

## Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 03.01.2020

### Ausschluss von befristeten Arbeitnehmern in der bAV: Geht nicht!

Befristete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht auf Dauer beschäftigt. In vielen Versorgungsordnungen werden sie daher von vornherein von Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge grundsätzlich ausgeschlossen. Nun hatte das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (05.9.2019 - 4 Sa 5/19 B) zu entscheiden, ob ein solcher Ausschluss gerechtfertigt ist.

#### Der Fall:

Er Arbeitnehmer und Kläger war 1960 geboren. Er trat 2013 mit einem auf das Jahr 2015 befristeten Arbeitsvertrag in das Unternehmen (Beklagte) ein. Die Befristung erfolgte ohne Sachgrund. 2014 wurde schriftlich vereinbart, dass der befristete Arbeitsvertrag bis 2016 verlängert werden sollte. Seit dem 01.01.2017 steht der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beim Unternehmen.

Das Unternehmen gewährt Mitarbeiter\*innen Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge, um ihnen "zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess zu bieten".

#### In der Versorgungsordnung steht zum Teilnehmerkreis:

"Versorgungsberechtigt sind alle Mitarbeiter(innen) der xy, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Ablauf von 6 Monaten nach Arbeitsaufnahme zu xy stehen, sofern sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben. Nicht teilnahmeberechtigt sind Mitarbeiter(innen), die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur xy stehen ...".

Voraussetzung für den Anspruch auf Leistungen sind gemäß Versorgungsordnung:

- die Vollendung des 25. Lebensjahres des/der Mitarbeiters(in),
- ein ununterbrochenes Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mind. fünf Jahren,
- die schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage.

2018 reichte der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht ein: Er wollte, dass das Arbeitsgericht feststellt, dass der Arbeitgeber sein Angebot auf Abschluss einer Versorgungszusage anerkennt und ihm gemäß der Versorgungsordnung Versorgungsleistungen verschafft.

Nach seiner Auffassung hatte er als Arbeitnehmer nämlich alle Voraussetzungen für eine Versorgung erfüllt, damit er zum Kreis der Versorgungsberechtigten gehört:

- er habe vor der Vollendung seines 55. Lebensjahres ein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen begründet,
- das Arbeitsverhältnisse habe mehr als fünf Jahre ununterbrochen bestanden.

Die ursprüngliche Befristung war aus seiner Sicht nicht relevant. Bei Beginn der Befristung war er unter 55 und das Arbeitsverhältnis habe fünf Jahre bestanden.

Der Arbeitgeber führte an, dass genau dieser Punkt, dass der Arbeitnehmer erst nach dem Erreichen der Altersgrenze in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurde, dazu führt, dass er eben nicht zum teilnahmeberechtigten Personenkreis gehört. Mit freiwilligen Versorgungsleistungen solle u.a. die Betriebstreue des Arbeitnehmers gefördert und belohnt werden. Eine unterschiedliche Behandlung befristet und unbefristet Beschäftigter sei sachlich gerechtfertigt, da der Arbeitgeber bei einer vorübergehender Beschäftigung nicht daran interessiert sei, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden. Im Übrigen habe das Unternehmen dem Arbeitnehmer offen und ehrlich kommuniziert, dass die Versorgungsordnung für ihn nicht gilt. Der Arbeitnehmer habe bei den Verhandlungen über den Abschluss des unbefristeten Vertrags auf eine Aufnahme in die Versorgungsordnung verzichtet.

## Das Urteil:

Der Ausschluss befristet Beschäftigter von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nach dem Inhalt der Versorgungsordnung den Mitarbeiter\*innen zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess bieten sollen, ist sachlich nicht gerechtfertigt.

Das prüfte das Gericht:

- Die Altersgrenze der Versorgungsordnung ist wirksam. Sie bewirkt keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters gemäß AGG. Denn sie ist sachlich gerechtfertigt. Denn Altersgrenzen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit sind nach AGG möglich, wenn sie angemessen sind. Das war hier nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Fall.
- Der Ausschluss der befristet Beschäftigten von den Versorgungsleistungen war unwirksam.
- Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf nämlich gemäß § 4 Teilzeit-Befristungs-Gesetz (TzBfG) wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer. Es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Befristung rechtfertigen. Der befristet Beschäftigte muss gleiche Leistung mindestens pro rata temporis erhalten. Die Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetzes sind nicht nur auf aktuell befristete Arbeitsverhältnisse anzuwenden, sondern - z.B. bei anschließender Dauerbeschäftigung - auch auf die Folgen aus dem befristeten Arbeitsverhältnis.
- Die entsprechende Regelung im TzBfG geht auf die Umsetzung auf eine EU-Richtlinie aus dem Jahre 1999 zurück. Damit handelt es sich um den Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der europäischen Union und darf nicht restriktiv ausgelegt werden. Ohne objektive Rechtfertigung dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht ungleich behandelt werden.
- Einen sachlichen Grund für den Ausschluss von befristet beschäftigten Arbeitnehmer aus dem Teilnehmerkreis der Versorgungsordnung konnten die Richter nicht erkennen.
- Vor dem In-Kraft-Treten des § 4 TzBfG ging das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass es sachlich gerechtfertigt sei, nur vorübergehend Beschäftigte von betrieblichen Versorgungsleistungen auszuschließen. Denn damit würde die Betriebstreue belohnt. Bei befristet Beschäftigten sei der Arbeitgeber aber nicht an einer Bindung an den Betrieb gelegen. Die während des befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Beschäftigungszeit werde dadurch ausreichend berücksichtigt, dass bei einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis diese befristete Zeit angerechnet wird.
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen steht angesichts der vielfältigen Möglichkeiten, diese befristeten Arbeitsverhältnisse zu verlängern, nur in Ausnahmefällen mit hinreichender Sicherheit fest, dass es nicht zu einer Fortsetzung kommt. Damit können auch hier die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen erfüllt werden. In diesem Fall galt das umso mehr, weil im einschlägigen Tarifvertrag geregelt war, dass Befristungen ohne Sachgrund bis zu 48 Monaten möglich waren.
- Entscheidend im vorliegenden Fall war, dass in der Präambel der Versorgungsordnung nicht nur auf die Betriebstreue abgestellt wurde, sondern auf den Zweck, einen Schutz zusätzlichen zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für die Zeit des Ruhestandes aufzubauen. Genau einen solchen Schutz benötigen aber, nach den Wertungen des Gerichts, befristet beschäftigte Arbeitnehmer mindestens in demselben Maß wie unbefristet Beschäftigte. Ja, aufgrund der in diesem Bereich häufiger auftretenden gebrochenen Erwerbsbiographien sogar eher noch als unbefristet Beschäftigte.
- Werden mit einer betrieblichen Leistung mehrere Zwecke verfolgt, so liegt keine sachliche Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung vor, wenn die benachteiligte Gruppe zumindest einen dieser Zwecke auch erfüllen kann.

## Hinweis für die Praxis:

Es handelt sich zwar nicht um ein höchstrichterliches Urteil, aber die Urteilsbegründung, die auch europäisches Recht heranzieht, sollte dazu führen, dass Versorgungsordnungen, die befristet Beschäftigte ausschließen, überprüft werden.



Es zeigt sich - wieder einmal -, dass auch die Präambel nicht einfach nur ein Grußwort ist, sondern ebenfalls bei der Auslegung herangezogen wird. Daher sollte hier ebenso vorsichtig agiert werden, wie in der eigentlichen Versorgungsordnung.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG  
Jürgen Abstreiter  
Mittlerer Weg 5a  
86919 Utting a. Ammersee

Tel: +49 (0)8806 9574913  
Fax: +49 (0)8806 95749176  
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: [j.abstreiter@wbja.de](mailto:j.abstreiter@wbja.de)  
Internet: [www.wbja.de](http://www.wbja.de)