Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 28. Mai 2013 - 3 AZR 210/11 -
I. Arbeitsgericht Essen	Urteil vom 7. Mai 2010 - 5 Ca 496/10 -
II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 8. Oktober 2010 - 6 Sa 867/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Verfall von Versorgungsanwartschaften - Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts - Lohngleichheitsgebot

Gesetze:

BetrAVG idF des Gesetzes vom 10. Dezember 2007 *(BGBl. I S. 2838)* § 1b Abs. 1 Satz 1, § 30f Abs. 2; GG Art. 3 Abs. 3, Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1; EGV Art. 141; EG-Vertrag Art. 119; AEUV Art. 157, Art. 267 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 635/11 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 210/11
6 Sa 867/10
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2013

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2013 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Schultz für Recht erkannt:

> Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Oktober 2010 - 6 Sa 867/10 - wird mit der klarstellenden Maßgabe zurückgewiesen, dass die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 7. Mai 2010 - 5 Ca 496/10 - zurückgewiesen wird.
>
> Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusteht. 1

Der im Juli 1981 geborene Kläger stand vom 1. August 2002 bis zum 30. November 2009 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Zumindest in den letzten fünf Jahren bestand eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. 2

Mit Schreiben vom 7. Dezember 2009 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er keine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben habe, da er bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt habe. 3

Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner Klage gewandt und geltend gemacht, ihm stehe eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen zu. Er hat die Auffassung vertreten, zwar erfülle er die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1b Abs. 1, § 30f Abs. 2 BetrAVG nicht, weil er vor der Vollendung des 30. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden sei. Das gesetzlich festgelegte Mindestalter von 30 Jahren verstoße gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Die Rege- 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

lung könne daher nicht angewandt werden, soweit sie die Unverfallbarkeit von dem Mindestalter von 30 Jahren bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig mache.

Der Kläger hat beantragt 5

> festzustellen, dass er eine unverfallbare Anwartschaft auf Zahlung einer betrieblichen Altersversorgung anlässlich seiner Beschäftigung bei der Beklagten in der Zeit vom 1. August 2002 bis zum 30. November 2009 erworben hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers als unzulässig verworfen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Sie ist zulässig, aber nicht begründet. Zwar hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht die Berufung des Klägers gegen das arbeitsgerichtliche Urteil als unzulässig verworfen. Dies führt jedoch nicht zur Aufhebung des Berufungsurteils, da die Entscheidung aus anderen Gründen im Ergebnis zutreffend ist. Die Klage ist unbegründet. Die Revision war daher mit der klarstellenden Maßgabe zurückzuweisen, dass die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil zurückgewiesen wird. 8

A. Die Revision ist zulässig. Sie ist ordnungsgemäß iSv. § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO begründet. Zwar setzt sich die Revisionsbegründung nicht ausdrücklich mit der angefochtenen Entscheidung, mit der die Berufung des Klägers als unzulässig verworfen wurde, auseinander. Gleichwohl genügt sie den gesetzlichen Anforderungen, da sie auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Bezug nimmt, die eine auch für die Revision ausreichende Begründung enthält. 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Die Revisionsbegründung muss nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt. Sie muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts in einer Weise verdeutlichen, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennen lässt. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Dadurch soll ua. sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil auf das Rechtsmittel hin überprüft und die Rechtslage genau durchdenkt. Die Revisionsbegründung soll durch ihre Kritik an dem angefochtenen Urteil außerdem zur richtigen Rechtsfindung des Revisionsgerichts beitragen *(st. Rspr., vgl. BAG 13. Oktober 2009 - 9 AZR 876/08 - Rn. 12; 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 16, BAGE 130, 119; 27. Oktober 2005 - 6 AZR 408/05 - Rn. 9)*. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung *(BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 912/07 - Rn. 11)*. 10

II. Danach ist die Revision zulässig. Zwar befasst sich die Revisionsbegründung selbst nicht mit der tragenden Begründung des angefochtenen Urteils, die Berufung sei mangels ausreichender Begründung unzulässig. Gleichwohl ist die Revision zulässig, weil in der Revisionsbegründung auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Bezug genommen wird und diese eine auch für die Revision ausreichende Auseinandersetzung mit dem Berufungsurteil enthält. 11

1. Wird einer Nichtzulassungsbeschwerde stattgegeben, so wird das Beschwerdeverfahren als Revisionsverfahren fortgesetzt. Die form- und fristgerechte Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde gilt kraft Gesetzes als Einlegung der Revision. Mit der Zustellung der stattgebenden Entscheidung beginnt in diesem Fall die Revisionsbegründungsfrist, § 72a Abs. 6 ArbGG. 12

Für den Fall eines vorausgehenden Nichtzulassungsbeschwerdeverfahrens modifiziert § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 2 ZPO die allgemeinen Vorschriften über die Begründung der Revision *(§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm.* 13

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§ 551 ZPO) in der Weise, dass auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Bezug genommen werden kann. Eine gesonderte Revisionsbegründung ist damit auch nach einem vorangegangen Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren stets erforderlich; mindestens muss sie in Form einer Bezugnahme auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde erfolgen *(BAG 8. Mai 2008 - 1 ABR 56/06 - Rn. 6, BAGE 126, 339; BGH 20. Dezember 2007 - III ZR 27/06 - Rn. 4 ff.; BFH 20. Juni 2008 - VII R 46/07 - Rn. 2)*. Soll eine solche Bezugnahme zur Zulässigkeit der Revision führen, muss zum einen die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde den inhaltlichen Anforderungen an eine Revisionsbegründung entsprechen, zum anderen muss diese Bezugnahme innerhalb der Zweimonatsfrist des § 72a Abs. 6 Satz 3 iVm. § 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG bei Gericht eingehen *(BAG 8. Mai 2008 - 1 ABR 56/06 - aaO)*.

2. Die innerhalb dieser Frist eingegangene Revisionsbegründung enthält eine ausdrückliche Bezugnahme auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde und macht diese zum Gegenstand der Revisionsbegründung. In der Nichtzulassungsbeschwerdebegründung hatte der Kläger sich ausführlich mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts zur Unzulässigkeit der Berufung auseinandergesetzt und die von ihm angenommene Rechtsfehlerhaftigkeit aufgezeigt. Dies genügt zur Begründung der Revision. 14

B. Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil zwar zu Unrecht als unzulässig verworfen. Die angefochtene Entscheidung erweist sich aber aus anderen Gründen als im Ergebnis zutreffend. 15

I. Das angefochtene Urteil beruht auf der Verletzung einer Rechtsnorm *(§ 561 ZPO)*. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zulässig. Die Berufungsbegründung genügt den gesetzlichen Anforderungen. Der Kläger hat sich mit dem Urteil des Arbeitsgerichts ausreichend iSv. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO auseinandergesetzt. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Dies erfordert eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und aus welchen Gründen er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den Streitfall zugeschnitten sein. Eine schlüssige Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Jedoch muss sich die Berufungsbegründung mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen *(BAG 19. Februar 2013 - 9 AZR 543/11 - Rn. 14; 15. März 2011 - 9 AZR 813/09 - Rn. 11 mwN)*. 17

Hat das erstinstanzliche Gericht seine Entscheidung auf mehrere, voneinander unabhängige, das Urteil selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Berufungsbegründung das Urteil in allen diesen Punkten angreifen. Denn die Berufungsbegründung muss geeignet sein, das angefochtene Urteil insgesamt in Frage zu stellen. Es ist deshalb für jede der mehreren, rechtlich selbständig tragenden Erwägungen darzulegen, warum sie nach Auffassung des Berufungsführers die Entscheidung nicht rechtfertigt. Andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig *(vgl. BAG 19. Oktober 2010 - 6 AZR 118/10 - Rn. 8; 8. Mai 2008 - 6 AZR 517/07 - Rn. 28)*. 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Danach lag eine ausreichende Begründung der Berufung vor. Die Berufungsbegründung setzt sich mit den die Klageabweisung tragenden Begründungen des Arbeitsgerichts hinreichend auseinander. 19

a) Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, der Kläger habe die in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG bestimmten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt, weil er bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten das 30. Lebensjahr nicht vollendet hatte und die Mindestaltersgrenze von 30 Jahren nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße. Das AGG sei nach § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG nicht anzuwenden und ein Verstoß von § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG gegen die Richtlinie 2000/78/EG, insbesondere gegen Art. 6 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG, liege nicht vor. Die Regelung des Betriebsrentengesetzes über die Mindestaltersgrenze sei iSv. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt und im Übrigen nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG generell zulässig. 20

b) Selbst wenn mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen sein sollte, dass die Berufung sich mit der Begründung des Arbeitsgerichts zur fehlenden Anwendbarkeit des AGG auf die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes nicht hinreichend auseinandersetzt, wäre die Berufung nicht schon deshalb unzulässig, denn diese Begründung des Arbeitsgerichts trägt sein Urteil nicht selbständig. Die Berufung des Klägers hätte auch dann Erfolg, wenn er mit seiner Begründung durchdringen würde, § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG sei nicht mit Unionsrecht, insbesondere mit Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar. Insoweit hat der Kläger auf S. 3 der Berufungsbegründung gegen die Begründung des Arbeitsgerichts vorgebracht, die durch § 1b iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters sei nicht nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt. Die gesetzliche Regelung überschreite den dem nationalen Gesetzgeber eingeräumten Ermessens- und Gestaltungsspielraum. Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG lasse eine Altersgrenze von 30 Jahren für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft ebenfalls nicht zu. Der geringeren Schutzbedürftigkeit von Arbeit- 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nehmern in jüngerem Lebensalter sei bereits durch die Mindestzusagedauer von fünf Jahren ausreichend Rechnung getragen. Diese - zwar sehr knapp gefasste - Begründung ist geeignet, das erstinstanzliche Urteil insgesamt in Frage zu stellen und genügt deshalb (noch) den gesetzlichen Anforderungen.

II. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgericht führt jedoch nicht zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, da sich das Berufungsurteil aus anderen Gründen im Ergebnis als richtig darstellt *(§ 561 ZPO)*. Die Klage ist unbegründet. Dies kann der Senat auf der Grundlage des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalts gemäß § 563 Abs. 3 ZPO entscheiden. Der Kläger erfüllt die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG nicht, da er bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten am 30. November 2009 das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Unverfallbarkeit verstoßen weder gegen Unions- noch gegen Verfassungsrecht. 22

1. Die Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG sind nicht erfüllt. 23

a) Nach § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bleibt einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat. Abweichend hiervon bestimmt § 30f Abs. 2 BetrAVG für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die vor dem 1. Januar 2009 und nach dem 31. Dezember 2000 zugesagt worden sind, dass § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt fünf Jahre bestanden hat; in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2009 fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet ist. 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Danach hat der Kläger keine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben. Die Versorgungszusage wurde ihm vor dem 1. Januar 2009 und nach dem 1. Januar 2001 erteilt. Damit richtet sich die Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft nach § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG. Die Voraussetzungen dieser Vorschriften erfüllt der Kläger nicht. Die Versorgungszusage hat zwar bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 30. November 2009 insgesamt länger als fünf Jahre bestanden. Der im Juli 1981 geborene Kläger hatte beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. November 2009 jedoch erst das 28. Lebensjahr, nicht aber das 30. Lebensjahr vollendet. Die Versorgungszusage hat auch nicht ab dem 1. Januar 2009 fünf Jahre bestanden. 25

2. Die in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG für die Unverfallbarkeit bestimmte Altersgrenze von 30 Jahren verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. 26

a) Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen sind nicht am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz *(AGG)*, sondern unmittelbar an den verfassungs- und unionsrechtlichen Vorgaben zu messen. Es geht nicht um die Vereinbarkeit einer Versorgungszusage, sondern der gesetzlichen Unverfallbarkeitsbestimmungen des Betriebsrentengesetzes mit höherrangigem Recht. Das AGG ist kein gegenüber dem Betriebsrentengesetz höherrangiges Recht. Deshalb kommt nur eine Überprüfung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen anhand des Verfassungs- und Unionsrechts in Betracht. Da das AGG nicht anzuwenden ist, kommt es auf die Vereinbarkeit von § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG mit Unionsrecht nicht an. 27

b) Das in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG für den Erwerb unverfallbarer Versorgungsanwartschaften festgelegte Mindestalter von 30 Jahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist mit Unionsrecht vereinbar. Die Altersgrenze verstößt weder gegen das durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf *(ABl. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16; im Folgenden: Richtlinie 2000/78/EG)* konkreti- 28

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sierte primärrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts.

aa) Die Regelung in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG fällt in den Geltungsbereich des Unionsrechts. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union konkretisiert die Richtlinie 2000/78/EG den primärrechtlichen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters *(EuGH 19. Januar 2010 - C-555/07 - [Kücükdeveci] Rn. 20, Slg. 2010, I-365)*. Die betriebliche Altersversorgung ist ein Bestandteil des Arbeitsentgelts nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78/EG. Unter „Arbeitsentgelt“ im Sinne dieser Regelung sind nach Art. 119 EG-Vertrag, Art. 141 EGV und Art. 157 Abs. 2 AEUV ua. Gehälter und alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen gewährt. Dazu können auch Leistungen zählen, die erst nach dem Ende der aktiven Dienstzeit gewährt werden *(EuGH 23. Oktober 2003 - C-4/02 - und - C-5/02 - [Schönheit und Becker] Rn. 56 ff., Slg. 2003, I-12575; BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 684/10 - Rn. 15 für die Hinterbliebenenversorgung)*. 29

bb) § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG bewirkt eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters iSv. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG. Die gesetzlichen Bestimmungen können dazu führen, dass Arbeitnehmer, deren nach dem 1. Januar 2001 und vor dem 1. Januar 2009 erteilte Versorgungszusage bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens fünf Jahre bestanden hat und die vor Vollendung des 30. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, ungünstiger behandelt werden als Arbeitnehmer, die nach der Vollendung des 30. Lebensjahres mit derselben Zusagedauer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Diese Ungleichbehandlung ist nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt. 30

(1) Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG betrifft die „gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters“. Nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG können die Mitgliedstaaten ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters 31

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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. Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung enthält Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG eine Spezialregelung. Danach können die Mitgliedstaaten ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG 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 keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt. Danach sind die Mitgliedstaaten, soweit es um die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit geht, bei der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG in nationales Recht nicht verpflichtet, die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG einzuhalten. Die Festsetzung von Altersgrenzen in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist somit unionsrechtlich in der Regel zulässig. Damit werden Hindernisse, die der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung entgegenstehen können, beseitigt *(BAG 12. Februar 2013 - 3 AZR 100/11 - Rn. 28; 11. August 2009 - 3 AZR 23/08 - Rn. 40, BAGE 131, 298; vgl. auch Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 7. Februar 2013 in der Sache - C-476/11 - [Kristensen/Experian] Rn. 49)*.

Daher ist es grundsätzlich zulässig, die Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an das Erreichen eines bestimmten Mindestalters zu knüpfen *(vgl. etwa Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 5. Aufl. § 1b Rn. 71b; Cisch/Böhm BB 2007, 602, 608; Rolfs NZA 2008, 553, 555)*. Darin liegt eine Altersgrenze für die Mitgliedschaft in den Systemen der betrieblichen Altersversorgung. 32

(2) Die in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG festgelegte Altersgrenze von 30 Jahren als Voraussetzung für das Entstehen einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung führt nicht zu einer 33

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Diskriminierung wegen des Geschlechts. Eine allenfalls denkbare mittelbare Diskriminierung liegt nicht vor.

(a) Nach Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen *(ABl. L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23; im Folgenden: Richtlinie 2006/54/EG)* ist eine „mittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts 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. Diese Definition der mittelbaren Diskriminierung gilt im Unionsrecht seit jeher und lag damit auch der Anwendung von Art. 119 EG-Vertrag und Art. 141 EGV sowie der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen zugrunde *(vgl. EuGH 15. Dezember 1994 - C-399/92 ua. - [Helmig ua.] Rn. 20, Slg. 1994, I-5727; 9. Februar 1999 - C-167/97 - [Seymour-Smith und Perez] Rn. 69, Slg. 1999, I-623 zu Art. 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117/EWG)*. Diese Definition findet sich - wenn auch mit einer geringfügig abweichenden Formulierung - auch in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts *(ABl. L 14 vom 20. Januar 1998 S. 6; im Folgenden: Richtlinie 97/80/EG)*. Danach liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt. Nach Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 97/80/EG findet diese Richtlinie und damit auch die Definition der mittelbaren Diskriminierung auf die Situationen Anwendung, die ua. von Art. 119 EG-Vertrag und den Richtlinien 34

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

75/117/EWG und 76/207/EWG erfasst werden. Von dieser Definition ist auch für den Begriff der Diskriminierung wegen des Geschlechts in Art. 6 Abs. 2 der im Jahr 2000 geschaffenen Richtlinie 2000/78/EG auszugehen. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung liegt daher nicht vor, wenn die benachteiligenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(b) Danach führt die Festlegung des Mindestalters von 30 Jahren bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG tatbestandlich nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. Es kann dahinstehen, ob von dem Verfall von Versorgungsanwartschaften nach § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG mehr Frauen betroffen sind als Männer. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, läge darin keine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Die Regelung ist durch das rechtmäßige Ziel der Förderung der betrieblichen Altersversorgung und damit durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt und das Mittel der Mindestaltersgrenze von 30 Jahren ist zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. 35

(aa) Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG einschließlich des Mindestalters von 30 Jahren dienen der Förderung der betrieblichen Altersversorgung und damit einem legitimen sozialpolitischen Ziel. Durch die Festlegung einer Mindestzusagedauer und eines Mindestalters des Arbeitnehmers bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll verhindert werden, dass Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nur zu einem geringen Rentenanspruch führen, vom Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum hinweg verwaltet werden müssen. Ein solcher Verwaltungsaufwand könnte Arbeitgeber veranlassen, von der Erteilung von Versorgungszusagen insgesamt abzusehen. Die gesetzlichen 36

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Unverfallbarkeitsvoraussetzungen tragen daher dazu bei, Hindernisse bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu beseitigen.

Die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich. Der Gesetzgeber musste sich nicht auf die Festlegung einer Mindestzusagedauer oder einer Mindestbetriebszugehörigkeit beschränken. Dadurch wird zwar die Entstehung unverfallbarer Klein- und Kleinstanwartschaften vermieden. Um zu verhindern, dass relativ geringe Versorgungsanwartschaften nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalls über Jahrzehnte hinweg vom Arbeitgeber verwaltet werden müssen, ist eine zusätzliche Mindestaltersgrenze bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein geeignetes und angemessenes Mittel. Je jünger der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist, desto länger muss der Arbeitgeber die Anwartschaften fortführen. Durch den Verfall von Versorgungsanwartschaften bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Vollendung des 30. Lebensjahres werden die Belange der betroffenen Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt. Sie haben die Möglichkeit, den durch den Verfall eintretenden Verlust von Versorgungsanwartschaften im weiteren in der Regel noch Jahrzehnte dauernden Erwerbsleben und durch Eigenvorsorge auszugleichen. 37

Die Festlegung des Mindestalters auf 30 Jahre in der Übergangsregelung des § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG in der ab 1. Januar 2009 geltenden Fassung ist - auch unter Berücksichtigung unionsrechtlicher Vorgaben - von dem Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers gedeckt. Er war nicht gehalten, ein jüngeres Lebensalter als Mindestaltersgrenze zu bestimmen. Die Mitgliedstaaten haben bei der Wahl der Mittel, die sie zur Verwirklichung ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele ergreifen, einen weiten Entscheidungsspielraum *(EuGH 14. Dezember 1995 - C-317/93 - [Nolte] Rn. 33, Slg. 1995, I-4625; 9. Februar 1999 - C-167/97 - [Seymour-Smith und Perez] Rn. 74, Slg. 1999, I-623)*. Im Hinblick auf diese Gestaltungsfreiheit stellt die Festlegung eines Mindestalters von 30 Jahren ein geeignetes und angemessenes Mittel dar, die betriebliche Altersversorgung zu fördern und die Arbeitgeber nicht durch eine uneingeschränkte Unverfallbarkeit von der Gewährung derarti- 38

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ger Leistungen abzuhalten. Der Gesetzgeber hat die Unverfallbarkeit von persönlichen und sachlichen, geschlechtsneutralen Merkmalen abhängig gemacht, die das Interesse der Arbeitgeber an langer Betriebstreue, wirtschaftlicher Gestaltungsfreiheit und begrenzter finanzieller sowie bürokratischer Belastung berücksichtigen. Diese Intention rechtfertigt jedenfalls zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers auch eine - hier unterstellte - stärkere Betroffenheit von Frauen von dem Verfall von Versorgungsanwartschaften aufgrund der in § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG getroffenen Regelung *(vgl. zur Altersgrenze von 35 Jahren in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF: BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 20, BAGE 116, 152)*.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber den Sozialschutz 39
der Arbeitnehmer bereits durch das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens *(Altersvermögensgesetz - AVmG)* vom 26. Juni 2001 *(BGBl. I S. 1310)* verbessert hatte. Seit der Einführung der gesetzlichen Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mit dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 wurden die Voraussetzungen für die gesetzliche Unverfallbarkeit einschließlich des Mindestalters zugunsten der Arbeitnehmer an die sich wandelnden gesellschaftlichen Auffassungen angepasst. Das für die Unverfallbarkeit maßgebliche Mindestalter wurde von 35 Jahren auf 30 Jahre abgesenkt *(§ 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in der ab dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung)*. Damit wurde der mit der Einführung der gesetzlichen Unverfallbarkeit im Jahr 1974 gefundene Kompromiss zwischen der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers und dem Sozialschutz der Arbeitnehmer zugunsten der Arbeitnehmer verändert. Mit dem Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 10. Dezember 2007 *(BGBl. I S. 2838)* wurde in § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG das Mindestalter für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung schließlich auf das 25. Lebensjahr abgesenkt und zugleich die Übergangsregelung in § 30f BetrAVG mit Wirkung ab dem 1. Januar 2009 entsprechend neu gefasst. Der Gesetzgeber ist damit dem immer stärker

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

werdenden Bedürfnis der Arbeitnehmer, bereits frühzeitig Vorsorge für die Versorgung im Alter zu treffen, schrittweise nachgekommen. Dies ist im Hinblick auf den weiten gesetzgeberischen Gestaltungsspielraum nicht zu beanstanden. Der Gesetzgeber des Jahres 2007 war nicht verpflichtet, das im Jahr 1974 bestimmte Mindestalter von 35 Jahren, das im Jahr 2001 auf 30 Jahre abgesenkt wurde, bereits zum 1. Januar 2009 auf 25 Jahre auch für die Versorgungszusagen abzusenken oder gar vollständig in Wegfall zu bringen, die vor dem 1. Januar 2009 aber nach dem 1. Januar 2001 erteilt wurden. Er konnte vielmehr aus Gründen des Vertrauensschutzes die Absenkung des Mindestalters für die Unverfallbarkeit auf 25 Jahre auf Versorgungszusagen beschränken, die ab dem Inkrafttreten der Gesetzesänderung am 1. Januar 2009 erteilt wurden oder zumindest noch fünf Jahre ab diesem Zeitpunkt fortbestanden.

(bb) Einer zusätzlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung der Altersgrenze bedarf es trotz des Ausnahmecharakters der Regelung in Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht *(vgl. Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 7. Februar 2013 in der Sache - C-476/11 - [Kristensen/Experian] Rn. 50)*. Selbst wenn eine solche vorzunehmen wäre, bestünden gegen die Festlegung eines Mindestalters von 30 Jahren als Voraussetzung für die Unverfallbarkeit keine Bedenken, zumal diese Altersgrenze auch nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt wäre. Die Festlegung der Altersgrenze dient dem sozialpolitischen Ziel der Förderung der betrieblichen Altersversorgung und ist zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Insoweit gilt nichts anderes als für den Ausschluss einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. 40

cc) Einer Vorabentscheidung durch den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Es stellen sich keine Fragen der Auslegung des Unionsrechts, die noch nicht geklärt wären. 41

(1) Die Auslegung des unionsrechtlichen Grundsatzes des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters einschließlich des Rückgriffs auf die Richtlinie 2000/78/EG zu dessen Konkretisierung ist durch die Entscheidung des Gerichtshofs in der Sache „Kücükdeveci“ *(EuGH 19. Januar 2010 - C-555/07 -* 42

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Slg. 2010, I-365) geklärt, so dass eine Vorlagepflicht entfällt *(vgl. EuGH 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T.] Slg. 1982, 3415)*. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist es den nationalen Gerichten vorbehalten zu prüfen, ob ein Grund iSd. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gegeben ist, der eine Ungleichbehandlung wegen des Alters rechtfertigt *(EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 47 ff., Slg. 2009, I-1569)*.

(2) Die Frage, ob die Festlegung der Altersgrenze von 30 Jahren für das Entstehen einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gegen Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG verstößt, weil die Festlegung dieses Mindestalters zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts führen könnte, löst ebenfalls keine Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV aus. Hinsichtlich der Geschlechtsdiskriminierung ist die Feststellung einer tatsächlichen erheblichen Benachteiligung ebenso Sache des nationalen Gerichts *(EuGH 9. Februar 1999 - C-167/97 - [Seymour-Smith und Perez] Slg. 1999, I-623; 20. Oktober 2011 - C-123/10 - [Brachner] Rn. 63, ABl. EU C 362 vom 10. Dezember 2011 S. 7)* wie die Feststellung, ob und inwieweit eine gesetzliche Regelung, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis Frauen jedoch stärker trifft als Männer, aus objektiven Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist *(EuGH 13. Mai 1986 - C-170/84 - [Bilka-Kaufhaus] Rn. 36, Slg. 1986, 1607; 13. Juli 1989 - C-171/88 - [Rinner-Kühn] Rn. 15, Slg. 1989, 2743)*. Der Senat hat daher selbst zu entscheiden, ob die gesetzliche Regelung einem legitimen Ziel der nationalen Sozialpolitik dient und die Mittel zur Erreichung des Ziels geeignet und erforderlich sind. 43

(3) Die vom Kläger aufgeworfene Frage der Vereinbarkeit von § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG mit Unionsrecht löst ebenfalls keine Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV aus. Diese Frage ist nicht entscheidungserheblich, da der Ausgang des Rechtsstreits nicht von der Anwendung des § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG abhängt. 44

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Die Vorschrift des § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG verstößt nicht gegen nationales Verfassungsrecht. 45

aa) § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG verletzt weder das verfassungsrechtliche Lohngleichheitsgebot aus Art. 3 Abs. 3 GG noch den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG stellt, um das übergeordnete Ziel einer möglichst weiten Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen, einen angemessenen Ausgleich zwischen der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers und dem Sozialschutz der Arbeitnehmer dar *(vgl. BAG 9. Oktober 2012 - 3 AZR 477/10 - Rn. 32)*. Für die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor der Vollendung des 30. Lebensjahres endet gegenüber Arbeitnehmern, die nach Vollendung des 30. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, in Bezug auf den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung besteht daher ein sachlicher Grund. 46

bb) Ebenso wenig verstößt § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 2 BetrAVG gegen Art. 6 Abs. 1 GG. Aus dem Verfassungsauftrag zum wirksamen Familienlastenausgleich lassen sich keine konkreten Folgerungen für das Betriebsrentengesetz ableiten. Im Übrigen verbesserten die Neuregelungen zum 1. Januar 2001 und zum 1. Januar 2009 die finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien *(vgl. BAG 9. Oktober 2012 - 3 AZR 477/10 - Rn. 33)*. 47

cc) Schließlich wird auch die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit und die Freiheit der Wahl des Arbeitsplatzes durch die Regelung nicht verletzt. Es ist nicht ersichtlich, dass das Mindestalter von 30 Jahren für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Arbeitnehmer faktisch an der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses hindert *(vgl. BAG 9. Oktober 2012 - 3 AZR 477/10 - Rn. 34)*. 48

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

C. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 49

Gräfl Schlewing Spinner

Schmalz Schultz

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS