

Küchensieb statt Betriebsrente

Keine Altersdiskriminierung durch Wartezeitregelung in Versorgungsordnung für betriebliche Altersversorgung

Von Dr. Eva Maria K. Rütz, LL.M.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) urteilte kürzlich (Urteil vom 12.02.2013 – Az. 3 AZR 100/11), dass ein Arbeitgeber den Anspruch der Beschäftigten auf eine betriebliche Altersversorgung davon abhängig machen kann, ob diese eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze vorweisen können.

Der Fall

Die im Jahr 1942 geborene Klägerin war vom 15.07.1997 bis zum 29.02.2008 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern als EDV-Sachbearbeiterin beschäftigt. Sie wies damit im Zeitpunkt ihres altersbedingten Ausscheidens eine fast elfjährige Betriebszugehörigkeit auf.

Die Beklagte gründete im Jahr 1999 – also zu einem Zeitpunkt, zu dem die Klägerin bereits bei ihr beschäftigt war – eine Unterstützungskasse und gab im Dezember 1999 gegenüber den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern formlos bekannt, künftig werde eine Betriebsrente gewährt. Voraussetzung für die Erteilung von Versorgungszusagen sei allerdings zum einen der Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 31.12.1999 und zum anderen die Möglichkeit einer mindestens 15-jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Klägerin indes erreichte bereits im Jahr 2007 das Regelrenteneintrittsalter und damit, bevor sie die

15-jährige Wartezeit überhaupt hätte erfüllen können. Sogar bei der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über diesen Zeitpunkt hinaus (hier: bis zum Februar 2008), hätte die Klägerin die 15-jährige Betriebszugehörigkeit nicht erreichen können. Vor diesem Hintergrund äußerte die Geschäftsführung gegenüber der Klägerin – sowie gegenüber einem ihrer Kollegen –, sie erhielten keine Betriebsrenten, weil sie zu alt seien. Bei ihrem Ausscheiden erhielt die Klägerin stattdessen lediglich ein Küchensieb.

Bisherige Rechtsprechung des BAG

Bereits in der Vergangenheit hatte das BAG sich häufiger mit der Möglichkeit der Beschränkung des Kreises der Anspruchsberechtigten für den Bezug einer betrieblichen Altersversorgung beschäftigt. Grundsätzlich ging das BAG dabei stets von der Prämisse aus, dass es sich bei der betrieblichen Altersversorgung um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handle; insoweit stünde dem Arbeitgeber eine weite Einschätzungsprerogative hinsichtlich der Festlegung der Voraussetzungen für die Erlangung der betrieblichen Altersversorgung zu.

Zuletzt hatte das BAG im Jahre 1977 entschieden, dass sogar eine 20-jährige Wartezeit zulässig und nicht unangemessen lang sei (vgl. BAG, Urteil vom 07.07.1977 – Az. 3 AZR 570/76, AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG).



Klassischer Fall von enttäuschter Erwartung: Statt einer Betriebsrente erhielt die Klägerin lediglich ein Küchensieb.

Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 11.10.2010

Die Vorinstanz der aktuellen BAG-Rechtsprechung, das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG Berlin), bestätigte die bisherige Rechtsprechung des BAG (siehe oben) und hielt die Ungleichbehandlung der Klägerin ebenfalls durch sachliche Gründe für gerechtfertigt (LAG Berlin, Urteil vom 11.11.2010 – Az. 14 Sa 1328/10, zitiert nach Juris). Gleichwohl ließ es die Revision zum BAG zu, weil die letzten BAG-Entscheidungen in diesem Kontext von Mitte der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts stammten. ▶

Nach Auffassung des LAG Berlin liege vorliegend eine zulässige Abgrenzung des Personenkreises vor. Dies habe die Klägerin verkannt und habe fälschlicherweise Zugangs- und Leistungsvoraussetzungen miteinander vermischt, obwohl dies sauber zu trennen sei. Denn die Wartezeitregelung stelle im Ergebnis die Bestimmung einer Altersgrenze für die Aufnahme in das Versorgungswerk dar.

Da der Arbeitgeber frei sei, ob er überhaupt Versorgungszusagen erteilen wolle, könne ihm auch nicht verwehrt werden, das höhere und kostspieligere Risiko älterer Arbeitnehmer auszuschließen. Denn bei leistungsbezogenen, arbeitgeberfinanzierten Versorgungssystemen lasse sich anders als bei beitragsbezogenen Versorgungssystemen das Risiko eines höheren Eintrittsalters nicht durch Berücksichtigung entsprechender versicherungsmathematischer Berechnungsfaktoren ausgleichen. Zur Finanzierung seien hier bei älteren Arbeitnehmern höhere Aufwendungen erforderlich als bei jüngeren.

Im vorliegenden Fall habe die Beklagte ausreichend dargelegt, dass der Grund für die Einführung der 15-jährigen Wartezeit war, dass sie nach ihren Kalkulationen diesen Zeitraum für das Erwirtschaften und Ansparen der entsprechenden Mittel benötige. Deshalb liege ein sachliche Ungleichbehandlung der Mitarbeiter rechtfertigender Grund im Sinne des § 10 AGG vor.

Entscheidung des BAG vom 12.02.2013

In seiner aktuellen Entscheidung griff das BAG die oben dargestellten Grundsätze auf und bestätigt sie. Auch durch die zwischenzeitliche Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 ist von der bisherigen Rechtsprechung nicht abzuweichen.

Entscheidend ist und bleibt, ob eine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung vorliegt, die aus der Einführung der – hier: 15-jährigen – Wartezeit folgt.

Offen ließ das BAG die rein dogmatische Unterscheidung, ob eine unmittelbare (§ 3 Abs. 1 AGG) oder eine bloß mittelbare (§ 3 Abs. 2 AGG) Ungleichbehandlung vorliegt. Denn selbst eine unmittelbare Diskriminierung sei nach § 10 AGG gerechtfertigt. Auf welchen sachlichen Rechtfertigungsgrund das BAG seine Entscheidung gestützt hat, ergibt sich aus der bisher veröffentlichten Pressemitteilung nicht. Es ist allerdings zu mutmaßen, dass es den weiten Spielraum des Arbeitgebers bei freiwilligen Leistungen erneut betont und sich hier der Begründung des LAG Berlin (Finanzierungsgesichtspunkte) angeschlossen hat.

Ferner wies das BAG darauf hin, dass auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliege. Welcher Ansatz für die Ungleichbehandlung hier Prüfgegenstand des BAG war, lässt sich der Pressemitteilung nicht entnehmen. Möglicher Anknüpfungspunkt kann hier der frühere (sozialrechtliche) Renteneintritt von Frauen sein. Damit hatte allerdings auch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) sich bereits häufiger zu beschäftigen und hat diese Differenzierung zwischen Männern und Frauen nicht moniert (vgl. zuletzt BVerfG, Urteil vom 03.02. 2004 – Az. 1 BvR 2491/97, NZS 2004, 305 ff.).

Fazit

Das BAG bleibt seiner bisherigen Rechtsprechung treu, wonach bei freiwilligen Leistungen – wie hier der betrieblichen Altersversorgung – dem Arbeitgeber ein weiter Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Festlegung

der Bezugsvoraussetzungen zusteht. Begrenzt wird die Entscheidung des Arbeitgebers zwar durch das Gebot der sachlichen Rechtfertigung (vgl. § 10 AGG) bei einer faktischen Ungleichbehandlung wegen des Alters. Allerdings ist das BAG auch hier großzügig und lässt Kostentrags- und Kalkulationsgesichtspunkte – jedenfalls bei einem arbeitgeberfinanzierten Versorgungssystem – weiterhin ausreichen, um eine unterschiedliche Behandlung der versorgungsberechtigten Personen nach § 10 AGG zu rechtfertigen. Durch die Einführung des AGG ergibt sich kein strengerer Prüfmaßstab.

Ob dies auch bei beitragsbezogenen Versorgungssystemen Geltung beanspruchen kann, wurde sowohl von der Vorinstanz als auch vom BAG offengelassen. Unseres Erachtens kann man auch hier nicht zu einem anderen Ergebnis gelangen. Denn auch in diesem Fall hätte der Arbeitgeber anderenfalls eine Rentenleistung zu erbringen, ohne dass dies mit einem entsprechenden angemessenen Ansparzeitraum korrespondierte. Die Festlegung einer langjährigen Wartezeit ist auch hier von dem ihm zugebilligten weiten Beurteilungsspielraum gedeckt. ◀



Dr. Eva Maria K. Rütz,
LL.M., Rechtsanwältin,
Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Köln

eva.ruetz@luther-lawfirm.com