▶ Bestattungsverträge

LG Düsseldorf kippt Stornopauschale nach Kündigung

| Wird ein Vorsorgevertrag vorzeitig gekündigt, dürfen Bestattungsunternehmen keinen Aufwendungsersatz von 7 Prozent des Werts einer Sterbegeldversicherung verlangen. |

Aufwendungsersatz wofür?

Das Unternehmen hat Bestattungsvorsorgeverträge angeboten, nach denen es, im Todesfall ein Unternehmen mit der Bestattung beauftragen musste. Diese Leistungen sollten durch eine gleichzeitig abgeschlossene Sterbegeldversicherung der Nürnberger Versicherung abgesichert werden. Falls der Kunde den Vertrag vorzeitig kündigt, sollte er laut Vertragsklausel einen „Aufwandsersatz" in Höhe von 7 Prozent des Wertes der Sterbegeldversicherung (Rückkaufswert und Überschussbeteiligung) zahlen. Der Kläger, der Bundesverband der Verbraucherzentralen, hielt die Pauschale für unangemessen, weil das Unternehmen die Hauptleistung aus dem Vertrag nach einer Kündigung gar nicht erbringen muss.

Das LG Düsseldorf folgte dem. Nach der gesetzlichen Regelung steht dem Unternehmen nach einer ordentlichen Kündigung kein Aufwandsersatz zu. Die Aufwandspauschale richte sich außerdem nicht nach bereits erbrachten oder noch zu erbringenden Leistungen. Sie orientiert sich vielmehr nach der Höhe des Rückkaufswerts der Versicherung, der von der Laufzeit abhängt (LG Düsseldorf 25.3.15, 12 O 54/14 , Abruf-Nr. 145310).

IHR PLUS IM NETZ
sr.iww.de
Abruf-Nr. 145310

▶ Witwenversorgung

Spätehenklausel wegen Altersdiskriminierung unwirksam

| Eine betriebliche Altersversorgung einschließlich einer Witwenversorgung, die eine „Spätehenklausel" enthält, nach der der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen haben muss, ist altersdiskriminierend und daher unwirksam |

Spätes Eheglück darf nicht zu Nachteilen bei der Witwenversorgung führen

Die Spätehenklausel benachteiligt den verstorbenen Ehemann" unmittelbar wegen des Alters. Die Klausel ist daher gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Die Benachteiligung kann weder in direkter noch in analoger Anwendung von § 10 S. 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt werden. 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 Voraussetzung für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, nur die Alters- und Invaliditätsversorgung und nicht die Hinterbliebenenversorgung und damit auch nicht die Witwen-/Witwerversorgung.

Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 S. 1 und 2 AGG liegen nicht vor. Durch die Spätehenklausel werden die legitimen Interessen des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers übermäßig beeinträchtigt (BAG 4.8.15, 3 AZR 137/13, Abruf-Nr. 145143).

IHR PLUS IM NETZ
sr.iww.de
Abruf-Nr. 145143