

► bAV-Info

Folge 087
27.02.2018
SLPM KiD

Zulässigkeit von Altersgrenzen in der bAV

Neben der Frage, ab welchem Alter man den Anspruch auf Altersversorgung abrufen kann, stößt man in der bAV noch auf weitere Regelungen, die an ein bestimmtes Alter anknüpfen. Im Folgenden sollen typische altersabhängige Klauseln im Hinblick auf ihre Zulässigkeit vorgestellt werden.

Altersgrenzen und AGG

Seit dem BAG-Urteil vom 11.12.2007 (3 AZR 249/06) besteht Klarheit darüber, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch für die bAV Anwendung findet. Dies gilt jedoch nur insoweit, wie das BetrAVG keine spezielleren Regelungen enthält, wie z.B. in Bezug auf das Mindestalter von 21 Jahren für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft (§ 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG).

In der Praxis taucht häufig die Frage auf, ob eine Altersgrenze oder eine an das Alter anknüpfende Voraussetzung einen Verstoß gegen das AGG darstellt oder nicht. Ein aktuelles Urteil des BAG vom 26.09.2017 (3 AZR 72/16) hat bestätigt, dass Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen trotz des Benachteiligungsverbots aufgrund des Alters im AGG zulässig sind, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind (vgl. § 10 Nr. 4 AGG). Insbesondere dürfen die Grenzen nicht willkürlich festgelegt sein. Eine ehemalige Verwaltungsangestellte hatte gegen die Nichtberücksichtigung ihrer vor Vollendung des 17. Lebensjahres erbrachten Dienstzeiten bei der Berechnung des Ruhegehalts geklagt und bekam vom BAG nicht Recht. Das Gericht stellte durch den Verweis auf die Ausnahmemöglichkeiten des § 10 AGG klar, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters in der bAV u.a. zulässig ist, wenn sie Folgendes vorsieht:

- Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in einem betrieblichen Versorgungssystem oder den Bezug einer Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente
- Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten
- Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen.

Altersabstandsklausel

In einem aktuelleren Verfahren des BAG ging es um die Frage, ob eine Altersabstandsklausel in einer Versorgungsordnung, nach der Ehegatten nur dann eine Hinterbliebenenversorgung erhalten, wenn sie nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte sind, eine gegen das AGG verstoßende Diskriminierung wegen des Alters darstellt. In seinem Urteil am 20.02.2018 (3 AZR 43/17) stellte das BAG klar, dass eine solche Altersabstandsklausel nicht gegen das Diskriminierungsverbot des AGG verstößt, da sie erforderlich und angemessen ist und dazu dient, das finanzielle Risiko des Arbeitgebers zu begrenzen bzw. kalkulierbar zu halten.

Mindest- und Höchstalter in der bAV

Ein Mindestalter für anrechenbare Dienstjahre oder den Zugang zu einem betrieblichen Versorgungssystem ist, wie eingangs beschrieben, möglich und stellt nicht grundsätzlich einen Verstoß gegen das AGG dar. Bei einer dahingehenden Formulierung in Betriebsvereinbarungen oder Versorgungsordnungen ist jedoch stets darauf zu achten, dass das legitime Ziel dieser Altersgrenzen, wie z.B. die Risikobegrenzung, deutlich herausgestellt wird und auch die sonstigen Voraussetzungen des § 10 AGG erfüllt werden. Das bekannteste Mindestalter in der bAV ist das Mindestalter für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Dienstaustritt. Dieses Mindestalter wurde im Zuge der Mobilitätsrichtlinie zum 01.01.2018 von 25 auf 21 Jahre reduziert.

Auch die Festlegung eines Höchstalters für den Zugang zu einem Versorgungssystem ist grundsätzlich möglich. Das FG Düsseldorf hatte im Urteil vom 12.11.2013 (6 K 4199/11) ein Höchsteintrittsalter von 50 Jahren für zulässig gehalten. Ein Höchstaufnahmealter von 45 Jahren wurde im BAG-Urteil vom 18.03.2014 (3 AZR 69/12) jedoch für unwirksam befunden. Diese Altersgrenze würde Arbeitnehmer von der bAV ausschließen, die noch 20 Jahre betriebsstreu sein könnten und erschien dem BAG somit unangemessen.

Bei einer über Entgeltumwandlung finanzierten bAV sind altersabhängige Klauseln als Voraussetzung für die Teilnahme nicht möglich. Hier greift nämlich § 1a BetrAVG, wonach jeder in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) pflichtversicherte Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat.

Wartezeit

Die Wartezeit bezeichnet eine Leistungsausschlussphase. Tritt während der Wartezeit ein Versorgungsfall ein, können keine Leistungen beansprucht werden, obwohl die Versorgungszusage besteht. Wartezeiten beziehen sich regelmäßig nur auf den Ausschluss von vorzeitigen Leistungsfällen, d.h. Invalidität und Tod. Hinsichtlich der Dauer einer Wartezeit gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Eine Wartezeit ist grundsätzlich unabhängig von den Unverfallbarkeitsfristen zu betrachten.

Eine Wartezeit kann wie ein Höchstaufnahmealter in einem Versorgungsplan wirken, wenn z.B. in der Versorgungsregelung verlangt wird, dass die Wartezeit spätestens zur Vollendung des 65. Lebensjahres erfüllt sein muss. Wenn nun eine fünfjährige Wartezeit vereinbart ist, bedeutet dies, dass alle Mitarbeiter von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen sind, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres in die Firma eintreten. Nicht verwechselt werden darf der Begriff Wartezeit im arbeitsrechtlichen Sinne mit dem Begriff der Probezeit im Zusammenhang mit der steuerlichen Anerkennung einer Altersversorgung eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF).

Die Probezeit beschreibt bei Einrichtung einer GGF-Versorgung den Zeitraum zwischen Dienstbeginn und der erstmaligen Vereinbarung einer schriftlichen Pensionszusage. Für die steuerliche Beurteilung einer Pensionszusage ist eine Probezeit von zwei bis drei Jahren, bei Unternehmensneugründungen sogar von 5 Jahren einzuhalten (vgl. BMF-Schreiben vom 14.12.2012 (IV C 2 – S 2742/10/10001)). Eine zu früh erteilte Pensionszusage ohne Einhaltung einer angemessenen Probezeit wird auf Dauer als verdeckte Gewinnausschüttung behandelt.

Altersgrenze für vorzeitigen Altersrentenbezug aus einer bAV

Mit BMF-Schreiben vom 20.01.2009 (IV C 3 – S 2496/08/10011) wurde als Untergrenze für den Bezug von Leistungen aus einer bAV für Zusagen, die nach 2011 erteilt werden, das 62. Lebensjahr festgelegt. Für vor 2012 erteilte Zusagen blieb es beim bis dato geltenden Mindestalter von 60 Jahren. Die Finanzverwaltung folgt damit der schrittweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung. In der Praxis hat dies auf den Bestand keine Auswirkungen. Zusagen, die vor dem 01.01.2012 erteilt wurden und für den Rentenbezug eine Mindestaltersgrenze von 60 Jahren vorsehen, bleiben weiterhin wirksam.

Zusammenfassung

- 1. Altersgrenzen in der bAV spielen nach wie vor eine wichtige Rolle. Als Gestaltungselement werden sie von Arbeitgebern vor allem zur Risikobegrenzung eingesetzt.**
- 2. Das BAG-Urteil vom 11.12.2007 ist zu begrüßen. Die Belastungen der bAV bleiben für Arbeitgeber auch weiterhin kalkulierbar. Bei der Festlegung von Altersgrenzen ist stets eine sorgfältige Prüfung erforderlich, um das Risiko eines Verstoßes gegen das AGG auszuschließen.**