

# (Un)sichere Betriebsrente

## Richter kippen erstmals Altersgrenze für den Zugang

FRANKFURT, 22. April. In vielen Versorgungswerken finden sich Regelungen, die den Zugang zur betrieblichen Versorgung vom Alter des Arbeitnehmers abhängig machen. Solche Mindest- oder Höchstaltersgrenzen erscheinen in Zeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zwar als Anachronismus. Um personalpolitische Ziele umzusetzen und die aus Versorgungswerken resultierenden Risiken effektiv zu steuern, sind sie aber für die Unternehmen unverzichtbar. Das AGG stellt deshalb – in Einklang mit europarechtlichen Vorgaben – klar: Altersgrenzen, die den Zugang zur betrieblichen Altersversorgung reglementieren, sind zulässig, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind.

Nun hat der für Ruhegeldangelegenheiten zuständige Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts erstmals eine solche Höchstaltersgrenze gekippt (Az.: 3 AZR 69/12). Zuvor hatte er bei der Beurteilung von Höchstaltersgrenzen in Betriebsrentensystemen zugunsten der Unternehmen entschieden. In dem aktuellen Fall hatte eine Frau mit 53 Jahren bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber angefangen und blieb dort bis zu ihrem altersbedingten Ausscheiden beschäftigt. Danach verlangte sie eine Betriebsrente in Höhe von etwa 115 Euro monatlich.

Der Arbeitgeber sah sich nicht zur Zahlung verpflichtet. Er verwies auf seine Versorgungsordnung, die nach ihrem Wortlaut nur für solche Arbeitnehmer gelten sollte, die an ihrem 55. Geburtstag bereits seit zehn Jahren bei dem Unternehmen tätig waren. Dies sei angemessen und durch sein Interesse an langfristiger Personalbindung gerechtfertigt. Die Mitarbeiterin war hingegen der Ansicht, die Versorgungsordnung schließe Arbeitnehmer von der betrieblichen Altersversorgung aus, die erst nach Vollendung des 45. Lebensjahrs zum Unternehmen und damit in den Bereich von dessen Versorgungsordnung kommen. Diese Arbeitnehmer könnten aber noch über 20 Jahre für die Beklagte tätig sein. Es sei daher kein sachlicher Grund ersichtlich, sie auszuschließen – die

Höchstaltersgrenze sei deshalb unangemessen.

Die obersten Arbeitsrichter gaben ihr recht und grenzten sich dadurch von ihrer bisherigen Rechtsprechung ab. Noch im vergangenen November hatten sie eine Höchstaltersgrenze von 50 Jahren für vereinbar mit dem AGG erklärt. Die Begründung: Arbeitnehmer hätten in der Zeit vor der Vollendung des 50. Lebensjahrs bei einem anderen Arbeitgeber ausreichend Zeit gehabt, Anwartschaften auf Betriebsrenten zu erdienen oder für ihre Altersversorgung anderweitig vorzusorgen. Zudem sei der Zeitraum von der Vollendung des 50. Lebensjahrs bis zum Erreichen der Altersgrenze noch nicht unangemessen lang – und zwar „im Hinblick darauf, dass ein Erwerbsleben bei typisierender Betrachtung mindestens 40 Jahre und mehr umfasst“ (Az.: 3 AZR 356/12).

Stark vereinfacht kann man also festhalten: Ein Erwerbsleben dauert dem Bundesarbeitsgericht zufolge typischerweise 40 Jahre. Kann der Arbeitnehmer einen überwiegenden Teil dieser Zeit zum Aufbau einer Betriebsrente einsetzen, steht die Altersgrenze in Einklang mit dem gesetzlichen Diskriminierungsverbot. Versagt ihm die Versorgungsordnung jedoch diese Möglichkeit, benachteiligt sie ihn unangemessen.

Die Entscheidung ist ein gutes Beispiel dafür, dass in vielen Versorgungsordnungen unerkannte Risiken schlummern, die ein regelmäßiges Risikomanagement auf Seiten der Unternehmen erforderlich machen. Für Arbeitgeber, deren Versorgungsordnungen entsprechende Höchstaltersgrenzen vorsehen, ergeben sich aus dem Urteil Zahlungsverpflichtungen. Sie müssen auch an diejenigen Betriebsrentner Versorgungsleistungen erbringen, die nach ihrem 45. Geburtstag bei ihnen eingetreten sind, und für die zusätzlichen Zahlungsverpflichtungen entsprechende Rückstellungen in der Bilanz bilden. Da die Erfurter Bundesrichter die Höchstaltersgrenze in der Versorgungsordnung für von Beginn an unwirksam erklärt haben, können auch Nachzahlungen gefordert werden.

NICOLAS RÖSSLER

Der Autor ist Partner bei Mayer Brown LLP.