



Befristete Arbeitsverträge und betriebliche Altersversorgung

Sehr geehrte Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

viele Arbeitsverträge werden nur noch für eine bestimmte Zeit geschlossen. Was für Unternehmen wirtschaftlich sinnvoll sein mag, ist für Arbeitnehmer oft ein großer Unsicherheitsfaktor. Fast jeder zweite neu eingestellte Arbeitnehmer (46 Prozent) bekam 2010 zunächst einen Job auf Zeit. Experten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) halten den befristeten Vertrag inzwischen für die "dominante Einstellungsform". Befristete Einstellungen sind aber häufig auch der Einstieg in eine Dauerbeschäftigung.

Um die Zahl von befristeten Arbeitsverträgen einzudämmen und die Diskriminierung befristeter angestellter Arbeitnehmer zu verhindern, hat der Gesetzgeber das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erlassen. § 4 TzBfG -Verbot der Diskriminierung- soll verhindern, dass befristete Arbeitnehmer schlechter gestellt oder behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristeter beschäftigter Arbeitnehmer. In der täglichen Praxis stellt sich die Frage, ob befristete Arbeitnehmer von einer betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers zwingend profitieren oder ob sie wirksam ausgeschlossen werden dürfen.

Eine betriebliche Altersversorgung ist im Grundsatz allen Mitarbeitern gleich zu gewähren. Der Ausschluss von Altersversorgungsleistungen kann i.d.R. nicht durch eine höhere Bezahlung ausgeglichen werden, denn die unmittelbar leistungsbezogenen Entgelte sind mit Altersversorgungsleistungen nicht vergleichbar.

Der Ausschluss von Mitarbeitern aus der betrieblichen Altersversorgung kann aber wirksam sein, wenn er auf einem sachlichen Grund beruht. Ein sachlicher Grund kann dem Zweck der Leistung entnommen werden. Die betriebliche Altersversorgung bezweckt unter anderem, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu fördern und zu belohnen. Bei nur vorübergehender Beschäftigung ist der Arbeitgeber nicht daran interessiert, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden.

Die während des befristeten Arbeitsverhältnisses erbrachte Betriebstreue wird dadurch ausreichend berücksichtigt, dass die im befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Beschäftigungszeit bei der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angerechnet wird. Wenn sich das unbefristete Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt, rechnet die Beschäftigungszeit vom Beginn der ununterbrochenen Tätigkeit an. Nach ständiger Rechtsprechung des "Pensionssenates" ist es sachlich gerechtfertigt, nur vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer von betrieblichen Versorgungsleistungen auszuschließen.

Nun hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Fall (15.01.2013 - 3 AZR 4/11) seine Rechtsprechung zu befristeten Arbeitsverhältnissen bestätigt. Der Ausschluss von befristeten Beschäftigten aus der bAV eines Arbeitgebers verstößt weder gegen § 4 Abs. 2 TzBfG noch gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG.

Der Ausschluss ist laut dem Bundesarbeitsgericht als sachlich gerechtfertigt anzusehen.

Für Lösungen zu den o.g. Fragen, sowie bei konkreten Fällen können Sie gerne auf uns zukommen.

Ihr Team von Anton Wittmann und Kollegen.