

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 635/11
10 Sa 1405/10
Landesarbeitsgericht
Köln

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

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 15. April 2011 - 10 Sa 1405/10 - wird zurückgewiesen.

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 April 1982 geborene Kläger trat am 1. September 1999 in ein Arbeitsverhältnis mit der Deutschen Telekom AG ein. Dieses Arbeitsverhältnis ging mit Wirkung zum 1. Dezember 2008 auf die beklagte Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH über. Der Kläger schied auf der Grundlage eines Aufhebungsvertrags mit Ablauf des 30. November 2009 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Am 1. September 1999 hatte ihm die Rechtsvorgängerin der Beklagten eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt. Im Unternehmen der Beklagten gilt der Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH (*TV KKP DTNP*) vom 25. Juni 2007. 2

Mit Schreiben vom 15. Dezember 2009 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er keine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben habe, weil er die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nicht erfülle. 3

Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner Klage gewandt und geltend gemacht, ihm stehe eine unverfallbare Anwartschaft auf Zahlung einer Betriebsrente nach dem TV KKP DTNP zu. Er hat die Auffassung vertreten, er erfülle zwar die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1b Abs. 1, § 30f Abs. 1 BetrAVG nicht, weil er vor der Vollendung des 30. Lebensjahres aus dem 4

Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden sei. Diese gesetzlichen Regelungen verletzen jedoch das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und führten auch zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts, weil insbesondere Kinder erziehende Frauen vor der Vollendung des 30. Lebensjahres aus ihren Arbeitsverhältnissen ausschieden und sie deshalb die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit ihrer Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht erfüllten. Die gesetzliche Regelung könne daher nicht angewandt werden, soweit sie die Unverfallbarkeit von einem Mindestalter von 30 Jahren beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abhängig mache.

Der Kläger hat beantragt

5

festzustellen, dass ihm eine unverfallbare Anwartschaft auf Zahlung einer Betriebsrente nach dem Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH (TV KKP DTNP) gegen die Beklagte zusteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

6

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

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Der Kläger hat aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin keine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses war er 27 Jahre alt und erfüllte damit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit einer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung nach § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 BetrAVG

8

nicht. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Unverfallbarkeit verstoßen weder gegen Unions- noch gegen Verfassungsrecht.

I. Der Kläger erfüllt die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 BetrAVG nicht, da er bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten am 30. November 2009 das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. 9

1. 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. 1 Satz 1 BetrAVG für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die vor dem 1. Januar 2001 zugesagt worden sind, dass § 1b Abs. 1 BetrAVG mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 35. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre oder bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat; in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2001 fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 30. Lebensjahr vollendet ist. 10

2. Danach hat der Kläger keine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben. Die Versorgungszusage wurde ihm am 1. September 1999 erteilt. Damit richtet sich die Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft nach § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 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 zehn Jahre und seit dem 1. Januar 2001 länger als fünf Jahre bestanden. Der im April 1982 geborene Kläger hatte beim Ausscheiden 11

aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. November 2009 jedoch erst das 27. Lebensjahr, nicht aber das 30. oder 35. Lebensjahr vollendet.

II. Die in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für die Unverfallbarkeit bestimmte Altersgrenze von 30 Jahren verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. 12

1. 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. 13

2. Das in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 Satz 1 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*) konkretisierte primärrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts. 14

a) Die Regelung in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 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 - [Küçükdeveci] 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 15

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*).

b) § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bewirkt eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters iSv. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG. Die gesetzlichen Bestimmungen führen dazu, dass Arbeitnehmer, deren Versorgungszusage ab dem 1. Januar 2001 länger als 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.

16

aa) 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 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 Vorausset-

17

zung 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 auch 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.

18

bb) Die in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 BetrAVG festgelegte Altersgrenze von 30 Jahren als Voraussetzung für das Entstehen einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung führt nicht zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts. Eine allenfalls denkbare mittelbare Diskriminierung liegt nicht vor.

19

(1) 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

20

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 geringfügig anders formuliert - 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 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.

(2) 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. 1 Satz 1 BetrAVG tatbestandlich nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. Es kann dahinstehen, ob der Kläger überhaupt ausreichenden Sachvortrag gehalten hat, aus dem geschlossen werden könnte, dass von dem Verfall von Versorgungsanwartschaften nach § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 1 Satz 1 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. 21

(a) Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 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 Unverfallbarkeitsvoraussetzungen tragen daher dazu bei, Hindernisse bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu beseitigen. 22

(b) 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 23

nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis 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 jahrzehntelangen Erwerbsleben und durch Eigenvorsorge auszugleichen.

Die Festlegung des Mindestalters auf 30 Jahre in § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 BetrAVG in der ab 1. Januar 2001 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 derartiger 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. 1

24

Satz 1 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 der Arbeitnehmer durch das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (*Altersvermögensgesetz - AVmG*) vom 26. Juni 2001 (*BGBI. I S. 1310*) verbessert hat. 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 (*BGBI. 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 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 2001 war nicht verpflichtet, das im Jahr 1974 bestimmte Mindestalter von 35 Jahren bereits zum 1. Januar 2001 auf 25 Jahre abzusenken oder gar vollständig in Wegfall zu bringen.

25

- cc) 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. 26
- c) 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. 27
- aa) 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 - 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*). 28
- bb) 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. 29

(1) 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, ABI. 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 aufgrund 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. 30

(2) Die vom Kläger aufgeworfene Frage zur Auslegung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG, ob eine Altersgrenze dann iSv. Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG unzulässig ist, wenn eine Diskriminierung wegen des Geschlechts „objektiv“ vorliegt und es unerheblich ist, ob diese Ungleichbehandlung ihrerseits gerechtfertigt ist, löst ebenfalls keine Vorlagepflicht aus. 31

Der Kläger verkennt in diesem Zusammenhang, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bereits tatbestandlich eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts nicht vorliegt, wenn die Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Ist bereits der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ausgeschlossen, liegt keine Diskriminierung vor. Dies ergibt sich zweifelsfrei aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs (*vgl. zu der insoweit gleichlautenden Regelung in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG zum Merkmal „Alter“: EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 59, Slg. 2009, I-1569; vgl. auch BAG 7. Juli 2011 - 2 AZR 355/10 - Rn. 27, BAGE 138, 312; 18. August 2009 - 1 ABR 47/08 - Rn. 31, BAGE 131, 342*). Im Übrigen ist die aufgeworfene Frage nicht entscheidungserheblich, denn die Altersgrenze von 32

30 Jahren für das Entstehen einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist nicht nur nach Art. 6 Abs. 2, sondern auch nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt.

3. Die Vorschrift des § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 BetrAVG verstößt nicht gegen nationales Verfassungsrecht. 33

a) § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 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. 1 Satz 1 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. 34

b) Ebenso wenig verstößt § 1b Abs. 1 Satz 1 iVm. § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gegen Art. 6 Abs. 1 GG. Aus dem Verfassungsauftrag zum wirksamen Familienlastenausgleich lassen sich keine konkreten Folgerungen für das Betriebsrentengesetz ableiten. Im Übrigen verbesserte die Neuregelung zum 1. Januar 2001 die finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien (*vgl. BAG 9. Oktober 2012 - 3 AZR 477/10 - Rn. 33*). 35

c) 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 36

Altersversorgung Arbeitnehmer faktisch an der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses hindert (*vgl. BAG 9. Oktober 2012 - 3 AZR 477/10 - Rn. 34*).

III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 37

Gräfl

Schlewing

Spinner

Schmalz

Schultz