

Zu alt für eine Betriebsrente?

URTEIL. Das BAG hat eine Kombination von Wartezeit und Höchstaltersgrenze bei Betriebsrenten für AGG-widrig erklärt. Rechtsklarheit herrscht damit trotzdem nicht.

Von **Thomas Muschiol** (Red.)

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, ist unwirksam.

Mit dieser Pressemitteilung hat das Bundesarbeitsgericht einer Bankkauffrau Recht gegeben, die auf Auszahlung einer monatlichen Betriebsrente in Höhe von 113,66 Euro geklagt hatte. Diese war ihr von ihrem Arbeitgeber verweigert worden, da er sich auf seine Versorgungsordnung berief, in der ein für den vorliegenden Fall deutlich formulierter Ausschlussstatbestand enthalten war. Dieser sah vor, dass der Anspruch auf eine Betriebsrente zwar grundsätzlich nach einer zehnjährigen Dienstzeit erworben wird, diese Anwartschaft aber dann allein nicht ausreicht, wenn der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr schon vollendet hat.

Entscheidungserheblich für die Frage, ob eine solche Kombination von Anwartschaft und Lebensalter hinzunehmen ist, war die Auslegung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das in seinem § 10 Satz 3 Nr. 4 einerseits die Festsetzung von Alterskriterien bei Betriebsrentensystemen erlaubt, andererseits eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters allgemein nur dann zulässt, wenn sie „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist“. „Die Mittel zur Errei-

chung dieses Ziels“, so formuliert der Gesetzgeber weiter, müssen außerdem „angemessen und erforderlich“ sein.

Die erste Instanz sah billiges Interesse, LAG und BAG sehen Diskriminierung

Dass man über diese Anhäufung von unbestimmten Rechtsbegriffen trefflich streiten kann, zeigt der über drei Jahre dauernde Rechtsstreit. Zunächst hatten die Richter des Arbeitsgerichts Stuttgart in erster Instanz noch zugunsten des Unternehmens entschieden. Der

Arbeitgeber könne ein vom AGG gedecktes billiges Interesse daran haben, Arbeitnehmer in jüngeren Jahren zum Betriebseintritt zu bewegen. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass verschiedene Altersstufen auch unterschiedliche Versorgungsrisiken hätten. Der Arbeitgeber dürfe deswegen auch die höheren Risiken älterer Arbeitnehmer ausschließen.

Das Argument des „billigen Interesses“ wurde allerdings von den Folgeinstanzen nicht geteilt. Vielmehr schloss

EXPERTENRAT

„Von tauglichen Kriterien ausgehen“

Welche Konsequenzen müssen die Unternehmen aus dem BAG-Urteil ziehen? Wie Rechtsexperte Sebastian Uckermann erklärt, ist dies nicht für alle Fälle klar zu beantworten. Einige Differenzierungskriterien lassen sich aber nach wie vor einsetzen.

In welchen Fällen bei Altersabstandsklauseln die Richter des Bundesarbeitsgerichts konkret die Grenze ziehen wollen, bleibt weiterhin unklar. Ist dies bei 20, 19, 18, 17 oder 16 Jahren? Die vorliegende Entscheidung sorgt daher leider immer noch nicht für die Rechtsklarheit, die für eine dem Diskriminierungsverbot Rechnung tragende Gestaltung erforderlich ist, zumal kein sachlicher Grund ersichtlich ist, dieselben Kriterien nicht auch für Einzelzusagen anzuwenden. Das Ergebnis: Bei Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot fallen Versorgungsberechtigte nicht aus der Versorgung heraus; dies verteuert dann gegebenenfalls die Zusage für den Arbeitgeber.

Nach der bisherigen Rechtsprechung kann man in der Praxis aber in folgenden Fällen von tauglichen Differenzierungskriterien ausgehen:

- unterschiedliche(r) Qualifikation/Berufserfahrung/Arbeitsplatz (BAG 28.7.1992 – 3 AZR 173/92)
- Belohnung/Förderung von Betriebstreue (BAG vom 20.7.2004 – 3 AZR 316/03)
- soziale Gesichtspunkte, zum Beispiel Versorgungsbedarf (BAG 20.7.2004 – 3 AZR 316/03)
- Mindestehenklauseln (BAG 11.08.1987 – 3 AZR 6/86),
- Späthenklauseln (BAG 15.10.2013 – 3 AZR 294/11)

sich das Bundesarbeitsgericht in der Revision der Argumentationskette des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg an. Dieses hatte bereits in der Berufungsinstanz den faktischen Ausschluss einer Betriebsrente nach Vollendung des 45. Lebensjahrs für „unangemessen niedrig“ erachtet und dabei zwischen der Festlegung von Wartezeiten und Höchstaltersgrenzen unterschieden. Eine Wartezeit sei zwar ein legitimes Mittel, um die Risiken aus Leistungen bei Invalidität und Tod nach nur kurzer Beschäftigung auszuschließen. Sie sei aber dann als mittelbare Diskriminierung wegen des Alters anzusehen, wenn sie gleichzeitig bestimmt, dass der vorgesehene Zeitraum nach Vollendung des 55. Lebensjahrs nicht mehr ausgefüllt werden kann. Dies führe, so die Berufungsinstanz, nach Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre dazu, dass bei älteren Arbeitnehmern auch



SEBASTIAN UCKERMANN ist Vorsitzender des Bundesverbands der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.

Auch die Frage, wann Altersabstandsklauseln gegen das AGG verstoßen, ist letztlich ungeklärt: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zwar die Frage vorgelegt, ob die Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen sei, wenn der überlebende Ehegatte mehr als 15 Jahre jünger ist als der verstorbene Ehegatte (BAG 27.6.2006 3 AZR 352/05). Der EuGH hielt die Antidiskriminierungs-Richtlinie jedoch für nicht einschlägig (EuGH 23.9.2008 C-427/06, Bartsch). Möglicherweise kommt hier nur eine mittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer in Betracht, da durch die Klausel die Auswahl der Lebenspartner beeinflusst werden könnte.

© MICHAEL BAMBERGER



selbst eine bis 22-jährige Betriebszugehörigkeit zu keinerlei Ansprüchen auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung führen könne.

Kritik kommt von der Beraterseite

Kritisch beurteilen bAV-Experten das neue „Schrankenurteil“ des BAG. So bemängelt der Rentenberater Sebastian Uckermann, dass für die Praxis keine klaren Grenzen für die Akzeptanz von Altersgrenzen erkennbar sind und auch vermeintliche Grundsatzurteile noch auslegungsbedürftig sind (siehe Expertenrat auf der linken Seite).

Die auf Rechtsfragen der betrieblichen Altersversorgung spezialisierte Heidelberger bAV-Anwältin Dr. Simone Evke de Groot kann von vielen Fällen berichten, in denen man sich nach den unscharfen Vorgaben des BAG jetzt trefflich darüber streiten kann, ob die Grenze zur AGG-Widrigkeit noch eingehalten oder schon überschritten worden ist.

Wie aber können Unternehmen in ihren Versorgungsordnungen auf diese prekäre Situation reagieren und ihre Ausschlussgründe einigermaßen rechtsicher formulieren? Eine Lösung sieht

Anwältin de Groot in einer Umstellung auf gestaffelte Lösungen. Man könne dazu übergehen, bestimmte Jahre der Betriebszugehörigkeit – etwa ab Vollendung des 45. Lebensjahres – nur noch abgestuft leistungssteigernd zu berücksichtigen. Da damit die Unternehmen zeigen, mögliche Härten erkannt und bewusst abgemildert zu haben, sieht de Groot in solchen Regelungen gute Chancen einer Anerkennung durch die Gerichte. Mindestens aber sei ein psychologischer Effekt gegeben. So könne der „Worst Case“ einer AGG-Widrigkeit durch einen kalkulierbareren und zu meist günstigeren Preis verhindert werden, als wenn die Betroffenen sich per Klage eine volle „Anpassung nach oben“ verschaffen. ■



ARBEITSHILFE

Muster Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (HI2327277)

Die Arbeitshilfe finden Sie im Haufe Personal Office (HPO). Internetzugriff:

www.haufe.de/hi2327277