

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Am 18.8.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz will der deutsche Gesetzgeber vier Richtlinien der Europäischen Union zur Antidiskriminierung in nationales Recht umsetzen. Das Gesetz bezweckt das Verbot von Diskriminierung wegen folgender Kriterien: Alter, Rasse, ethnische Herkunft, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung. Das AGG betrifft arbeitsrechtliche und zivilrechtliche Beziehungen und behandelt insbesondere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen. Damit ist auch die betriebliche Altersversorgung in allen Durchführungswegen betroffen.

Zwar enthält das Gesetz in § 2 Abs. 2 den Hinweis, dass für die betriebliche Altersversorgung das BetrAVG gilt (was niemanden erstaunen dürfte). Daraus darf jedoch - entgegen vorschneller Hoffnungen - nicht der Schluss gezogen werden, das AGG fände keine Anwendung. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es im Sinne einer europarechtskonformen Anwendung zu einer ergänzenden Auslegung kommen muss und die Diskriminierungsverbote im Sinne der EU-Richtlinien anzuwenden und auszulegen sind. Folglich ist zu befürchten, dass Versorgungszusagen, gleichgültig in welchem Durchführungsweg sie abgewickelt oder finanziert werden, auf den Prüfstand kommen und im Detail hinterfragt werden. In den Blickpunkt geraten könnten dabei insbesondere alle Kriterien, die mit dem Alter des Arbeitnehmers zusammenhängen, wie z.B. Höchstaufnahmealter, Spätehenklausel, Altersdifferenzklauseln, aber auch Wartezeiten, soweit sie über die Unverfallbarkeitsfristen hinausgehen. Völlig offen ist in diesem Zusammenhang die Frage des Vertrauensschutzes für den Arbeitgeber und der Schutz vor Rückwirkung.

Was die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung angeht, besteht u. E. eine rechtfertigende Gesetzeslage, die im Zuge der Einführung des AGG auch nicht geändert oder aufgegeben wurde.

Zurzeit gibt es (noch) keine Rechtsprechung zum AGG und zu seinen Folgen für die betriebliche Altersversorgung. Deshalb erscheint es voreilig, bestehende Versorgungsregelungen schon jetzt zu ändern, ohne rechtssicher sagen zu können, ob und inwieweit die Rechtsprechung (EuGH und BAG) bestehende Regelungen in Versorgungszusagen akzeptiert oder zumindest Vertrauensschutz vor Rückwirkung gewährt.

Bei Neuzusagen kann jedoch schon jetzt auf die zu erwartende Diskussion Rücksicht genommen werden und unnötigen Risiken aus dem Weg gegangen werden.