

Infobrief

der Kanzlei
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg
Telefon: 0821/3 55 30
Fax: 0821/51 26 82
E-Mail: info@raau.de
Homepage: www.raau.de
oder www.rechtsanwalt-uhl.de

Datum: 14.10.2021

Keine Altersdiskriminierung bei betrieblicher Altersversorgung

Fall:

Die Klägerin (Jahrgang 1961, geboren im Juni) ist seit 18.07.2016 bei der Beklagten beschäftigt. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung werden über die Versorgungsregelungen einer Unterstützungskasse geregelt. Danach ist Voraussetzung für eine Versorgung, dass der oder die Beschäftigte bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Diese Regelung stellt für die Klägerin eine unzulässige Altersdiskriminierung dar und klagte dagegen. Das Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben die Klage jeweils abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) durften den Fall im Rahmen der Revision überprüfen.

Urteil:

Die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. Die Versorgungsregelung mit der angegriffenen Altersgrenze stellt **keine** unzulässige Altersdiskriminierung gemäß § 7 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Diese Regelung ist nach § 10 AGG gerechtfertigt, wobei das BAG dies auch unter Berücksichtigung der Anhebung der Regelaltersgrenze auf die Vollendung des 67. Lebensjahres nach § 35 Satz 2 SGB (Sozialgesetzbuch) VI sieht. Denn mit der Altersgrenze wird ein legitimes Ziel verfolgt, sie ist angemessen und erforderlich, so das BAG. Die gewählte Altersgrenze führt auch nicht zu einer unzulässigen mittelbaren Benachteiligung von Frauen wegen ihres Geschlechts, so dass daraus ebenfalls keine Unangemessenheit abgeleitet werden kann. Dies begründet das Gericht so:

Ein durchschnittliches Erwerbsleben dauert ungefähr 40 Jahre und der durch die Altersgrenze betroffene Teil eines solchen Erwerbslebens darf nicht unangemessen

lang sein. Nach den Statistiken der Deutschen Rentenversicherung lagen im Jahr 2019 den Versicherungsrenten in der Bundesrepublik Deutschland durchschnittlich 39,0 Versicherungsjahre zugrunde. Bei den Frauen belief sich diese Zahl auf 36,5, bei den Männern auf 41,9 Versicherungsjahre. Dieser Unterschied ist nicht so groß, dass Frauen durch die Auswirkungen der Altersgrenze unangemessen benachteiligt sind.

Quelle:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.09.2021, Az. 3 AZR 147/21,

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/anspruch-auf-betriebliche-altersversorgung-wirksamkeit-einer-altersklausel-in-einer-versorgungsordnung/>

Fazit:

Zur Altersdiskriminierung gibt es auch schon eine interessante Rechtsprechung des BAG mit Urteil vom 20.02.2018, Az. 3 AZR 43/17 wonach eine Klausel der Hinterbliebenenversorgung ebenso erforderlich und angemessen war und keine angreifbare Diskriminierung darstellte.

Rechtsanwalt Robert Uhl