

# Rechtsslupe

- <http://www.rechtsslupe.de> -

## Dienstzeitbegrenzung in einer Versorgungsordnung

7. Oktober 2010 @ 11:27 | [Arbeitsrecht](#)

Es stellt keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters daher, wenn eine Versorgungsordnung die anrechenbare Dienstzeit auf maximal 40 Dienstjahre beschränkt und hierdurch Arbeitnehmer, die vor dem 25. Lebensjahr in das Unternehmen eingetreten sind, im Falle ihres vorzeitigen Ausscheidens eine geringere Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben, als diejenigen Arbeitnehmer, die ab dem 25. Lebensjahr eingetreten sind, entschied jetzt das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist auf einen solchen Fall anwendbar. Trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch für die betriebliche Altersversorgung. Dies bedarf im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Dezember 2009<sup>1</sup> keiner weiteren Erörterung mehr. Auch der zeitliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist eröffnet. Im Streitfall ergibt sich dies schon daraus, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 noch bestand<sup>2</sup>.

Eine unmittelbare Benachteiligung des Klägers nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG wegen des Alters liegt nicht vor. Die Bestimmung über die anrechenbare Dienstzeit knüpft nicht in das Lebensalter, sondern an die Dauer der Betriebszugehörigkeit an. Der Kläger wird jedoch durch die Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit wegen seines Alters mittelbar benachteiligt. Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Es lässt sich nicht in Abrede stellen, dass die Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit auf 40 Dienstjahre zu einer Benachteiligung des länger beschäftigten Arbeitnehmers führt. Die Beispielsrechnungen belegen, dass diejenigen Arbeitnehmer, die bei der Arbeitgeberin vor dem 25. Lebensjahr eintreten, keinen Nutzen von ihrer potentiell längeren Betriebszugehörigkeit haben. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens erhalten sie sogar eine geringere Betriebsrente als diejenigen Arbeitnehmer, die nach Erreichen des 25. Lebensjahrs in das Unternehmen eintreten, wobei diese Auswirkung weniger der Begrenzungsklausel als vielmehr der Vorschrift über die rätierliche Kürzung des vollen Versorgungsanspruchs gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG geschuldet ist. Eine vergleichbare Auswirkung tritt zwar auch dann ein, wenn ein nach Vollendung des 25. Lebensjahrs eingetretener Arbeitnehmer über die derzeitige Regelaltersgrenze von 65 Jahren hinaus arbeitet. Diese Fallgestaltung kann jedoch, weil sie in der Praxis kaum auftritt, vernachlässigt werden. Die hier streitige Begrenzung des anrechenbaren Dienstalters trifft typischerweise diejenigen Arbeitnehmer, die vor dem 25. Lebensjahr in das Unternehmen eintreten. Ein statistischer Nachweis ist nicht erforderlich<sup>3</sup>.

Die mittelbare Ungleichbehandlung ist aber im Streitfall durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Die getroffene Regelung ist auch zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Sie dient der Risikobegrenzung, um die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für den Arbeitgeber überschaubar und kalkulierbar zu machen. Hierbei ergibt die gesetzliche Wertung des § 1 b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG, wonach die Anwartschaft auf eine Betriebsrente nicht erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 25. Lebensjahres endet, dass vor dem 25. Lebensjahr zurückgelegte Dienstzeiten einen geringeren arbeitsrechtlichen Schutz genießen als spätere Dienstzeiten. Damit fehlt es im Streitfall bereits an den tatbestandlichen Voraussetzungen einer mittelbaren Benachteiligung. Auf eine mögliche Rechtfertigung nach § 10 AGG kommt es nicht mehr an<sup>4</sup>.

In betrieblichen Altersversorgungssystemen sind Regelungen, die das Risiko des Arbeitgebers begrenzen sollen, weit verbreitet. Bestimmungen über Mindest- oder Höchstaltersgrenzen, über Wartezeiten, über Spätchen- oder Altersabstandsklauseln und über Begrenzungsklauseln sollen die finanziellen Lasten überschaubar und kalkulierbar machen. Da der Arbeitgeber bei einer von ihm finanzierten betrieblichen Altersversorgung frei über deren Einführung entscheidet, ist er auch grundsätzlich frei in der Entscheidung, welche Leistungen er zusagt und wie hoch er die Leistungen dotiert. Dass er hierzu auch Regelungen treffen kann, die an das Alter des Arbeitnehmers anknüpfen, ist durch § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG und Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG anerkannt. So stellt die Festsetzung von Altersgrenzen bei der betrieblichen Altersversorgung regelmäßig keine Benachteiligung wegen des Alters dar<sup>5</sup>.

Eine der Risikobegrenzung dienende Regelung enthält auch das Betriebsrentengesetz selbst. Nach § 1 b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bleibt die Anwartschaft aus einer Versorgungszusage nur dann erhalten, wenn das

Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahrs endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre bestanden hat. Zur früher geltenden Mindestaltersgrenze von 35 Jahren hat das Bundesarbeitsgericht<sup>6</sup> unter dem Gesichtspunkt der Diskriminierung wegen des Geschlechts entschieden, die damalige Mindestaltersgrenze sei das Ergebnis eines Kompromisses zwischen Sozialschutz und Berufsfreiheit der Arbeitnehmer einerseits sowie der unternehmerischen Freiheit und dem Bindungsinteresse des Arbeitgebers andererseits. Der Gesetzgeber sei hierbei von einer eingeschränkten Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers in jungen Jahren ausgegangen. Es sei in einem jüngeren Lebensalter leichter möglich, Verluste von Anwartschaften anderweitig auszugleichen. Die Altersgrenze von 35 Jahren stelle somit ein geeignetes und angemessenes Mittel dar, die betriebliche Altersversorgung zu fördern und die Arbeitgeber nicht durch eine uneingeschränkte Unverfallbarkeit von der Gewährung derartiger Leistungen überhaupt abzuschrecken.

Diese Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts gelten für die mittlerweile auf 25 Lebensjahre herabgesetzte Altersgrenze erst recht. Ab dem 01.01.2001 hat der Gesetzgeber die Mindestaltersgrenze von 35 Jahren zunächst auf 30 Jahre und sodann ab dem 01.01.2009 auf 25 Lebensjahre verringert<sup>7</sup>. Die Herabsetzung erfolgte, um möglichst vielen Beschäftigten die betriebliche Altersversorgung zu erhalten<sup>8</sup>. Außerdem sollte der auf europäischer Ebene geplanten Portabilitätsrichtlinie Rechnung getragen werden. Der Entwurf der Kommission der europäischen Gemeinschaften vom 20. Oktober 2005<sup>9</sup> sah in Art. 4 eine Mindestaltersgrenze von 21 Jahren vor. Nachdem dieser Vorschlag auf Kritik gestoßen war, legte die Kommission der europäischen Gemeinschaften am 09. Oktober 2007 einen geänderten Vorschlag vor<sup>10</sup>. Nach diesem Entwurf wurde die Mindestaltersgrenze für die Unverfallbarkeit im Ergebnis wieder auf 25 Jahre angehoben<sup>11</sup>. Das Normsetzungsverfahren ruht derzeit.

Insgesamt betrachtet lässt sich § 1 b BetrAVG die gesetzliche Wertung entnehmen, dass Dienstzeiten, die der Arbeitnehmer vor Vollendung des 25. Lebensjahrs zurückgelegt hat, einen weniger hohen Schutz genießen als später zurückgelegte Dienstzeiten. Übertragen auf die hier vorliegende Fallgestaltung einer Begrenzungsklausel bedeutet dies, dass der Kläger sich nicht darauf berufen kann, seine vor dem 25. Lebensjahr zurückgelegten Dienstzeiten müssten denselben „Wert“ genießen wie die später zurückgelegten. Die streitige Regelung in Art. III Abs. 1 des Pensionsplans steht im Einklang mit einer zentralen Wertung des deutschen Betriebsrentenrechts. Diese Wertung ist bislang auch durch das Unionsrecht nicht in Frage gestellt worden ist.

Neben der gesetzlichen Wertung aus § 1 b BetrAVG kann sich die Arbeitgeberin zur Rechtfertigung der Begrenzungsklausel auf weitere rechtmäßige Ziele berufen. Mit der Berücksichtigung des Dienstalters kann der Arbeitgeber unterschiedliche Ziele verfolgen: Progressive Versorgungszusagen begünstigen langjährig Beschäftigte; degressive Versorgungszusagen benachteiligen sie mittelbar<sup>12</sup>. Nimmt der Arbeitgeber eine Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre vor, so bringt er damit zum Ausdruck, dass er ab einem bestimmten Zeitpunkt eine längere Betriebszugehörigkeit nicht mehr honorieren will. In Rechtsprechung<sup>13</sup> und Literatur<sup>14</sup> wird eine derartige Begrenzung grundsätzlich als zulässig angesehen. Allerdings ist zu fordern, dass die Begrenzung den Anforderungen des § 3 Abs. 2 AGG genügt. Dass hierbei das Ziel einer Risikobegrenzung ein rechtmäßiges Ziel darstellt, lässt sich nicht in Abrede stellen. Die getroffene Regelung muss aber darüber hinaus zur Umsetzung des grundsätzlich legitimen Ziels der Risikobegrenzung auch angemessen und erforderlich sein.

Im vorliegenden Fall kann sich die Arbeitgeberin auf unternehmensbezogene Sachgründe berufen, die eine Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit auf 40 Dienstjahre rechtfertigen. Hierbei kommt es nicht darauf an, dass diese Zielsetzung bereits bei Erlass der Versorgungsregelung beabsichtigt war, also zu einem Zeitpunkt, zu dem sich Fragen der Altersdiskriminierung noch kaum gestellt haben. Vielmehr ist ausschlaggebend, ob sich die Arbeitgeberin zum jetzigen Zeitpunkt, unter der Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, eine legitime Zielsetzung berufen kann. Ein solche liegt im Streitfall vor. Die Arbeitgeberin hat vorgetragen, dass sie als ein Unternehmen der Hochtechnologie überwiegend Arbeitnehmer einstellt, die ein Studium oder eine andere höherwertige Ausbildung absolviert haben. Ob das durchschnittliche Eintrittsalter bei der Beklagten nun bei 29 oder bei 31 Jahren liegt, ist in diesem Zusammenhang irrelevant. Entscheidend ist, dass ein akademischer oder ein anderer höherwertiger Abschluss regelmäßig dazu führt, dass die Arbeitnehmer selten vor Mitte 20 in das Berufsleben eintreten.

Der Kläger stellt insofern einen Sonderfall dar, als er das nur in Baden-Württemberg verbreitete Studium an einer Berufsakademie (jetzt Duale Hochschule) absolviert hat. Das duale Studium besteht aus einem akademischen Studium sowie einem Praxisteil, wobei sich Theorie und Praxisphasen im Rhythmus abwechseln. Hierbei schließen die Studierenden mit den kooperierenden Unternehmen einen Ausbildungsvertrag. Dieser baden-württembergischen Besonderheit musste die Arbeitgeberin in ihrer Versorgungsregelung keine Rechnung tragen. Denn generalisierende und typisierende Regelungen sind in betrieblichen Altersversorgungssystemen unvermeidbar. Die Arbeitgeberin durfte davon ausgehen, dass Absolventen mit einem akademischen Abschluss regelmäßig Mitte 20 sind, wenn sie in das Berufsleben eintreten. Wenn dieser Personenkreis bis zur derzeitigen Regelaltersgrenze von 65 Jahren im Unternehmen tätig ist, hat für sie die Begrenzungsklausel keine negativen Auswirkungen. Ob sich etwas anderes ergibt, wenn die Regelaltersgrenze sukzessive ab dem Jahr 2012 auf 67 Jahre angehoben wird, bedarf – noch – keiner Entscheidung.

Die Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit auf 40 Dienstjahre ist zur Erreichung des oben genannten Ziels auch angemessen und erforderlich. Die Regelung stellt sicher, dass die Betriebstreue derjenigen Arbeitnehmer, die nach Abschluss ihrer Ausbildung in das Unternehmen eintreten, regelmäßig in vollem Umfang honoriert wird. Dieser Personenkreis erleidet auch im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens aus

dem Unternehmen keine weiteren Nachteile. Dass dies beim Kläger anders ist, beruht auf der Regelung des § 2 Abs. 1 Satz BetrAVG über die rätierliche Kürzung des vollen Versorgungsanspruchs.

Der Arbeitnehmer kann sich nicht darauf berufen, dass der Europäische Gerichtshof zu den in § 622 Abs. 2 BGB geregelten verlängerten Kündigungsfristen entschieden hat, es verstoße gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, wenn vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen nicht berücksichtigt werden<sup>15</sup>. Der Europäische Gerichtshof hat in dieser Entscheidung die Erwägung, dass jüngeren Arbeitnehmern eine größere berufliche und persönliche Mobilität zugemutet werden könne, zwar als legitimes Ziel angesehen. Er hat jedoch die Angemessenheit und Erforderlichkeit der Regelung verneint, weil die Regelung auch die vor dem 25. Lebensjahr eingetretenen Arbeitnehmer treffe, die bei ihrer Entlassung eine lange Betriebszugehörigkeit aufwiesen. Für diesen Personenkreis gelte das Argument der größeren Mobilität nicht mehr. Mit solchen kündigungsrechtlichen Erwägungen steht die hier streitige Begrenzungsklausel aber in keinem Zusammenhang.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27. September 2010 -4 Sa 7/10

1. BAG, 11.12.2009 – 3 AZR 249/06 – AP AGG § 2 Nr. 1<sup>e</sup>
2. zuletzt BAG 20.04.2010 – 3 AZR 509/08, m.w.N.<sup>e</sup>
3. BAG 18.08.2009 – 1 ABR 47/08, AP AGG § 3 Nr. 1 Rn 29<sup>e</sup>
4. BAG 20.04.2010 a.a.O. Rn 69; BAG 18.08.2009 a.a.O. Rn 30, 31<sup>e</sup>
5. BT-Drs. 16/1780, S. 36<sup>e</sup>
6. BAG 18.10.2005 – 3 AZR 506/04, AP BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit Nr. 13<sup>e</sup>
7. im Einzelnen: Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 5. Auflage, § 1 b Rn 71 ff.<sup>e</sup>
8. BT-Drs. 16/6539, S. 7<sup>e</sup>
9. KOM (2005) 507 endgültig<sup>e</sup>
10. KOM (2007) 603 endgültig<sup>e</sup>
11. im Einzelnen: Höfer, BetrAVG, ART Rn 16.6; Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 5. Auflage, Einleitung Rn 151 ff.<sup>e</sup>
12. Rolfs, NZA 2008, 553, 556<sup>e</sup>
13. LAG Niedersachsen 21.04.3009 – 3 Sa 957/08 B<sup>e</sup>
14. Rolfs a.a.O. S. 557, Cisch/Böhm, BB 2007, 602, 607; Thum BB 2008, 2291, 2293; Adomeit/Mohr, ZfA 2008, 449, 468; a.A. Rengier NZA 2006, 1251, 1255<sup>e</sup>
15. EuGH 19.01.2010 – C – 555/07, NZA 2010, 85<sup>e</sup>

---

Dies ist ein Artikel aus der Rechtslupe: [<http://www.rechtslupe.de>]

URL des Artikels: <http://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/dienstzeitbegrenzung-in-einer-versorgungsordnung-322638>