

Altersgrenzen und Wartezeiten: Ergangene Rechtsprechung in der bAV

Nachfolgend möchten wir in verkürzter Form auf ergangene Rechtsprechung zur bAV eingehen:

Höchst Eintrittsaltergrenze von 50 Jahren im Leistungsplan einer Unterstützungskasse ist zulässig (BAG – Az.: 3 AZR 356/12 vom 12.11.2013)

Altersgrenzen führen zu einer Schlechterstellung von Arbeitnehmern, die erst in vorgerücktem Alter ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber eingehen. Hier stellt sich dann regelmäßig die Frage, ob willkürlich gewählte Einstiegsgrenzen eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen. Nach einer ergangenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist das bei einer Altershöchsteintrittsgrenze von 50 Jahren nicht der Fall. Das heißt, diese Altersgrenze war im vorliegenden Fall rechters.

Fall:

Im Streitfall ging es um eine im November 1944 geborene Arbeitnehmerin, die im Februar 1996 eingestellt worden war (Eintritt mit über 51 Jahren). Im Unternehmen verblieb sie bis zum Beginn ihrer gesetzlichen Altersrente mit 65 Jahren. Trotz ihrer über 14-jährigen Tätigkeit erhielt sie keine Betriebsrente, denn die für das Unternehmen geltende Versorgungsordnung (hier ein Leistungsplan der Unterstützungskasse) sah vor, dass Arbeitnehmer generell von Leistungen der Altersversorgung ausgeschlossen sind, wenn sie erst mit 50 Jahren oder später in das Unternehmen eintreten. Die Arbeitnehmerin bewertete das als Altersdiskriminierung und verklagte die für die Rentenauszahlung zuständige Unterstützungskasse mit dem Ziel, ab Juli 2010 eine Betriebsrente zu erhalten. Nach zwei verlorenen Instanzen entschied nun auch das BAG, dass die Festlegung einer Altersgrenze von 50 Jahren weder eine Diskriminierung wegen Alters noch eine Diskriminierung wegen des Geschlechts bedeutet.

Wartezeit von 15 Jahren ist zulässig (BAG – Az.: 3 AZR 100/11 vom 12.2.2013)

In einem ähnlich gelagerten Fall musste das BAG zu einer Wartezeitregelung Stellung beziehen. Eine Bestimmung, wonach ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nur dann hat, wenn er mindestens eine 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zur Regelaltersgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) zurücklegen kann, ist aus Sicht des BAG nicht zu beanstanden und stellt keine unzulässige Diskriminierung wegen Alters dar.

Fall:

Im konkreten Fall war die im Februar 1942 geborene Klägerin in der Zeit von Juli 1997 bis Februar 2008 beim Beklagten (und den Rechtsvorgängern) beschäftigt. Im Dezember 1999 wurde eine bAV im Wege der Unterstützungskasse mit einer auf die Regelaltersrente in der GRV bezugnehmenden Wartezeit von 15 Jahren eingerichtet. Die Geschäftsführung des Unternehmens hatte seinerzeit die klagende Arbeitnehmerin und andere Betroffene des Unternehmens auf die Regelung zur Wartezeit explizit hingewiesen. Das BAG wies nun die Klage der Rentnerin auf Zahlung einer Betriebsrente ab, da eine Verletzung von Bestimmungen zur Diskriminierung wegen Alters nicht gegeben war. Vielmehr soll es dem Arbeitgeber, wie auch im ersten Fall, obliegen, den Rahmen für ein arbeitgeberfinanziertes Versorgungssystem frei und individuell zu gestalten. Hierzu gehören insbesondere konkrete Festlegungen für eine mögliche Wartezeit oder ein Höchst Eintrittsalter. Natürlich sind auch dem gestaltenden Arbeitgeber hier Grenzen gesetzt, die im Zweifel einer gerichtlichen Überprüfung standhalten müssen.

Eintrittsalterbeschränkung von 45 Jahren ist unwirksam (BAG – Az.: 3 AZR 69/12 v. 18.3.2014)

Eine Bestimmung in einer Versorgungsregelung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung dann nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung einer 10-jährigen Wartezeit bereits das 55. Lebensjahr vollendet hat, ist unwirksam. Eine solche Regelung verstößt gegen das Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters.

Fall:

Die im Juni 1945 geborene Klägerin war seit dem 01.01.1999 beim Beklagten beschäftigt und somit bei Dienst Eintritt 54 Jahre alt. Die Versorgungsordnung sah eine betriebliche Rente ab dem 65. Lebensjahr unter der Bedingung vor, das Versorgungsberechtigte bei Vollendung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfen. Diese Regelung ist nach Meinung des BAG gemäß § 7 Abs. 2 i. V. m. §§ 1,3 AGG unwirksam und führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen Alters. Mitarbeiter, die bei Beginn der Betriebszugehörigkeit bereits das 45. Lebensjahr vollendet haben, wären von den Leistungen einer Betriebsrente generell ausgeschlossen. Regelungen zu Altersgrenzen in der bAV sind grundsätzlich zugelassen, aber dann als unangemessen einzustufen, wenn Arbeitnehmer noch eine Betriebsrente von mindestens 20 Jahren erreichen können.

Fazit:

In allen drei Urteilen konkretisiert das BAG seine bisherige Rechtsprechung. Es überlässt dem Arbeitgeber bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung hinsichtlich der Bezugsvoraussetzungen dabei weiter einen relativ großzügigen Beurteilungsspielraum. In der Entscheidung vom 12.11.2013 ist ein Einstellungshöchstalter von 50 Jahren für den Erwerb von Anwartschaften auf eine Betriebsrente wirksam. Auch eine Wartezeit von 15 Jahren ist bei einer zugesagten Altersrente, bei der das Endalter der Regelaltersgrenze in der GRV entspricht, nach der Entscheidung vom 12.2.2013 zulässig. Darin liegt nach Auffassung des Gerichts weder eine verbotene Altersdiskriminierung noch eine Diskriminierung wegen des Geschlechts. Allerdings ist laut der jüngsten Entscheidung vom 18.3.2014 der Ausschluss von Arbeitnehmern von der Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung bereits bei einem Eintrittsalter von 45 Jahren unwirksam. Eine solche Altersgrenze ist nach Ansicht des BAG unangemessen und mit sachlichen Gründen nicht zu rechtfertigen

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Fachvertriebsunterstützung im Geschäftsfeld bAV