



„Spätehenklausel“ unwirksam wegen Altersdiskriminierung

Das BAG hat mit Urteil vom 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - entschieden, dass "Spätehenklauseln" bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zur Zahlung von Witwen- / Witwerrenten gemäß § 7 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) unwirksam sind. Regelungen, die gegen das in § 1 AGG normierte Benachteiligungsverbot - u.a. aus Gründen des Alters - verstoßen, sind unwirksam.

Nach dem BAG ist für Witwen- / Witwerrenten aus einer Zusage der betrieblichen Altersversorgung eine "zulässige unterschiedliche Behandlung wegen Alters" nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG nicht gerechtfertigt.

"Diese Bestimmung lässt bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Unterscheidungen nach dem Alter unter erleichterten Voraussetzungen zu. Sie erfasst, soweit es um Altersgrenzen als Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, nur die Alters- und Invaliditätsversorgung, nicht die Hinterbliebenenversorgung und damit auch nicht die Witwen- / Witwerversorgung.

Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 Satz 1 und 2 AGG liegen nicht vor. Die "Spätehenklausel" führt zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer." (BAG Pressemitteilung Nr. 40 vom 4. August 2015 - www.bundesarbeitsgericht.de/aktuelles.html)

Zur neuen Rechtslage bei Witwen- / Witwerunterstützung:

Die Leistungsrichtlinien der DAG-RGK (Stiftung) dürften im Abschnitt IV Ziff. 5 (*Witwen-/Witwer- und Waisenunterstützung wird nicht gezahlt, wenn die Ehe erst nach Beginn der Ruhegehaltszahlung geschlossen wurde*) gegen geltendes Recht verstoßen und damit unwirksam sein.

Dies könnte auch für die Bestimmungen über Kürzung oder Wegfall der Witwen- / Witwerunterstützung des Abschnitts IV Ziff. 3 und 4 gelten. Der Text der RGK-Leistungsrichtlinien ist unter <http://www.dag-rgk-forum.de/Archiv.html> einseh- und abrufbar.

Vorstand und Geschäftsführung der DAG-RGK (Stiftung) sind aufgefordert, bisherige ablehnende Leistungsentscheidungen über Witwen-Witwerunterstützung zu überprüfen und die RGK-Leistungsrichtlinien Abschnitt IV unter Beachtung des BAG-Urteils vom 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - neu zu fassen.

Witwen-, Witwer- und Waisenunterstützungen

(3) Für jedes Jahr, das die Witwe/der Witwer mehr als 15 Jahre jünger ist als der Ehemann/die Ehefrau, wird die Unterstützung um 1/15 gekürzt. Witwen/Witwer, die 30 Jahre und mehr jünger sind als der Ehemann/die Ehefrau, erhalten keine Witwen-/Witwerunterstützung.

(4) Witwen/Witwer, die bei Eintritt des Todesfalles der/des Mit-arbeiters/in das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten jedoch eine Witwen/Witwerunterstützung von höchstens 50 % der im Absatz (2) vorgesehenen Leistungen.

Der vom BAG entschiedene Fall behandelte eine Versorgungsordnung, die bei Heirat eines versorgungsberechtigten Arbeitnehmers mit vollendetem 60. Lebensjahr und älter die Witwe von einer Versorgung ausschloss. Dies aber, so das BAG, ist unwirksam wegen Altersdiskriminierung. Dieses BAG-Urteil - 3 AZR 137/13 - ist auch auf die wegen Altersdiskriminierung unwirksamen Regelungen der RGK-Leistungsrichtlinien anzuwenden.

Soweit als Witwe / Witwer persönlich davon betroffen, ist die Witwen- / Witwerunterstützung bei der DAG-Ruhegehaltskasse (Stiftung), Süderstrasse 73, 20097 Hamburg, zu beantragen. Ruhegehaltsempfänger/innen, die ihre Ehe nach Beginn der Ruhegehaltszahlungen geschlossen haben oder schließen werden, sollten vorsorglich der DAG-RGK (Stiftung) eine Zusage abfordern, dass sie die Witwen-/Witwerunterstützung leisten wird. Bei Verweigerung ist der sofortige Klageweg über das für den Wohnort zuständige Arbeitsgericht zu empfehlen, damit sich später nicht die Witwe / der Witwer mit der Ruhegehaltskasse herumschlagen muss.

Vergleichbar gilt dies auch für RuhegehaltsempfängerInnen und LeistungsanwärterInnen bei gekürzten oder wegfallenden Ansprüchen auf Witwen- / Witwerunterstützung nach Abschnitt IV Ziff. 3 und 4 RGK-Leistungsrichtlinien.

Es ist davon auszugehen, dass sich die Stiftungsorgane alsbald mit diesem Sachverhalt beschäftigen und die RuhegehaltsempfängerInnen und – anwärterInnen über die im Sinne der BAG-Rechtsprechung zu treffende Neuregelung der Leistungsrichtlinien informieren.

Peter Stumph