

Höchstaltersgrenzen in der betrieblichen Altersversorgung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 12.02.2013 (3 AZR 100/11) entschieden, dass die Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zur Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, wirksam ist und nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts verstößt.

Sachverhalt

Die 1942 geborene Klägerin war von 1997 bis 2008 bei der Beklagten beschäftigt. Im Jahre 1999 gründete die Beklagte eine Unterstützungskasse und erteilte denjenigen Mitarbeitern Einzelzusagen als Leistungszusage für die betriebliche Altersversorgung, die bestimmte formlos aufgestellte Voraussetzungen erfüllten. Dazu gehörte unter anderem die Erreichbarkeit einer 15-jährigen Betriebszugehörigkeit bis zur Regelaltersgrenze. Der Klägerin teilte die Geschäftsführung mit, dass sie keine Zusage erhalte, da sie aufgrund ihres Alters diese Voraussetzung nicht mehr erfüllen könne. Mit ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 01.03.2008 beantragte die Klägerin daraufhin eine Betriebsrente. Die Beklagte verweigerte die Zahlung mit Hinweis darauf, dass die Klägerin keine Zusage erhalten habe. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Entscheidung

Ein Anspruch auf eine Betriebsrente besteht nach Ansicht des BAG nicht. Die Klägerin habe keine Einzelzusage erhalten, da sie aufgrund ihres Alters ausdrücklich von der Zusage ausgenommen war. Sie könne sich auch nicht auf eine Gesamtzusage oder den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen, da auch hier die Voraussetzung einer 15-jährigen Betriebszugehörigkeit nicht erreicht werden konnte.

Diese Bestimmung ist auch wirksam und verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters oder des Geschlechts gemäß § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Dabei lässt es das BAG offen, ob eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vorliege, da eine solche in jedem Falle nach § 10 AGG gerechtfertigt sei.

Nach § 10 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist dies insbesondere der Fall bei der Festsetzung von Altersgrenzen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente. Damit bringe der Gesetzgeber nach Ansicht des BAG zum Ausdruck, dass die Festsetzung von Altersgrenzen für den Zugang zur betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich ein von einem legitimen Ziel getragenes Mittel darstelle. Dafür spreche auch, dass es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handle, über deren Einführung und Dotierung er frei entscheiden dürfe. Das Mittel der Festsetzung einer Altersgrenze muss darüber hinaus angemessen sein. Dem Arbeitgeber stehe hierbei ein Ermessensspielraum zu. Er müsse dabei die berechtigten Belange des Arbeitnehmers berücksichtigen. Das Erfordernis einer 15-jährigen Betriebszugehörigkeit bewirke, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis innerhalb der letzten 15 Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze beginne, keine Versorgungsanwartschaft mehr erwerben könne. Dies sei aus Sicht des BAG hinnehmbar, da ein Erwerbsleben bei typisierender Betrachtung mindestens 40 Jahre und mehr umfasse und daher vorher genügend Zeit bestehe, um Anwartschaften anzusammeln.

Bewertung

Mit dieser Entscheidung schafft das BAG mehr Rechtssicherheit für die Praxis. Soweit in angemessener Weise an die Dienstzeit angeknüpft wird und nicht an ein bestimmtes Alter, sieht das BAG darin keinen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Das BAG trägt damit dem Interesse der Arbeitgeber Rechnung, die Belastungen aus der betrieblichen Altersversorgung kalkulierbar zu halten. Ob das BAG auch eine längere Wartezeit und damit ein geringeres Höchstaufnahmearter für zulässig erachten würde, wurde ausdrücklich offen gelassen.