

## Presseinformation

### **Mit 45 zu alt für eine Betriebsrente? – BAG erteilt Absage an allzu niedrige Höchstaufnahmearter**

#### **Longial sieht darin demographisch nachvollziehbares Urteil**

Düsseldorf, 26.03.2014 – Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 18.03.2014 – 3 AZR 69/12 die Unwirksamkeit einer Regelung in einer Versorgungsordnung festgestellt, die besagt, dass Mitarbeiter nur dann in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) kommen können, wenn sie bei Erfüllung einer 10-jährigen Wartezeit noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben. Im Ergebnis bedeutet dies, dass Mitarbeiter, die nach ihrem 45. Geburtstag ins Unternehmen eintreten, keinen Anspruch auf eine Betriebsrente erlangen können.

Im zu entscheidenden Fall machte die Klägerin, die im Juni 1945 geboren und seit dem 01.01.1999 bei dem beklagten Unternehmen beschäftigt war, die Gewährung einer Altersrente geltend. Die Versorgungsordnung sieht eine Altersleistung nach der Vollendung des 65. Lebensjahres vor. Das Unternehmen verweigerte der Klägerin jedoch die Leistung, weil diese bei Erfüllung der 10-jährigen Wartezeit bereits das 55. Lebensjahr überschritten hatte.

Das BAG vertritt hier die Auffassung, dass eine derartige Regelung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verstößt (AGG). Zwar können nach dem AGG in der bAV grundsätzlich Altersgrenzen festgesetzt werden, diese müssen aber angemessen sein. Durch die im vorliegenden Fall zu prüfende Regelung werden faktisch Mitarbeiter von der bAV ausgeschlossen, die bei Eintritt in das Unternehmen das 45. Lebensjahr vollendet haben. Diese könnten aber theoretisch nach ihrem Diensteintritt noch mindestens 20 Jahre betriebsfremd für den Arbeitgeber tätig sein, bis sie die Altersgrenze erreicht hätten. Daher hält das BAG ein Höchstaufnahmearter von 55 nach Erfüllung einer 10-jährigen Wartezeit für unangemessen, da dies bedeutet, dass alle Mitarbeiter ab Vollendung des 45. Lebensjahres ausgeschlossen werden.

Das BAG hatte sich in der jüngeren Vergangenheit bereits mit ähnlich gelagerten Sachverhalten beschäftigt und es z. B. für zulässig erachtet, dass ein Arbeitnehmer von der Teilnahme an einer bAV ausgeschlossen werden kann, wenn er bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht wenigstens 15 Jahre Zeit hat. Ferner hat das BAG auch einem Arbeitgeber recht gegeben, der die Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre auf 40 Jahre beschränkt. In beiden Fällen hat das BAG sehr arbeitgeberfreundlich entschieden.

„Die Entscheidung im vorliegenden Fall erscheint vor dem Hintergrund, dass die Menschen zukünftig länger erwerbstätig sein werden und in 20 Jahren durchaus bedeutende Versorgungsansprüche aufgebaut werden können, nachvollziehbar“, so Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer der Longial GmbH. Eine genaue Analyse wird jedoch erst nach Vorlage der Urteilsbegründung erfolgen können.

### **Über Longial**

Die Longial GmbH mit Sitz in Düsseldorf und weiterem Standort in Hamburg versteht sich als der Pensionsberater mittelständischer Unternehmen: eigenständig und neutral, mit ganzheitlichem Beratungsansatz und vollumfänglichem Leistungsangebot. Von der Beratung bei Neueinrichtung oder Umstrukturierung der bAV über versicherungsmathematische oder betriebswirtschaftliche Bewertungen bis hin zur Administration, dem kompletten Informationsmanagement und der Erstellung und Umsetzung von Finanzierungskonzepten: Die derzeit 70 Mitarbeiter bieten den Firmenkunden von Longial maßgeschneiderte, integrierte bAV-Lösungen auf höchster Qualitätsstufe.

Weitere Informationen: [www.longial.de](http://www.longial.de)

### **Pressekontakt**

Katja Rohé / Kirsten Moriggl-Neynaber  
SEA Public Relations  
Bockenheimer Landstraße 31  
60325 Frankfurt  
T +49 69 170071-30 / -43  
F +49 69 170071-37  
[katja.rohe@sea-pr.de](mailto:katja.rohe@sea-pr.de)  
[kirsten.moriggl-neynaber@sea-pr.de](mailto:kirsten.moriggl-neynaber@sea-pr.de)