

## Unwirksame "Spätehenklausel"

### ***Keine Betriebsrente für die Witwe eines Arbeitnehmers, weil er sie erst mit 61 Jahren heiratete?***

Im Dezember 2010 starb Herr M, ehemaliger Mitarbeiter der S-GmbH, mit 63 Jahren. Als er 1989 von der Firma angestellt wurde, hatte sie ihm vertraglich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt: Altersrente, Invalidenrente, Witwenrente.

Für die Witwenrente galten zwei Bedingungen: Sie wurde nur ausgezahlt, wenn der Mitarbeiter vor seinem Tod mindestens ein Jahr verheiratet war. Zusätzlich galt laut Pensionsplan eine so genannte "Spätehenklausel": Der verstorbene Mitarbeiter musste die Ehe vor seinem 60. Geburtstag geschlossen haben.

Demnach wäre M's Witwe leer ausgegangen, denn bei der Hochzeit im August 2008 war M bereits 61 Jahre alt. Sie zog vor Gericht und focht die Regelung an, zunächst erfolglos. Doch das Bundesarbeitsgericht (BAG) erklärte die "Spätehenklausel" für unwirksam und sprach der Frau 723 Euro Witwenrente im Monat zu (3 AZR 137/135). Diese Regelung verstoße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), urteilte das BAG.

Das AGG verbiete jede Art von Diskriminierung und sei auch auf die betriebliche Altersversorgung anzuwenden. Die "Spätehenklausel" beziehe sich unmittelbar auf das Alter der Mitarbeiter. Wer — wie der Ehemann von Frau M — mit über 60 Jahren heirate, werde wegen seines Alters ungünstiger behandelt als andere Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation. Und diese Benachteiligung sei sachlich nicht begründet.

Sachlich begründet sei Ungleichbehandlung, wenn Systeme der sozialen Sicherheit beim Anspruch auf Altersrente (oder auf Leistungen bei Invalidität) ans Alter und an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpften und entsprechend Grenzen festsetzten. Bei der Witwenrente treffe das nicht zu. Die Witwen- bzw. Witwerversorgung solle Arbeitnehmer von der Sorge um die finanzielle Lage ihrer Hinterbliebenen befreien.

Für dieses Interesse sei es aber unerheblich, zu welchem Zeitpunkt die Ehe geschlossen werde. Zudem sei die Witwen- bzw. Witwerrente eine Gegenleistung für die Zeit der Beschäftigung im Betrieb und nicht für die Ehedauer. Wenn man nur auf die Ehedauer abstelle, benachteilige das die Versorgungsberechtigten in unangemessener Weise gegenüber jüngeren Arbeitnehmern, die vor dem Tod ebenfalls nur kurz verheiratet waren.

© Der Juristische Pressedienst Gritschneider UG ist Inhaber sämtlicher Inhalte und Nutzungsrechte. Diese sind urheberrechtlich geschützt. Auf die Nutzungsbedingungen wird verwiesen.

Quelle: <http://www.onlineurteile.de/urteil/unwirksame-spaetehenklausel>