

*Vollstreckbar* Ausfertigung

Hessisches Landesarbeitsgericht



Verkündet am:  
25. April 2018

28. Juni 2018

AZ: 5 SA 1546/17

11 Ca 132/17 Arbeitsgericht Gießen

gez: Köllar  
Beschäftigte als Urkundsbeamt(in) der  
Geschäftsstelle

Eingang

20. JULI 2018

Im Namen des Volkes

Urteil

ZR  
VD  
Zins Rechtsanwältin  
Rechtsanwältin in Gießen

In dem Berufungsverfahren

[Redacted]

Proz.-Bew.:

[Redacted]

gegen

**Pfeiffer Vacuum GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Manfred Bender,  
Dr. Ulrich von Hülsem u. Dr. Matthias Wiemer, Berliner Str. 43, 35614 Aßlar**

Proz.-Bew.:

[Redacted]

Klägerin und Berufungsklägerin  
Geschäftszeichen  
- 2170114 -

Beklagte und Berufungsbeklagte  
Geschäftszeichen

hat das Hessische Landesarbeitsgericht, Kammer 6,  
auf die mündliche Verhandlung vom 25. April 2018

durch die Vorsitzende RichterIn am Landesarbeitsgericht Paki als Vorsitzende  
und den ehrenamtlichen Richter Riehl  
und den ehrenamtlichen Richter Ebrecht

für Recht erkannt:

**Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts  
Gießen vom 05. Oktober 2017 - 11 Ca 132/17 - abgeändert.**

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin rückständige Betriebsrente in Höhe von 438,32 EUR (in Worten: Vierhundertachtunddreißig und 32/100 Euro) brutto für die Monate Dezember 2016 bis März 2017 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag von 109,58 EUR (in Worten: Einhundertneun und 58/100 Euro) seit dem jeweiligen 1. des jeweiligen Folgemonats beginnend mit dem 1. Januar 2017 zu zahlen.

*Vollstreckbar* Ausfertigung

Hessisches Landesarbeitsgericht



Az. 6 Sa 1646/17  
11. Sa 132/17 Landesarbeitsgericht Gießen

Verkündet am:  
25. April 2018

KANZLEI FRIEDRICH  
28. Juni 2018  
Drakestraße 47, 12205 Berlin

gez. Kollar  
Beschäftigte als Urkundsbeamtin der  
Geschäftsstelle

EINGANG

20. JULI 2018

ZORN UND WITTMANN  
Rechtsanwälte



## Im Namen des Volkes Urteil

In dem Berufungsverfahren

**Ingrid Puchalski, Lepsiusstr. 4, 12163 Berlin**

Proz.-Bew.:  
Rechtsanwälte Friedrich und Kollegen, Drakestraße 47, 12205 Berlin

Klägerin und Berufungsklägerin  
Geschäftszeichen  
- 2170114 -

gegen

**Pfeiffer Vacuum GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Manfred Bender, Dr. Ulrich von Hülsen u. Dr. Matthias Wiemer, Berliner Str. 43, 35614 Aßlar**

Beklagte und Berufungsbeklagte  
Geschäftszeichen

Proz.-Bew.:  
HESSENMETALL, Bezirksgruppe Mittelhessen, Elsa-Brandström-Straße 5, 35576 Wetzlar

hat das Hessische Landesarbeitsgericht, Kammer 6,  
auf die mündliche Verhandlung vom 25. April 2018

durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paki als Vorsitzende  
und den ehrenamtlichen Richter Riehl  
und den ehrenamtlichen Richter Ebrecht

für Recht erkannt:

**Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 05. Oktober 2017 - 11 Ca 132/17 - abgeändert.**

**Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin rückständige Betriebsrente in Höhe von 438,32 EUR (in Worten: Vierhundertachtunddreißig und 32/100 Euro) brutto für die Monate Dezember 2016 bis März 2017 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag von 109,58 EUR (in Worten: Einhundertneun und 58/100 Euro) seit dem jeweiligen 1. des jeweiligen Folgemonats beginnend mit dem 1. Januar 2017 zu zahlen.**



Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin ab April 2017 lebenslang bis zum Ende eines jeden Monats eine monatliche Witwenrente in Höhe von derzeit 109,58 EUR (in Worten: Einhundertneun und 58/100 Euro) brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Hinterbliebenenversorgung.

Die 1942 geborene Klägerin ist die Witwe des 1940 geborenen und im November 2016 verstorbenen Karl-Werner Höß mit dem sie seit 2003 verheiratet war. Der verstorbene Ehemann der Klägerin war seit 1955 bis zum 30. September 1979 für die Beklagte tätig. Ihm war eine Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung vom 30. November 1992 (vgl. Anlage B2 zum Schriftsatz der Beklagten vom 29. September 2017, Bl. 59 - 67 d. A.) zugesagt worden. Der verstorbene Ehemann der Klägerin bezog nach Eintritt in den Altersruhestand ab November 2000 ein monatliches Ruhegeld in Höhe von 219,16 € brutto.

Die Ruhegeldvereinbarung 1992 lautet auszugsweise wie folgt:

### **„ § 7 Altersrente**

Der Betriebsangehörige erhält eine lebenslänglich zahlbare monatliche Altersrente ab Ausscheiden aus der Firma nach Vollendung des 65. Lebensjahres.

Eine Altersrente kann bereits ab Ausscheiden aus der Firma nach vollendetem 60. Lebensjahr beansprucht werden, sofern gleichzeitig eine Altersrente als Vollrente vor dem Alter 65 aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. Als Versorgungsfall gilt für diese Altersrente der Zeitpunkt des Ausscheidens vor Erreichen der festen Altersgrenze 65. Dem Antrag auf vorzeitige Altersrente ist der Rentenbescheid des Sozialversicherungsträgers beizufügen.

(...)

### **§ 9 Witwen-/Witwerrente**

Beim Tode eines Versorgungsberechtigten, der zu diesem Zeitpunkt im Dienste der Firma stand (Betriebsangehörige) oder bereits Anspruch auf Zahlung einer betrieblichen Rente hatte (Rentner), erhält der hinterbliebene Ehegatte eine lebenslänglich, längstens bis zu einer Wiederheirat zahlbare Witwen/ bzw. Witwerrente, sofern bis zum Tode des Versorgungsberechtigten die Ehe nicht rechtskräftig geschieden war.

Die Witwen-/Witwerrente beträgt 50 % derjenigen betrieblichen Rente, die der Versorgungsberechtigte bei seinem Ableben bereits bezogen hat oder hätte beziehen können, wenn er zu diesem Zeitpunkt berufs- oder erwerbsunfähig geworden wäre. Ist der hinterbliebene Ehegatte mehr als 10 Jahre jünger als der verstorbene Versorgungsberechtigte, so ermäßigt sich der Beitrag der Witwen-/Witwerrente für jedes über diesen Altersunterschied der Ehegatten hinausgehende angefangene Jahr um 3 %, sofern zum Zeitpunkt des Ablebens des Versorgungsberechtigten der hinterbliebene Ehegatte bereits das Lebensjahr vollendet hatte, entfällt diese Kürzung.

Eine Eheschließung des Betriebsangehörigen nach Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder nach Vollendung des 60. Lebensjahres begründet keinen Anspruch auf Witwen-/Witwerrente.

(...)"

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei zur Zahlung einer Rente in Höhe von 109,58 € brutto monatlich ab Dezember 2016 verpflichtet.

Die Beklagte hat behauptet, bei Verabschiedung der Ruhegeldordnung im Jahre 1992 sei es die Intention gewesen, einem eingrenzten Personenkreis eine betriebliche Altersversorgung zukommen zu lassen. Hinsichtlich der Eingrenzbarkeit sei bei den Ehepartnern für das Bestehen des Anspruchs auf Witwen-/Witwerrente das Kriterium aufgenommen worden, dass die Eheschließung nicht nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Betriebsangehörigen erfolgen dürfe. Die Zahlungsfähigkeit der Beklagten könne nur gewährleistet werden, wenn die Leistungsfähigkeit des Versorgungssystems zu diesem Zeitpunkt sichergestellt sei. Dies sei nur dann der Fall, wenn den Hinterbliebenen die zur Deckung des Lebensbedarfs erforderlichen Mittel ganz oder teilweise zur Ver-

ung gestellt werden können. Bei keiner Eingrenzung bestehe die Gefahr, dass der Arbeitgeber nicht zahlungsfähig sei. Mit der Späteklausel habe man sich den Zweck verfolgt, den Gesamtbetrag der an Witwen und Witwer von (ehemaligen) Beschäftigten der Beklagten auszahlende Versorgung zu begrenzen, damit für jede der gemäß der Anwendung dieser Begrenzung noch anspruchsberechtigten Witwen und Witwer bei Eintritt des Versorgungsfalles noch eine nennenswerte Leistung zur Verfügung stehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens, der dort gestellten Anträge und der Erwägungen des Arbeitsgerichtes wird auf die angegriffene Entscheidung Bezug genommen.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes hat die Klägerin innerhalb der zu Protokoll der Berufungsverhandlung vom 25. April 2018 festgestellten und dort ersichtlichen Fristen Berufung eingelegt. Die Klägerin meint, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichtes sei §10 S. 3 Nr. 4 AGG unanwendbar, da die Hinterbliebenenversorgung nicht von dieser Norm erfasst sei; Hier sei nur von Alters- und Invalidenrente die Rede. So habe das auch das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 04. August 2015 - 3 AZR 137/13 - gesehen. Jedenfalls aber sei eine feste Altersgrenze von 60 Jahren gemäß § 10 Abs. 2 AGG weder angemessen noch erforderlich, um den erforderlichen Versorgungsaufwand verlässlich kalkulieren zu können, so wie die für die Witwen-/Witwerversorgung zur Verfügung gestellten Mittel auf einen bestimmten Personenkreis verteilen zu können, zu erreichen.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Beklagte zu verurteilen, an sie rückständige Betriebsrente in Höhe von 438,32 € brutto für die Monate Dezember 2016 bis März 2017 zzgl. Zinsen in Höhe von 5%-Punkten

über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag von 109,58 € sei dem jeweiligen 1. des jeweiligen Folgemonats, beginnend mit dem 01. Januar 2017 zu zahlen und die Beklagte weiter zu verurteilen, an die Klägerin ab April 2017 lebenslänglich bis zum Ende eines jeden Monats eine monatliche Witwenrente in Höhe von derzeit 109,58 € brutto zu zahlen;

Hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet sei, an die Klägerin beginnend mit dem 01. Januar 2016 eine betriebliche Witwenrente nach der Versorgungsordnung der Beklagten in Höhe von derzeit monatlich 109,58 € brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angegriffene Urteil.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Berufungsvorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und den übrigen Akteninhalt Bezug genommen.

#### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Gießen vom 05. Oktober 2017 - 11 Ca 132/17 - ist statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 u. 2 lit. b ArbGG). Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden (§ 66 Abs. 1 ArbGG, § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 517, 519, 520 ZPO) und damit insgesamt zulässig. Auch in der Sache ist die Berufung der Klägerin begründet.



Die Klage ist zunächst in den Hauptanträgen zulässig. Dies gilt auch, soweit die Klägerin die Zahlung künftiger Leistungen begehrt. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Ansprüche auf Hinterbliebenenversorgung - von keiner Gegenleistung abhängen, können nach § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Beträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (vgl. etwa BAG 21. März 2017 - 3 AZR 464/15 - Rn. 18 mwN).

Die Klage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin nach § 9 der Ruhegeldordnung 1992 eine Witwenrente ab Dezember 2016 in Höhe von derzeit 109,58 € brutto monatlich zu zahlen. Die durch die Spätereinklausel in § 9 Abs. 3 der Ruhegeldordnung 1992 bewirkte Ungleichbehandlung ist nicht nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist anwendbar.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt trotz der in § 2 Abs. 2 S. 2 AGG enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentengesetz nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (ständige Rechtsprechung seit BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 22). Letzteres ist nicht der Fall.

Auch der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, S. 2 AGG eröffnet. Zwar unterfällt die Klägerin - im Verhältnis zur Beklagten - als Hinterbliebene ihres versorgungsberechtigten Ehemannes selbst nicht unmittelbar dem Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, da sie insoweit nicht zu den in § 6 Abs. 1 AGG genannten Personengruppen zählt. Für die Beurteilung der Frage, ob eine Benachteiligung vorliegt, ist allerdings auf den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen (vgl.



etwa BAG 15. September 2009 - 3 AZR 294/09 - Rn. 28). Dies entspricht auch der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union zu Artikel 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (vgl. EuGH 24. November 2016 - C-443/15 - [Parres] Rn. 67).

Nach § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG ist auch eine aus Anlass des Arbeitsverhältnisses zugesagte Hinterbliebenenversorgung eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Sie ist damit - auch - Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Betriebszugehörigkeit. Ein Arbeitnehmer, dem von seinem Arbeitgeber eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt ist, muss nicht seinerseits für eine finanzielle Absicherung seiner möglichen Hinterbliebenen Vorsorge tragen (vgl. BAG 28. März 1995 - 3 AZR 343/94 - zu II 3 der Gründe). Dieser geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers entfällt nicht deshalb, weil der - ehemalige - Arbeitnehmer mit dem Eintritt der Voraussetzungen für die Hinterbliebenenversorgung nicht mehr lebt. Der Vorteil einer Hinterbliebenenversorgung besteht für den Arbeitnehmer darin, dass die Notwendigkeit einer eigenständigen Vorsorge entfällt oder jedenfalls geringer wird. Ob das Versorgungsinteresse für die Hinterbliebenen bei den Arbeitnehmern unterschiedlich ausgeprägt ist, ist bei der insoweit typisierenden Betrachtung unerheblich.

Damit ist der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorliegend eröffnet. Die Klägerin beruft sich auf eine Benachteiligung ihres verstorbenen Ehemannes. Nach § 6 Abs. 1 S. 2 HS 2 AGG gilt das Gesetz auch für Personen, deren Beschäftigungsverhältnis - wie im Falle des verstorbenen Ehemanns der Klägerin - beendet ist.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist schließlich auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar. Seine Anwendung setzt voraus, dass unter seinem zeitlichen Geltungsbereich ein Rechtsverhältnis zwischen dem versorgungsberechtigten

Arbeitnehmer (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 AGG) und dem Versorgungsschuldner bestand. Allerdings ist nicht erforderlich, dass zum maßgeblichen Zeitpunkt noch ein Arbeitsverhältnis bestand. Ausreichend ist vielmehr, wenn der Arbeitnehmer Versorgungsempfänger ist und das Versorgungsverhältnis bei Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch bestand (vgl. ausführlich dazu etwa BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11 - Rn. 31 mwN).

Da der verstorbene Ehemann der Klägerin bis November 2016 selbst noch Ruhegeld von der Beklagten bezogen hat und damit Versorgungsempfänger war, bestand bei Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 das für die Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erforderliche Rechtsverhältnis.

§ 9 Abs. 3 der Ruhegeldordnung 1992 bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gemäß §§ 3 Abs. 1, 1 AGG.

Nach § 7 Abs. 1 HS 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen der in § 1 AGG genannten Gründe, u. a. wegen des Alters, benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 1 S. 1 AGG gegeben, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG

verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam (vgl. BAG 04. August 2015 - AZR 137/13 - Rn. 40).

Der in § 9 Abs. 3 Ruhegeldordnung 1992 enthaltene Ausschluss, wonach kein Anspruch auf Hinterbliebenenbezüge besteht, wenn die Ehe erst nach der Vollendung des 60. Lebensjahres des unmittelbar Versorgungsberechtigten geschlossen wurde, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne der §§ 1, 3 Abs. 1 S. 1 AGG. Die Regelung knüpft unmittelbar an die Vollendung des 60. Lebensjahres an und führt zu einem vollständigen Ausschluss der Hinterbliebenenbezüge bei Versorgungsberechtigten, deren Ehe erst nach Vollendung ihres 60. Lebensjahres geschlossen wurde. Damit erfahren Arbeitnehmer, die - wie der verstorbene Ehemann der Klägerin - die Ehe nach der Vollendung ihres 60. Lebensjahres schließen, wegen ihres Alters eine ungünstigere Behandlung als Arbeitnehmer, die vor der Vollendung des 60. Lebensjahres heiraten.

Die durch die Späteeheklausel in § 9 Abs. 3 der Ruhegeldordnung 1992 bewirkte Ungleichbehandlung ist auch nicht nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt.

Nach § 10 S. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen nach § 10 S. 1 AGG angemessen und erforderlich sein. § 10 S. 3 AGG enthält eine Aufzählung von Tatbeständen, wonach derartige unterschiedliche Behandlungen insbesondere gerechtfertigt sein können. Nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG ist dies der Fall bei der Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit 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 von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien

Im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen. Indem der Gesetzgeber den in Nr. 4 geregelten Tatbestand in die Rechtfertigungsgründe des § 10 S. 3 AGG eingeordnet hat, hat er zum Ausdruck gebracht, dass die Festsetzung von Altersgrenzen für den Anspruch auf Leistungen aus den dort aufgeführten betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit grundsätzlich objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel im Sinne von § 10 S. 1 AGG gerechtfertigt ist. Da eine solche Altersgrenze in der jeweiligen Versorgungsregelung festzusetzen ist, muss die konkret gewählte Altersgrenze allerdings im Sinne von § 10 S. 2 AGG angemessen und erforderlich sein (ständige Rechtsprechung vgl. etwa BAG 04. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 43). Soweit die Voraussetzungen von § 10 S. 3 Nr. 4 AGG erfüllt sind, ist eine unterschiedliche Behandlung danach zwar grundsätzlich, aber nicht immer zulässig.

Unerheblich ist, dass ein solches Verständnis der gesetzlichen Regelung zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit unionsrechtlich nicht geboten ist. Wie die Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 14. November 2016 (- C-443/15 - [Parres]) und vom 16. Juni 2016 (- C-159/15 [Lesar]) zeigen, verlangt die nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG nach seinen tatbestandlichen Voraussetzungen entsprechende Regelung des Artikel 5 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG zur Rechtfertigung der von ihr erfassten Benachteiligungen nicht, dass diese objektiv und angemessen und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Denn das vorliegende Verständnis der Regelung in § 10 AGG ergibt sich aus nationalem Recht. Sowohl der Wortlaut als auch die Systematik und die Entstehungsgeschichte zeigen, dass der Gesetzgeber an die von § 10 S. 3 Nr. 4 AGG erfassten Ungleichbehandlungen weitergehende Anforderungen stellen wollte (ausführlich dazu BAG 26. September 2017 - 3 AZR 7216 - Rn. 42 ff.). Soweit das Allgemeine Gleichbehandlungsge-

setz damit in seinen Anforderungen an die Zulässigkeit von Altersgrenzen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit über das nach Unionsrecht Erforderliche hinausgeht, ist dies unionsrechtlich zulässig. Nach Artikel 8 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG dürfen die Mitgliedstaaten Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in der Richtlinie 2000/78/EG vorgesehenen Vorschriften sind.

Die durch die Spätklausel nach § 9 Abs. 3 Ruhegeldordnung 1992 bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters unterfällt § 10 S. 3 Nr. 4 AGG.

§ 10 S. 3 Nr. 4 AGG knüpft für die Fallgruppe der „Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen“ von seinem Wortlaut her ausschließlich an die Risiken „Alter“ und „Invalidität“ und nicht an das Risiko des „Todes“ an. Deshalb ging das Bundesarbeitsgericht bis zur Entscheidung des EuGH vom 24. November 2016 (- G-443/15 - [Parres] Rn. 71 f. mwN) davon aus, dass § 10 S. 3 Nr. 4 AGG nur die Alters- und Invalidenversorgung erfasst (vgl. BAG 04. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 47). Vor dem Hintergrund der Entscheidung des EuGH vom 24. November 2016 hat das Bundesarbeitsgericht dann in seiner Entscheidung vom 14. November 2017 (- 3 AZR 781/16 -) die insoweit abweichende Auslegung von § 10 S. 3 Nr. 4 AGG aufgegeben. Dem schließt sich das Berufungsgericht an.

Die durch § 9 Abs. 3 Ruhegeldordnung 1992 bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters beruht auf einem legitimen Ziel im Sinne von § 10 S. 1 AGG.

Legitime Ziele im Sinne von § 10 S. 1 AGG sind wegen der in Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG genannten Beispielsfälle „Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung“ nicht nur solche aus dem Bereich Arbeits- und

Sozialpolitik (vgl. EuGH 13. September 2011 - C-447/09 - [Brigge ua.] Rn. 81 mwN; vgl. auch Bundesverfassungsgericht 24. Oktober 2011 - 1 BvR 1103/11 - Rn. 15). Auch Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik, die ein Arbeitgeber mit einer im Arbeitsvertrag vorgesehenen betrieblichen Altersversorgung anstrebt, können legitime Ziele im Sinne der Europäischen Vorgaben sein (vgl. EuGH 26. September 2013 - C-476/11 - [HK Danmark] Rn. 60 ff.). Dementsprechend sind Ziele, die im Rahmen von Beschäftigungspolitik und des Sozial-schutzes einen Ausgleich zwischen verschiedenen beteiligten Interessen schaffen sollen, um damit der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu dienen, als legitim im Sinne von § 10 S. 1 AGG anzusehen. Dazu gehört auch, den unternehmerischen Belangen einer begrenzt- und kalkulierbaren Belastung Rechnung zu tragen (vgl. EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinsteuber] Rn. 62 ff.). Indem § 10 AGG erlaubt, in Versorgungsordnungen die Leistungspflichten des Versorgungsschuldners zu begrenzen und damit für diesen eine verlässliche und überschaubare Kalkulationsgrundlage zu schaffen, verfolgt die gesetzliche Bestimmung das Ziel, die betriebliche Altersversorgung zu verbreiten. Es hält sich demnach im Rahmen dieses legitimen Ziels, wenn in einer Versorgungsordnung von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird (vgl. BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 33).

Die durch § 9 Abs. 3 Ruhegeldordnung 1992 bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters beruht auf einem legitimen Ziel im Sinne von § 10 S. 1 AGG.

Durch die Regelung soll der Kreis der anspruchsberechtigten Hinterbliebenen beschränkt werden. Das mit der Klausel erkennbar verfolgte Ziel ist es, die mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken für den Versorgungsschuldner zu begrenzen, um den Versorgungsaufwand der Hinterbliebenenversorgung für die Beklagte überschaubar und kalkulierbar zu halten. Eine Begrenzung des Kreises der anspruchsberechtigten Dritten durch zusätzliche anspruchsbegründende oder besondere anspruchsausschließende Merk-

male liegt gerade im Bereich der Hinterbliebenenversorgung nahe, weil ein derartiges hingehendes Leistungsversprechen zusätzliche Unwägbarkeiten und Risiken mit sich bringt. Diese betreffen nicht nur den Zeitpunkt des Leistungsfalls, sondern auch die Dauer der Leistungserbringung (vgl. BAG 04. August 2015 - AZR 137/13 - Rn. 62).

Die in § 9 Abs. 3 Ruhegeldordnung 1992 bestimmte Altersgrenze ist jedoch nicht angemessen und erforderlich im Sinne von § 10 S. 2 AGG.

Eine Altersgrenze im Sinne von § 10 S. 3 Nr. 4 AGG, ist nach § 10 S. 2 AGG grundsätzlich angemessen, wenn sie erlaubt, das mit ihr verfolgte Ziel im Sinne von § 10 S. 1 AGG zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Arbeitnehmer zu führen, die aufgrund der Klausel benachteiligt werden (vgl. EuGH 26. Februar 2015 - C-515/13- [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 25). Sie ist erforderlich im Sinne des § 10 S. 2 AGG, wenn sie nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist (vgl. EuGH 26. September 2013 - C-546/11- [Dansk Jurist-og Økononforbund] Rn. 59). Dabei ist im Anwendungsbereich von § 10 S. 3 Nr. 4 AGG zudem zu berücksichtigen, dass Altersgrenzen in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zwar nicht immer aber grundsätzlich gerechtfertigt sind. Altersgrenzen, die an betriebsrentenrechtliche Strukturprinzipien anknüpfen, sind deshalb in der Regel angemessen im Sinne von § 10 S. 2 AGG (vgl. BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 37).

Danach ist die in § 9 Abs. 3 Ruhegeldordnung 1992 auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegte Altersgrenze für ehemalige Arbeitnehmer nicht angemessen im Sinne von § 10 S. 2 AGG. § 9 Abs. 3 Ruhegeldordnung 1992 stellt nämlich - anders als in dem Bundesarbeitsgericht unter dem 14. November 2017 zum Az. 3 AZR 781/16 entschiedenen Fall - nicht auf die feste Altersgrenze



ze ab. Damit knüpft die Regelung gerade nicht an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an.

Das Erreichen der festen Altersgrenze nach der jeweiligen Versorgungsordnung stellt - wie der Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer - eine Zäsur dar (vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11 - Rn. 38; 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 32). Die feste Altersgrenze bezeichnet den Zeitpunkt, zu dem nach der Versorgungszusage im Regelfall - und zwar unabhängig von den Voraussetzungen des § 6 BetrAVG - mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente und einem altersbedingten Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben zu rechnen ist (vgl. BAG 18. März 2014 - 3 AZR 952/11 - Rn. 9 mwN). Sie ist der im Betriebsrentengesetz vorgesehene Anknüpfungspunkt für die Berechnung der Betriebsrente im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis (§ 2 BetrAVG). Vor diesem Hintergrund ist es angemessen, wenn eine Bestimmung für die Hinterbliebenenversorgung zur Begrenzung des mit der Versorgungszusage verbundenen Risikos und Aufwands auf diesem Zeitpunkt abstellt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers in der Zeit danach bei der Abgrenzung seiner Leistungspflichten unberücksichtigt zu lassen (vgl. BAG 04. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 60).

Vorliegend ist Altersgrenze in § 7 der Ruhegeldordnung 1992 auf die Vollendung des 65. Lebensjahres festgelegt. Ein Ausscheiden aus der Firma nach dem vollendeten 60. Lebensjahr ist gemäß § 7 Abs. 2 der Ruhegeldordnung 1992 als vorzeitige Altersrente bezeichnet. Anders als in dem vom Bundesarbeitsgericht unter dem 14. November 2017 zum Az. 3 AZR 781/16 entschiedenen Fall knüpft die Spätehenklausel in § 9 Abs. 3 der Ruhegeldordnung 1992 damit nicht an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip im oben genannten Sinne an. Sie ist damit nicht angemessen und erforderlich im Sinne von § 10 S. 2 AGG und damit gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

Die Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Eine gesetzlich begründete Veranlassung zur Zulassung der Revision besteht nicht.

---

Ende der Entscheidungsgründe,  
die Rechtsmittelbelehrung folgt auf der nächsten Seite.

---