

Diskriminierung in der Betrieblichen Altersversorgung

Aktuelles Urteil für Teilzeitbeschäftigte

Das Allgemeine Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz (AGG) ist fast in Vergessenheit geraten. Auch wenn sich der anfängliche Sturm der Entrüstung etwas beruhigt hat, gibt es immer wieder grundsätzliche Urteile zu diesem Thema. In einem aktuellen Fall geht um die Ungleichbehandlung eines (Alters-) Teilzeitbeschäftigten in der Betrieblichen Altersversorgung. Nachfolgender Beitrag ruft das AGG in Erinnerung und stellt sowohl ältere als auch aktuelle Auswirkungen von Gerichtsentscheidungen dar.

Allgemeines zum AGG

Seit dem 01.08.2006 gilt das AGG für alle Bürger in der Bundesrepublik Deutschland. Insbesondere Unternehmen und deren Personalabteilungen, die sich tagtäglich mit Mitarbeitern und Bewerbern beschäftigen, können viel falsch machen und riskieren so erhebliche finanzielle Belastungen für das Unternehmen.

Zur Erinnerung: Regelungsgebiete des AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen. Das Gesetz schützt dabei alle Beschäftigten. Dazu zählen:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen (zu denen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gehören) sowie Bewerberinnen und Bewerber.

Wichtig:

Leiharbeitnehmer sind auch in den Einsatzbetrieb vor Benachteiligungen geschützt.

Eine (unmittelbare oder mittelbare) Benachteiligung im Sinne des AGG kann geschehen

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung und Einstellung),
- beim beruflichen Aufstieg (insbesondere Beförderung),
- bei den Arbeitsbedingungen (insbesondere auch beim Arbeitsentgelt),
- durch Weisungen oder sonstige Anordnungen des Arbeitge-

bers (z. B. Umsetzungen oder Versetzungen),

- in vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten (Folge: Unwirksamkeit der Vereinbarung),
- in Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen (Betriebs- oder Personalrat, Schwerbehindertenvertretung),
- in Tarifverträgen und vergleichbaren kollektiven Regelungen und
- bei der Berufsbildung und Umschulung

Bisherige Problembereiche der betrieblichen Altersversorgung

1. Fall

Bereits am 09.10.2001 (Urteil C-379/99) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) klargestellt, dass Pensionskassen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung Männer und Frauen gleich behandeln müssen. Die Kassen sind unmittelbar an den Grundsatz der Entgeltgleichheit nach Artikel 141 des EG-Vertrags gebunden. Die Pensionskasse hatte dem Mann die Witwerrente zunächst versagt, da die verstorbene Frau nicht überwiegend zum Familienunterhalt beitrug.

2. Fall

Ein Arbeitnehmer ist 2001 eine gleichgeschlechtliche eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen. Der Arbeitnehmer verstarb im Jahr 2005. Daraufhin beantragte der Lebenspartner eine Hinterbliebenenrente aus der betrieblichen Altersversorgung (hier einem berufsständischen Versorgungswerk). Der Versorgungsträger lehnte ab, da der gesetzliche und satzungsmäßige Hinterbliebenenbegriff nur Ehepartner und keine Lebenspartner als Leistungsberechtigte anerkennt. Das Bayrische Verwaltungsgericht legte ratlos diesen Fall dem EuGH zur Entscheidung vor.

Nun musste der EuGH darüber entscheiden, ob eine berufsständische Versorgungsleistung als Arbeitsentgelt zu behandeln ist. Sollte dem so sein, dann muss das europaweit geltende AGG angewandt werden.

Der Generalstaatsanwalt hatte im September 2007 beantragt, dass das AGG angewandt werden muss und hier eine unzulässige Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung des Arbeitnehmers vorliegt. Meist folgt der EuGH solchen Anträgen der Staatsanwaltschaft (Rechtssache C-276/06/Tadao Maruko). So auch in diesem Fall. Der EuGH hat eine unzulässige Diskrimi-

nierung gesehen und entsprechend entschieden. Dem Lebenspartner des verstorbenen Arbeitnehmers steht eine Hinterbliebenenversorgung aus dem berufsständischen Versorgungswerk zu.



Die allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsätze sind ebenfalls bei der betrieblichen Altersversorgung zu beachten.

Folgen für Arbeitgeber

Die Vererbbarkeit und der nun nicht mehr geltende enge Hinterbliebenenbegriff kann eine Entscheidung pro oder contra betriebliche Altersversorgung auf Seiten des Arbeitnehmers durchaus beeinflussen. Natürlich beeinflusst dies auch die Höhe der Leistungen des Anbieters, wenn weitere Hinterbliebenen einkalkuliert werden müssen.

Im Rahmen der umfassenden Aufklärungs- und Informationspflichten muss der Arbeitgeber auch auf diese anstehende Entscheidung hinweisen sowie untenstehende Vorschriften prüfen.

Aktuelles Problemfeld Teilzeitbeschäftigung

Vor dem Hintergrund zunehmender Patchworkbiografien, verlängerter Lebensarbeitszeit und vermehrter (Alters-)Teilzeitbeschäftigung hat das LAG Düsseldorf in seiner Entscheidung vom 03.06.2009, die erst am 30.11.2010 veröffentlicht wurde, ein wegweisendes Urteil (Aktenzeichen 16 Sa 1093/10) gefällt.

Es ging darin um einen Arbeitnehmer, der nach Beendigung der Altersteilzeit in Rente gegangen war. Leider orientierte sich die Höhe seiner Betriebsrente am Durchschnittsgehalt der letzten 5 Jahre vor Rentenbeginn. Der Arbeitgeber wandte diese Regelung an und berechnete die Betriebsrente somit auf Basis eines Gehaltes von 70 Prozent des durch Teilzeit verminderten Vollzeitgehaltes. Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer und zog vor Gericht.

Das LAG Düsseldorf gab dem Arbeitnehmer Recht. Es verlangte vom Arbeitgeber, die Betriebsrente auf Basis des Vollzeitgehaltes zu berechnen und den sich ergebenden Anspruch mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad über die gesamte Beschäftigungsdauer zu multiplizieren.

Folgende Leitsätze lagen dabei zugrunde:

1. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, mit denen an dem Stichtag, der für die Anwendung einer Versorgungsordnung maßgebend ist, eine Beschäftigungsdauer vereinbart ist, welche die Unverfallbarkeitsgrenze des § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG i.V.m. § 30f BetrAVG erreicht, dürfen nicht anders behandelt werden als an diesem Stichtag unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer.
2. Einzelfallbezogene Auslegung einer Vertragsgestaltung vor dem Hintergrund der Vertrauensschutzregelung des § 237 Abs. 5 Satz 1 Nr. 4 SGB VI.

Auswirkungen für den Personalbereich

Altersteilzeitregelungen gibt es in vielen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Trotz auslaufender gesetzlicher Förderung ist ein früherer und sozialverträglicher Ausstieg aus dem Berufsleben immer noch sehr beliebt. Auch die Bundesregierung hat dies gerade erst durch die Absicht flankiert, dass die Hinzuverdienstgrenzen für Frührentner angehoben werden sollen.

Achten Sie darauf, dass in Altersteilzeitregelungen keine Benachteiligungen eingearbeitet werden. Selbst bei „normalen“ Teilzeitbeschäftigten gibt es oft Diskriminierungstatbestände in der betrieblichen Altersversorgung (z. B. Ausschluss von Arbeitgeberzuschüssen oder andere Anrechnung von Betriebszugehörigkeiten), die nicht gesetzeskonform sind.

Folgende weiteren Regelungsbereiche der betrieblichen Altersversorgung können künftig vom AGG bzw. dem Antidiskriminierungsgrundsatz berührt sein:

- Altersgrenzen
- Wartezeiten/Mindest- oder Höchstaufnahmealter
- Unverfallbarkeit
- Leistungsbemessung

Hinweis:

Oft ergeben sich erst im Gesamtkontext verschiedener Regelungen verbotene Diskriminierungstatbestände. Durchforsten Sie Ihre Verträge und Vereinbarungen und lassen diese gegebenenfalls unabhängig prüfen, um Haftungsfallen auszuschließen.

ANDREAS NAREUISCH
beratender Betriebswirt und
Finanzfachwirt sowie
Bundessachverständiger
www.nareuisch.de

