

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

8 Sa 303/13

7 Ca 1510/12

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 14.02.2014

Rechtsvorschriften: § 10 S. 3 Nr. 4 AGG

Leitsatz:

Die Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach sich Betriebszugehörigkeitszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht rentenerhöhend auswirken, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 05.12.2012, Az. 7 Ca 1510/12, wird auf Kosten des Berufungsklägers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der Anwartschaft auf Betriebsrente des Klägers.

Der am 07.11.1973 geborene Kläger trat das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten am 02.04.1996 an. Das Arbeitsverhältnis endete zum 30.11.2010.

Mit Schreiben vom 28.09.2010 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass ihm ohne das vorzeitige Ausscheiden nach der im Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers geltenden Ver-

sorgungsregelung ein Leistungsanspruch in Höhe von monatlich € 357,-- zustehen würde, der infolge des vorzeitigen Ausscheidens zeitanteilig im Verhältnis zur tatsächlichen Betriebszugehörigkeit sich auf € 117,38 reduziere.

Der Pensionsplan der Beklagten gewährt den Mitarbeitern eine betriebliche Altersrente. Die gesamten Kosten des Pensionsplanes werden von der Beklagten getragen.

Der Pensionsplan lautet auszugsweise:

III. Betriebliche Wartezeit

1. Einen Anspruch auf Betriebsrente haben solche Mitarbeiter des Betriebes, welche erstens das 30. Lebensjahr vollendet haben und zweitens, mindestens auf fünf Dienstjahre bei G... zurückblicken können.

IV. Begriff der Dienstzeit

1. Als Dienstzeit gelten die Jahre, die ein Mitarbeiter seit dem letzten Beginn des Anstellungsverhältnisses ununterbrochen bei G... verbracht hat. Bei mehr als 6 Monaten wird auf ein volles Jahr aufgerundet.
2. Dienstzeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres und nach Erreichung des gesetzlichen Renteneintrittsalters (z.Zt. 65. Lebensjahr) sind nicht anrechenbar.

Dem Kläger war eine Betriebsrente in Höhe von € 8,50 pro Dienstjahr zugesagt.

Der Kläger widersprach der Berechnung der Beklagten und forderte diese außergerichtlich auf, die Anpassung der Pensionsanwartschaften auf die vor Vollendung des 25. Lebensjahres absolvierten Dienstjahre vorzunehmen, was von der Beklagten abgelehnt wurde.

Mit seiner am 03.06.2011 eingegangenen Klage macht der Kläger geltend, dass die Nichtberücksichtigung seiner Betriebszugehörigkeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres gegen einschlägige EuGH-Rechtsprechung und gegen die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verstoße.

Der Kläger beantragte daher:

1. Es wird festgestellt, dass zur Berechnung des monatlichen Pensionsanspruches gegenüber der Beklagten gemäß dem „Pensionsplan der Mitarbeiter der W. L. G... Associates GmbH“ die Dienstjahre hinzuzurechnen sind, die der Kläger vor Vollendung des 25. Lebensjahres bereits bei der Beklagten beschäftigt war.
2. Es wird festgestellt, dass dem Kläger bei Inanspruchnahme eines Versorgungsfalles aus der betrieblichen Altersversorgung (Pensionsplan) ein Versorgungsanspruch gegen die Beklagte in Höhe von monatlich € 117,38 brutto zuzüglich € 27,81 brutto zustehen.
3. **Hilfsweise**
Es wird festgestellt, dass dem Kläger bei Inanspruchnahme eines Versorgungsfalles aus der betrieblichen Altersversorgung (Pensionsplan) ein Versorgungsanspruch gegen die Beklagte in Höhe von monatlich € 117,38 brutto zuzüglich € 8,38 zustehen.

Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, der Pensionsplan sei wirksam, die Regelung sei nach § 10 Satz 3 Nr. 4 und Nr. 2 AGG zulässig. Die Vorschrift stelle ausdrücklich klar, dass die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit und insbesondere bei der betrieblichen Altersversorgung keine Benachteiligung wegen des Alters darstelle. Im Übrigen würde die Regelung in Ziffer IV Abs. 2 des Pensionsplans selbst dann, wenn man von dessen Unwirksamkeit ausgehe, erst ab dem 18.08.2006 unwirksam werden, § 33 Abs. 1 AGG.

Mit Urteil vom 05.12.2012 hat das Arbeitsgericht Nürnberg die Klage abgewiesen.

Es hat zur Begründung ausgeführt, dass die Beklagte bei der Berechnung der ratiertlich gekürzten Anwartschaft die tatsächlich seit Dienstantritt erbrachten Arbeitstage ins Verhältnis gesetzt habe zu der Zahl der höchst möglichen Zahl der Arbeitstage bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung des Renteneintrittsalters, derzeit das 67. Lebensjahr. Bei der Berechnung der Versorgungsleistung, die der Kläger maximal erreichen könnte, seien von der Beklagten 42 Jahre zugrunde gelegt, d.h. ab dem

25. Lebensjahr bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters, derzeit das 67. Lebensjahr. Der Pensionsplan sehe eine betriebliche Wartezeit von mindestens 5 Dienstjahren und ein Mindestalter von 30 Lebensjahren vor. Damit sei der Dotierungsrahmen auf die Anzahl der maximal möglichen Dienstjahre zwischen der Vollendung des 25. Lebensjahres und des gesetzlichen Renteneintrittsalters limitiert. Nach der Systematik des Pensionsplans könnten daher alle Mitarbeiter höchstens Betriebsrentenansprüche für 42 Dienstjahre erhalten. Da weder ein gesetzlicher Anspruch auf Erteilung einer Betriebsrentenzusage noch eine gesetzliche Verpflichtung bestünde, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber einem Mitarbeiter eine Versorgungszusage erteile, sei die betriebliche Wartezeitregelung nicht zu beanstanden. Diese sei auch unter der Geltung des AGG zulässig. Die Altersgrenze von 25 Jahren verstoße nicht gegen § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG. Die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist sowohl als Voraussetzung für die Mitgliedschaft, als auch den Bezug von Altersrente zulässig, wenn dies objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei. Die Altersgrenze von 25 Jahren für die Berechnung der Dienstjahre sei objektiv und angemessen, sie orientiere sich an der gesetzgeberischen Wertentscheidung in § 1 b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Selbst höhere Altersgrenzen seien zulässig. Die Regelung sei auch angemessen und erforderlich. Es sei ein legitimes Ziel der Beklagten, betrieblich qualifiziertes Personal längerfristig an das Unternehmen zu binden, um damit Wissen und Fähigkeiten für das Unternehmen zu erhalten und die personelle Fluktuation von qualifiziertem Personal zu verringern. So sei es zum einen erforderlich, Mitarbeitern spezielles betriebliches Know-how zu vermitteln und andererseits zu erkennen, ob und wie sich der Mitarbeiter zum Unternehmen und den ihm übertragenen Aufgaben stelle. Des Weiteren sei auch die persönlich und soziale Entwicklung der Mitarbeiter angemessen zu berücksichtigen. Eine Wartezeit von 5 Jahren und ein Mindestalter von 30 Jahren für eine Pensionszusage seien vor diesem Hintergrund nicht zu beanstanden. Die Regelung sei darüber hinaus erforderlich, um der Beklagten zum einen die notwendige Kalkulationsgrundlage und Kalkulationssicherheit zu geben.

Gegen das ihm am 08.05.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger am 04.06.2013 Berufung eingelegt und diese, nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 30.08.2013, am 27.08.2013 begründet.

Er trägt vor, dass der Pensionsplan der Beklagten nicht nur eine nicht zu beanstandende Wartezeit vorsehe, sondern in Bezug auf die Berechnung der (fiktiven) Vollrente eine weitere Einschränkung vornehme, als Betriebszugehörigkeitszeiten unterhalb der Altersgrenze von 25 Jahren unberücksichtigt blieben. Insoweit müsste bei Berechnung seiner fiktiven Vollrente die zugesagte Betriebsrente von € 8,50 pro Dienstjahr nicht mit dem Faktor 42 Dienstjahre, sondern mit dem Faktor 45 Dienstjahre multipliziert werden. Dies ergäbe dann eine Anwartschaft in Höhe von € 125,76 brutto pro Monat.

Diese Regelung, wonach Betriebszugehörigkeitszeiten vor dem 25. Lebensjahr bei der Berechnung von Rentenanwartschaften unberücksichtigt blieben, sei mit § 10 AGG nicht in Übereinstimmung zu bringen. Das AGG finde Anwendung auf alle Benachteiligungen, die unter § 1 AGG fallen und nach dem 18.06.2006 eingetreten seien. Nicht anwendbar sei das AGG auf Sachverhalte, die bereits am 18.06.2006 abgeschlossen seien. Die benachteiligende Maßnahme liege hier aber in der Berechnung seiner Anwartschaft vom 28.09.2010. Da der Erwerb seiner Anwartschaft nicht abgeschlossen gewesen sei, fände das AGG Anwendung.

Diese unterschiedliche Behandlung sei weder durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt noch objektiv noch angemessen. Es gäbe kein legitimes Ziel, Neueinsteiger aufgrund ihres höheren Lebensalters zu bevorzugen. Es sei gerade ein zusätzlicher Anreiz darin zu sehen, wenn bereits Auszubildenden oder jüngeren Arbeitnehmern Pensionszusagen seitens des Unternehmens gemacht werden. Dies binde gerade jüngere Arbeitnehmer längerfristig an ein Unternehmen und verhindere die personelle Fluktuation, da sich bereits die jüngeren Mitarbeiter durch Verbleib bei dem Arbeitgeber eine betriebliche Pension erwirtschaften könnten.

Ebenso wie seinerzeit bei der Entscheidung des EuGH, im Hinblick darauf, dass beim Ausspruch der Kündigungen die Betriebszugehörigkeitszeiten von Mitarbeitern unter dem 25. Lebensjahr gleichfalls berücksichtigt werden müssten, sei auch vorliegend zu verfahren. Es seien keine objektiven Gesichtspunkte erkennbar, aufgrund derer eine unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter unterhalb des 25. Lebensjahres und der Mitarbeiter, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, gerechtfertigt sein soll. § 1 b BetrAVG sehe eine derartige doppelte Begrenzung auch nicht vor. Diese führe zu einer deutlichen Be-

nachteiligung all der Mitarbeiter, die sich innerbetrieblich nach einer Berufsausbildung weiter qualifiziert und üblicherweise aufgrund ihrer langen Betriebszugehörigkeit sehr viel genaueres betriebliches Detailwissen hätten, als jene Mitarbeiter, die nach einem Fachstudium oder Hochschulstudium in die Betriebe kämen. Bevorzugt würden die Mitarbeiter, die nach Abschluss einer externen Ausbildung erst mit einem Lebensalter von über 25 Jahren bei der Beklagten eintreten.

Der Kläger beantragt daher zuletzt:

Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichtes Nürnberg vom 05.12.2012, Az. 7 Ca 1510/12, wird festgestellt, dass dem Kläger bei Inanspruchnahme eines Versorgungsfalles aus der betrieblichen Altersversorgung (Pensionsplan) ein Versorgungsanspruch gegen die Beklagte in Höhe von monatlich € 117,38 brutto zuzüglich € 8,38 zustehe.

Die Beklagte beantragt unter Zustimmung zur teilweisen Klagerücknahme,

die Zurückweisung der Berufung.

Sie trägt vor, das Arbeitsgericht Nürnberg habe zutreffend herausgearbeitet, dass nach der betrieblichen Wartezeitregelung sich die Dienstjahre denknotwendig erst ab dem 25. Lebensjahr rechnen. Die Vereinbarung einer Wartezeit sei auch unter der Geltung des AGG zulässig. Die Festsetzung von Altersgrenzen in Pensionsregelungen sei durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und als objektiv und angemessen anzusehen. Es sei ein legitimes Ziel, betrieblich qualifiziertes Personal längerfristig an sich zu binden, um damit Wissen und Fähigkeiten für das Unternehmen zu erhalten und die personelle Fluktuation von qualifiziertem Personal zu verringern. Die Regelung sei auch erforderlich, um die notwendige Kalkulationsgrundlage und Kalkulationssicherheit zu geben. Der Vergleich mit der Rechtsprechung zum Kündigungsschutz sei nicht tragfähig. Es bestünde keine Parallele zwischen dem gesetzlichen Kündigungsschutz und einer freiwilligen Betriebsrentenzusage des Arbeitgebers. Dass freiwillige Betriebsrentenzusagen etwas Besonderes seien, habe auch der Gesetzgeber gesehen, sonst hätte er die ausdrückliche Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG nicht vorgesehen. Die Regelung in Ziffer III der Pensionszusage und damit zwangsweise auch die Regelung in Ziffer IV.2 gebe der Beklagten die Möglichkeit, für ihre freiwillige Pensionszusage einen bestimmten Dotierungsrahmen zu setzen

und damit ihre Kostenbelastung einzugrenzen. Zugleich könne die Beklagte ihre freiwillig gewährte Sozialleistung dazu einsetzen, junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Verbleib zu motivieren und stärker an das Unternehmen zu binden. Dabei entspreche die Wartezeit der Beklagten der gesetzgeberischen Wertung aus § 1 b des BetrAVG.

Wenn der Ansatz des Klägers richtig wäre, müsste er sich damit auseinandersetzen, dass eine Veränderung seiner Pensionszusage, die aus einer Zeit vor dem Inkrafttreten des AGG stamme, die Beklagte zur Erhöhung ihres Dotierungsrahmens zwänge, weil sie nicht andere Pensionszusagen kürzen könne, um den Dotierungsrahmen beizubehalten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1 und 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG.

Gegenstand der Berufung ist zuletzt die mit dem Hilfsantrag in der 1. Instanz erhobene Feststellungsklage, dass dem Kläger eine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Rente in Höhe von € 117,38 brutto zuzüglich € 8,38 brutto zusteht. Gegen die Wirksamkeit der insoweit erfolgten teilweisen Klagerücknahme bestehen keine rechtlichen Bedenken. Insbesondere liegt die erforderliche Zustimmung der Beklagten hierzu vor, §§ 525, 269 ZPO.

Insoweit begehrt der Kläger inzident die Feststellung, dass bei der Berechnung seiner rätierlich zu kürzenden fiktiven Vollrente nicht nur 42 Dienstjahre, sondern 45 Dienstjahre zugrunde zu legen sind.

- 8 -

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht Nürnberg hat im Ergebnis zutreffend entschieden, dass dem Kläger ein höherer Versorgungsanspruch nicht zusteht.

I.

Die Klage ist als Feststellungsklage zulässig. Sie ist gerichtet auf die Feststellung des Inhalts der betriebsrentenrechtlichen Anwartschaft des Klägers, weil der Versorgungsfall unstreitig noch nicht eingetreten ist.

Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Auch wenn der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist, besteht ein Bedürfnis für eine alsbaldige Klärung der streitigen Fragen. Der Kläger kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Eintritt des Versorgungsfalles einen Prozess mit seinem Arbeitgeber über den Inhalt und Umfang seiner Versorgungsrechte zu führen (BAG, Urteil vom 07.03.1995, 3 AZR 282/94; AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 26).

II.

Die Klage ist unbegründet.

Die Beklagte ist berechtigt, bei der Berechnung der betriebsrentenrechtlichen Anwartschaft des Klägers die anrechenbare Dienstzeit auf 42 Jahre zu begrenzen und damit die Betriebszugehörigkeitszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres unberücksichtigt zu lassen.

1. Unstreitig hat der Kläger eine betriebsrentenrechtliche Anwartschaft auf der Grundlage des Pensionsplans der Beklagten erworben. Die insoweit auch von der Klägerseite rechtlich nicht beanstandete Wartezeit und das Mindestalter hat der Kläger erfüllt.
2. Die Beklagte hat auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG die Anwartschaft des Klägers rechnerisch zutreffend ermittelt.

Sie hat in einem ersten Schritt die tatsächlich erreichte Betriebszugehörigkeit (seit

02.04.1996) bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 30.11.2010 ermittelt und in einem zweiten Schritt die mögliche Betriebszugehörigkeit auf 16.290 Tage festgesetzt (bis zum 67. Lebensalter). Aus dem Verhältnis zwischen der tatsächlichen und der möglichen Betriebszugehörigkeit ergibt sich der Unverfallbarkeitsfaktor 5.356 : 16.290.

Die im dritten Schritt zu bestimmende volle (fiktive) Versorgungsleistung hat die Beklagte ebenfalls zutreffend ermittelt. Auf der Grundlage der maximal anrechenbaren Dienstzeit von 42 Jahren und der zugesagten Pension in Höhe von € 8,50 brutto pro Dienstjahr ergibt sich eine Anwartschaft in Höhe von € 117,38.

Die Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit in Regelung III der Pensionszusage auf 42 Dienstjahre verstößt auch nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die Regelung führt zwar vorliegend an sich zu einer unmittelbaren Benachteiligung des Klägers im Sinn des § 3 Abs. 1 AGG. Die Benachteiligung ist aber nach Auffassung des Berufungsgerichtes nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt.

- a) Das AGG ist auf den vorliegenden Fall anwendbar. Trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz gilt das AGG auch für die betriebliche Altersversorgung. Dies bedarf im Hinblick auf die Entscheidung des BAG vom 11.12.2009 (Az. 3 AZR 249/06, AP AGG § 2 Nr. 1) keiner weiteren Erörterung mehr.

Auch der zeitliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Seine Anwendung setzt voraus, dass unter seinem zeitlichen Geltungsbereich ein Rechtsverhältnis bestand. Im Streitfall ergibt sich dies schon daraus, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien im Zeitpunkt des Inkrafttretens des AGG am 18.08.2006 noch bestand (BAG, Urteil vom 20.04.2010, 3 AZR 509/08, BAGE 134, 89, mit weiteren Hinweisen).

- b) Zunächst kann grundsätzlich einem Arbeitgeber das Recht bei der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung die zu berücksichtigenden Dienstzeiten allgemein zu limitieren, nicht versagt werden. Nimmt der Arbeitgeber eine Begrenzung der

anrechenbaren Dienstjahren vor, so bringt er damit zum Ausdruck, dass er ab einem bestimmten Zeitpunkt eine längere Betriebszugehörigkeit nicht mehr honorieren will. In Rechtsprechung und Literatur wird eine derartige Begrenzung grundsätzlich als zulässig angesehen (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.09.2010, 4 Sa 7/10, in juris recherchiert, mit weiteren Hinweisen).

Vorliegend jedoch liegt eine lediglich zeitliche Limitierung auf 42 Dienstjahre nicht vor, vielmehr knüpft die Bestimmung in der Pensionszusage an das Lebensalter an. Insbesondere diejenigen Arbeitnehmer, die bei der Beklagten vor dem 25. Lebensjahr eintreten, können keinen Nutzen von ihrer potenziell längeren Betriebszugehörigkeit haben. Das bedeutet, dass bei Arbeitnehmern, deren Betriebszugehörigkeit erst nach Vollendung des 25. Lebensjahres beginnt, sich sämtliche Jahre der Betriebszugehörigkeit rentensteigernd auswirken, was bei Arbeitnehmern, die bereits vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingestellt werden, nicht der Fall ist. Hierin liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters vor, die jedoch nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG zulässig ist.

- c) Nach § 10 S. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen nach § 10 S. 2 AGG angemessen und erforderlich sein.

§ 10 S. 3 AGG enthält eine Aufzählung von Tatbeständen, wonach eine derartige unterschiedliche Behandlung insbesondere gerechtfertigt sein könne.

Nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG ist dies der Fall bei der Festsetzung von Altersgrenzen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder der Bezug von Altersrente. Indem der Gesetzgeber den in Nr. 4 geregelten Tatbestand in die Rechtfertigungsgründe des § 10 S. 3 AGG eingeordnet hat, hat er zum Ausdruck gebracht, dass die Festsetzung von Altersgrenzen für den Zugang zu betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit und damit auch zur betrieblichen Altersversorgung und für den Bezug von Altersrenten grundsätzlich als ein von einem legitimen Ziel getragenes Mittel i.S.v. § 10 S. 1 und S. 2 AGG zulässig sein soll (BAG Urteil vom 12.02.2013, Az.: 3 AZR 100/11, in ju-

ris recherchiert).

§ 10 AGG dient der Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie 2000/78 EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festsetzung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in das nationale Recht. Die Bestimmung ist mit Unionsrecht vereinbar. § 10 AGG genügt auch diesen Vorgaben (BAG, 12.12.2013, a.a.O.).

Da es sich jeweils nur um die beispielhafte Nennung von legitimen Zielen oder Maßnahmen handelt, ist nach überwiegender Auffassung, der sich auch das Berufungsgericht anschließt, im Übrigen jeweils eine Verhältnismäßigkeitsprüfung im Einzelfall vorzunehmen (Wendeling-Schröder/Stein, AGG 2008, § 10 Rz. 15; Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 2. Auflage, § 10 Rz. 13).

Die Formulierung des Rechtfertigungsgrundes in § 10 AGG entspricht der rechtlichen Struktur nach trotz sprachlicher Abweichungen im Wesentlichen der der mittelbaren Benachteiligung. Es ist daher von der Kontrollintensität ein vergleichbarer Maßstab anzulegen (Schleusener/Suckow/Voigt, AGG, 4. Auflage, § 10 Rz. 12).

Auch nach Auffassung des EuGH bedeutet diese Formulierung in § 10 AGG einen vergleichbaren Rechtfertigungsgrund wie der der mittelbaren Benachteiligung (EuGH, Urteil vom 05.03.2009, C-388/07 in juris recherchiert; Adomeit/Mohr, AGG, 2. Auflage, § 10 Rz. 35).

- d) Im Rahmen einer mittelbar diskriminierenden Regelung, die nicht an das Lebensalter an sich, sondern an die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres anknüpfte und dabei aber regelte, dass bei mehr als 40 Dienstjahren nur die letzten 40 Jahre zu berücksichtigen sind (Anmerkung des Berufungsgerichtes, was im Ergebnis bedeutete, dass Dienstzeiten vor dem 25. Lebensjahr sich nicht rentensteigernd auswirkten), hat das BAG für diese Regelung ein rechtmäßiges Ziel bejaht und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles für angemessen und erforderlich gehalten (BAG, Urteil vom 11.12.2012, 3 AZR 634/10, NZA 2013, 564 ff.).

Die in dieser Entscheidung des BAG aufgestellten Prüfungskriterien sind somit auf den vorliegenden Fall zu übertragen.

- aa) Bei der Berechnung der Höhe der Anwartschaft ist die Annahme einer anderen Wertigkeit von Dienstzeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Das vom nationalen Gesetzgeber verfolgte Ziel der Förderung der betrieblichen Altersversorgung ist ein legitimes Ziel i.S.d. § 10 S. 1 AGG (BAG, Urteil vom 12.12.2013, a.a.O.). Die getroffene Regelung dient der Risikobegrenzung, um die Leistung der betrieblichen Altersversorgung für den Arbeitgeber überschaubar und kalkulierbar zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet bei einer von ihm finanzierten betrieblichen Altersversorgung frei über deren Einführung. Entschließt er sich hierzu, so ist er auch frei in der Entscheidung, für welche der in § 1 Abs. 1 BetrAVG genannten Versorgungsfälle er Leistungen zusagt und wie hoch er diese entsprechende Leistung dotiert (BAG, Urteil vom 20.04.2010, 3 AZR 509/08, BAGE 134, 89). Dem Arbeitgeber steht bei freiwilligen zusätzlichen Leistungen - wozu Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zählen - ein von den Gerichten zu respektierender Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu (BAG, Urteil vom 12.02.2013, a.a.O.). Hierbei ergibt die gesetzliche Wertung des § 1 b 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 (so auch LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.09.2010, a.a.O.). Die streitige Regelung im Pensionsplan steht somit im Einklang mit einer zentralen Wertung des deutschen Betriebsrentenrechts. Diese Wertung ist bislang auch durch das Unionsrecht nicht in Frage gestellt worden.
- bb) Die differenzierende Maßnahme ist auch zur Erreichung des rechtmäßigen Ziels geeignet und erforderlich und stellt einen im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels noch angemessenen Eingriff in die Rechte des Beteiligten dar

(BAG, Urteil vom 11.12.2012, 3 AZR 634/10, a.a.O.).

Das von der Versorgungsordnung erstrebte Mittel, die Zahl der anrechenbaren Dienstjahre auf 42 zu begrenzen, ist angemessen. Die Regelung ist schon deshalb nicht unangemessen, weil die Versorgungsordnung ein typisches Erwerbsleben nahezu vollständig abdeckt. Die Regelung ist auch erforderlich, weil nur durch die Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre die vom Arbeitgeber zu erbringenden Versorgungsleistungen hinreichend sicher kalkulierbar sind. Der Versorgungsanspruch wird begrenzt und damit die Berechenbarkeit der zu erbringenden Versorgungsleistung sichergestellt.

- cc) Der Kläger kann sich auch 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. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der verlängerten Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden. Der Europäische Gerichtshof (EuGH 19.01.2010, Az. C 555/07) 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 (so auch LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.09.2010, 4 Sa 7/10).

Die Berufung des Klägers war somit zurückzuweisen.

- 14 -

III.

Der unterlegene Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision ist für den Kläger zuzulassen, da der entscheidungserheblichen Frage der Vereinbarkeit der Pensionszusage mit den Bestimmungen des AGG grundsätzliche Bedeutung beigemessen wird, § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Sziegoleit
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Schrade
ehrenamtlicher Richter

Rothballe
ehrenamtliche Richterin

Ausfertigung an:

Klägervertreter gemäß § 174 ZPO mit Empfangsbekanntnis

Beklagtenvertreter gemäß § 174 ZPO mit Empfangsbekanntnis

abgesandt am: