13.12.2018 - Entscheidungen Pressemitteilungen

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 11.12.2018 - 3 AZR 400/17

Sieht eine Versorgungsregelung vor, dass die Hinterbliebenenversorgung eines jüngeren hinterbliebenen Ehepartners für jedes volle über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds der Ehegatten **um 5 v. H. gekürzt** wird, liegt darin keine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Diskriminierung wegen des Alters. Dies hat das BAG am 11.12.2018 entschieden (Az.: 3 AZR 400/17).

Die Klägerin ist 1945 geboren. Sie hat ihren 1930 geborenen und 2014 verstorbenen Ehemann im Jahr 1966 geheiratet. Dem verstorbenen Ehemann der Klägerin war von seinem Arbeitgeber u. a. eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden. Nach der Versorgungsordnung wird die **Witwenrente**, wenn die hinterbliebene Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger ist als der verstorbene Ehemann, für jedes volle über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds um 5 v. H. gekürzt.

Altersabstandsklausel angemessen und erforderlich

Das BAG hat entschieden, dass die durch diese Altersabstandsklausel bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt ist. Der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, hat ein legitimes Interesse, das hiermit verbundene **finanzielle Risiko zu begrenzen**. Die Altersabstandsklausel ist auch angemessen und erforderlich. Sie führt nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, die von der Klausel betroffen sind.

Bei einem Altersabstand von elf Jahren, ab dem die Klausel greift, ist der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Zudem werden wegen des Altersabstands von mehr als zehn Jahren nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren **Altersabstand zum Ehepartner** den üblichen Abstand erheblich übersteigt. Die Versorgungsregelung sieht keinen vollständigen Ausschluss bereits ab dem elften Jahr des Altersunterschieds vor, sondern vielmehr eine maßvolle schrittweise Reduzierung und bewirkt damit einen vollständigen Ausschluss erst bei einem Altersabstand von mehr als 30 Jahren.

Vorinstanz: *Landesarbeitsgericht München*, Urteil v. 24.2.2017 - 7 Sa 444/16

Quelle: Pressemitteilung Nr. 66/18 des BAG vom 11.12.2018