

CLIENT ALERT

DEZEMBER 2007

BETRIEBSRENTEN UND AGG : NEUE ENTSCHEIDUNG DES BAG GIBT ANLASS ZUR ÜBERPRÜFUNG VON VERSORGUNGSREGELUNGEN

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Es soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern. Das AGG sanktioniert Verstöße gegen die in ihm enthaltenen Diskriminierungsverbote nicht nur mit der Anordnung der Unwirksamkeit diskriminierender Vereinbarungen bzw. Maßnahmen. Benachteiligte können zudem Anspruch auf Schadensersatz und Zahlung einer angemessenen Entschädigung haben.

Regelungen in betrieblichen Versorgungssystemen knüpfen typischerweise an Merkmale an, die auch Gegenstand von Diskriminierungsverboten des AGG sind. Dazu zählt insbesondere das Alter. Aufgrund einer unklaren Formulierung des § 2 Abs. 2 S. 2 AGG, der bestimmt, dass für die betriebliche Altersversorgung das Betriebsrentengesetz „gilt“, waren die Auswirkungen des AGG auf die betriebliche Altersversorgung bislang unklar und umstritten. Darüber hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jetzt entschieden.

DIE ENTSCHEIDUNG:

Der Ruhegeldsenat des BAG hat am 11. Dezember 2007 (Az.: 3 AZR 249/06) klargestellt, dass das AGG auch auf Fragen der betrieblichen Altersversorgung Anwendung findet. § 2 Abs. 2 S. 2 AGG ist nach Ansicht der Erfurter Richter lediglich eine Kollisionsregel für das Verhältnis zwischen AGG und Betriebsrentengesetz. Soweit sich aus dem Betriebsrentengesetz Anknüpfungen an die vom AGG erfassten Diskriminierungsmerkmale ergeben, z. B. das Alter, soll es nach der Entscheidung des Gerichts dabei bleiben. Soweit dies, wie in dem vom BAG entschiedenen Fall der Geschlechterdiskriminierung, nicht der Fall ist, d. h. soweit das Betriebsrentengesetz keine entsprechenden

Regelungen enthält, kommen aber die Regelungen des AGG zur Anwendung.

AUSWIRKUNGEN FÜR DIE PRAXIS:

Infolge der nunmehr festgestellten Anwendbarkeit des AGG im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist eine Überprüfung von Versorgungszusagen auf unmittelbare oder mittelbare Verstöße gegen Diskriminierungsverbote zur Vermeidung unliebsamer Überraschungen dringend geboten. Versorgungszusagen enthalten häufig Regelungen, die über die Regelungen des Betriebsrentengesetzes hinaus nach dem Alter der begünstigten Person differenzieren. Eine Verletzung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters liegt daher nahe, ebenso kommen Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder des Geschlechts in Betracht.

So können z. B. Regelungen, die Versorgungsansprüche der Begünstigten oder die Höhe der Leistung von einem Mindest- bzw. Höchstalter, Wartezeiten oder weiteren Alterskriterien abhängig machen, im Einzelfall als Benachteiligungen im Sinne des AGG zu qualifizieren sein, die nach dem AGG keine Rechtfertigungsbasis besitzen. Ähnlich verhält es sich mit sogenannten Spätehen- und Altersdifferenzklauseln.

Auch Leistungszusagen, die eine dienstzeitabhängige Maximalversorgung mit einer beschränkten Anrechenbarkeit von Dienstzeiten enthalten, oder deren versicherungsmathematische Faktoren zu altersabhängigen Verzinsungsunterschieden führen, unterliegen gesteigertem Rechtfertigungsbedarf.

Zwar schafft das AGG in § 10 Satz 3 Nr. 4 eine gesetzliche Vermutung dafür, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters in betrieblichen Versorgungssystemen zulässig

BETRIEBSRENTEN UND AGG : NEUE ENTSCHEIDUNG DES BAG GIBT ANLASS ZUR ÜBERPRÜFUNG VON VERSORGUNGSREGELUNGEN

sein können. Im Streitfall werden Regelungen, die solche Ungleichbehandlungen manifestieren, aber gleichwohl konkret darauf überprüft, ob sie tatsächlich ein legitimes Regelungsziel mit den erforderlichen Mitteln in angemessener Art und Weise verfolgen.

Eine unzulässige Diskriminierung wegen einer Behinderung kommt vor allem bei Invaliditätsrentenzusagen in Betracht. Invaliditätsrentenzusagen schließen meist behinderte Menschen aufgrund des durch die Behinderung gesteigerten Invaliditätsrisikos von der Anspruchsberechtigung aus. Auch dies wird in Zukunft am Maßstab des AGG zu messen sein. Die angesprochene Rechtfertigungsregelung erlaubt in Versicherungsverhältnissen in bestimmten Konstellationen Ungleichbehandlungen wegen einer Behinderung.

Diskriminierungen wegen des Geschlechts kommen beispielsweise in Betracht, wenn Witwer- bzw. Witwenrentenzusagen nicht auch für gleichgeschlechtliche Partner gelten.

Diese beispielhafte Aufzählung soll einen Eindruck von den unseres Erachtens weitreichenden Folgen der BAG-Entscheidung für die Praxis vermitteln. Die bislang im Allgemeinen ausgebliebene Klageflut auf Grundlage des AGG könnte nun im Besonderen auf dem Gebiet der Betriebsrenten einsetzen. Arbeitgeber sollten sich deshalb entsprechend vorbereiten, ihre Versorgungszusagen auf AGG-Konformität überprüfen und bei Bedarf Anpassungen der Zusagen in Betracht ziehen.

Ansprechpartner

Dr. Guido Zeppenfeld
Rechtsanwalt Partner
gzeppenfeld@mayerbrown.com

Dr. Nicolas Rössler
Rechtsanwalt
nroessler@mayerbrown.com

Mayer Brown LLP
Bockenheimer Landstraße 98-100
60323 Frankfurt
Tel: +49 (0)69 7941 2241
Fax: +49 (0)69 7941 100
www.mayerbrown.com

Über Mayer Brown

Mayer Brown LLP ist eine internationale Sozietät, die mit mehr als 1500 Anwälten in Wirtschaftsmetropolen Nordamerikas, Europas und Asiens vertreten ist. Der Erfolg vieler Transaktionen hängt von einer koordinierten ganzheitlichen Beratung in verschiedenen Rechtsgebieten ab. Wir sind eine der wenigen Kanzleien, die weltweit und branchenübergreifend über die erforderliche Erfahrung und Fachkompetenz verfügen.

Standorte: Berlin, Brüssel, Charlotte, Chicago, Frankfurt, Hongkong, Houston, Köln, London, Los Angeles, New York, Palo Alto, Paris, Washington D.C.

Allianzen: Mexiko (Jáuregui, Navarrete y Nader), Spanien (Ramón & Cajal), Italien und Ost-Europa (Tonucci & Partners)
Weitere Informationen zu Mayer Brown finden Sie auf unserer Website.

www.mayerbrown.com

Diese Mayer Brown Publikation weist Mandanten und Leser auf neue Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung hin, die für die betriebliche Praxis relevant sein können. Die Publikation beinhaltet jedoch keine umfassende Darstellung der Rechtslage und stellt keine Rechtsberatung dar. Der Leser sollte individuellen Rechtsrat einholen, bevor er in einem der behandelten Gebiete tätig wird.

© 2007 Mayer Brown LLP. Mayer Brown LLP ist eine Partnerschaft mit beschränkter Haftung nach dem Recht des Staates Illinois (USA).