotte	Frankreich	Paris	
	<b>Chicago</b>		Vereinigtes Königreich	London
	Houston	China		Peking
	Los Angeles			Schanghai
	New York	Hongkong		
Palo Alto				
	Washington	Thailand	Bangkok	
Mexiko	Mexiko Stadt	Singapur		
Belgien	Brüssel	Vietnam	Hanoi Ho Chi Minh Stadt	
Deutschland	Düsseldorf Frankfurt			

- Und über eine Partnerschaft mit Taill & Chequer in Brasilien (São Paulo und Rio de Janeiro)

# Über Mayer Brown - Facts & Figures (3)

- 800 Anwälte in Nord- und Südamerika, 400 in Europa und 300 in Asien



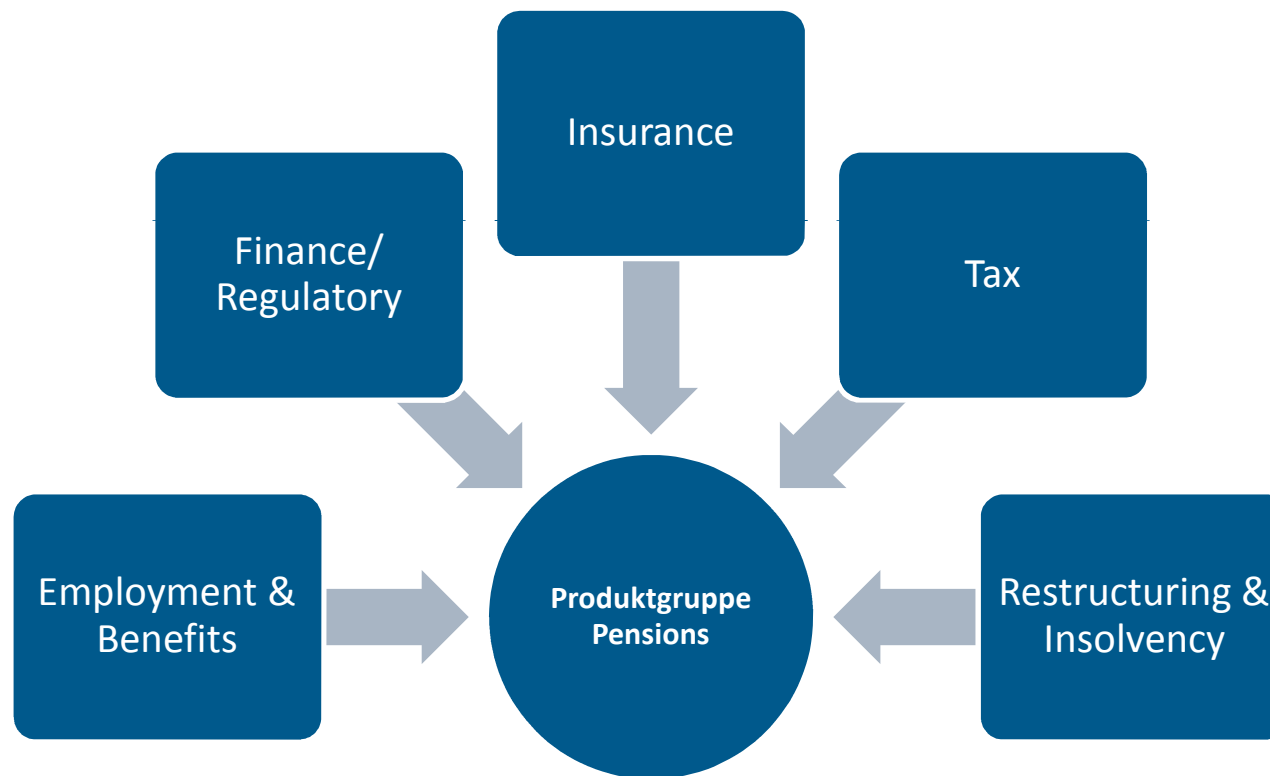
# Beratungsfelder in Deutschland

- Bank- und Finanzrecht
- Bankaufsichtsrecht
- Employment & Benefits
- Gesellschaftsrecht und M&A
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Immobilienrecht
- Kartell- und Wettbewerbsrecht
- Prozessführung und Schiedsverfahren
- Restrukturierung und Insolvenzrecht
- Steuerrecht



# Über Mayer Brown – Produktgruppe Pensions (1)

- In der Produktgruppe Pensions poolen wir interdisziplinäres Know-How, um ganzheitliche Beratung zu allen Aspekten der betrieblichen Altersversorgung zu gewährleisten



# Über Mayer Brown – Produktgruppe Pensions (2)

Planstrukturierungen und -restrukturierungen

M&A und Post M&A

Pensions Litigation

Pensions Finance

# Dr. Nicolas Rößler



**Dr. Nicolas Rößler**  
Partner, Frankfurt am Main  
Praxis: Employment & Benefits  
nroessler@mayerbrown.com  
T +49 69 7941 2231

„Dr. Nicolas Rößler ist ein führender Name im Bereich der betrieblichen Altersversorgung.“  
JUVE Handbuch 2014/2015

“Empfohlener Anwalt für den Bereich Arbeitsrecht” Legal 500 Deutschland 2015

Dr. Nicolas Rößler ist Partner in der Employment & Benefits Praxis im Frankfurter Büro von Mayer Brown. Er berät und vertritt nationale und internationale Mandanten in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Zusammenhang mit der Einführung, Abänderung und Verwaltung nationaler und internationaler Vergütungs- und Versorgungssysteme.

Ein besonderer Fokus seiner Tätigkeit liegt auf der Beratung zu Rechtsfragen der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere bei der Ausfinanzierung von Betriebsrentensystemen etwa über Pensionsfonds oder Contractual Trust Arrangements (CTA), einschließlich der Asset Allokation. Regelmäßig berät er auch bei Restrukturierungen und M&A-Transaktionen zu arbeits- und betriebsrentenrechtlichen Fragen. Im Jahr 2007 arbeitete Nicolas Rößler in der Pensions-Praxis unseres Londoner Büros. Nicolas Rößler hat in den letzten Jahren eine Vielzahl von Unternehmen bei Restrukturierungen ihrer Versorgungswerke beraten. Ebenso hat er die Einrichtung einer Europäischen Aktiengesellschaft mitbestimmungsrechtlich begleitet und kürzlich die Integration eines deutschen Konzerns in die Organisation eines US-amerikanischen Erwerbers betreut. Er führt Prozesse in betriebsrentenrechtlichen Angelegenheiten vor allen Gerichten in Deutschland.

Nicolas Rößler leitet die Produktgruppe „Pensions“ bei Mayer Brown in Deutschland. Er ist ein regelmäßiger Redner zu arbeits- und betriebsrentenrechtlichen Themen auf Konferenzen und Tagungen. Er tritt außerdem als Gastdozent am King’s College School of Law in London auf.

# Mayer Brown – Know-how mit vielen Gesichtern



# Wie Sie uns erreichen:

## **Frankfurt**

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37

60327 Frankfurt am Main

T +49 69 7941 0

F +49 69 7941 100

## **Düsseldorf**

Königsallee 61

40215 Düsseldorf

T +49 211 86224 0

F +49 211 86224 100

## **Disclaimer**

Diese Präsentation enthält Informationen und Bewertungen zu Rechtsfragen und zur Rechtsentwicklung, die für unsere Mandanten relevant sind. Sie ist keine abschließende Bewertung und Begutachtung der betroffenen rechtlichen Fragen und Gegenstände und dient nicht dem Zweck, Rechtsrat zu erteilen oder zu ersetzen. Jeder Teilnehmer an der Konferenz, in der diese Präsentation verwendet wird sowie jeder sonstige Leser dieser Präsentation sollte sich individuell rechtlich beraten lassen, bevor er eine Entscheidung trifft oder Handlung vornimmt, die mit den Inhalten dieser Präsentation in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang steht oder auf ihnen beruht.