

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 07.04.2014

Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung – BAG-Urteil vom 18.03.2014 (3 AZR 69/12) – Pressemitteilung 13/14 vom 18.03.2014

Nach diesem jüngsten Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung unwirksam, 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. Sie verstößt nach Ansicht des Gerichts gegen das Verbot der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 1, § 3 Abs. 1 und § 7 AGG, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge nach der Versorgungsordnung ausschließt.

Laut der Pressemitteilung war die im Juni 1945 geborene Arbeitnehmerin seit dem 01.01.1999 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge nach der Versorgungsordnung der Beklagten zugesagt worden. Die Versorgungsordnung sah nach Vollendung des 65. Lebensjahres die Gewährung einer Altersrente vor. Versorgungsberechtigt waren Mitarbeiter, die über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei der Beklagten verfügten und zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.

Diese Benachteiligung – so das Gericht laut Pressemitteilung weiter – sei nicht nach § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt. Danach könnten zwar grundsätzlich Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersvorsorge festgesetzt werden. Die konkrete Altersgrenze müsse jedoch angemessen sein. Dies sei bei einer Bestimmung nicht der Fall, die Arbeitnehmer, welche noch mindestens 20 Jahre betriebstreu sein können, von Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge ausschließt.

Durch diese Entscheidung konkretisiert das BAG seine Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung im Bereich betriebliche Altersvorsorge weiter. Erst am 12.11.2013 hatte das Gericht in einem ähnlichen Fall entschieden (Aktenzeichen 3 AZR 356/12). Damals hatte es eine Altersgrenze nach § 10 AGG als sachlich gerechtfertigt angesehen, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung einer vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 60. Lebensjahr vollendet hat. Hiernach würden Mitarbeiter von der Versorgung ausgeschlossen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet haben. Bereits in dieser Entscheidung hatte der Senat klargestellt, dass aus seiner Sicht hier die Grenze des Zulässigen erreicht sei: „Dies ist bei typisierender Betrachtung gerade noch hinnehmbar und benachteiligt die berechtigten Interessen der Betriebsangehörigen noch nicht unangemessen.“

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Herbststr. 36a
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de