



173/2015

Kiel, 3. Dezember 2015

Antidiskriminierungsstelle: Hinterbliebenenrente mit „Spätehenklausel“ ist altersdiskriminierend

Kiel (SHL) – Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein, Samiah El Samadoni, begrüßt ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG), nach dem eine sog. „Spätehenklausel“ altersdiskriminierend und somit unwirksam ist. „Auch bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, wie der betrieblichen Altersversorgung, darf keine altersabhängige Differenzierung vorgenommen werden“, sagte El Samadoni heute in Kiel. Ob eine Person mit über 60 Jahren noch einmal heiraten möchte, sei einzig und allein seine oder ihre Entscheidung. „Es ist willkürlich, wenn dies zum Beispiel vor dem 60. Lebensjahr geschehen muss, damit die Angehörigen später im Falle des Ablebens mit einer Hinterbliebenenrente aus der betrieblichen Altersversorgung abgesichert sind“.

In dem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall, der nun in Volltext erschienen ist, lebte ein versorgungsberechtigter Arbeitnehmer seit 1992 mit seiner Partnerin zusammen. Nach der Verlobung heiratete das Paar im Jahr 2008. Zu diesem Zeitpunkt war der Arbeitnehmer 61 Jahre alt, Ende 2010 verstarb er. Der Witwe wurden seitens der Unterstützungskasse die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und die Hinterbliebenenrente verweigert. Grund hierfür war die Versorgungsordnung. Diese sah vor, dass ein Anspruch auf Witwenrente nur bestehe, wenn die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde. Da der Arbeitnehmer bei der Heirat aber bereits 61 Jahre alt gewesen ist, sei ein Anspruch ausgeschlossen. Hiergegen klagte die Witwe.

„Das BAG hat hier erfreulicherweise seine bisherige Rechtsprechung zu „Spätehenklauseln“ zugunsten der versorgungsberechtigten Angehörigen aufgegeben. Wir gehen davon aus, dass Arbeitgeber zukünftig auf derartige altersabhängige Regelungen in betrieblichen Versorgungssystemen verzichten werden“, so die Bürgerbeauftragte.

Hintergrund:

Während die beiden ersten Instanzen die Klage abwiesen, entschied das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 4. August im Sinne der Klägerin und auch gegen die eigene bisherige Rechtsprechung. Das Gericht sah in der sogenannten „Spätehenklausel“ eine Altersdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine solche Klausel, die die Zahlung der Witwenrente vom Alter des Arbeitnehmers bei der Hochzeit abhängig macht, benachteiligt ihn unmittelbar wegen des Alters und ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

Entgegen der Auffassungen der Vorinstanzen liegen auch keine Rechtfertigungsgründe für eine solche Benachteiligung vor. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG besagt, dass Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen für Alters- und Invalidenrenten zulässig sind und eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Allerdings ist eine Hinterbliebenen- bzw. Witwenrente hiervon nicht umfasst, so die Richter. Ein weiterer Rechtfertigungsgrund nach § 10 Satz 1 und 2 AGG, wonach unterschiedliche Behandlungen wegen des Alters zulässig sind, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind, lag hier ebenfalls nicht vor, weil es eine zu starke Benachteiligung älterer Arbeitnehmer darstellen würde.

Das Gericht ließ offen, ob sogenannte „Bestandsklauseln“, also Regelungen wonach die Ehe eine bestimmte Mindestdauer haben musste, um Versorgungsansprüche auszulösen, weiterhin Bestand haben.