Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN
JULIANE KOKOTT
vom 30. Juni 2016[1]

Rechtssache C-443/15

Dr. David L. Parris
gegen
Trinity College Dublin u. a.

(Vorabentscheidungsersuchen des Labour Court [Arbeitsgericht Irland])

„Grundrechte — Richtlinie 2000/78/EG — Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf — Diskriminierung wegen des Alters und wegen der sexuellen Ausrichtung — Mehrfachdiskriminierung — Gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft — Betriebsrente — Hinterbliebenenrente — Versorgung des überlebenden Ehegatten oder Lebenspartners — Erfordernis der Heirat oder der Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs — Entgegenstehende Hindernisse im innerstaatlichen Recht“

I – Einleitung

1. Geburtstage sind in aller Regel ein Grund zur Freude und zum Feiern. Zugleich können sie aber Anlass zum Rückblick auf vergangene Zeiten sein und neben positiven Erinnerungen auch schmerzliche Gedanken an das wachrufen, was ein Mensch in seinem Leben versäumt hat oder was ihm aufgrund der Umstände in den zurückgelegten Lebensjahren verwehrt blieb.

2. So mag es Herrn Dr. David Parris ergangen sein, als er vor einigen Wochen seinen 70. Geburtstag beging. In seine Freude darüber, dass seine langjährige Lebenspartnerschaft mit einem anderen Mann im Jahr 2011 aufgrund einer Gesetzesänderung in Irland staatliche Anerkennung fand, dürfte sich ein gehöriges Maß an Bitterkeit gemischt haben. Denn das betriebliche Versorgungssystem, dem Herr Parris als ehemaliger Dozent des Trinity College Dublin angehört, verweigert seinem Lebenspartner das Recht auf eine Hinterbliebenenrente. Zur Begründung wird angeführt, das Paar sei zu spät – nämlich erst nach Vollendung des 60. Lebensjahrs von Herrn Parris – den Bund fürs Leben eingegangen. Herr Parris entgegnet, es sei ihm aufgrund der Rechtslage in Irland gar nicht möglich gewesen, dort vor seinem 60. Geburtstag eine gleichgeschlechtliche Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft zu schließen.

1 — Originalsprache: Deutsch.

3. Ausgehend von der Situation des Herrn Parris gibt dieses Verfahren dem Gerichtshof Gelegenheit, seine durchaus facettenreiche Rechtsprechung zum unionsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung wegen des Alters und der sexuellen Ausrichtung weiter zu verfeinern. Wie bei der Gleichbehandlung von Mann und Frau handelt es sich um einen der tragenden Grundsätze des Unionsrechts, der in Art. 21 der Charta der Grundrechte primärrechtlich verankert ist[2] und in der Richtlinie 2000/78/EG[3] konkretisiert wird[4].

4. Besonderes Augenmerk wird im vorliegenden Fall darauf zu richten sein, dass die etwaige Diskriminierung des Betroffenen womöglich auf ein Zusammenspiel von zwei Faktoren – Alter und sexuelle Ausrichtung – zurückzuführen ist. Der Lebenswirklichkeit kann der Gerichtshof deshalb nur gerecht werden, wenn er die Kombination beider Faktoren gebührend würdigt, statt die Aspekte des Alters und der sexuellen Ausrichtung jeweils isoliert in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus wird zu berücksichtigen sein, dass sich das streitige Erfordernis einer Eheschließung oder Verpartnerung vor dem vollendeten 60. Lebensjahr für eine ganze Bevölkerungsgruppe in Irland als unüberwindbares Hindernis entpuppt hat.

II – Rechtlicher Rahmen

A – *Unionsrecht*

5. Der unionsrechtliche Rahmen dieses Falles wird durch die Richtlinie 2000/78 bestimmt, die gemäß ihrem Art. 20 am 2. Dezember 2000, dem Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, in Kraft getreten ist.

6. Zweck dieser Richtlinie ist ausweislich ihres Art. 1

„die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“.

7. Unter der Überschrift „Der Begriff ‚Diskriminierung‘“ sieht Art. 2 der Richtlinie 2000/78 Folgendes vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

2 — Vgl. Urteil Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 21) zur Altersdiskriminierung und Urteil Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, Rn. 48) zur sexuellen Ausrichtung.

3 — Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16; im Folgenden auch: Richtlinie 2000/78 oder schlicht Richtlinie).

4 — Urteile Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 21), Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 38) und DI (C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 22).

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, …

…

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind."

8. Der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 wird in deren Art. 3 bestimmt:

„(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

…

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes."

9. Art. 6 der Richtlinie 2000/78, der von der „[g]erechtfertigte[n] Ungleichbehandlung wegen des Alters" handelt, lautet auszugsweise wie folgt:

„(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten 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.Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

…

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten 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 einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt."

10. Schließlich ist auf den 22. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 hinzuweisen, in dem der Rat ausführt:

„Diese Richtlinie lässt die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt."

11. Gemäß ihrem Art. 18 Abs. 1 war die Richtlinie 2000/78 bis zum 2. Dezember 2003 in das nationale Recht der Mitgliedstaaten umzusetzen.

B – *Nationales Recht*

12. Aus dem irischen Recht ist in erster Linie der Pensions Act 1990 [5] in seiner 2004 geänderten Fassung relevant [6]. Art. 66 des Pensions Act enthält ein allgemeines Verbot der Diskriminierung in betrieblichen Versorgungssystemen, insbesondere aus Gründen des Alters, der sexuellen Ausrichtung und des Familienstands.

13. Art. 72 des Pensions Act legt eine Reihe von Ausnahmen vom Verbot der Diskriminierung in betrieblichen Versorgungssystemen fest und lautet auszugsweise wie folgt:

„(1) Es stellt keinen auf Alterskriterien beruhenden Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung in der Altersversorgung dar, wenn bei einem System

…

c) Altersgrenzen oder Dienstzeiten oder eine Kombination aus beidem als Voraussetzung oder Kriterium für den Bezug von Versorgungsleistungen festgesetzt werden … solange dies nicht zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung in der Altersversorgung wegen des Geschlechts führt.

…

(3) Es stellt keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung in der Altersversorgung wegen des Familienstands oder der sexuellen Ausrichtung dar, wenn der Witwe oder dem Witwer eines verstorbenen Mitglieds günstigere betriebliche Versorgungsleistungen gewährt werden, solange dies nicht zu einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz wegen des Geschlechts führt.

…"

14. Darüber hinaus ist auf den Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act 2010 [7] hinzuweisen. Mit diesem Gesetz wurde in Irland ab 2011 gleichgeschlechtlichen Paaren erstmals die Möglichkeit eröffnet, eine eingetragene Lebenspartnerschaft zu begründen. Eine zu diesem Gesetz erlassene Ministerialverordnung von 2010 [8] ermöglichte außerdem vom 1. Januar 2011 an die Anerkennung von im Ausland geschlossenen eingetragenen Lebenspartnerschaften in Irland, allerdings nur mit Wirkung für die Zukunft.

5 — Rentengesetz von 1990.

6 — Die Änderungen erfolgten durch den Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004 (Gesetz über Sozialleistungen [verschiedene Bestimmungen] von 2004), mit dem ein neuer Titel VII zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 in den Pensions Act 1990 aufgenommen wurde.

7 — Gesetz von 2010 über eingetragene Lebenspartnerschaften und bestimmte Rechte und Pflichten von Lebenspartnern.

8 — Civil Partnership (Recognition of Registered Foreign Relationships) Order 2010, S. I. 649.

15. Schließlich wurde gleichgeschlechtlichen Paaren in Irland durch eine am 22. Mai 2015 per Volksabstimmung beschlossene Verfassungsänderung die Möglichkeit der Eheschließung eröffnet. Nach Inkrafttreten der notwendigen Gesetzesanpassungen kann von dieser Möglichkeit seit dem 16. November 2015 Gebrauch gemacht werden.

III – Sachverhalt und Ausgangsverfahren

16. Beim irischen Labour Court[9], dem vorlegenden Gericht, ist ein von Herrn Parris angestrengter Rechtsstreit anhängig, mit dem der Kläger die Gewährung einer betrieblichen Hinterbliebenenversorgung für seinen gleichgeschlechtlichen Lebenspartner erwirken möchte, für den Fall, dass dieser ihn überleben sollte. Die Klage von Herrn Parris richtet sich einerseits gegen das Trinity College Dublin, seinen früheren Arbeitgeber, und andererseits gegen die Higher Education Authority, das Department of Public Expenditure and Reform sowie das Department of Education and Skills (letztere drei Stellen nachfolgend gemeinsam als die „beklagten Behörden“ bezeichnet).

A – *Zur Person von Herrn Parris und zu seinem Familienstand*

17. Herr Parris ist am 21. April 1946 geboren und hat sowohl die irische als auch die britische Staatsangehörigkeit. Er lebt seit mehr als 30 Jahren mit seinem gleichgeschlechtlichen Partner in einer festen Beziehung. Das vorlegende Gericht ist davon überzeugt, dass Herr Parris und sein Lebenspartner bereits vor vielen Jahren geheiratet oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet hätten, wenn ihnen dies rechtlich möglich gewesen wäre.

18. Da es im Vereinigten Königreich seit Dezember 2005 möglich ist, eine eingetragene Lebenspartnerschaft zu begründen[10], ging Herr Parris mit seinem Partner dort am 21. April 2009, seinem 63. Geburtstag, eine solche eingetragene Lebenspartnerschaft ein. Die Anerkennung dieser Lebenspartnerschaft in Irland war allerdings zu jenem Zeitpunkt noch nicht möglich. Vielmehr wurde diese Anerkennung Herrn Parris erst mit Wirkung vom 12. Januar 2011 und nur für die Zukunft gewährt, so wie es in der Ministerialverordnung von 2010 vorgesehen ist.

19. Vier Jahre nach dieser Anerkennung, am 12. Januar 2015, hat Herr Parris mit seinem Lebenspartner im Vereinigten Königreich überdies die Ehe geschlossen.

B – *Zur Mitgliedschaft von Herrn Parris im betrieblichen Versorgungssystem des Trinity College*

20. Von 1972 bis 2010 war Herr Parris beim Trinity College als Dozent („Lecturer“) beschäftigt. In dieser Eigenschaft wurde er auch als beitragsfreies Mitglied in das Versorgungssystem des Trinity College aufgenommen.

21. Aus jenem Versorgungssystem bezieht Herr Parris seit seinem Eintritt in den Vorruhestand am 31. Dezember 2010 eine betriebliche Altersrente. Gut ein Jahr zuvor, am 3. Dezember 2009, war der Pensionsfonds des Versorgungssystems wegen einer beträchtlichen finanziellen Schieflage[11] auf eine staatliche Behörde, die National Treasury Management Agency, übertragen worden. Seither werden die Leistungen des Versorgungssystems aus staatlichen Mitteln finanziert.

9 — Arbeitsgericht mit Sitz in Dublin.

10 — Einschlägig ist im Vereinigten Königreich der Civil Partnership Act 2004 (Gesetz von 2004 über Lebenspartnerschaften).

11 — Nach Angaben des vorlegenden Gerichts ergab eine versicherungsmathematische Überprüfung im Jahr 2008, dass das Versorgungssystem nur noch in der Lage war, rund 37 % der Anwartschaften seiner Mitglieder zu befriedigen.

22. Gemäß der Klausel Nr. 5 („Rule 5“) der Versicherungsbedingungen des Versorgungssystems wird dem Ehegatten oder dem eingetragenen Lebenspartner eines Mitglieds eine Rente auf Lebenszeit in Höhe von zwei Dritteln des dem Mitglied vor seinem Tod zustehenden Betrags gewährt, wenn das Mitglied vor ihm verstirbt. Ein solcher Anspruch besteht jedoch nur, wenn die Ehe oder die eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des Mitglieds geschlossen wurde, beziehungsweise vor dessen Eintritt in den Ruhestand, falls dieser Zeitpunkt früher liegt. Im Fall einer späteren Heirat oder einer späteren Verpartnerung hat der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner lediglich Anspruch auf eine verkürzte Hinterbliebenenversorgung für einen Zeitraum von fünf Jahren, und auch dies nur, sofern der Todesfall innerhalb von fünf Jahren ab dem Tag des Eintritts des Mitglieds in den Ruhestand eintritt.

C – *Zum Antrag von Herrn Parris auf Hinterbliebenenversorgung für seinen Lebenspartner*

23. Am 17. September 2010 stellte Herr Parris einen förmlichen Antrag beim Trinity College auf Anerkennung des Rechts seines Lebenspartners auf Hinterbliebenenversorgung.

24. Dieser Antrag wurde unter Verweis auf Klausel Nr. 5 des Versorgungssystems abgelehnt, weil die eingetragene Lebenspartnerschaft von Herrn Parris nicht vor Vollendung seines 60. Lebensjahrs geschlossen worden sei. Die Higher Education Authority bestätigte die Entscheidung des Trinity College.

25. Gegen die abschlägigen Bescheide legte Herr Parris Beschwerde beim Equality Tribunal, einer Art Gleichstellungsbehörde, ein und rügte, er sei unter Verstoß gegen den Pensions Act 1990 in seiner geänderten Fassung wegen seines Alters und seiner sexuellen Ausrichtung unmittelbar und/oder mittelbar diskriminiert worden. Da auch diese Beschwerde erfolglos war, erhob Herr Parris schließlich die anhängige Klage beim Labour Court.

IV – Vorabentscheidungsersuchen und Verfahren vor dem Gerichtshof

26. Mit Beschluss vom 11. August 2015, eingegangen am 13. August 2015, hat der Labour Court dem Gerichtshof gemäß Art. 267 AEUV folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1) Stellt es eine gegen Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG verstoßende Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung dar, eine Regelung im Rahmen eines betrieblichen Versorgungssystems anzuwenden, die beim Tod eines Mitglieds des Systems die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung an den überlebenden Lebenspartner dadurch beschränkt, dass sie zur Voraussetzung macht, dass das Mitglied und sein überlebender Lebenspartner ihre eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des Mitglieds begründet haben, wenn es ihnen vor diesem Zeitpunkt nach dem nationalen Recht verwehrt war, eine eingetragene Lebenspartnerschaft zu begründen, sie aber in einer festen Lebenspartnerschaft lebten?

2) Für den Fall, dass die erste Frage verneint wird:

   Stellt es eine gegen Art. 2 in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 verstoßende Diskriminierung wegen des Alters dar, wenn der Träger eines betrieblichen Versorgungssystems den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung des überlebenden Lebenspartners beim Tod des Mitglieds des Systems dadurch beschränkt, dass er zur Voraussetzung macht, dass das Mitglied und sein überlebender Lebenspartner ihre eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des Mitglieds begründet haben, wenn

a) die Festlegung des Alters, zu dem ein Mitglied eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet haben muss, kein für versicherungsmathematische Berechnungen verwendetes Kriterium ist und

b) es dem Mitglied und seinem eingetragenen Lebenspartner vor Vollendung des 60. Lebensjahrs nach dem nationalen Recht verwehrt war, eine eingetragene Lebenspartnerschaft zu begründen, sie aber in einer festen Lebenspartnerschaft lebten?

3) Für den Fall, dass die zweite Frage verneint wird:

Würde es eine gegen Art. 2 in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 verstoßende Diskriminierung darstellen, wenn sich die in Frage 1 oder Frage 2 beschriebene Beschränkung von Ansprüchen im Rahmen eines betrieblichen Versorgungssystems durch die Wirkung einer Kombination aus Alter und sexueller Ausrichtung des Mitglieds des Versorgungssystems ergäbe?

27. Im Verfahren vor dem Gerichtshof haben Herr Parris, das Trinity College und die beklagten Behörden sowie die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Europäische Kommission schriftlich Stellung genommen. Mit Ausnahme der Regierung des Vereinigten Königreichs waren dieselben Beteiligten auch in der mündlichen Verhandlung vom 28. April 2016 vertreten.

V – Würdigung

28. Der Gerichtshof ist nicht zum ersten Mal mit der Frage befasst, ob die überlebenden gleichgeschlechtlichen Lebenspartner von Arbeitnehmern Anspruch auf Hinterbliebenenrenten aus betrieblichen Systemen der Altersvorsorge haben [12]. Anders als in den früheren Verfahren gilt es aber im vorliegenden Fall nicht mehr zu klären, ob solche Lebenspartner diesbezüglich überhaupt den Witwen und Witwern aus klassischen Ehen gleichzustellen sind. Denn im Ausgangsrechtsstreit ist anerkannt, dass alle überlebenden Ehegatten bzw. Lebenspartner von Arbeitnehmern – gleichviel, ob aus gleichgeschlechtlichen oder aus verschiedengeschlechtlichen Paaren – in den Genuss betrieblicher Hinterbliebenenrenten kommen können. Umstritten ist im vorliegenden Fall allein eine Klausel in den Versicherungsbedingungen, wonach der betroffene Arbeitnehmer die Ehe oder die eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen sein muss, bevor er sein 60. Lebensjahr vollendet hat (im Folgenden auch: die Altersgrenze von 60 Jahren oder die streitige Altersgrenze).

29. Mit seinem Vorabentscheidungsersuchen möchte das vorlegende Gericht geklärt wissen, ob die besagte Altersgrenze eine unionsrechtlich verbotene Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2000/78 darstellt, wenn man bedenkt, dass gleichgeschlechtlichen Paaren in Irland bis vor wenigen Jahren weder das Institut der Ehe noch das der eingetragenen Lebenspartnerschaft zur Verfügung stand. Genauer gesagt war es homosexuellen Arbeitnehmern wie Herrn Parris, die vor dem 1. Januar 1951 geboren sind, aus Rechtsgründen in Irland unmöglich, das Erfordernis der Eheschließung oder der Verpartnerung vor der Vollendung ihres 60. Lebensjahrs zu erfüllen. Zwar trifft es zu, dass Herr Parris im Ausland – namentlich im Vereinigten Königreich – schon vor seinem 60. Geburtstag eine eingetragene Lebenspartnerschaft hätte eingehen können, doch wäre diese, wie das vorlegende Gericht betont, in Irland nicht vor Erreichen der Altersgrenze von 60 Jahren anerkannt worden.

30. Dem Gerichtshof wird die Diskriminierungsproblematik hier aus drei verschiedenen Perspektiven präsentiert, die jeweils Gegenstand einer gesonderten Vorlagefrage sind: erstens aus der Sicht der sexuellen Ausrichtung des betroffenen Arbeitnehmers (siehe unten, Abschnitt B), zweitens mit Blick auf sein Alter (siehe unten, Abschnitt C) und drittens in Anbetracht des Zusammenspiels von sexueller Ausrichtung und Alter (siehe unten, Abschnitt D).

12 — Vgl. schon Urteil Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179); ähnlich Urteil Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 66).

A – *Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 (Vorfrage)*

31. Bevor ich mich der inhaltlichen Würdigung der drei Vorlagefragen zuwende, sind einige kurze Vorbemerkungen zum Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 angezeigt.

1. Sachlicher Geltungsbereich

32. Ausweislich ihres Art. 3 Abs. 1 Buchst. c gilt die Richtlinie 2000/78 „im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten … für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf … die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“.

33. Unter den unionsrechtlichen Begriff des Arbeitsentgelts, wie er in Art. 157 AEUV und in den Antidiskriminierungsrichtlinien gebraucht wird[13], fallen nach ständiger Rechtsprechung auch Betriebsrenten, denn sie stellen eine Art aufgeschobenes Entgelt dar[14]. Speziell zu Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 hat der Gerichtshof überdies bereits entschieden, dass die aus betrieblichen Versorgungssystemen geleisteten Hinterbliebenenrenten unter den Begriff des Arbeitsentgelts fallen[15]. Auch das Trinity College und die Kommission haben in der mündlichen Verhandlung zugestanden, dass es sich bei der streitgegenständlichen Hinterbliebenenrente um Entgelt handelt.

34. Zwar sind gemäß Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2000/78 Leistungen aus *staatlichen* Systemen der sozialen Sicherheit vom Geltungsbereich der Richtlinie ausgenommen[16]. Die Hinterbliebenenversorgung, über die im Ausgangsverfahren gestritten wird, ist jedoch Bestandteil des *betrieblichen* Versorgungssystems des Trinity College, in dem Herr Parris kraft seines Arbeitsvertrags Mitglied ist.

35. Der Einordnung als betrieblichem Versorgungssystem steht insbesondere nicht entgegen, dass der Pensionsfonds des Trinity College zwischenzeitlich auf eine nationale Behörde übergegangen ist und die Leistungen seither staatlich finanziert werden. Denn der Gerichtshof hat bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass es für die Frage, ob ein Rentensystem unter den Begriff des Arbeitsentgelts fällt, auf die Modalitäten seiner Finanzierung und Verwaltung nicht maßgeblich ankommt[17]. Entscheidend ist allein, dass die Hinterbliebenenrente aufgrund des früheren Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, wenn die Rente nur für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern gilt, wenn sie unmittelbar von der abgeleisteten Dienstzeit abhängt und wenn ihre Höhe nach den letzten Bezügen berechnet wird[18]. Nach den im Vorlagebeschluss enthaltenen Informationen sind diese Voraussetzungen hier allesamt erfüllt.

36. Somit fällt eine Hinterbliebenenversorgung wie jene, deren Anerkennung Herr Parris im vorliegenden Fall für seinen Lebenspartner erwirken möchte, in den sachlichen Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78.

13 — Zum Gleichlauf mit dem Entgeltbegriff des Art. 157 AEUV (ehemals Art. 119 EWG-Vertrag oder Art. 141 EG) siehe 13. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78.

14 — Urteile Bilka-Kaufhaus (170/84, EU:C:1986:204, Rn. 22 und 23), Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, Rn. 28 bis 30) und Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 45); im selben Sinne Urteil Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 30 bis 33).

15 — Urteil Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 45); im selben Sinne – zum heutigen Art. 157 AEUV – Urteile Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, Rn. 12 und 13), Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, Rn. 18) und Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, Rn. 18).

16 — Vgl. auch 13. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78.

17 — Siehe Urteile Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, Rn. 38), Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, Rn. 37), Niemi (C-351/00, EU:C:2002:480, Rn. 43) und Kommission/Griechenland (C-559/07, EU:C:2009:198, Rn. 46).

18 — Urteile Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, Rn. 43 und 45), Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, Rn. 28 und 30), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 46 und 48) und Kommission/Griechenland (C-559/07, EU:C:2009:198, Rn. 47 und 50).

2. Zeitlicher Geltungsbereich

37. Die Richtlinie 2000/78 ist am 2. Dezember 2000 in Kraft getreten (Art. 20 der Richtlinie). Ihre Umsetzung in das nationale Recht hatten die Mitgliedstaaten bis spätestens 2. Dezember 2003 vorzunehmen (Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie).

38. Der Antrag von Herrn Parris auf Anerkennung des Rechts seines Lebenspartners auf Hinterbliebenenversorgung datiert vom 17. September 2010, er wurde also mehr als sechs Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78 gestellt. Damit wird dieser Antrag von der Richtlinie erfasst, wie auch eine womöglich künftig zu leistende Hinterbliebenenrente an den Lebenspartner von Herrn Parris.

39. Das Vereinigte Königreich wendet ein, die Rentenanwartschaften von Herrn Parris beruhten fast zur Gänze auf Dienstzeiten, die aus der Periode vor dem Inkrafttreten der Richtlinie 2000/78 stammten, und könnten somit nicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz jener Richtlinie unterworfen werden.

40. Dieser Einwand ist jedoch nicht stichhaltig. Denn es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass eine neue Rechtsnorm ab dem Inkrafttreten des Rechtsakts anwendbar ist, mit dem sie eingeführt wird, und dass sie zwar nicht auf unter dem alten Recht entstandene und endgültig erworbene Rechtspositionen anwendbar ist, doch auf deren künftige Wirkungen sowie auf neue Rechtspositionen Anwendung findet. Etwas anderes gilt nur – vorbehaltlich des Verbots der Rückwirkung von Rechtsakten –, wenn zusammen mit der Neuregelung besondere Vorschriften erlassen werden, die speziell die Voraussetzungen für ihre zeitliche Geltung regeln [19].

41. Diese Grundsätze gelten auch für die zeitliche Anwendung der Richtlinie 2000/78. Eine Beschränkung des zeitlichen Geltungsbereichs der Richtlinie in Abweichung von den genannten allgemeinen Prinzipien hätte einer ausdrücklichen Anordnung seitens des Unionsgesetzgebers bedurft. An einer solchen Spezialregelung fehlt es aber.

42. Folgerichtig hat der Gerichtshof die Richtlinie 2000/78 bereits auf Fälle von Betriebsrenten und Hinterbliebenenrenten für anwendbar erklärt, bei denen die zugrunde liegenden Anwartschaften – ganz ähnlich wie hier – weit vor dem Inkrafttreten der Richtlinie entstanden waren und etwaige Beitragszahlungen oder Referenzzeiträume ebenfalls aus der Zeit vor dem Inkrafttreten der Richtlinie stammten [20]. Eine zeitliche Beschränkung der Wirkungen seiner Rechtsprechung zu Betriebsrenten unter der Richtlinie 2000/78 hat der Gerichtshof – anders als etwa im Fall Barber [21] zu Art. 119 EWG-Vertrag (heute Art. 157 AEUV) – ausdrücklich *nicht* vorgenommen [22]. Ich füge hinzu, dass für eine solche zeitliche Beschränkung auch kein Anlass mehr bestand, da seit dem Urteil Barber für alle Interessierten mit hinreichender Klarheit erkennbar war, dass Betriebsrenten unter den unionsrechtlichen Entgeltbegriff fallen und etwaige Diskriminierungsverbote auf sie Anwendung finden.

19 — Urteile Brock (68/69, EU:C:1970:24, Rn. 6), Licata/WSA (270/84, EU:C:1986:304, Rn. 31), Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, EU:C:2002:57, Rn. 50), Monsanto Technology (C-428/08, EU:C:2010:402, Rn. 66) und Kommission/Moravia Gas Storage (C-596/13 P, EU:C:2015:203, Rn. 32).

20 — Siehe Urteil Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, insbesondere Rn. 19, 20 und 79); ähnlich Urteil Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, insbesondere Rn. 22 und 66).

21 — Urteil Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, Rn. 40 bis 45).

22 — Urteile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 77 bis 79) und Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 66).

43. Zwar hat der Gerichtshof klargestellt, dass das in der Richtlinie 2000/78 enthaltene Diskriminierungsverbot keine Ansprüche auf *Zahlungen* für *vergangene*, vor Ablauf der Umsetzungsfrist jener Richtlinie liegende Zeiträume eröffnen könne [23]. Die im vorliegenden Fall streitige Anerkennung des Rechts auf eine *künftige* Hinterbliebenenrente ist davon aber unberührt, weil sie allein die in der Zukunft zu leistenden Zahlungen des Versorgungssystems betrifft, selbst wenn in deren Berechnung vergangene Dienstzeiten oder Beitragszahlungen einfließen [24].

44. Folglich bewegt sich der Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits im zeitlichen Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78.

B – *Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung (erste Vorlagefrage)*

45. Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob es eine nach der Richtlinie 2000/78 verbotene Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung darstellt, in einem System der betrieblichen Altersversorgung den Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente für gleichgeschlechtliche Lebenspartner unter die Bedingung zu stellen, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des in dem System versicherten Arbeitnehmers begründet wurde, wenn den Betroffenen zugleich das Eingehen einer solchen Lebenspartnerschaft oder einer Ehe vor Erreichen dieser Altersgrenze rechtlich unmöglich war.

46. *Diskriminierung* ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist [25]. Zwar fehlt es im Wortlaut der Richtlinie 2000/78 fast durchweg an einer trennscharfen Abgrenzung zwischen den Begriffen „Ungleichbehandlung“ und „Diskriminierung“, doch geht auch der Unionsgesetzgeber ersichtlich von der Annahme aus, es sei „unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die … gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist“ [26].

1. Zur Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

47. Wie sich aus ihrem Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 ergibt, bekämpft die Richtlinie 2000/78 in Beschäftigung und Beruf sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung.

48. Rechtlich bedeutsam ist die Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung vor allem deshalb, weil die Möglichkeiten der Rechtfertigung sich unterscheiden können, je nachdem, ob die zugrunde liegende Ungleichbehandlung unmittelbar oder mittelbar an die sexuelle Ausrichtung anknüpft. Insbesondere sind die möglichen Ziele, die zur Rechtfertigung einer unmittelbaren Ungleichbehandlung wegen der sexuellen Ausrichtung herangezogen werden dürfen, weniger weit gefächert als jene, aus denen sich eine mittelbare Ungleichbehandlung rechtfertigen kann [27].

23 — Urteil Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 57 bis 64).

24 — Urteil Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 66).

25 — Siehe meine Schlussanträge in der Rechtssache Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, Rn. 28).

26 — Vgl. dazu – wenn auch im Zusammenhang mit der Altersdiskriminierung – den letzten Satz des 25. Erwägungsgrundes der Richtlinie 2000/78. Siehe außerdem den Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 und Art. 6 dieser Richtlinie, wonach die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass unter den dort jeweils näher genannten Rechtfertigungsanforderungen „eine Ungleichbehandlung … keine Diskriminierung darstellt“. Ähnlich die – nicht immer einheitliche – Rechtsprechung, vgl. etwa zur Altersdiskriminierung Urteil Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 27).

27 — So schon meine Schlussanträge in der Rechtssache Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, Rn. 31) und – bezogen auf die verwandte Richtlinie 2000/43/EG – meine Schlussanträge in der Rechtssache CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, Rn. 73); vgl. außerdem das Urteil Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 45).

a) Zur unmittelbaren Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung

49. Eine *unmittelbare Diskriminierung* im Sinne der Richtlinie 2000/78 liegt vor, wenn eine Person wegen der sexuellen Ausrichtung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (Art. 2 Abs. 2 Buchst. a in Verbindung mit Art. 1); die zugrunde liegende Ungleichbehandlung knüpft also direkt an die sexuelle Ausrichtung an.

50. Dies ist hier nicht der Fall, entgegen der Auffassung von Herrn Parris. Denn eine Versicherungsbedingung wie die im Ausgangsverfahren streitige nimmt gerade nicht direkt auf die sexuelle Ausrichtung der Arbeitnehmer Bezug. Sie ist vielmehr neutral formuliert und betrifft im Übrigen homosexuelle Arbeitnehmer genauso wie heterosexuelle, schließt sie doch deren Partner gleichermaßen vom Genuss einer Hinterbliebenenrente aus, sofern die Ehe oder die eingetragene Partnerschaft nicht vor der Vollendung des 60. Lebensjahrs des Arbeitnehmers geschlossen wurde.

51. Sicherlich hat der Gerichtshof in seiner bisherigen Rechtsprechung zu diversen unionsrechtlichen Diskriminierungsverboten in aller Regel ein weites Verständnis des Begriffs der unmittelbaren Diskriminierung zugrunde gelegt und diese immer schon dann angenommen, wenn eine Maßnahme untrennbar mit dem in Rede stehenden Ungleichbehandlungsgrund zusammenhing [28].

52. Doch auch von einem solchen untrennbaren Zusammenhang mit der sexuellen Ausrichtung kann im vorliegenden Fall nicht die Rede sein: Der Umstand allein, dass ein Arbeitnehmer vor Vollendung seines 60. Lebensjahrs nicht geheiratet oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet hat – sei es aufgrund von rechtlichen Hindernissen oder aus freier Entscheidung –, steht mit seiner sexuellen Ausrichtung in keinem direkten Zusammenhang. Es kann viele Gründe geben, nicht zu heiraten oder sich erst spät zu binden. Hätte Herr Parris beispielsweise nach Vollendung seines 60. Lebensjahrs eine Frau geheiratet, so wäre diese nach den Versicherungsbedingungen ganz genauso vom Genuss der Hinterbliebenenrente ausgeschlossen geblieben wie sein jetziger Lebenspartner.

53. Damit liegt der Fall hier anders als etwa in den weithin bekannten Fällen der Schwangerschaft, die nach der Rechtsprechung so untrennbar mit dem Geschlecht von Arbeitnehmerinnen zusammenhängt, dass jede Bezugnahme auf eine Schwangerschaft naturgemäß nur Frauen treffen kann und somit zu einer unmittelbaren Diskriminierung Anlass gibt [29].

b) Zur mittelbaren Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung

54. Zu prüfen bleibt aber, ob eine Versicherungsbedingung wie die hier streitige zu einer *mittelbaren Diskriminierung* aufgrund der sexuellen Ausrichtung führen kann. Eine solche mittelbare Diskriminierung ist anzunehmen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78).

55. Zweifelsohne handelt es sich bei dem Erfordernis der Eheschließung oder Verpartnerung vor dem vollendeten 60. Lebensjahr des Arbeitnehmers um ein scheinbar neutrales Kriterium, das zur sexuellen Ausrichtung des Arbeitnehmers, wie soeben ausgeführt, keinen direkten Bezug aufweist.

28 — Vgl. etwa die Urteile Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, Rn. 12 und 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, Rn. 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, Rn. 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, Rn. 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 23 und 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 72), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 52) und Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 41 und 44); im selben Sinne auch Urteil CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 76, 91 und 95).

29 — Zur Diskriminierung wegen des Geschlechts durch Bezugnahme auf eine Schwangerschaft vgl. Urteile Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, Rn. 12 und 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, Rn. 13) und Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, Rn. 39).

56. Auch sieht es bei vordergründiger Betrachtung so aus, als würde sich dieses Kriterium auf alle Arbeitnehmer in der gleichen Weise auswirken: Wer vor Vollendung seines 60. Lebensjahrs heiratete oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft abschloss, konnte im Todesfall seinem überlebenden Partner eine Hinterbliebenenrente aus dem betrieblichen Versorgungssystem sichern, wohingegen diese Möglichkeit nicht hatte, wer erst im höheren Alter den Bund fürs Leben einging.

57. Näher besehen erweist sich allerdings, dass eine Vielzahl homosexueller Arbeitnehmer in Irland durch eine solche Altersgrenze von 60 Jahren stärker und nachteiliger betroffen ist als ihre heterosexuellen Kollegen.

58. Während es nämlich für Heterosexuelle allein eine Frage der persönlichen Lebensplanung sowie ihrer freien Entscheidung war und ist, ob sie vor oder nach ihrem 60. Geburtstag heiraten, hatten Homosexuelle in Irland lange Zeit gar nicht die Wahl, mit ihrem jeweiligen Partner eine staatlich anerkannte Verbindung einzugehen. Konkret war es in Irland allen vor 1951 geborenen homosexuellen Arbeitnehmern generell verwehrt, rechtzeitig bis zu ihrem 60. Geburtstag den Bund fürs Leben einzugehen, da in diesem Mitgliedstaat das Institut der eingetragenen Lebenspartnerschaft erst seit 2011 Anwendung findet und vorher allenfalls ein Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Paare „in wilder Ehe“ möglich war. Jener Personengruppe war es somit aus Rechtsgründen unmöglich, ihren jeweiligen Lebenspartnern eine Hinterbliebenenrente aus dem betrieblichen Versorgungssystem zu sichern und ihnen damit eine Form der sozialen Absicherung zu verschaffen, welche für ihre heterosexuellen Kollegen und deren Ehepartner eine Selbstverständlichkeit darstellte.

59. Wird also eine Hinterbliebenenversorgung wie die hier streitige an die Eheschließung oder an die Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des Arbeitnehmers geknüpft, so wirkt sich dies in Irland besonders zulasten homosexueller Arbeitnehmer aus, die vor 1951 geboren sind.

60. Dieser Befund ist ausreichend, um von einer mittelbaren Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung auszugehen, die – vorbehaltlich einer Rechtfertigung – nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 verboten ist.

61. Die Annahme einer mittelbaren Diskriminierung setzt nämlich weder voraus, dass alle homosexuellen Arbeitnehmer einen Nachteil haben, noch hängt sie davon ab, dass heterosexuelle Arbeitnehmer nie einen Nachteil haben[30]. Vielmehr genügt es nach der Definition der mittelbaren Diskriminierung in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78, dass die streitigen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren „Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung“ (hier: homosexuelle Arbeitnehmer) „gegenüber anderen Personen“ (hier: heterosexuelle Arbeitnehmer) „in besonderer Weise benachteiligen können“.

62. Dies ist vorliegend der Fall. Denn selbst wenn es einige wenige heterosexuelle Arbeitnehmer geben mag, die ihrerseits an der Altersgrenze von 60 Jahren scheitern, und selbst wenn es umgekehrt einige homosexuelle Arbeitnehmer gibt, denen es angesichts der seit 2010/2011 geltenden Gesetzeslage vergönnt ist, noch vor Vollendung ihres 60. Lebensjahrs zu heiraten oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft einzugehen, trifft doch eine Regelung wie die hier streitige die Gruppe der

30 — Wenig überzeugend ist deshalb der Einwand der beklagten Behörden, wonach auch vor 1951 geborene heterosexuelle Arbeitnehmer möglicherweise in bestimmten Fällen an einer Eheschließung mit ihrem Wunschpartner rechtzeitig vor ihrem 60. Geburtstag gehindert waren, weil sie die rechtlichen Voraussetzungen dafür nicht erfüllten. Denn dabei handelt es sich entweder um seltene Ausnahmen (etwa bei fehlender Volljährigkeit oder Geschäftsfähigkeit der betroffenen Person) oder aber um Fälle, in denen aufgrund der freien Entscheidung des Arbeitnehmers noch eine frühere – wenn auch möglicherweise gescheiterte – Ehe bestand und deshalb keine zweite Ehe geschlossen werden konnte. Eine solche Situation ist ganz und gar nicht vergleichbar mit der Lage von homosexuellen Arbeitnehmern aus den Geburtsjahrgängen vor 1951, denn sie waren nicht nur in seltenen Ausnahmefällen, sondern als Gruppe generell daran gehindert, vor Vollendung ihres 60. Lebensjahrs den Bund fürs Leben einzugehen.

homosexuellen Arbeitnehmer besonders hart, weil ein Gutteil von ihnen ohne eigenes Zutun daran gehindert war, sich vor ihrem 60. Geburtstag für ihre bestehende Partnerschaft den staatlichen Segen zu holen und damit die Grundvoraussetzung für einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente nach dem betrieblichen Versorgungssystem zu erfüllen.

63. Wollte man hier strengere Anforderungen an die Annahme einer mittelbaren Diskriminierung stellen, so stünde dies nicht nur im Widerspruch zum Wortlaut von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 („in besonderer Weise benachteiligen können“) sowie zum Gebot der weiten Auslegung der Antidiskriminierungsrichtlinien [31], sondern wäre überdies mit der langjährigen Rechtsprechung des Gerichtshofs in Diskriminierungsfragen – nicht zuletzt zur Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit [32] oder wegen des Geschlechts [33] – schwer zu vereinbaren.

64. Alles in allem fällt somit eine Regelung wie die hier streitige in die Kategorie der mittelbaren Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78.

2. Rechtfertigungsprüfung

65. Stuft man, entsprechend meinem Vorschlag, eine Regelung wie die hier streitige als mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung ein, so bleibt zu erörtern, ob die zugrunde liegende Ungleichbehandlung nach der Richtlinie 2000/78 einer Rechtfertigung zugänglich ist oder ob es sich, in Ermangelung einer solchen Rechtfertigung, um eine verbotene Diskriminierung handelt.

66. Eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der sexuellen Ausrichtung kann durch jedes rechtmäßige (legitime) Ziel sachlich gerechtfertigt sein, sofern nur die streitige Maßnahme – hier: der Ausschluss einer Hinterbliebenenrente in Fällen der Heirat oder Verpartnerung *nach* Vollendung des 60. Lebensjahrs *des Arbeitnehmers* – zur Erreichung jenes Ziels angemessen und erforderlich ist (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78).

a) Legitimes Ziel

67. Über die mit der streitigen Regelung verfolgten Ziele geben die Versicherungsbedingungen des betrieblichen Versorgungssystems allem Anschein nach keine Auskunft. Es lässt sich auf den ersten Blick nicht erkennen, warum die überlebenden Partner von Arbeitnehmern, die erst nach Vollendung ihres 60. Lebensjahrs geheiratet haben oder eine eingetragene Lebensgemeinschaft eingegangen sind, keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente haben sollen.

31 — Vgl. dazu Urteile Runevič-Vardyn und Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, Rn. 43) sowie CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 42 und 66), jeweils bezogen auf die verwandte Richtlinie 2000/43.

32 — Vgl., statt vieler, das zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergangene Urteil O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, Rn. 18). Danach sind als mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit nicht nur solche Voraussetzungen des nationalen Rechts anzusehen, die im Wesentlichen oder ganz überwiegend Wanderarbeitnehmer betreffen, sondern auch unterschiedslos geltende Voraussetzungen, die von inländischen Arbeitnehmern leichter zu erfüllen sind als von Wanderarbeitnehmern, und schließlich auch Voraussetzungen, bei denen die Gefahr besteht, dass sie sich besonders zum Nachteil von Wanderarbeitnehmern auswirken.

33 — An dem besonders bekannten Beispiel der Diskriminierung weiblicher Teilzeitbeschäftigter lässt sich dies treffend illustrieren: Wird eine bestimmte Leistung – etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Urteil Rinner-Kühn (171/88, EU:C:1989:328) – Teilzeitkräften vorenthalten, so reicht es für die Annahme einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, dass diese Regelung sich besonders zum Nachteil von Frauen auswirkt. Der Umstand, dass auch manche Männer denselben Nachteil erleiden können, nämlich wenn sie Teilzeit arbeiten, darf meines Erachtens der Annahme einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts ebenso wenig entgegenstehen wie umgekehrt der Umstand, dass manche Frauen jenem Nachteil entgehen können, und zwar wenn sie Vollzeit arbeiten.

68. Dies allein bedeutet zwar nicht, dass eine solche Regelung ohne Weiteres von einer Rechtfertigung nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 ausgeschlossen wäre. Allerdings ist es in einer solchen Situation wichtig, dass andere, aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Regelung abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter ihr stehenden Ziels ermöglichen, damit dessen Rechtmäßigkeit sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich überprüft werden können [34].

69. Der Umstand allein, dass eine Altersgrenze von 60 Jahren zur Zeit der Gründung des betrieblichen Versorgungssystems in den frühen 1970er Jahren „üblich" gewesen sein soll, ist jedenfalls keine hinreichende Grundlage für die Annahme, es werde ein legitimes Ziel verfolgt [35].

70. Es sind Fälle denkbar, in denen eine solche Altersgrenze für die Eingehung einer Ehe oder einer Lebenspartnerschaft sicherstellen soll, dass nur diejenigen überlebenden Ehegatten oder Lebenspartner in den Genuss einer Hinterbliebenenrente kommen, die sich diese Absicherung „verdient" haben, indem sie dem Arbeitnehmer während seiner aktiven Berufstätigkeit privat zur Seite standen und dafür womöglich auf eine nennenswerte eigene Erwerbstätigkeit verzichteten. Traditionell war dies die Ehefrau, die sich in einer „Hausfrauenehe" entsprechend dem herkömmlichen Rollenbild in vielen Fällen auf den Haushalt und die Erziehung der Kinder konzentrierte. Bei einer solchen Ausgestaltung des Versorgungssystems käme ein überlebender Ehegatte oder Lebenspartner nicht zum Zuge, den sich der Arbeitnehmer erst im fortgeschrittenen Alter, gegen Ende seiner eigenen Erwerbstätigkeit, an seine Seite genommen hat.

71. So liegt unser Fall aber nicht. Ausgehend vom Vorbringen des Trinity College teilt uns vielmehr das vorlegende Gericht ausdrücklich mit, durch die Altersgrenze von 60 Jahren solle eine „Antiselektion aus gesundheitlichen Gründen zum Nachteil der Versorgungseinrichtung oder anderer Mitglieder" vermieden werden. Wie das Trinity College im Verfahren vor dem Gerichtshof ergänzend ausgeführt hat, steht dahinter die Annahme, dass sich die Gesundheit der Mitglieder des Versorgungssystems mit zunehmendem Alter verschlechtert und sie dann versucht sein könnten, durch eine Zweckheirat ihren jeweiligen nichtehelichen Lebenspartnern die Vorteile aus dem Versorgungssystem zu sichern.

72. Überspitzt ausgedrückt soll also die Altersgrenze von 60 Jahren im vorliegenden Fall verhindern, dass die dem betrieblichen Versorgungssystem angeschlossenen Arbeitnehmer gleichsam „auf dem Sterbebett" noch eine Ehe – oder, seit 2011, eine eingetragene Lebenspartnerschaft – eingehen, nur um eine ihnen nahestehende Person auf Kosten des Arbeitgebers bzw. der Versichertengemeinschaft in den Genuss einer Hinterbliebenenrente zu bringen [36].

73. Vorbehaltlich einer Prüfung durch das vorlegende Gericht geht es also bei der streitigen Regelung, vereinfacht gesagt, darum, ein missbräuchliches Verhalten zulasten der finanziellen Stabilität des Versorgungssystems zu unterbinden. An *diesem* Anliegen, das durchaus als legitimes Ziel angesehen werden kann [37], richte ich nachfolgend meine Verhältnismäßigkeitsprüfung aus.

34 — Urteile Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 56 und 57), Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, Rn. 44 und 45) und Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, Rn. 58).

35 — Im selben Sinne Urteil CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 83 in Verbindung mit Rn. 80), wo der Gerichtshof es als Indiz für eine Beeinträchtigung der Ziele der Antidiskriminierungsrichtlinien ansieht, wenn ein Unternehmen nicht in der Lage ist, konkrete Angaben zur Notwendigkeit einer Maßnahme zu machen, sondern sich auf die Behauptung beschränkt, die Gründe seien „allgemein bekannt".

36 — Ich füge hinzu, dass eine Altersgrenze von 60 Jahren theoretisch auch dazu dienen könnte, eine Überversorgung auszuschließen, da die meisten Personen in diesem Alter bereits anderweitig für ihren Lebensabend vorgesorgt haben. Für eine solche Zielsetzung bestehen jedoch im vorliegenden Fall keinerlei Anhaltspunkte, zumal die hier streitige Altersgrenze von 60 Jahren gerade nicht auf das Lebensalter des zu versorgenden Partners Bezug nimmt, sondern allein auf das Lebensalter des Arbeitnehmers, der Mitglied des Versorgungssystems ist.

37 — Zum finanziellen Gleichgewicht der Systeme der sozialen Sicherheit vgl., statt vieler, Urteile Kohll (C-158/96, EU:C:1998:171, Rn. 41) und Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 77); zum Verbot missbräuchlichen Verhaltens vgl. Urteile Halifax u. a. (C-255/02, EU:C:2006:121, Rn. 68) und Torresi (C-58/13 und C-59/13, EU:C:2014:2088, Rn. 42).

b) Verhältnismäßigkeitsprüfung

74. Zu prüfen bleibt, ob die streitige Regelung zur Vermeidung von Missbräuchen „angemessen und erforderlich“ war. Mit diesen beiden Adjektiven in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 wird letztlich nichts anderes als der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Erinnerung gerufen.

75. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gehört nach ständiger Rechtsprechung zu den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts. Er verlangt, dass Maßnahmen zur Erreichung der mit der betreffenden Regelung verfolgten legitimen Ziele geeignet sind und nicht über die Grenzen dessen hinausgehen, was zur Erreichung dieser Ziele erforderlich ist [38]. Dabei ist, wenn mehrere geeignete Maßnahmen zur Auswahl stehen, die am wenigsten belastende zu wählen; ferner müssen die auferlegten Belastungen in einem angemessenen Verhältnis zu den angestrebten Zielen stehen [39].

i) Eignung

76. Als Erstes ist zu erörtern, ob eine Regelung wie die hier streitige *geeignet* ist [40], zur Verwirklichung des legitimen Ziels – also zur Verhinderung von Missbräuchen – beizutragen.

77. Zweifelsohne werden durch eine solche Regelung die Leistungspflichten des betrieblichen Versorgungssystems begrenzt, und die Möglichkeiten des Missbrauchs werden eingeschränkt.

78. Zu beachten ist allerdings, dass eine Regelung nach gefestigter Rechtsprechung nur dann als geeignet angesehen werden kann, die Verwirklichung des geltend gemachten Ziels zu gewährleisten, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, es in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen [41].

79. Daran mögen im vorliegenden Fall gewisse Zweifel aufkommen, wenn man bedenkt, dass sich einzelne Arbeitnehmer auch schon vor ihrem 60. Geburtstag in einem so schlechten Gesundheitszustand befinden können, dass sie sich versucht sehen, in missbräuchlicher Weise reine Zweckehen einzugehen, um ihre jeweiligen Lebenspartner sozial abzusichern. Umgekehrt könnte man angesichts der allgemein gestiegenen Lebenserwartung der Bevölkerung und der Tendenz zur Anhebung des Pensionsalters [42] anzweifeln, ob eine generelle Missbrauchsgefahr wirklich bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahrs besteht oder ob eine solche Gefahr heutzutage womöglich erst ab Vollendung des 65. oder gar ab Vollendung des 70. Lebensjahrs auftritt.

38 — Urteile Maizena u. a. (137/85, EU:C:1987:493, Rn. 15), Vereinigtes Königreich/Rat (C-84/94, EU:C:1996:431, Rn. 57), British American Tobacco (Investments) und Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, Rn. 122), Digital Rights Ireland (C-293/12 und C-594/12, EU:C:2014:238, Rn. 46) und Gauweiler u. a. (C-62/14, EU:C:2015:400, Rn. 67).

39 — Urteile Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, Rn. 21), Jippes u. a. (C-189/01, EU:C:2001:420, Rn. 81) und ERG u. a. (C-379/08 und C-380/08, EU:C:2010:127, Rn. 86); im selben Sinne auch Urteil Gauweiler u. a. (C-62/14, EU:C:2015:400, Rn. 91).

40 — Die Verwendung des Adjektivs „angemessen“ in der deutschen Sprachfassung von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie 2000/78 ist ungewöhnlich. Wie ein Blick auf andere Sprachfassungen zeigt (Englisch: „appropriate“, Französisch: „appropriés“, Italienisch: „appropriati“, Spanisch: „adecuados“, Niederländisch: „passend“), wäre im Deutschen das Adjektiv „geeignet“ treffender gewesen.

41 — So, speziell zur Richtlinie 2000/78, Urteile Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, Rn. 53) und HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, Rn. 67); vgl. außerdem grundlegend zum Erfordernis der Kohärenz Urteile Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, Rn. 55) und Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, Rn. 65).

42 — In Irland liegt das Mindestalter für den Bezug einer gesetzlichen Altersrente mittlerweile bei 66 Jahren; siehe The 2015 Ageing Report, Underlying Assumptions and Projection Methodologies, Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), Teil II, S. 199 (ISSN 0379-0991, im Internet abrufbar unter der Adresse http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf, zuletzt konsultiert am 19. April 2016).

80. Hierzu ist jedoch zum einen anzumerken, dass die Eignung einer Maßnahme stets mit Blick auf das mit ihr verfolgte Ziel zu beurteilen ist. Soll mit einer Maßnahme, wie hier, der potenzielle Missbrauch von Versorgungsleistungen ausgeschlossen werden, so wird man die Eignung dieser Maßnahme schwerlich davon abhängig machen können, dass überhaupt keine Missbrauchsfälle mehr vorkommen [43].

81. Zum anderen ist einem Arbeitgeber, der ein freiwilliges betriebliches Versorgungssystem einführt und damit grundsätzlich durchaus berechtigt ist, die Hinterbliebenenversorgung von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig zu machen, ein weiter Ermessensspielraum bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung seiner Ziele einzuräumen. Dementsprechend sollte sich die Prüfung der Eignung von Versicherungsbedingungen wie der hier streitigen darauf beschränken, ob die darin enthaltenen Regelungen *offensichtlich ungeeignet* oder *unvernünftig* sind, um das vom Arbeitgeber verfolgte legitime Ziel zu erreichen [44].

82. Offensichtlich ungeeignet zur Verhinderung von Missbräuchen ist eine Regelung wie die streitige sicher nicht.

ii) Erforderlichkeit

83. Als Zweites ist zu fragen, ob eine Regelung wie die hier streitige zur Verwirklichung des angestrebten Ziels *erforderlich* war. Erforderlich ist eine Maßnahme dann, wenn das erstrebte legitime Ziel nicht durch ein milderes, gleich geeignetes Mittel hätte erreicht werden können [45]. Zu erörtern ist also, ob es nicht weniger einschneidende Mittel gegeben hätte, um eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Hinterbliebenenrenten zu verhindern.

84. Am wenigsten einschneidend wäre es sicher für die Betroffenen, wenn das betriebliche Versorgungssystem keine pauschale Altersgrenze für die Eingehung einer Ehe oder einer eingetragenen Lebenspartnerschaft vorsähe, sondern in jedem Einzelfall gesondert den Nachweis zuließe, dass es sich nicht um eine reine Zweckehe oder -partnerschaft handelt und somit keine missbräuchliche Inanspruchnahme der Hinterbliebenenrente zu befürchten ist. Angesichts des enormen Verwaltungsaufwands, den eine solche Vorgehensweise verursachen würde, darf aber bezweifelt werden, ob sie zur Verwirklichung des angestrebten Ziels genauso gut geeignet wäre wie die streitige Altersgrenze.

85. Um die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Hinterbliebenenrenten aus dem betrieblichen Versorgungssystem vorhersehbar und praktikabel zu gestalten, muss es dem Arbeitgeber möglich sein, eine typisierende Betrachtung nach allgemeinen Kriterien vorzunehmen und zu diesem Zweck Fallgruppen zu bilden [46]. Dies gilt umso mehr, als dem Arbeitgeber, wie schon erwähnt, ein weiter Ermessensspielraum bei der Ausgestaltung seines freiwilligen betrieblichen Versorgungssystems zukommt. Grundsätzlich ist es deshalb nicht zu beanstanden, wenn sich die Versicherungsbedingungen des betrieblichen Versorgungssystems an Erfahrungswerten orientieren, welche eine Verwirklichung des verfolgten Ziels, jedenfalls in der großen Mehrzahl aller Fälle, als wahrscheinlich erscheinen lassen.

43 — Vgl. hierzu meine Schlussanträge in den Rechtssachen CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, Rn. 123) und Belov (C-394/11, EU:C:2012:585, Rn. 108).

44 — In diesem Sinne – zu Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 – Urteile HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, Rn. 66) und Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, Rn. 58).

45 — In diesem Sinne etwa – bezogen auf die Verhältnismäßigkeitsprüfung im Rahmen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 – Urteil Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, Rn. 69).

46 — In diesem Sinne Urteile Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, Rn. 70) und Specht u. a. (C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, EU:C:2014:2005, Rn. 78 und 79); vgl. außerdem meine Schlussanträge in der Rechtssache Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:204, Rn. 58).

86. Selbst wenn man aber dem Arbeitgeber eine solche typisierende Betrachtung nach allgemeinen Kriterien zugesteht, erscheint eine starre Altersgrenze von 60 Jahren als ausgesprochen einschneidende Maßnahme. Meines Erachtens käme als milderes und gleich geeignetes Mittel die Festlegung einer *Mindestwartezeit* zwischen der Eheschließung oder Verpartnerung und der Entstehung eines Anspruchs auf Hinterbliebenenrente in Betracht.

87. So ließe sich das Ziel der Verhinderung einer missbräuchlichen Inanspruchnahme der Leistungen des Versorgungssystems ebenso gut, ja sogar besser erreichen, wenn man statt einer starren Altersgrenze festlegen würde, dass der überlebende Partner nur dann eine Hinterbliebenenrente beziehen kann, wenn zwischen dem Zeitpunkt, zu dem er den Arbeitnehmer geheiratet oder mit ihm eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet hat, und dem Todeszeitpunkt des Arbeitnehmers eine Mindestanzahl von Jahren – z. B. ein Zeitraum von mindestens fünf Jahren – liegt. Eine derartige Vorgehensweise wäre im Übrigen nicht nur einfach und unbürokratisch zu handhaben, sondern auch systemkonform, sehen doch die Versicherungsbedingungen anderswo ohnehin genau eine solche Rücksichtnahme auf den Zeitabstand zwischen zwei Ereignissen vor[47].

88. Vor diesem Hintergrund halte ich die streitige Altersgrenze von 60 Jahren für eine Maßnahme, welche – auch unter Berücksichtigung des weiten Ermessensspielraums und der praktischen Notwendigkeiten bei der Handhabung des Versorgungssystems – über dasjenige hinausgeht, was zur Erreichung des vom Arbeitgeber verfolgten legitimen Ziels erforderlich ist.

iii) Übermäßige Beeinträchtigung der Arbeitnehmer

89. Auch wenn man aber davon ausgehen sollte, dass die streitige Altersgrenze zur Erreichung des mit ihr verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist, bleibt als Drittes noch ihre Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne zu prüfen.

90. Danach dürfen Maßnahmen, selbst wenn sie zur Erreichung legitimer Ziele geeignet und erforderlich sind, keine Nachteile verursachen, die außer Verhältnis zu den angestrebten Zielen stehen. Anders ausgedrückt, ist also sicherzustellen, dass eine Regelung wie die hier streitige nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer führt[48]. Letztlich gilt es dabei, die widerstreitenden Interessen von Arbeitnehmern wie Herrn Parris mit jenen der betrieblichen Versorgungssysteme zu einem gerechten Ausgleich zu bringen.

91. In einem Fall wie dem vorliegenden ist ein gerechter Ausgleich zu suchen zwischen dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an der Vermeidung von Missbräuchen bei der Inanspruchnahme des betrieblichen Versorgungssystems sowie dem ebenso berechtigten Interesse der Arbeitnehmer an einer angemessenen Hinterbliebenenversorgung für ihre überlebenden Partner.

92. Betrachtet man zunächst die rein finanziellen Auswirkungen der Forderung von Herrn Parris nach einer Hinterbliebenenrente für seinen Lebenspartner, so ist sicherlich zu berücksichtigen, dass jede zusätzlich ausbezahlte Leistung zu einem weiteren Druck auf das betriebliche Versorgungssystem führt, welches sich ohnehin bereits in einer beträchtlichen finanziellen Schieflage befindet. Auch die Finanzen des irischen Staates, der seit Ende 2009 für die Verpflichtungen des Versorgungssystems geradesteht, sind zweifelsohne im Gefolge der 2008 ausgebrochenen weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise extrem belastet.

47 — Es geht dort um den Zeitabstand zwischen dem Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand und seinem Tod (vgl. dazu oben, letzter Teil von Rn. 22 dieser Schlussanträge).

48 — In diesem Sinne Urteile Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 73) und Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 47), jeweils bezogen auf eine Problematik der Altersdiskriminierung im Rahmen der Richtlinie 2000/78; vgl. außerdem Urteil CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 123) sowie meine Schlussanträge in jener Rechtssache (EU:C:2015:170, Rn. 131) und in der Rechtssache Belov (C-394/11, EU:C:2012:585, Rn. 117), jeweils bezogen auf die Richtlinie 2000/43.

93. Zu bedenken ist aber auch, dass das betriebliche Versorgungssystem nach den hier vorliegenden Informationen von Beginn an darauf ausgelegt war, jedem Arbeitnehmer, der Mitglied dieses Systems war, im Prinzip auch Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung für seinen überlebenden Ehegatten – oder nunmehr auch für seinen überlebenden eingetragenen Lebenspartner – zu geben, und zwar ohne dass dafür irgendwelche zusätzlichen Versicherungsbeiträge hätten entrichtet werden müssen.

94. Beantragt also ein Arbeitnehmer wie Herr Parris heute die Anerkennung des Rechts seines Lebenspartners auf Inanspruchnahme einer betrieblichen Hinterbliebenenrente, so kann ihm nicht entgegengehalten werden, es seien für seinen Partner in der Vergangenheit nicht die nötigen Beiträge in das betriebliche Versorgungssystem geflossen. Denn selbst wenn Herr Parris schon weit vor seinem 60. Geburtstag eine Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen wäre, wären nicht mehr Beiträge geflossen und wäre folglich das Versorgungssystem für die Zahlung einer etwaigen Hinterbliebenenrente nicht besser finanziell ausgestattet gewesen, als dies gegenwärtig der Fall ist [49].

95. Ganz allgemein gilt im Übrigen, dass rein finanzielle Erwägungen kein Vorwand für Diskriminierungen sein können. Dementsprechend kann die Nichtbeachtung des Diskriminierungsverbots gemäß Art. 2 der Richtlinie 2000/78 nicht allein unter Verweis auf finanzielle Lasten oder eventuelle administrative Schwierigkeiten gerechtfertigt werden [50].

96. In einem Fall wie dem vorliegenden hätte die streitige Altersgrenze überdies den pauschalen Ausschluss einer ganzen Gruppe von Arbeitnehmern von der Inanspruchnahme der Leistungen betrieblicher Versorgungssysteme zur Folge [51]. Denn alle homosexuellen Arbeitnehmer, die vor 1951 geboren sind, sind von vornherein gehindert, ihren überlebenden Partnern eine soziale Absicherung in Form der Hinterbliebenenrente aus dem betrieblichen Versorgungssystem zu verschaffen. Ihnen stellt das Versorgungssystem eine Bedingung, nämlich die Eheschließung oder Verpartnerung vor Vollendung ihres 60. Lebensjahrs, deren Erfüllung für sie – ganz unabhängig von ihrem Willen und ihrer persönlichen Lebensplanung – unmöglich ist.

97. Eine derart schwerwiegende Beeinträchtigung der Interessen einer ganzen Gruppe von Arbeitnehmern steht völlig außer Verhältnis zu dem mit der streitigen Altersgrenze angestrebten Ziel, das lediglich darin besteht, ein missbräuchliches Verhalten Einzelner zu verhindern.

98. Dies gilt jedenfalls für Fälle wie den vorliegenden, in dem es sich nach den Feststellungen in der Vorlageentscheidung *nicht* um eine reine Zweckehe (oder Zweckpartnerschaft) handelt. Denn Herr Parris und sein Lebenspartner sind schon seit über 30 Jahren ein Paar, und sie hätten nach der Überzeugung des vorlegenden Gerichts schon vor vielen Jahren geheiratet, wenn ihnen dies rechtlich möglich gewesen wäre.

99. Alles in allem stellt somit die streitige Altersgrenze keinen gerechten Interessenausgleich dar und führt zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer. Einer Verhältnismäßigkeitsprüfung kann sie nicht standhalten. Damit liegt eine nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 verbotene mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung vor.

49 — Im selben Sinne Urteil Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 51).

50 — Urteile Specht u. a. (C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, EU:C:2014:2005, Rn. 77) und Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, Rn. 41); im selben Sinne – zur Gleichbehandlung von Mann und Frau – Urteile Hill und Stapleton (C-243/95, EU:C:1998:298, Rn. 40), Jørgensen (C-226/98, EU:C:2000:191, Rn. 39) sowie Schönheit und Becker (C-4/02 und C-5/02, EU:C:2003:583, Rn. 85).

51 — Dies gilt erst recht, wenn es sich bei der streitigen Altersgrenze in den 1970er Jahren tatsächlich, wie in der Vorlageentscheidung angedeutet, um eine allgemein übliche Form der Ausgestaltung betrieblicher Versorgungssysteme in Irland gehandelt haben sollte.

c) Zur Autonomie der Mitgliedstaaten bei der Regelung des Familienstands

100. Das Trinity College, die beklagten Behörden, die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission wenden ein, die Bejahung einer Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung könnte im vorliegenden Fall dazu führen, der erst im Jahr 2010 – und nur für die Zeit ab 2011 – erfolgten Einführung des Instituts der eingetragenen Lebenspartnerschaft durch den irischen Gesetzgeber faktisch Rückwirkung zu verleihen. Ein solches Ergebnis stehe im Widerspruch zum 22. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78.

101. Dieser Einwand ist jedoch nicht stichhaltig.

102. In besagtem 22. Erwägungsgrund hat der Unionsgesetzgeber lediglich klargestellt, dass die Richtlinie 2000/78 die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt lässt.

103. Eine Auslegung und Anwendung der Richtlinie 2000/78, wie ich sie hier vorschlage, zwingt den irischen Staat aber in keiner Weise, den Familienstand eines Arbeitnehmers wie Herrn Parris rückwirkend zu ändern. Insbesondere führt sie nicht dazu, Herrn Parris und seinen Lebenspartner schon für vergangene Zeiträume als verheiratet oder verpartnert anzusehen. Ebenso wenig verpflichtet die Richtlinie 2000/78 innerstaatliche Stellen dazu, den Betroffenen irgendwelche Leistungen zu gewähren, die nicht ihrem Familienstand entsprechen.

104. Herr Parris und sein Partner leben *heute* mit Anerkennung des irischen Staates als Paar zusammen, und sie verlangen *heute* – nur mit Wirkung für die Zukunft – eine ihrem *heutigen* Familienstand entsprechende Leistung aus dem betrieblichen Versorgungssystem. Keineswegs beantragen sie einen Vorteil, der ihnen nach ihrem Familienstand nicht zustehen kann. Schon gar nicht begehren sie einen solchen Vorteil rückwirkend. Sie verlangen auch nicht rückwirkend eine Änderung ihres Familienstands. Vielmehr wehren sie sich lediglich gegen eine aus der Vergangenheit stammende Versicherungsbedingung, die Altersgrenze von 60 Jahren, die sie aus heutiger Sicht diskriminiert.

105. Der Fall liegt hier also nicht anders als in den Rechtssachen Maruko und Römer [52], in denen ebenfalls nur für die Zeit *nach* der staatlichen Anerkennung gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften bestimmte Leistungen eingeklagt wurden, mögen auch die Ursprünge jener Leistungen (Beitragszahlungen oder relevante Dienstzeiten) weit in die Vergangenheit zurückgereicht haben, also *vor* der Schaffung des Instituts der eingetragenen Lebenspartnerschaft.

106. In der Richtlinie 2000/78 findet sich keinerlei Anhaltspunkt, dass ihre Regelungen ausschließlich in Bezug auf Rechtsverhältnisse Schutz gewähren würden, die nach ihrem Inkrafttreten bzw. nach dem Ablauf ihrer Umsetzungsfrist begründet wurden. Wollte man die Rechtswirkungen eines fundamentalen Prinzips wie des unionsrechtlichen Grundsatzes der Gleichbehandlung allein auf gänzlich neue Rechtsverhältnisse einengen, so würde es Jahre – und in einem Fall wie dem vorliegenden sogar Jahrzehnte – dauern, bis alle Unionsbürger in seinen Schutz kommen.

52 — Vgl. dazu die Urteile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179) und Römer (C-147/08, EU:C:2011:286).

107. Es entspricht deshalb, wie bereits erwähnt [53], einem allgemeinen Grundsatz, dass eine neue Rechtsnorm wie das Diskriminierungsverbot gemäß Art. 2 der Richtlinie 2000/78 nicht nur auf völlig neue Rechtsverhältnisse, sondern auch auf die gegenwärtigen und künftigen Wirkungen der nach altem Recht entstandenen Rechtsverhältnisse zur Anwendung kommt. Dies kann durchaus dazu führen, dass aus der Vergangenheit stammende, diskriminierende Bestimmungen fortan unionsrechtskonform auszulegen und anzuwenden sind oder dass sie gar gänzlich unangewendet bleiben müssen [54].

108. Genau darum geht es hier. In diesem Sinne hat auch der Gerichtshof bereits mehrfach geurteilt, als er die Bestimmungen der Antidiskriminierungsrichtlinien auf die gegenwärtigen oder künftigen Aspekte von Sachverhalten zur Anwendung brachte, deren Ursprünge bisweilen weit in die Vergangenheit zurück reichten und jedenfalls vor dem Inkrafttreten der besagten Richtlinien lagen [55].

109. Wenig zielführend ist aus rechtlicher Sicht auch der Einwand, der irische Staat stünde in einem Fall wie dem vorliegenden – jedenfalls finanziell – besser, wenn er das Institut der eingetragenen Lebenspartnerschaft nie eingeführt und nie die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare vorgenommen hätte. Denn das Unionsrecht lässt zwar beim gegenwärtigen Stand die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für den Familienstand und für damit zusammenhängende Leistungen unberührt. Im Gegenzug haben aber die Mitgliedstaaten bei der Ausübung ihrer Zuständigkeit das Unionsrecht sowie insbesondere den Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu beachten [56]. Soweit also ein Mitgliedstaat gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern die staatliche Anerkennung gewährt und die Betroffenen mit vergleichbaren Rechten und Pflichten ausstattet wie Ehegatten, darf er sie fortan nicht mehr gegenüber Ehegatten diskriminieren [57].

3. Zwischenergebnis

110. Insgesamt ist folglich auf die erste Vorlagefrage zu antworten, dass es eine nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 verbotene mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung darstellt, in einem System der betrieblichen Altersversorgung den Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente für gleichgeschlechtliche Lebenspartner unter die Bedingung zu stellen, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des in dem System versicherten Arbeitnehmers begründet wurde, wenn den Betroffenen zugleich das Eingehen einer solchen Lebenspartnerschaft oder einer Ehe vor Erreichen dieser Altersgrenze rechtlich unmöglich war.

C – Diskriminierung wegen des Alters (zweite Vorlagefrage)

111. Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob es eine nach der Richtlinie 2000/78 verbotene Diskriminierung wegen des Alters darstellt, in einem System der betrieblichen Altersversorgung den Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente für gleichgeschlechtliche Lebenspartner unter die Bedingung zu stellen, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des in dem System versicherten Arbeitnehmers begründet wurde, wenn den Betroffenen zugleich das Eingehen einer solchen Lebenspartnerschaft oder einer Ehe vor Erreichen dieser Altersgrenze rechtlich unmöglich war.

53 — Vgl. dazu oben, Rn. 40 dieser Schlussanträge mit Fn. 19.

54 — Ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt Urteil DI (C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 29 bis 37 und 43), zu dem in der Richtlinie 2000/78 enthaltenen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

55 — Vgl. etwa Urteile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, insbesondere Rn. 19, 20 und 79) und Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, insbesondere Rn. 22 und 66) zur Richtlinie 2000/78 sowie Urteil CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, insbesondere Rn. 22) zur Richtlinie 2000/43.

56 — Urteile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 58 bis 60) und Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 34 bis 36).

57 — Urteile Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 73), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 52) und Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 47).

112. Diese Frage wird nur für den Fall gestellt, dass die erste Frage verneint wird. Da ich im Rahmen der ersten Frage vom Vorliegen einer unionsrechtlich verbotenen Diskriminierung ausgehe, müsste die zweite Frage streng genommen nicht mehr beantwortet werden. Der Vollständigkeit halber gehe ich gleichwohl auf sie ein.

1. Zur Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

113. Wie sich aus ihrem Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 ergibt, bekämpft die Richtlinie 2000/78 in Beschäftigung und Beruf sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung wegen des Alters.

114. Eine *unmittelbare Altersdiskriminierung* im Sinne der Richtlinie 2000/78 liegt vor, wenn eine Person wegen des Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (Art. 2 Abs. 2 Buchst. a in Verbindung mit Art. 1); die zugrunde liegende Ungleichbehandlung knüpft also direkt an das Alter an. Hingegen ist lediglich eine *mittelbare Altersdiskriminierung* anzunehmen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b).

115. Die streitige Altersgrenze knüpft direkt an das Alter an, sieht sie doch ausdrücklich vor, dass die dem betrieblichen Versorgungssystem angeschlossenen Arbeitnehmer vor Vollendung ihres 60. Lebensjahrs geheiratet haben oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen sein müssen, damit ihre überlebenden Partner in den Genuss einer Hinterbliebenenrente kommen können.

116. Folglich liegt eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vor: Arbeitnehmer, die erst nach Vollendung ihres 60. Lebensjahrs die Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft geschlossen haben, werden weniger günstig behandelt als Arbeitnehmer, die schon in jüngeren Jahren den Bund fürs Leben eingegangen sind.

117. Gegen die Annahme einer unmittelbaren Altersdiskriminierung *des Arbeitnehmers* – also im vorliegenden Fall von Herrn Parris – lässt sich nicht einwenden, dass der eigentliche finanzielle Nachteil im Zusammenhang mit der streitigen Altersgrenze nicht ihn, sondern seinen überlebenden Partner treffen wird, dem die Hinterbliebenenrente versagt wird. Denn unionsrechtlich besehen handelt es sich bei der Hinterbliebenenrente um ein aufgeschobenes Entgelt des Arbeitnehmers, selbst wenn dieses Entgelt nicht mehr zu seinen Lebzeiten ausgezahlt wird, sondern an seinen überlebenden Partner fließt[58]. Abgesehen davon entgeht einem Arbeitnehmer wie Herrn Parris, wie der vorliegende Fall besonders anschaulich verdeutlicht, durch die streitige Altersgrenze auch ganz persönlich der ideelle Vorteil, seinen Partner noch zu Lebzeiten sozial absichern zu können, also „sein Haus bestellt zu hinterlassen“.

118. Selbst wenn man nur *den Hinterbliebenen* eines Arbeitnehmers wie Herrn Parris – d. h. seinen überlebenden Ehegatten oder Lebenspartner – als durch die streitige Altersgrenze benachteiligt ansähe, würde dies der Annahme einer unmittelbaren Altersdiskriminierung hier keinen Abbruch tun. Denn in der Rechtsprechung ist geklärt, dass eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 immer schon dann vorliegt, wenn eine Person einen Nachteil erleidet, der direkt an einen der in der Richtlinie genannten Ungleichbehandlungsgründe anknüpft[59]. Vereinfacht gesagt kann jemand Opfer einer unmittelbaren Altersdiskriminierung sein, auch wenn es

58 — In diesem Sinne Urteile Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, Rn. 13), Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, Rn. 18) und Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, Rn. 18), jeweils zur gleich gelagerten Problematik bei Art. 119 EWG-Vertrag (heute Art. 157 AEUV).

59 — In diesem Sinne Urteil Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, insbesondere Rn. 38, 43, 48, 50 und 51), in dem die unmittelbare Diskriminierung einer Arbeitnehmerin wegen einer Behinderung angenommen wurde, die nicht ihre eigene Behinderung, sondern die Behinderung ihres pflegebedürftigen Kindes war.

nicht um *sein* Alter geht, sondern um das Alter eines nahen Angehörigen. Denn die Richtlinie 2000/78 schützt nicht nur eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern verbietet schlicht die Diskriminierung wegen *des* Alters, ohne dabei notwendigerweise einen Bezug zum *eigenen* Alter des jeweils Benachteiligten zu verlangen [60].

2. Rechtfertigungsprüfung

119. Zu einer durch die Richtlinie 2000/78 *verbotenen* Altersdiskriminierung kann jedoch eine Altersgrenze wie die hier streitige nur insoweit führen, als die in ihr enthaltene unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters nicht gerechtfertigt ist. Die unionsrechtlichen Anforderungen an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung ergeben sich aus Art. 2 Abs. 5, aus Art. 4 Abs. 1 und aus Art. 6 der Richtlinie 2000/78 [61].

120. Nur letztere Bestimmung ist im vorliegenden Fall von Belang. In seinen Vorlagefragen bezieht sich das vorlegende Gericht lediglich auf Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 (siehe dazu sogleich, Abschnitt a). Wie sich aber dem Gesamtzusammenhang der Vorlageentscheidung sowie den erläuternden Ausführungen des Labour Court ergibt, ist zusätzlich auch eine Prüfung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sachdienlich (siehe dazu unten, Abschnitt b).

a) Keine Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78

121. In Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Altersgrenzen festgelegt und Alterskriterien verwendet werden dürfen, ohne dass dies zu einer unionsrechtlich verbotenen Altersdiskriminierung führt.

122. Die Vorschrift gilt ausdrücklich nur für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die die Risiken von Alter und Invalidität abdecken [62]. Um ein solches System handelt es sich hier, denn die Hinterbliebenenrente, welche Herr Parris für seinen Lebenspartner erstreiten will, ist eine Form der Altersrente.

i) Zu den drei Fallgruppen in Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78

123. Inhaltlich sind nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie genau drei Arten von Abweichungen vom Verbot der Altersdiskriminierung gemäß Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 der Richtlinie erlaubt: erstens die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit, zweitens die Festsetzung von Altersgrenzen für den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität und drittens die Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen [63]. Anders als das vorlegende Gericht zu meinen scheint, handelt es sich dabei um drei eigenständige Fallgruppen. Schon wenn eine Altersgrenze von einer einzigen dieser Fallgruppen erfasst ist, kann die betreffende Regelung nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie gerechtfertigt sein.

124. Eine Altersgrenze wie die hier streitige lässt sich jedoch keiner der drei genannten Fallgruppen direkt zuordnen.

60 — Neben dem in Fn. 59 erwähnten Urteil Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415) lässt sich dieser Schluss auch aus dem zur verwandten Richtlinie 2000/43 ergangenen Urteil CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, insbesondere Rn. 56, 59 und 60) ziehen, in dem anerkannt wurde, dass eine Person wegen der ethnischen Herkunft diskriminiert sein kann, auch wenn sie selbst der benachteiligten ethnischen Gruppe gar nicht angehört, sondern lediglich „mitdiskriminiert“ wird.

61 — In diesem Sinne etwa Urteil Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 52 bis 83); vgl. auch meine Schlussanträge in der Rechtssache Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, Rn. 31).

62 — Urteile HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, Rn. 48) und Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, Rn. 43).

63 — Urteil HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, Rn. 49); vgl. auch meine Schlussanträge in jener Rechtssache (EU:C:2013:65, Rn. 36).

125. Zunächst handelt es sich bei der fraglichen Altersgrenze nicht um eine Voraussetzung für die Mitgliedschaft in dem betrieblichen Versorgungssystem (erste Fallgruppe). Denn *Mitglied* des Versorgungssystems ist Herr Parris, wie auch das Trinity College und die Kommission in der mündlichen Verhandlung betont haben. Herr Parris gehört dem System aufgrund seines Arbeitsverhältnisses mit dem Trinity College bereits seit 1972 an, und diese Mitgliedschaft hing niemals von der Frage ab, ob und wann er eine Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen ist.

126. Ebenso wenig setzt die besagte Altersgrenze das für den Bezug von Leistungen nötige Lebensalter fest (zweite Fallgruppe). Ob das Lebensalter des Partners von Herrn Parris ihn zum Empfang von Hinterbliebenenrente berechtigt, darüber gibt die streitige Altersgrenze von 60 Jahren keine Auskunft, denn sie knüpft gerade nicht an *sein* Alter an, sondern nur an das Alter *von Herrn Parris* zum Zeitpunkt ihrer Verpartnerung bzw. Eheschließung.

127. Schließlich handelt es sich bei der Altersgrenze von 60 Jahren nach den ausdrücklichen Feststellungen des vorlegenden Gerichts auch nicht um ein Kriterium, das in dem streitgegenständlichen betrieblichen Versorgungssystem für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet wird[64] (dritte Fallgruppe).

ii) Zur Frage der analogen Anwendung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78

128. Zugegebenermaßen könnte man eine großzügigere Lesart von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 an den Tag legen und die Altersgrenze von 60 Jahren einer Voraussetzung für die Mitgliedschaft (erste Fallgruppe) oder für den Bezug von Altersrente (zweite Fallgruppe) gleichstellen. Denn ohne Zweifel handelt es sich bei der streitigen Altersgrenze um eine Bedingung, die erfüllt werden muss, damit das Versorgungssystem auf den überlebenden Ehegatten oder Partner eines Arbeitnehmers ausgedehnt wird (ähnlich einer „Voraussetzung für die Mitgliedschaft“ im Sinne der ersten Fallgruppe) und damit der überlebende Ehegatte oder Partner in den Genuss einer Hinterbliebenenrente kommen kann (ähnlich einer „Voraussetzung für den Bezug von Altersrente“ im Sinne der zweiten Fallgruppe).

129. Bei aufmerksamer Analyse ist jedoch eine analoge Anwendung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie auf eine Altersgrenze wie die hier streitige nicht überzeugend.

130. Zum einen handelt es sich nämlich bei Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 um eine eng auszulegende Ausnahme[65], die nicht im Wege der Analogie auf weitere Fallkonstellationen als die vom Unionsgesetzgeber konkret vorgesehenen ausgeweitet werden darf[66]. Dies gilt umso mehr, als es sich bei den nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie erlaubten Maßnahmen, im Gegensatz zu jenen nach Art. 6 Abs. 1, um eine abschließende Aufzählung und nicht um bloße Regelbeispiele handelt[67].

131. Zum anderen dient die fragliche Altersgrenze im vorliegenden Fall nicht demselben Zweck wie die klassischen Altersgrenzen für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrenten, die Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie in den Blick nimmt. Solche klassischen Altersgrenzen stellen sicher, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der voraussichtlichen Lebenserwartung der zu versorgenden Person – und damit der voraussichtlichen Dauer des Bezugs der Leistungen – einerseits und den entrichteten Beiträgen andererseits gewahrt wird. Einen vergleichbaren Zweck kann eine Altersgrenze

64 — Jedenfalls konnte eine solche versicherungsmathematische Komponente hier nach Angaben des Labour Court nicht nachgewiesen werden.

65 — Urteile HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, Rn. 46 und 52) und Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, Rn. 41).

66 — Wie das Urteil HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, Rn. 51 und 52, erster Satz) zeigt, greift das Verbot der analogen Ausdehnung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 selbst dann, wenn es gilt, „weniger schwere Formen der Diskriminierung wegen des Alters“ zu rechtfertigen.

67 — Urteil Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, Rn. 39). Nicht ohne Grund fehlt im Wortlaut des Art. 6 Abs. 2, anders als in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, das Adverb „insbesondere“.

wie die hier streitige von vornherein nicht erfüllen. Denn weder gibt sie Auskunft darüber, wie lange *der Arbeitnehmer* (hier also Herr Parris) Mitglied des Betriebsrentensystems ist oder war, noch sagt sie etwas über das Lebensalter – und damit indirekt über die Lebenserwartung – *der zu versorgenden Person* (hier also des Partners von Herrn Parris) aus.

132. Folglich ist eine Altersgrenze wie die hier streitige keiner Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie zugänglich, auch nicht bei analoger Anwendung dieser Vorschrift.

b) Keine Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78

133. Zu prüfen bleibt, ob eine Altersgrenze von 60 Jahren wie die hier streitige unter Rückgriff auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt werden kann.

134. Im Kern erlaubt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie Ungleichbehandlungen wegen des Alters, die ein legitimes Ziel verfolgen und einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhalten, wobei unter legitimen Zielen „insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung“ zu verstehen sind.

135. Eine Altersgrenze wie die hier streitige verfolgt allerdings ganz offenkundig keine beschäftigungspolitischen, arbeitsmarktpolitischen oder bildungspolitischen Ziele. Ebenso wenig dient sie nach allen uns vorliegenden Informationen der „sozialen Anerkennung“ langjähriger Partnerschaft an der Seite eines Arbeitnehmers – Stichwort: „Hausfrauenehe“ [68]. Vielmehr hat sie allein die Vermeidung des Missbrauchs des betrieblichen Versorgungssystems zum Ziel, und nur im Hinblick auf dieses Ziel ist demzufolge Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie hier zu erörtern.

136. Sicherlich mag es auf den ersten Blick nicht ausgeschlossen erscheinen, auch eine Maßnahme zur Missbrauchsbekämpfung auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie zu stützen. Denn die Verwendung des Adverbs „insbesondere“ im Wortlaut jener Vorschrift könnte so verstanden werden, dass es sich bei den vom Unionsgesetzgeber ausdrücklich genannten „rechtmäßigen Zielen aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung“ lediglich um eine beispielhafte und nicht abschließende Aufzählung handelt, welche eine Festsetzung von Altersgrenzen in Verfolgung anderer legitimer Ziele unberührt lässt.

137. Wie jedoch der Gerichtshof bereits mehrfach geurteilt hat [69], ist allen „legitimen Zielen“ im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie gemeinsam, dass sie *sozialpolitischer Natur* sind. Nur innerhalb der Kategorie der *sozialpolitischen* Ziele ist die Aufzählung des Art. 6 Abs. 1 nicht abschließend. Hingegen bietet Art. 6 Abs. 1 *keine* Rechtsgrundlage für Ungleichbehandlungen wegen des Alters, die anderen als sozialpolitischen Zielen dienen.

138. Diese Rechtsprechung leuchtet ein, wenn man sich die Funktion und die systematische Stellung von Art. 6 Abs. 1 im Gesamtzusammenhang der Richtlinie 2000/78 vor Augen führt. Es handelt sich um eine Spezialvorschrift, die in erster Linie der Rechtfertigung *unmittelbarer* Ungleichbehandlungen wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie dient.

68 — Vgl. dazu oben, Rn. 70 und 71 dieser Schlussanträge.

69 — Urteile Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, Rn. 46), Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381, Rn. 41) und Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 80 bis 82); vgl. auch meine Schlussanträge in der Rechtssache Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, Rn. 31 mit Fn. 29).

139. Selbst wenn nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie zweifelsohne eine Vielzahl solcher Ungleichbehandlungen gerechtfertigt werden kann, darf diese Vorschrift doch nicht so weit ausgelegt werden, dass mit ihr *jegliches* legitime (rechtmäßige) Ziel verfolgt werden kann. Denn ansonsten würde Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie inhaltsgleich mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie, der *mittelbare* Ungleichbehandlungen rechtfertigt. Damit würde der Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Altersdiskriminierung verwischen, und die möglichen Rechtfertigungsgründe wären für beide Kategorien dieselben. Das wäre systemwidrig.

140. Denn nach der Systematik der Richtlinie kann – wie auch sonst im Unionsrecht – nur eine *mittelbare* Ungleichbehandlung unter Rückgriff auf jegliches legitime Ziel gerechtfertigt werden, vorausgesetzt, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird beachtet, wohingegen für die Rechtfertigung einer *unmittelbaren* Ungleichbehandlung strengere Maßstäbe gelten, mit der Folge, dass nur die im Unionsrecht ausdrücklich vorgesehenen Ziele verfolgt werden dürfen.

141. Dementsprechend darf der Anwendungsbereich von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie nicht über den dort ausdrücklich genannten sozialpolitischen Bereich hinaus auf andere legitime Ziele jedweder Art ausgedehnt werden.

142. Folglich kann eine Altersgrenze wie die hier streitige, die nach allen uns vorliegenden Informationen keinen genuin sozialpolitischen Zielen dient, nicht unter Rückgriff auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie gerechtfertigt werden.

c) Abschließende Bemerkung zur zweiten Vorlagefrage

143. Nur für den Fall, dass der Gerichtshof meiner Auffassung nicht folgen und eine extensivere Lesart von Art. 6 Abs. 1 oder Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 an den Tag legen sollte, weise ich darauf hin, dass jedenfalls der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, ein allgemeiner Rechtsgrundsatz des Unionsrechts, zu beachten wäre [70].

144. Die Verhältnismäßigkeitsprüfung kann meines Erachtens in Bezug auf die Altersdiskriminierung zu keinem anderen Ergebnis führen als jene, die ich bereits oben [71] in Bezug auf die Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung vorgenommen habe.

145. Es sind keine Gründe ersichtlich, warum die Altersgrenze von 60 Jahren unter dem Blickwinkel der Verhältnismäßigkeit günstiger zu beurteilen sein sollte, wenn es um eine Diskriminierung wegen des Alters statt um eine Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung geht. Wenn überhaupt, dann müsste die Verhältnismäßigkeitsprüfung im Rahmen der Altersdiskriminierung strenger ausfallen, da es sich hier um eine *unmittelbare* Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie handelt, wohingegen im Hinblick auf die sexuelle Ausrichtung nur eine *mittelbare* Ungleichbehandlung gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie vorliegt. Für einen strengen Maßstab bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit spricht im Übrigen der Umstand, dass die Benachteiligung von Arbeitnehmern wie Herrn Parris im vorliegenden Fall nicht nur eine Alterskomponente hat, sondern auch mit der sexuellen Ausrichtung der Betroffenen zu tun hat, also letztlich durch einen zweiten Faktor im Sinne von Art. 1 der Richtlinie verstärkt wird.

70 — Vor diesem Hintergrund ist die Behauptung der beklagten Behörden nicht haltbar, Altersgrenzen im Sinne von Art. 6 Abs. 2 bedürften „keiner Rechtfertigung“. Auch solche Altersgrenzen müssen selbstverständlich einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhalten.

71 — Vgl. oben, Rn. 74 bis 99 dieser Schlussanträge.

3. Zwischenergebnis

146. Insgesamt ist folglich zur zweiten Vorlagefrage festzuhalten, dass es eine nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 verbotene unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters darstellt, in einem System der betrieblichen Altersversorgung den Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente für gleichgeschlechtliche Lebenspartner unter die Bedingung zu stellen, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des in dem System versicherten Arbeitnehmers begründet wurde, wenn den Betroffenen zugleich das Eingehen einer solchen Lebenspartnerschaft oder einer Ehe vor Erreichen dieser Altersgrenze rechtlich unmöglich war.

D – *Diskriminierendes Zusammenspiel mehrerer Faktoren (dritte Vorlagefrage)*

147. Mit seiner dritten Frage begehrt das vorlegende Gericht im Wesentlichen darüber Auskunft, ob im Rahmen der Richtlinie 2000/78 eine verbotene Diskriminierung auch dann angenommen werden kann, wenn sich eine Maßnahme zwar nicht *allein* wegen des Alters oder *allein* wegen der sexuellen Ausrichtung als Benachteiligung erweist, wohl aber aufgrund einer Kombination aus beiden Ungleichbehandlungsgründen.

148. Diese Frage ist nur für den Fall gestellt, dass die erste und die zweite Frage verneint werden. Da ich im Rahmen der beiden vorangehenden Fragen jeweils schon vom Vorliegen einer unionsrechtlich verbotenen Diskriminierung ausgehe, einerseits wegen der sexuellen Ausrichtung (mittelbare Diskriminierung)[72] und andererseits wegen des Alters (unmittelbare Diskriminierung)[73], müsste die dritte Frage streng genommen gar nicht mehr beantwortet werden. Der Vollständigkeit halber gehe ich gleichwohl ergänzend auf sie ein.

149. Im Kern wird der Gerichtshof mit dieser Frage ersucht, zu klären, in welcher Weise im Hinblick auf die unionsrechtlichen Diskriminierungsverbote Benachteiligungen von Personen zu behandeln sind, die sich auf ein *Zusammenspiel* zweier oder mehrerer Ungleichbehandlungsgründe zurückführen lassen[74]. Wenngleich ihm schon in der Vergangenheit durchaus Fälle unterbreitet wurden, in deren Hintergrund mehrere solche Faktoren schlummerten[75], bestand bisher – soweit ersichtlich – noch in keiner Rechtssache ein konkreter Anlass für den Gerichtshof, sich zu dieser Problematik zu äußern.

150. Die besagte Problematik ist in der Wissenschaft innerhalb wie außerhalb der Europäischen Union seit längerer Zeit bekannt[76]. Beispielsweise wurde in den Vereinigten Staaten von Amerika schon Ende der 1980er Jahre diskutiert, wie mit Fällen umzugehen ist, in denen sich bestimmte Maßnahmen besonders zulasten von Frauen einer bestimmten Hautfarbe auswirken[77].

72 — Vgl. oben, Rn. 110 dieser Schlussanträge.

73 — Vgl. oben, Rn. 146 dieser Schlussanträge.

74 — Bisweilen wird dafür auch der Begriff der „Mehrfachdiskriminierung“ geprägt. Allerdings kann dieser Begriff in die Irre führen, suggeriert er doch, dass zwei Ungleichbehandlungen vorliegen, von denen jede einzelne schon – völlig unabhängig von der anderen – als Diskriminierung anzusehen wäre und durch das Hinzutreten weiterer Ungleichbehandlungsgründe allenfalls noch verstärkt würde. Die hier zu diskutierende Problematik betrifft jedoch das Zusammenspiel von zwei oder mehreren Faktoren, von denen jeder einzelne für sich genommen noch nicht zu einer Diskriminierung der Betroffenen führt.

75 — Ich denke etwa an die Urteile Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, Zusammenspiel von Alter und Geschlecht), Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, Zusammenspiel von Alter und Behinderung) und Z (C-363/12, EU:C:2014:159, Zusammenspiel von Geschlecht und möglicher Behinderung) sowie an die anhängige Rechtssache Milkova (C-406/15, Zusammenspiel von Behinderung und Beamtenstatus).

76 — Burri/Schiek, „Multiple Discrimination in EU Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?“, 2009 herausgegeben von der Europäischen Kommission, S. 3 und 4; Baer/Bittner/Götsche, „Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse“, Berlin 2010, S. 10 ff.; Bamforth/Malik/O’Cinneide, „Discrimination Law: Theory and Context“, London 2008, S. 541; vgl. auch den von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen und im September 2007 veröffentlichten Bericht „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften“.

77 — Crenshaw, K., „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine“, in: *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, S. 139 bis 167.

151. Auch vom Europäischen Parlament [78] und von der Kommission [79] wurde die Problematik in den letzten Jahren am Rande erörtert. Umso erstaunlicher ist es, dass sich die Kommission im vorliegenden Fall einer konkreten Stellungnahme zu diesem Thema enthalten hat.

152. Der Unionsgesetzgeber hat zwar keine ausdrückliche Regelung zu der hier interessierenden Problematik erlassen. Daraus sollte jedoch nicht vorschnell geschlossen werden, dass die Richtlinie 2000/78 für das Zusammenspiel verschiedener Ungleichbehandlungsgründe keine Handhabe bieten würde. An mehreren Stellen in der Richtlinie scheint nämlich durch, dass sich ihre Verfasser dieser Problematik durchaus bewusst waren und davon ausgingen, sie lasse sich mit dem von der Richtlinie vorgegebenen Instrumentarium angemessen lösen [80].

153. Das Zusammenspiel zweier oder mehrerer Ungleichbehandlungsgründe stellt eine Besonderheit dar, die einem Fall wie dem vorliegenden eine neue Dimension verleiht und bei seiner unionsrechtlichen Würdigung gebührend zu berücksichtigen ist. Der Bedeutung des in Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 der Richtlinie 2000/78 verankerten Diskriminierungsverbots wäre es nämlich nicht angemessen, wenn man einen Lebenssachverhalt wie den vorliegenden aufspalten und ihn ausschließlich isoliert unter dem Blickwinkel des einen oder des anderen Ungleichbehandlungsgrundes betrachten würde. Deshalb muss die Grundregel der Richtlinie, wonach es *keine* Diskriminierung wegen eines der von ihr erfassten Ungleichbehandlungsgründe geben darf (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 der Richtlinie), auch für solche Fälle gelten, in denen eine mögliche Diskriminierung auf einem Zusammenspiel von mehr als einem dieser Gründe beruht.

154. Kann eine Benachteiligung nicht wegen *eines* der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Ungleichbehandlungsmerkmale *allein* (Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung) festgestellt werden, wie es das vorlegende Gericht als Prämisse seiner dritten Frage unterstellt, so ist der Sachverhalt meines Erachtens unter dem Blickwinkel der *mittelbaren Diskriminierung* zu erörtern. In einem solchen Fall ist also nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie zu prüfen, ob die Betroffenen von der fraglichen Maßnahme speziell aufgrund des Zusammenwirkens zweier oder mehrerer Ungleichbehandlungsmerkmale in besonderer Weise benachteiligt werden können.

155. Genügt schon die besondere Benachteiligung im Hinblick auf *einen* der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Faktoren, um einen Sachverhalt der Kategorie der mittelbaren Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie zuzuordnen [81], so darf nichts anderes gelten, wo die betroffenen Personen nicht wegen eines, sondern wegen des Zusammenspiels zweier oder mehrerer der genannten Faktoren in besonderer Weise benachteiligt werden. Denn die Reichweite des Diskriminierungsverbots in der Richtlinie 2000/78 darf angesichts seines fundamentalen Charakters nicht eng definiert werden [82].

78 — Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 2. April 2009 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, P6_TA(2009) 0211, S. 21 und 22.

79 — Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat – Gemeinsamer Bericht über die Anwendung der Richtlinie [2000/43] und der Richtlinie [2000/78], vorgelegt am 17. Januar 2014, COM(2014) 2 final, S. 11; Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuertes Engagement, vorgelegt am 2. Juli 2008, KOM(2008) 420 endgültig, S. 10.

80 — So stellt der Unionsgesetzgeber den zugunsten von Tendenzbetrieben eingeführten besonderen Rechtfertigungsgrund für Ungleichbehandlungen wegen der Religion oder der Weltanschauung in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 unter den ausdrücklichen Vorbehalt, dass er „keine Diskriminierung aus einem anderen Grund rechtfertigt“. In ähnlicher Weise erlaubt der Unionsgesetzgeber in Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie die Festlegung bestimmter Altersgrenzen und die Berücksichtigung bestimmter Alterskriterien, „solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt“. Und im dritten Erwägungsgrund der Richtlinie wird besonders betont, dass „Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind“. Auch die Kommission äußert übrigens in ihrem Bericht vom 17. Januar 2014 am Rande die Auffassung, die Richtlinie 2000/78 gestatte in gewissem Umfang bereits „das gleichzeitige Vorgehen gegen zwei oder mehr Diskriminierungsgründe“; vgl. COM(2014) 2 final, S. 11.

81 — Vgl. dazu oben, Rn. 54 bis 64 dieser Schlussanträge.

82 — Im selben Sinne, bezogen auf die verwandte Richtlinie 2000/43, Urteile Runevič-Vardyn und Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, Rn. 43) und CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 42 und 66).

156. In einem Fall wie dem vorliegenden wäre demnach in Anwendung von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 eine besondere Benachteiligung von Arbeitnehmern wie Herrn Parris aufgrund eines Zusammenspiels ihrer sexuellen Ausrichtung und ihres Alters anzunehmen, und zwar deshalb, weil die Versicherungsbedingungen *de facto* dazu führen, dass speziell ihren überlebenden Partnern systematisch die Hinterbliebenenrente versagt wird [83]: Zwar hängt für alle Arbeitnehmer der Vorteil der Hinterbliebenenrente zugunsten ihrer überlebenden Partner von der (scheinbar neutralen) Voraussetzung ab, dass sie vor Vollendung ihres 60. Lebensjahrs die Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen sein müssen. In Wahrheit werden aber auf diese Weise speziell die vor 1951 geborenen homosexuellen Arbeitnehmer – im Gegensatz zu allen anderen Kategorien von Arbeitnehmern – systematisch von dieser Art der Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen, und zwar, weil sie die besagte Voraussetzung nie erfüllen konnten, selbst wenn sie gewollt hätten.

157. Damit aber nicht genug: Das Zusammenspiel zweier oder mehrerer der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Ungleichbehandlungsmerkmale kann auch dazu führen, dass im Rahmen der *Verhältnismäßigkeitsprüfung* bei der Abwägung der widerstreitenden Interessen auf der Seite der benachteiligten Arbeitnehmer mehr Gewicht in die Waagschale fällt, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass eine *übermäßige Beeinträchtigung* der Betroffenen vorliegt und somit die Anforderungen der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne verletzt werden.

158. Genauso verhält es sich im vorliegenden Fall: Wie ich oben ausgeführt habe [84], ist die streitige Altersgrenze von 60 Jahren unverhältnismäßig, weil sie eine übermäßige Belastung für die betroffenen Arbeitnehmer wie Herrn Parris bewirkt, die homosexuell sind *und* in den Jahren vor 1951 geboren wurden.

159. Alles in allem wäre somit eine verbotene mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 anzunehmen, wenn sich die streitigen Versicherungsbedingungen des betrieblichen Versorgungssystems zwar nicht allein wegen des Alters oder allein wegen der sexuellen Ausrichtung als Benachteiligung erweisen sollten, wohl aber aufgrund eines Zusammenspiels aus beiden Ungleichbehandlungsgründen.

E – *Zeitliche Wirkungen des Urteils des Gerichtshofs im vorliegenden Fall*

160. In Anknüpfung an das Vorbringen der beklagten Behörden sei daran erinnert, dass es dem Gerichtshof im Prinzip freisteht, die zeitlichen Wirkungen seines Urteils höchst ausnahmsweise aus zwingenden Erwägungen der Rechtssicherheit auf die Zukunft zu beschränken, insbesondere dann, wenn eine Vielzahl von gutgläubig begründeten Rechtsverhältnissen betroffen ist und schwerwiegende finanzielle Auswirkungen zu erwarten sind [85].

161. Im vorliegenden Fall liegen jedoch keinerlei konkrete Angaben vor, die eine solche Vorgehensweise rechtfertigen würden. In Ermangelung anderer Anhaltspunkte ist nämlich davon auszugehen, dass eine Regelung wie die hier in Rede stehende, die speziell zu einer Benachteiligung der vor 1951 geborenen Homosexuellen führt, deutlich weniger Arbeitnehmer bzw. Hinterbliebene betrifft als etwa in einem Fall der Geschlechtsdiskriminierung, wie ihn das Urteil Barber [86] zum Gegenstand hatte. Dementsprechend dürfte sich auch eine etwaige Mehrbelastung für das betriebliche Versorgungssystem und andere vergleichbare Versorgungssysteme im vorliegenden Fall in

83 — Immer vorausgesetzt, dass man nicht schon aufgrund eines der beiden Faktoren für sich allein genommen eine Diskriminierung annimmt, wie ich es im Rahmen der ersten und der zweiten Vorlagefrage tue.

84 — Vgl. dazu die Rn. 74 bis 99 dieser Schlussanträge.

85 — Urteile Defrenne („Defrenne II“, 43/75, EU:C:1976:56, Rn. 69 und 70), Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, Rn. 44) und Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, Rn. 144).

86 — Urteil Barber (C-262/88, EU:C:1990:209).

überschaubaren Grenzen halten. Dies gilt umso mehr, als die Finanzierung jenes Systems von vornherein darauf ausgerichtet war, dass die Arbeitnehmer heiraten würden. Hätte Herr Parris eine Frau geheiratet, so wäre die Finanzierung ihrer Hinterbliebenenrente, soweit ersichtlich, ohne Weiteres in der Kalkulation des Versorgungssystems enthalten gewesen.

162. Abgesehen davon lehnt der Gerichtshof die zeitliche Beschränkung der Urteilswirkungen regelmäßig ab, wenn es sich nicht um sein erstes Urteil zu einem bestimmten Rechtsproblem handelt[87]. So verhält es sich hier: Die Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78 auf Hinterbliebenenrenten aus Systemen der betrieblichen Altersversorgung steht seit dem Urteil Maruko fest. Da in jener Rechtssache eine Beschränkung der Urteilswirkungen ausdrücklich abgelehnt wurde[88], kommt eine solche Vorgehensweise auch im vorliegenden Fall nicht in Betracht.

163. Sollte der Gerichtshof gleichwohl eine solche Beschränkung vornehmen, so müssten davon im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung zumindest die Ansprüche derjenigen Personen ausgenommen werden, die rechtzeitig Schritte zur Wahrung ihrer Rechte unternommen haben, sei es durch eine Klage oder durch einen gleichwertigen Rechtsbehelf[89]. Zu diesen Personen gehört nicht zuletzt Herr Parris.

VI – Ergebnis

164. Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf das Vorabentscheidungsersuchen des irischen Labour Court, ausgehend von der ersten Vorlagefrage, wie folgt zu antworten:

Es stellt eine nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG verbotene mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung dar, in einem System der betrieblichen Altersversorgung den Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente für gleichgeschlechtliche Lebenspartner unter die Bedingung zu stellen, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des in dem System versicherten Arbeitnehmers begründet wurde, wenn den Betroffenen zugleich das Eingehen einer solchen Lebenspartnerschaft oder einer Ehe vor Erreichen dieser Altersgrenze rechtlich unmöglich war.

87 — Urteile Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, Rn. 41), Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, Rn. 142), Meilicke u. a. (C-292/04, EU:C:2007:132, Rn. 36) und Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 77).

88 — Urteil Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 77 bis 79).

89 — Urteile Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, Rn. 44) und Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, Rn. 144); ähnlich Urteil UNIS und Beaudout Père et Fils (C-25/14 und C-26/14, EU:C:2015:821, Rn. 53).