

Betriebsrente: "10-Jahre-Altersabstandsklausel" muss keine Altersdiskriminierung sein

Eine betriebliche Versorgungsordnung sieht vor, dass eine Hinterbliebenenrente als Betriebsrente auch zusteht, wenn - wie im entschiedenen Fall - der Beschäftigte eine Partnerin geheiratet hat, die mehr als zehn Jahre jünger ist. Vom elften Jahr des Altersunterschiedes an darf die Betriebs-Witwenrente aber pro Jahr um 5 Prozent gekürzt werden. Das BAG hat diese Regelung abgesegnet. Der Arbeitgeber habe ein legitimes Interesse, das mit der Rentenzahlung an jüngere Witwen oder Witwer verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Jedoch sei die stufenweise steigende Kürzung "maßvoll". Die schrittweise Reduzierung der Rente bewirke einen vollständigen Ausschluss erst bei einem Altersabstand von 30 Jahren.

Quelle: Wolfgang Büser

Altersabstandsklausel in der Versorgungszusage als unmittelbare Altersdiskriminierung; Sachliche Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung im Betriebsrentenrecht bei Altersabstandsklauseln; Zulässige sukzessive und moderate Kürzung der Ausgangsrente bei Ehegatten mit einem Altersunterschied von mehr als zehn Jahren; Betrachtung und Prüfung jeder einzelnen Einkommensart auf Pfändbarkeit und Aufrechenbarkeit; Zusammenrechenbarkeit verschiedener Rentenarten bei Annahme einer Gesamtversorgung im Ausnahmefall auch ohne den entsprechenden Beschluss des Vollstreckungsgerichts

Gericht: BAG

Datum: 11.12.2018

Aktenzeichen: 3 AZR 400/17

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2018, 50265

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG München - 24.02.2017 - AZ: 7 Sa 444/16

Rechtsgrundlagen:

AGG § 1

AGG § 2 Abs. 2 S. 2

AGG § 3 Abs. 1 S. 1

AGG § 3 Abs. 2

AGG § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, S. 2

AGG § 7 Abs. 1 Hs. 1

AGG § 10 S. 1, S. 2, S. 3 Nr. 4

BGB § 2

BGB § 305c Abs. 1

BGB § 307 Abs. 1 S. 1

BGB § 310 Abs. 3 Nr. 2

BGB § 394 S. 1

BGB § 1303 S. 1

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Art. 2

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Art. 6

ZPO § 100 Abs. 4 S. 1

ZPO § 850 Abs. 2

ZPO § 850c

ZPO § 850e Nr. 2, Nr. 2a

AEUV Art. 267 Abs. 3

Fundstellen:

AA 2019, 30-31

AA 2019, 69

AP-Newsletter 2019, 46-47

ArbR 2019, 95

ArbRB 2019, 78

ArbRB 2019, 2

AuA 2019, 375

AuA 2019, 14

AuR 2019, 187

AuR 2019, 97 (Pressemitteilung)

BB 2019, 1211-1215

BB 2019, 51 (Pressemitteilung)

EzA-SD 26/2018, 7 (Pressemitteilung)

EzA-SD 4/2019, 14

FA 2019, 119-120

FamRZ 2019, 687

LGP 2019, 2

MDR 2019, 616-617

NJW-Spezial 2019, 212

NZA 2019, 537-543

PERSONALmagazin 2019, 92

SPA 2019, 16

SPA 2019, 23-24

ZIP 2019, 883-888

ZTR 2019, 300

BAG, 11.12.2018 - 3 AZR 400/17

Orientierungssatz:

1. Eine Regelung in einer Versorgungszusage, wonach sich die Witwenrente, wenn die Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger ist als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer, um 5 vH für jedes weitere volle Jahr Altersunterschied verringert, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 1 AGG (Rn. 17 ff.).
2. Die durch eine solche Altersabstandsklausel bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters ist nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG sachlich gerechtfertigt (Rn. 21 ff.).
3. Eine solche Altersabstandsklausel ist angemessen und erforderlich iSv. § 10 Satz 2 AGG . Bei einem Altersunterschied von mehr als zehn Jahren ist der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehegatten noch typischerweise darauf angelegt, dass der jüngere Ehepartner einen größeren Lebensabschnitt ohne den Versorgungsberechtigten und deshalb ohne die mit dessen Einkommenssituation verbundene Versorgungsmöglichkeiten verbringt. Die sukzessive und moderate Kürzung von 5 vH der Ausgangsrente für jedes weitere volle Jahr Altersunterschied führt erst bei einem Altersunterschied von mehr als 30 Jahren zu einem vollständigen Wegfall der Witwenrente (Rn. 31 ff.).
4. Eine Aufrechnung gegen eine Forderung ist nach § 394 Satz 1 BGB ausgeschlossen, soweit sie nicht der Pfändung unterworfen ist. Bei der Pfändung und damit auch der Aufrechnung gegen Ansprüche auf laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist grundsätzlich jedes Einkommen des Schuldners für die Berechnung des pfändbaren Teils getrennt zu betrachten, es sei denn, es liegt ein Zusammenrechnungsbeschluss des Vollstreckungsgerichts nach § 850e ZPO vor (Rn. 45).
5. Ausnahmsweise können verschiedene, durch einen Beschluss des Vollstreckungsgerichts grundsätzlich nach § 850e Nr. 2 und Nr. 2a ZPO zusammenrechenbare Leistungen wie Betriebsrenten und Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch ohne einen entsprechenden Beschluss des Vollstreckungsgerichts zusammengerechnet werden, wenn die verschiedenen Einkommen eine Zweckgemeinschaft bilden, etwa eine Gesamtversorgung besteht (Rn. 46).

In Sachen

1.

Beklagter zu 1., Berufungsbeklagter zu 1. und Revisionskläger zu 1.,

2.

Beklagter zu 2., Berufungsbeklagter zu 2. und Revisionskläger zu 2.,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Becker und Prof. Dr. Reiter für Recht erkannt:

Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Februar 2017 - 7 Sa 444/16 - teilweise aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Auf die Berufung der Klägerin wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 20. April 2016 - 34 Ca 7847/15 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin 1.051,29 Euro brutto nebst Zinsen hieraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2015 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 9/10 und die Beklagten als Gesamtschuldner 1/10 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Höhe einer Witwenrente.
- 2 Die im Oktober 1945 geborene Klägerin ist die Witwe des im November 1930 geborenen und im Juli 2014 verstorbenen M, eines ehemaligen Mitarbeiters des Beklagten zu 1. Die Ehe wurde im Jahr 1966 geschlossen.
- 3 Die Beklagten hatten dem verstorbenen Ehemann der Klägerin unter dem 6. August 1974 eine Versorgungszusage erteilt. Diese bestimmt ua.:

"II.

§ 1

Art der Versorgungsleistungen

Mit der Zusage gemäß Ziffer I erwirbt der Mitarbeiter eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen. Diese Versorgungsleistungen umfassen die Gewährung von

Altersrente

Invalidenrente

Witwenrente)

Waisenrente)

Hinterbliebenenrenten.

)

...

§ 4

Anspruch auf Altersrente

1. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Altersrente, wenn er nach Erreichen der Altersgrenze aus den Diensten der Verbände ausscheidet.

...

§ 6

Anspruch auf Hinterbliebenenrente

Verstirbt der Mitarbeiter, nachdem er die Anwartschaft gemäß § 1 erworben hat oder nachdem er eine betriebliche Alters- oder Invalidenrente aufgrund dieser Vereinbarung bezieht, so haben seine Hinterbliebenen unter den nachfolgend beschriebenen Voraussetzungen Anspruch auf eine Witwenrente und auf Waisenrente.

...

§ 8

Höhe der Altersrente

1. Die Altersrente beträgt für jedes rentenfähige Dienstjahr (§ 3) ein Prozent, insgesamt höchstens 25% des rentenfähigen Arbeitsverdienstes i.S. des § 11 dieser Vereinbarung.

...

§ 10

Höhe der Hinterbliebenenrenten

1. Bemessungsgrundlage für die Hinterbliebenenrenten ist die Altersrente, auf die der Mitarbeiter im Zeitpunkt des Todes Anwartschaft hat, bzw. die Alters- oder Invalidenrente, die er im Zeitpunkt des Todes bereits bezogen hat.

2. Die Witwenrente beträgt 60%, die Waisenrente an Halbweisen 10% und an Vollweisen 20% der Bemessungsgrundlage gemäß Ziffer 1.

...

3. Wenn die Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger ist als der verstorbene Ehemann, wird die Witwenrente für jedes volle, über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschiedes um 5% des nach Ziffer 2 errechneten Betrages gekürzt.

...

§ 16

Rentenanpassung

Die nach dieser Versorgungszusage gezahlten Renten erhöhen oder vermindern sich in demselben prozentualen Verhältnis, in dem sich die Ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge eines Beamten des Freistaates Bayern der Besoldungsgruppe A 16, Eingangsstufe, nach dem Bayerischen Besoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 30.6.1972 (GVBl. S. 229) erhöhen oder vermindern, und zwar vom Beginn des Monats an, in dem die Änderung der Dienstbezüge wirksam wird."

Die Klägerin bezieht seit August 2014 eine monatliche Witwenrente iHv. zunächst 1.318,45 Euro. Ab Dezember 2014 verringerten die Beklagten die Witwenrente unter Berufung auf die Altersabstandsklausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage um 20 vH auf monatlich 1.054,76 Euro. Für den Monat Dezember wurde keine Zahlung geleistet, sondern mit den Überzahlungen aus den Monaten August bis November 2014 iHv. monatlich 263,69 Euro, insgesamt mithin 1.054,76 Euro, aufgerechnet. Ab dem 1. Januar 2015 wurde eine Witwenrente iHv. 1.054,76 Euro gewährt und diese zum 1. März 2015 um 2,1 vH auf dann 1.076,91 Euro erhöht.

- 5 Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Beklagten müssten ihr eine monatliche Witwenrente iHv. 60 vH der zuletzt von ihrem verstorbenen Ehemann bezogenen Altersbezüge zahlen. Die Altersabstandsklausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage sei unwirksam. Diese Klausel bewirke eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Die im Dezember 2014 vorgenommene Aufrechnung verstoße auch gegen das Aufrechnungsverbot nach § 394 BGB iVm. § 850c ZPO .
- 6 Die Klägerin hat - zusammengefasst und soweit für die Revision von Interesse - zuletzt sinngemäß beantragt,

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie aus rückständiger Betriebsrente (Hinterbliebenenrente) für den Zeitraum August 2014 bis März 2016 den Betrag iHv. 5.345,82 Euro zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in näher bestimmter gestaffelter Höhe zu zahlen.
- 7 Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Die Aufrechnungsmöglichkeit haben sie damit begründet, dass die Klägerin eine Witwenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und wohl auch eine eigene gesetzliche Altersrente beziehe.
- 8 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage im noch rechtshängigen Umfang stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgen die Beklagten ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision ist überwiegend begründet. Die Klage bleibt weitgehend ohne Erfolg.
- 10 I. Die Klägerin hat - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - keinen Anspruch auf eine Witwenrente iHv. 60 vH der Betriebsrente ihres verstorbenen Ehemannes. Sie erfüllt wegen des Kürzungstatbestands in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage nicht die Voraussetzungen für eine ungekürzte Witwenrente. Die im Oktober 1945 geborene Klägerin ist 14 volle Jahre jünger als ihr im November 1930 geborener (verstorbener) Ehemann. Die Beklagten sind nach Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage deshalb berechtigt, die Witwenrente um 20 vH zu kürzen. Die Kürzungsregelung ist wirksam.
- 11 1. Die Kürzung der Witwenrente um 5 vH für jedes volle Jahr, das die hinterbliebene Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Ehegatte ist, bewirkt keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters nach §§ 1 , 3 AGG und ist damit nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam (zur Zulässigkeit einer Altersabstandsklausel, die einen vollständigen Ausschluss von Ehegatten vorsieht, die mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, vgl. BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 -).
- 12 a) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist anwendbar.
- 13 aa) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentengesetz nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (st. Rspr. seit BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 22, BAGE 125, 133; 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 13 mwN).

Letzteres ist nicht der Fall.

- 14** bb) Der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 AGG ebenfalls eröffnet. Zwar unterfällt die Klägerin - im Verhältnis zu den Beklagten - als Hinterbliebene ihres versorgungsberechtigten Ehemannes selbst nicht unmittelbar dem Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, da sie insoweit nicht zu den in § 6 Abs. 1 AGG genannten Personengruppen zählt. Für die Beurteilung der Frage, ob eine Benachteiligung vorliegt, ist jedoch auf den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen (st. Rspr. vgl. etwa BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 14 mwN). Dies entspricht auch der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16, im Folgenden Richtlinie 2000/78/EG ; EuGH 24. November 2016 - C-443/15 - [Parris] Rn. 67). Der verstorbene Ehemann der Klägerin fiel in den persönlichen Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Dieses gilt nach § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG auch für Personen, deren Beschäftigungsverhältnis - wie vorliegend - bereits beendet ist. Nach dem Tod ihres Ehemannes und damit ab Eintritt des Nachversorgungsfalls ist die Klägerin als Hinterbliebene berechtigt, dessen Recht als eigenes - abgeleitetes - Recht geltend zu machen.
- 15** cc) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar. Seine Anwendung setzt voraus, dass unter seinem zeitlichen Geltungsbereich ein Rechtsverhältnis zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner bestand. Dabei ist zwar auf den Beschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG) und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen. Allerdings ist nicht erforderlich, dass zum maßgeblichen Zeitpunkt noch ein Arbeitsverhältnis bestand. Ausreichend ist vielmehr, wenn der Arbeitnehmer mit unverfallbarer Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden oder Versorgungsempfänger ist und das damit begründete Rechtsverhältnis bei oder nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch besteht bzw. bestand. Das Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft und ein Anspruch auf Betriebsrente begründen ein versorgungsrechtliches Dauerschuldverhältnis zwischen dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer und dem ehemaligen Arbeitgeber. Die Anwartschaft verpflichtet den Arbeitgeber, nach den Regeln der Versorgungsordnung das Versorgungsrisiko abzudecken. Dieses aktualisiert sich mit Eintritt des Versorgungs- oder Nachversorgungsfalls (vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 25, BAGE 146, 200). Da der (verstorbene) Ehemann der Klägerin auch nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 (Art. 4 Satz 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 - BGBl. I S. 1897) Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten bezogen hat, mithin Betriebsrentner war, besteht das für die Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erforderliche Rechtsverhältnis.
- 16** b) Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage verstößt nicht gegen §§ 1 , 3 AGG . Die durch die Regelung bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters ist gerechtfertigt.
- 17** aa) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zutreffend angenommen, dass Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters iSd. § 3 Abs. 1 AGG führt.
- 18** (1) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen der in § 1 AGG genannten Gründe, ua. wegen des Alters, benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG gegeben, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung

dieses Ziels angemessen und erforderlich.

- 19** (2) Die Altersabstandsklausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage benachteiligt die von der Regelung erfassten Arbeitnehmer unmittelbar wegen ihres Alters (vgl. BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 19 mwN zum Streitstand). Die Regelung, die an den Altersabstand zwischen dem Versorgungsberechtigten und seinem Ehepartner und damit an ein Kriterium anknüpft, das in untrennbarem Zusammenhang mit dem in § 1 AGG genannten Merkmal "Alter" steht, hat zwangsläufig zur Folge, dass nur Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter von Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage nachteilig betroffen sein können. Nach dieser Regelung, nach der Witwenrenten um 5 vH für jedes weitere volle Jahr Altersabstand gekürzt werden, wenn die Ehefrauen mehr als zehn Jahre jünger sind als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer, tritt eine solche Kürzung erstmals bei einem Altersunterschied von elf Jahren ein. Die durch diese Klausel bewirkte Kürzung kann - ausgehend von einem Ehemündigkeitsalter von 18 Jahren nach § 1303 Satz 1 iVm. § 2 BGB - regelmäßig nur solche Arbeitnehmer erfassen, die bei Eheschließung das 29. Lebensjahr vollendet haben. Unerheblich ist, dass nicht alle (verheirateten) Arbeitnehmer dieser Altersgruppe von der Regelung nachteilig betroffen sind, sondern nur solche, deren Ehepartner um mehr als zehn Jahre jünger ist. Eine unmittelbare Benachteiligung dieser Altersgruppe entfällt nicht deshalb, weil nur ein Teil der Merkmalsträger hiervon betroffen wird. Die unmittelbare Anknüpfung einer Regelung an ein Merkmal iSd. § 1 AGG wird durch die Einschränkung des Kreises der nachteilig Betroffenen nicht beseitigt (vgl. BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 19).
- 20** bb) Ob Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage darüber hinaus auch zu einer mittelbaren Benachteiligung von Männern und damit wegen des Geschlechts nach §§ 1, 3 Abs. 2 AGG führt, hat der Senat nicht zu prüfen. Die Klägerin hat keinen Sachvortrag dazu gehalten, dass bei der Beklagten typischerweise erheblich mehr Männer jüngere Frauen geheiratet haben und damit von der Klausel nachteilig betroffen waren.
- 21** cc) Die durch die Altersabstandsklausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage bewirkte Benachteiligung wegen des Alters ist nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG sachlich gerechtfertigt.
- 22** (1) Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen nach § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein. § 10 Satz 3 AGG enthält eine Aufzählung von Tatbeständen, wonach derartige unterschiedliche Behandlungen insbesondere gerechtfertigt sein können. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist dies der Fall bei der 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. Indem der Gesetzgeber den in Nr. 4 geregelten Tatbestand in die Rechtfertigungsgründe des § 10 Satz 3 AGG eingeordnet hat, hat er zum Ausdruck gebracht, dass die Festsetzung von Altersgrenzen für den Anspruch auf Leistungen aus den dort aufgeführten betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit grundsätzlich objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt ist. Da eine solche Altersgrenze in der jeweiligen Versorgungsregelung festzusetzen ist, muss die konkret gewählte Altersgrenze allerdings iSv. § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein (st. Rspr. vgl. etwa BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 22 mwN). Soweit die Voraussetzungen von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG erfüllt sind, ist eine unterschiedliche Behandlung danach zwar grundsätzlich, aber nicht immer zulässig (BAG 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 38, BAGE 160, 255).
- 23** (2) § 10 AGG dient der Umsetzung von Art. 6 Richtlinie 2000/78/EG in das nationale Recht. Die Bestimmung ist mit Unionsrecht vereinbar (vgl. bereits BAG 18. März 2014 - 3 AZR 69/12 - Rn. 22 ff. mwN, BAGE 147, 279 [BAG 18.03.2014 - 3 AZR 69/12]). Dies gilt nach Art. 8 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG auch, soweit die Anforderungen an die Zulässigkeit von Altersgrenzen iSd. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG über das nach Unionsrecht Erforderliche hinausgehen (vgl. dazu ausführlich BAG 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 40 ff., BAGE 160, 255).

- 24** (3) Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Altersabstandsklausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage um eine Altersgrenze iSd. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG handelt. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin annähme, dass der Tatbestand des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG im Streitfall nicht erfüllt wäre, wäre die durch die Regelung bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt.
- 25** (a) Mit der Kürzungsregelung in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage werden legitime Ziele iSd. § 10 Satz 1 AGG verfolgt.
- 26** (aa) Legitime Ziele iSv. § 10 Satz 1 AGG sind wegen der in Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG genannten Beispielsfälle sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung (vgl. EuGH 13. September 2011 - C-447/09 - [Prigge] Rn. 81 mwN; vgl. auch BVerfG 24. Oktober 2011 - 1 BvR 1103/11 - Rn. 15). Auch Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik, die ein Arbeitgeber mit einer im Arbeitsvertrag vorgesehenen betrieblichen Altersversorgung anstrebt, können legitime Ziele im Sinne der unionsrechtlichen Vorgaben sein (vgl. EuGH 26. September 2013 - C-476/11 - [HK Danmark] Rn. 60 ff.). Dementsprechend sind Ziele, die im Rahmen von Anliegen der Beschäftigungspolitik und des Sozialschutzes einen Ausgleich zwischen verschiedenen beteiligten Interessen schaffen sollen, um damit der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu dienen, als legitim iSv. § 10 Satz 1 AGG anzusehen. Dazu gehört auch, den unternehmerischen Belangen einer begrenz- und kalkulierbaren Belastung Rechnung zu tragen (vgl. EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinststeuer] Rn. 62 ff.). Indem § 10 AGG erlaubt, in Versorgungsordnungen die Leistungspflichten des Versorgungsschuldners zu begrenzen und damit für diesen eine verlässliche und überschaubare Kalkulationsgrundlage zu schaffen, verfolgt die gesetzliche Bestimmung das Ziel, die betriebliche Altersversorgung zu verbreiten. Es hält sich demnach im Rahmen dieses legitimen Ziels, wenn in einer Versorgungsordnung von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird (BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 26 mwN; 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 49, BAGE 160, 255).
- 27** (bb) Das mit einer Regelung verfolgte Ziel muss dabei nicht ausdrücklich benannt werden. Auch aus dem allgemeinen Kontext der Regelung können sich Anhaltspunkte ergeben, die es ermöglichen, den Zweck der Regelung festzustellen und dadurch Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit der Bestimmung zu überprüfen (vgl. BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 27; 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 50 mwN, BAGE 160, 255).
- 28** (cc) Danach ist die in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage geregelte Kürzung der Witwenrenten von Ehefrauen für jedes weitere volle Jahr, das sie mehr als zehn Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, durch ein legitimes Ziel gedeckt. Die Kürzung begrenzt die mit der Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung verbundenen finanziellen Risiken. Damit dient die Regelung dem Interesse des Arbeitgebers an einer überschaubaren und kalkulierbaren Versorgungslast. Gerade bei der Hinterbliebenenversorgung hat der Arbeitgeber ein anerkennenswertes Interesse an einer solchen Begrenzung, da ein derartiges Leistungsversprechen zusätzliche Unwägbarkeiten und Risiken nicht nur in Bezug auf den Zeitpunkt des Leistungsfalls, sondern auch hinsichtlich der Dauer der Leistungserbringung mit sich bringt.
- 29** (b) Die Kürzungsvorschrift in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage ist auch angemessen und erforderlich iSv. § 10 Satz 2 AGG .
- 30** (aa) Eine Regelung, die eine Benachteiligung wegen des Alters bewirkt, ist nach § 10 Satz 2 AGG grundsätzlich angemessen, wenn sie erlaubt, das mit ihr verfolgte Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Arbeitnehmer zu führen, die aufgrund der Klausel benachteiligt werden (vgl. EuGH 26. Februar 2015 - C-515/13 - [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 25). Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Hinterbliebenenversorgung nicht nur Versorgungs-, sondern auch Entgeltcharakter hat. Die Regelung ist erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG , wenn sie nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist (vgl. EuGH 26. September 2013 - C-546/11 -

- 31** (bb) Gemessen daran ist die vorliegend streitbefangene Regelung angemessen.
- 32** (aaa) Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage ist durch die Kürzung der Witwenrente von Hinterbliebenen, die mehr als zehn Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte sind, geeignet, das mit der Bestimmung verfolgte Ziel einer Risikobegrenzung zu erreichen. Die Regelung führt auch nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der berechtigten Interessen derjenigen Arbeitnehmer, die aufgrund der Klausel benachteiligt werden. Zwar haben verheiratete Arbeitnehmer - unabhängig vom Alter ihres Ehegatten - regelmäßig ein Interesse an einer umfänglichen Versorgung ihrer Hinterbliebenen. Auch handelt es sich bei der Hinterbliebenenversorgung um Entgelt, das die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer als Gegenleistung für ihre im Arbeitsverhältnis erbrachte Betriebszugehörigkeit erhalten. Jedenfalls bei einem Altersabstand von mehr als zehn Jahren ist der - die Ehe prägende - gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner von vornherein darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Einem hohen Altersabstand innerhalb einer Ehe ist es typischerweise immanent, dass der jüngere Ehepartner einen größeren Zeitabschnitt seines Lebens ohne die an die Einkommenssituation des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers gekoppelten Versorgungsmöglichkeiten erleben wird.
- 33** Die Regelung in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage knüpft zudem hinreichend an die für eine solche Situation maßgeblichen demographischen Kriterien an. Bei mehr als 80 vH aller Ehepaare beträgt der Altersabstand weniger als sieben Jahre und nur 5,9 vH aller Ehepaare weisen einen Altersabstand von elf und mehr Jahren auf (vgl. Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Haushalte und Familien, Ergebnisse des Mikrozensus 2017 S. 82). Bei einem Altersabstand von mehr als zehn Jahren zwischen dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und seiner Ehefrau liegt daher ein die Kürzung der Hinterbliebenenversorgung um 5 vH für jedes weitere volle Jahr Altersabstand tragender Unterschied zum typischen "Normalfall" vor. Die Bestimmung in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage führt folglich nur für solche Ehefrauen zu einer Kürzung der Witwenrente, deren Altersunterschied zum Ehepartner den üblichen Abstand deutlich übersteigt.
- 34** Es ist daher angemessen, wenn ein Arbeitgeber dieses bereits strukturell im Lebenszuschnitt des Arbeitnehmers angelegte Risiko durch die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung nicht vollständig übernimmt. Dies gilt erst recht, wenn - wie in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage bestimmt - ein Altersabstand von mehr als zehn Jahren lediglich eine maßvolle schrittweise Kürzung von 5 vH der Ausgangsrente für jedes weitere volle Jahr Altersabstand bewirkt. Auch bei sehr großen Altersunterschieden wird noch eine Witwenrente gewährt und erst bei einem Altersabstand von mehr als 30 Jahren erfolgt der vollständige Ausschluss.
- 35** (bbb) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts enthält § 20 Abs. 2 BeamtVG keine allgemeine gesetzgeberische Wertung zur Zulässigkeit von Altersabstandsklauseln. Es handelt sich um eine Vorschrift, die auf die Beamtenversorgung zugeschnitten ist und die dem Alimentationsprinzip Rechnung tragen muss.
- 36** Die in § 16 der Versorgungszusage enthaltene Regelung zur Anpassung der gezahlten Betriebsrenten entsprechend der Entwicklung der Ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge eines Beamten des Freistaates Bayern der Besoldungsgruppe A 16 nach dem Bayerischen Besoldungsgesetz rechtfertigt keine andere Beurteilung. Die Versorgungszusage gewährt keine dem Beamtenversorgungsrecht entsprechende Versorgung. Vielmehr regelt sie eine eigenständige, von den Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes gänzlich unterschiedliche Versorgung, die sich nur bezüglich der Anpassung der laufenden Renten an der Erhöhung der Besoldung bayerischer Beamter einer bestimmten Besoldungsgruppe orientiert (vgl. BAG 17. September 2013 - 3 AZR 300/11 - Rn. 29 mwN).
- 37** (cc) Die durch Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage bewirkte Kürzung der Witwenrente ist auch erforderlich iSv. § 10 Satz 2 AGG. Die durch die Vorschrift bedingte Begrenzung lässt sich mit gleicher Wirksamkeit nicht durch ein anderes, milderer Mittel erreichen. Auch die Bildung bilanzieller

Rückstellungen stellt - entgegen der vom Prozessbevollmächtigten der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Auffassung - kein milderes Mittel dar. Die Bildung von Rückstellungen verringert nicht die künftige Versorgungslast des Arbeitgebers, sondern bildet diese lediglich in der Bilanz als künftige Belastungen ab.

- 38** 2. Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen steht der Anwendung der Altersabstandsklausel ebenfalls nicht entgegen.
- 39** a) Die Altersabstandsklausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage ist nicht deshalb unwirksam, weil sie die Arbeitnehmer der Beklagten entgegen den Geboten von Treu und Glauben nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligt. Zwar dürfte es sich bei den Bestimmungen der Versorgungszusage um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 BGB, jedenfalls aber um Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handeln. Soweit die Klausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage jedoch zu einer Benachteiligung der rechtlich anerkannten Interessen der Versorgungsberechtigten führt, ist dies durch das begründete und billigenwerte Interesse der Versorgungsschuldner an einer Begrenzung der Hinterbliebenenversorgung gerechtfertigt (vgl. allgemein zur unangemessenen Benachteiligung BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 35 mwN, BAGE 158, 154 [BAG 21.02.2017 - 3 AZR 297/15]). Insoweit gilt im Streitfall für die Prüfung nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nichts Weitergehendes als für die Prüfung nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG.
- 40** b) Die Klausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage ist - soweit man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, dass es sich bei der Versorgungszusage um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt - auch nicht überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB und deshalb Bestandteil der Versorgungszusage geworden. Altersabstandsklauseln sind im Zusammenhang mit Versorgungszusagen für Hinterbliebene ein verbreitetes Gestaltungsinstrument. Mit der Aufnahme einer solchen Regelung in einen Formularvertrag muss der Versorgungsberechtigte rechnen. Die Klausel ist auch nicht an einer unvorhersehbaren Stelle im Text eingefügt. Sie ist vielmehr in der mit "Höhe der Hinterbliebenenrenten" überschriebenen Passage der Versorgungszusage geregelt und nicht in einen ungegliederten Fließtext integriert, sondern durch einen Absatz vom übrigen Text getrennt. Daher ist sie drucktechnisch auch ausreichend hervorgehoben.
- 41** 3. Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht geboten. Der vorliegende Fall wirft keine entscheidungserheblichen Fragen des Unionsrechts auf. Ob eine Diskriminierung wegen des Alters iSd. Art. 6 RL 2000/78/EG sachlich gerechtfertigt ist, haben die nationalen Gerichte zu prüfen (vgl. EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 47).
- 42** II. Die Klage ist gleichwohl in Höhe eines Betrags von 1.051,29 Euro für den Monat Dezember 2014 begründet. Die von den Beklagten mit Überzahlungen aus den Monaten August bis November 2014 iHv. insgesamt 1.054,76 Euro erklärte Aufrechnung gegen die Witwenrente für den Monat Dezember 2014 verstößt iHv. 1.051,29 Euro gegen das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB iVm. § 850c ZPO.
- 43** 1. Die Klägerin hat aus der Versorgungszusage einen Anspruch auf Zahlung einer Witwenrente für den Monat Dezember 2014 iHv. 1.054,76 Euro. Die nach der Versorgungszusage eigentlich zustehende Witwenrente iHv. 1.318,45 Euro monatlich ist aufgrund der wirksamen Klausel in Nr. II § 10 Abs. 3 der Versorgungszusage um insgesamt 20 vH (5 vH für jedes volle, zehn Jahre übersteigende Jahr Altersabstand zwischen der Klägerin und ihrem verstorbenen Ehemann) und damit um 263,69 Euro (1.318,45 Euro x 20 vH) auf 1.054,76 Euro (1.318,45 Euro - 263,69 Euro) zu kürzen.
- 44** 2. Die mit Schreiben vom 22. Dezember 2014 erklärte Aufrechnung der Beklagten hat den Anspruch der Klägerin auf Witwenrente für den Monat Dezember 2014 jedoch nur iHv. 3,47 Euro erfüllt und damit zum Erlöschen gebracht (§ 389 BGB). Die Aufrechnung verstößt im Übrigen in Höhe eines Betrags von 1.051,29 Euro gegen das Aufrechnungsverbot in § 394 Satz 1 BGB.

- 45 a) § 394 Satz 1 BGB schließt eine Aufrechnung gegen eine Forderung aus, soweit diese nicht der Pfändung unterworfen ist. Bei Arbeitseinkommen, zu dem nach § 850 Abs. 2 ZPO auch Betriebsrenten einschließlich Hinterbliebenenrenten zählen (vgl. BAG 18. März 1997 - 3 AZR 756/95 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 85, 274; BGH 18. September 2014 - IX ZB 68/13 - Rn. 9 f.), bestimmt sich der pfändbare Teil gemäß § 850 Abs. 1 ZPO nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i ZPO. Zur Sicherung des Existenzminimums des Arbeitnehmers und seiner unterhaltsberechtigten Familienangehörigen regelt § 850c Abs. 1 ZPO einen unpfändbaren Grundbetrag. Dieser ist entsprechend den Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers gestaffelt und nach oben begrenzt. Für den Teil des Arbeitseinkommens, der diesen Grundbetrag übersteigt, gelten die weiteren Pfändungsbeschränkungen des § 850c Abs. 2 ZPO (BAG 22. September 2015 - 9 AZR 143/14 - Rn. 10 mwN). Bezieht ein Pfändungsschuldner mehrere Einkommen, ist bei der Berechnung pfändbarer Anteile grundsätzlich jedes Einkommen zunächst getrennt zu betrachten. Das setzt § 850e ZPO voraus, der Bestimmungen über die Zusammenrechnung von Einkommen in besonderen Fällen enthält.
- 46 b) Eine Ausnahme ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, wenn verschiedene grundsätzlich nach § 850e Nr. 2 und Nr. 2a ZPO aufgrund eines Beschlusses des Vollstreckungsgerichts zusammenrechenbare Leistungen, zu denen Arbeitseinkommen und gesetzliche Renten gehören, eine Zweckgemeinschaft bilden (vgl. zur Abtretung BAG 24. April 2002 - 10 AZR 42/01 - zu II B 3 d der Gründe, BAGE 101, 130). Dann kann der Arbeitgeber bei der Berechnung des nicht der Aufrechnung unterliegenden Pfändungsfreibetrages die verschiedenen Einkommen auch ohne Beschluss des Vollstreckungsgerichts zusammenrechnen. Das erfordert eine so enge Verknüpfung, dass ihr rechtlicher und wirtschaftlicher Zusammenhang es gebietet, sie als Einheit anzusehen. Das setzt mindestens voraus, dass sich aus der Gestaltung der Leistungspflicht ergibt, dass der Arbeitgeber Kenntnis von der Höhe des anderweitigen Bezugs hat (vgl. BAG 30. Juli 1992 - 6 AZR 169/91 - zu I 4 b der Gründe). In der betrieblichen Altersversorgung liegt eine derartige Zweckgemeinschaft vor, wenn sich mehrere Versorgungsbezüge zu einer Gesamtversorgung ergänzen (BAG 14. August 1990 - 3 AZR 285/89 - zu IV 2 a bb der Gründe) und kommt in Betracht, wenn sonstige Möglichkeiten der Verrechnung vorgesehen sind. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall nicht erfüllt.
- 47 c) Weitergehende Möglichkeiten der Zusammenrechnung verschiedener Einkommen ohne einen - im Streitfall nicht vorliegenden - Zusammenrechnungsbeschluss des Vollstreckungsgerichts bestehen nicht.
- 48 aa) Nach § 850e Nr. 2a Satz 1 ZPO sind mit Arbeitseinkommen auf Antrag auch Ansprüche auf laufende Geldleistungen nach dem Sozialgesetzbuch zusammenzurechnen, soweit diese der Pfändung unterworfen sind. Dazu gehören auch gesetzliche Rentenansprüche (vgl. BGH 18. September 2014 - IX ZB 68/13 - Rn. 12). Der unpfändbare Grundbetrag ist, soweit die Pfändung nicht wegen gesetzlicher Unterhaltsansprüche erfolgt, in erster Linie den laufenden Geldleistungen nach dem Sozialgesetzbuch zu entnehmen, § 850e Nr. 2a Satz 2 ZPO (BAG 23. Februar 2016 - 9 AZR 226/15 - Rn. 22). Für einen solchen Beschluss nach § 850e ZPO sind nach dem eindeutigen Wortlaut der Vorschrift nur die Vollstreckungsgerichte zuständig (BAG 24. April 2002 - 10 AZR 42/01 - zu II B 3 der Gründe, BAGE 101, 130).
- 49 bb) Dagegen lässt sich eine Zusammenrechnung nicht durch bloße Aufrechnung herbeiführen. Auch im Rahmen einer Klage vor dem Arbeitsgericht als Prozessgericht kann die Wirkung eines Zusammenrechnungsbeschlusses nicht in analoger Anwendung des § 850e ZPO herbeigeführt werden (vgl. ausführlich BAG 24. April 2002 - 10 AZR 42/01 - zu II B 3 b und c der Gründe, BAGE 101, 130).
- 50 (1) Der Gesetzgeber hat in den §§ 850 ff. ZPO den Pfändungsschutz von Arbeitseinkommen im Einzelnen geregelt, insbesondere welche Einkünfte der Pfändung unterliegen und welche Beträge einem Pfändungsschuldner als Eigenbehalt bzw. zur Erfüllung seiner Unterhaltungspflichten belassen werden müssen. In Einzelfällen lässt das Gesetz zu, dass grundsätzlich unpfändbare Einkünfte pfändbar werden, Unterhaltsverpflichtungen unberücksichtigt bleiben oder Freibeträge aufgrund besonderer Umstände erhöht werden (§ 850b Abs. 2 , § 850c Abs. 4 , §§ 850e , 850f ZPO). Diese

Ausnahmeregelungen bedürfen aber ausdrücklich einer rechtsgestaltenden gerichtlichen Anordnung durch die Vollstreckungsgerichte. Dies gilt auch für die Berücksichtigung mehrerer Einkünfte des Schuldners. Dies dient dem Schutz des Arbeitgebers, der als Drittschuldner in der Regel ebenso wenig wie der Pfändungsgläubiger die verschiedenen Einkünfte des Arbeitnehmers, deren genauen Umfang und Zusammensetzung sowie deren unpfändbare Anteile sicher kennt (vgl. etwa Stein/Jonas/Würdinger 23. Aufl. § 850e Rn. 20). Ohne diese Kenntnisse läuft der Drittschuldner Gefahr, bei der Berechnung des pfändbaren Anteils zusammengerechneter Einkünfte die zum Schutz des Pfändungsschuldners erlassenen Pfändungsvorschriften zu verletzen und möglicherweise nicht mit befreiender Wirkung zu leisten (§ 362 BGB).

- 51** (2) Dieselbe Interessenlage besteht, wenn bei einer Aufrechnung durch den Arbeitgeber bzw. Versorgungsschuldner, dieser den pfändbaren Anteil des Arbeitsentgelts oder der Versorgungsbezüge seines Arbeitnehmers oder Versorgungsgläubigers zu bestimmen hat. Nach § 394 Satz 1 BGB kann gegen Forderungen nicht aufgerechnet werden, soweit sie der Pfändung nicht unterworfen sind. Mit dem Aufrechnungsverbot soll der Arbeitnehmer und der Versorgungsempfänger davor geschützt werden, dass er durch eine Aufrechnung die für seinen Lebensunterhalt erforderlichen Mittel verliert. Ihm sollen unter allen Umständen die für unpfändbar erklärten Forderungen verbleiben, damit ihm die Lebensgrundlage nicht gänzlich entzogen wird (vgl. zum Abtretungsverbot nach § 400 BGB BGH 10. Februar 1994 - IX ZR 55/93 - zu II 2 c der Gründe, BGHZ 125, 116). Die Vorschrift dient auch dem Schutz Dritter, denen der Schuldner gegenüber unterhaltspflichtig ist oder die ihm gegenüber unterhaltspflichtig werden können, sowie der Entlastung der staatlichen Sozialhilfe (Staudinger/Busche [2017] § 400 Rn. 1). Ebenso wie bei der Pfändungsvollstreckung ist auch der Arbeitgeber im Falle einer Arbeitsentgeltaufrechnung schutzbedürftig. Er muss Gewissheit haben, in welcher Höhe die Forderung durch Aufrechnung erloschen ist und welcher Teil des Arbeitseinkommens der Pfändung unterworfen ist. Denn nur so kann er unnötige gegen sich gerichtete arbeitsgerichtliche Prozesse verhindern (vgl. zur Abtretung BAG 24. April 2002 - 10 AZR 42/01 - zu II B 3 a der Gründe, BAGE 101, 130).
- 52** d) Danach verstößt die Aufrechnung der Beklagten iHv. 1.051,29 Euro gegen das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB . Bei einem Anspruch auf Witwenrente im Monat Dezember 2014 iHv. 1.054,76 Euro waren nach § 850c Abs. 2a Satz 2 ZPO idF der Bekanntmachung zu § 850c der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2013) vom 26. März 2013 (BGBl. I S. 710) lediglich 3,47 Euro pfändbar. Folglich hat die Aufrechnung die Forderung der Klägerin nur in dieser Höhe erfüllt.
- 53** e) Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BGB.
- 54** III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 , § 100 Abs. 4 ZPO . Die Beklagten haften nach § 100 Abs. 4 Satz 1 ZPO als Gesamtschuldner, da sie als solche verurteilt werden (vgl. BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 434/15 - Rn. 48).

Zwanziger
Spinner
Günther-Gräff
Becker
Reiter

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.