

**Diskriminierungsschutz in der betrieblichen Altersversorgung
Blickpunkt Arbeitsrecht
Stuttgart, den 27. Juni 2016**

- A. Einführung**
- B. Das Lohnleichheitsgebot des Art. 119 EWG-Vertrag – (danach: Art. 141 EG, nunmehr: Art. 157 AEUV)**
EuGH 17.05.1990 - C-262/88 - Slg. 1990 S. I-01889 = NZA 1990, 775
EuGH 14.12.1993 - C-110/91 - Slg. 1993 S. I-06591 = NZA 1994, 165
- C. Der Diskriminierungsschutz unter Geltung des AGG**
- I. Die Benachteiligung wegen der Religion oder Weltanschauung**
BAG 18.11.2008 – 3 AZR 277/07 – DB 2009, 294 = NZA-RR 2009, 153
- II. Die Benachteiligung wegen der sexuellen Identität**
BAG 15.09.2009 – 3 AZR 294/09 – NZA 2010, 216 = NJW 2010, 1474
- III. Die Benachteiligung wegen des Alters**
- 1. Altersversorgung**
BAG 12.02.2013 – 3 AZR 100/11 – NZA 2013, 733 = DB 2013, 1245 = BAGE 144, 231
BAG 12.11.2013 – 3 AZR 356/12 – BetrAV 2014, 285 = BB 2014, 1406 = NZA 2014, 848
BAG 18.03.2014 – 3 AZR 69/12 – ZIP 2014, 1041 = NZA 2014, 606 = BAGE 147, 279
- 2. Invaliditätsversorgung**
BAG 10.12.2014 - 3 AZR 796/11 - NZA 2015, 50 = DB 2014, 1626 = BAGE 147, 1
- 3. Hinterbliebenenversorgung**
- a) Spätehenklauseln
BAG 15.10.2013 – 3 AZR 294/11 – NZA 2014, 1203 = BAGE 146, 200
BAG 15.10.2013 – 3 AZR 707/11 – FamRZ 2014, 656
BAG 04.08.2015 - 3 AZR 137/13 - NZA 2015, 1447 = DB 2015, 677
- bb) Altersabstandsklauseln
- IV. Die Benachteiligung wegen des Geschlechts**
Haupternährerklauseln
BAG 30.09.2014 - 3 AZR 930/12 - NZA 2015, 231 = DB 2015, 320 = BAGE 149, 200

Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersvorsorge

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersvorsorge), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. ...

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) ...
- (2) ... Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ...
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

§ 7 Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

...

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,

**Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines
allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in
Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG)**

Artikel 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

...

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.