

Betriebliche Altersvorsorge

Betriebliche Altersversorgung und das AGG

1. EINLEITUNG

Immer wieder sind unternehmenseigene Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung Streitgegenstand vor Gerichten. Klagende Arbeitnehmer oder Bezugsberechtigte wenden dabei regelmäßig ein, eine sie betreffende Regelung sei diskriminierend, verstoße also gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), und sei demzufolge unwirksam. Nachfolgend schildern wir einige praxisrelevante Fälle der letzten Jahre und die dazu ergangene Rechtsprechung.

2. AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

2.1 Kürzung einer betrieblichen Witwenrente bei großem Altersunterschied zulässig

Das Arbeitsgericht Köln entschied durch Urteil vom 20. Juli 2016 (7 Ca 6880/15), dass eine Pensionsordnung die Höhe der Witwenrente bei einem großen Altersunterschied wirksam kürzen kann ohne dadurch die betroffenen Bezieher der Witwenrente unzulässig wegen ihres Alters zu diskriminieren.

Im vom Arbeitsgericht Köln entschiedenen Fall war der ehemalige Arbeitnehmer und Betriebsrentner im Alter von 70 Jahren verstorben. Die 30 Jahre jüngere Ehefrau konnte daraufhin betriebliche Witwenrente beanspruchen. Nach der Pensionsordnung vermin-

derte sich die Pension für jedes Jahr, um welches der Altersunterschied 15 Jahre übersteigt, um fünf Prozent des vorgesehenen Betrages. Aus diesem Grund kürzte der Arbeitgeber die Witwenrente um 70 Prozent. Gegen diese Kürzung wandte sich die Witwe mit ihrer Klage und rügte eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des AGG.

Das Arbeitsgericht Köln bejahte zwar eine Benachteiligung wegen des Alters, hielt diese Benachteiligung aber für gerechtfertigt. Die Kürzung führe zu einer Begrenzung der finanziellen Belastungen des Arbeitgebers durch eine verlässliche Kalkulationsmöglichkeit, die auch im Interesse der weiteren Arbeitnehmer und zukünftigen Betriebsrentner liege. Die konkrete Gestaltung sei auch angemessen und erforderlich, um dieses Ziel zu erreichen.

2.2 Unzulässige Altersdiskriminierung bei Spätehenklausel

Auf den ersten Blick anders entschied das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 4. August 2015 (3 AZR 137/13). Nach dieser Entscheidung ist eine betriebliche Altersversorgung, die eine sogenannte „Spätehenklausel“ enthält, grundsätzlich wegen einer Diskriminierung aufgrund des Alters unwirksam.

Die Klägerin des zugrunde liegenden Verfahrens war die Witwe eines im Alter von 63 Jahren verstorbenen ehemaligen Mitarbeiters der Beklagten. Diesem waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich einer Witwenversorgung zugesagt worden. Die maßgebliche Pensionsregelung enthielt eine „Spätehenklausel“, nach der zusätzliche Voraussetzung für die Zahlung der Witwenrente war, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hatte. Diese Voraussetzung erfüllte der verstorbene Ehemann der Klägerin nicht: Die Ehe war erst in seinem 62. Lebensjahr geschlossen worden. Die Beklagte weigerte sich aus diesem Grund, an die Klägerin eine Witwenrente zu zahlen.

Die Vorinstanzen hatten die Klagen abgewiesen. Die Revision der Klägerin zum Bundesarbeitsgericht hatte Erfolg. Nach dem Bundesarbeitsgericht ist die „Spätehenklausel“ gemäß § 7 Absatz 2 AGG unwirksam. Der verstorbene Ehemann der Klägerin werde durch die Spätehenklausel unmittelbar wegen seines Alters benachteiligt. Diese Benachteiligung könne weder in direkter noch in entsprechender Anwendung von § 10 Absatz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt werden. Die Spätehenklausel führe zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer.

2.3 Eine Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung muss angemessen sein

Das Bundesarbeitsgericht entschied durch Urteil vom 18. März 2014 (3 AZR 69/12), dass die Höchstaltersgrenze in einer Versorgungszusage angemessen sein muss, um nicht gegen das AGG zu verstoßen.

Die im Jahr 1945 geborene Klägerin des vom BAG entschiedenen Falls war seit dem 1. Januar 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr waren Leistungen der

betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung der Beklagten zugesagt worden. Diese Versorgungsordnung sah nach Vollendung des 65. Lebensjahres die Gewährung einer Altersrente vor. Versorgungsberechtigt waren nur Mitarbeiter, die über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei der Beklagten verfügen und zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.

Die auf Gewährung einer Altersrente nach der Versorgungsordnung der Beklagten gerichtete Klage hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht urteilte, dass die Bestimmung der Versorgungsordnung unwirksam sei, wonach der Arbeitnehmer bei Erfüllung der Wartezeit (von zehn Jahren) das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfe. Diese Bestimmung verstoße gegen § 7 Absatz 2 AGG. Sie führe zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr bereits vollendet hatten, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung ausschließe. Diese Benachteiligung sei nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt. Danach könnten zwar grundsätzlich Altersgrenzen im System der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt werden. Die konkrete Altersgrenze müsse jedoch angemessen sein. Dies sei bei der vorliegenden Bestimmung nicht der Fall, da Arbeitnehmer, welche noch mindestens 20 Jahre „betriebsstreu“ sein könnten, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht ausgeschlossen werden dürften.

2.4 Volle Beitragspflicht für Betriebsrenten in der gesetzlichen Krankenversicherung ist verfassungsgemäß

Das Bundesverfassungsgericht entschied durch Beschluss vom 9. Juli 2018 (1 BvL 2/18), dass die volle Beitragspflicht für Versorgungsbezüge der betrieblichen Altersversorgung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verfassungsgemäß ist. Für die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung werden von versicherungspflichtig Beschäftigten und auch von versicherungspflichtigen Rentnern die mit der Rente vergleichbaren Einnahmen zugrunde gelegt. Von diesen sogenannten Versorgungsbezügen sind auch die Renten der betrieblichen Altersversorgung umfasst. Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung wurde 2004 der zuvor geltende halbe Beitragssatz auf einen vollen Beitragssatz angehoben.

Der Kläger des Ausgangsverfahrens wendete sich gegen diese volle Beitragspflicht. Das erstinstanzlich entscheidende Sozialgericht nahm ebenso wie der Kläger eine Verfassungswidrigkeit – unter anderem wegen Altersdiskriminierung – an, setzte das Verfahren aus und legte es dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung der Frage vor, ob die Normen des § 229 Absatz 1 Satz 1 Nr. 5 i.V.m. § 226 Absatz 1 Satz 1 SGB V gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Artikel 3 Absatz 1 GG – und damit auch gegen das Verbot der Altersdiskriminierung – verstoßen.

Das Bundesverfassungsgericht wies diese Vorlage zurück und führte unter anderem aus, dass die volle Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und auch die Anhebung auf den vollen allgemeinen Beitragssatz verfassungsgemäß sei. Es gebe keinen verfassungsrechtlichen Grundsatz, wonach Pflichtmitglie-

der der gesetzlichen Krankenversicherung nur einen halben Beitragssatz zu entrichten hätten.

3. FAZIT

Diskriminierende Regelungen in der betrieblichen Altersversorgung können zulässig sein, wenn der Arbeitgeber ihre Angemessenheit und Erforderlichkeit darlegen kann. Regelmäßig verneinen Gerichte die Angemessenheit benachteiligender Regelungen mit der Folge der Unwirksamkeit der Regelung. Insbesondere bei größeren Belegschaften können dann erheblich höhere finanzielle Belastungen auf den Arbeitgeber zukommen als zunächst kalkuliert. Die präzise Begutachtung unternehmenseigener Modelle zur betrieblichen Altersversorgung auch unter AGG-Gesichtspunkten ist daher ratsam.

Für Rückfragen steht Ihnen gern zur Verfügung:



Lars Winkler
Rechtsanwalt und Partner

Wilhelm Partnerschaft
von Rechtsanwälten mbB
Tel: +49 211 687746 11
lars.winkler@wilhelm-rae.de

www.wilhelm-rae.de