

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 22. Januar 2019
- 3 AZR 293/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:220119.U.3AZR293.17.0

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 27. September 2016
- 3 Ca 2789/16 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 9. März 2017
- 17 Sa 7/17 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Spätehenklausel - feste Altersgrenze

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 560/17 -

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 293/17
17 Sa 7/17
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Januar 2019

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsklägerin zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsklägerin zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesar-

beitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie den ehrenamtlichen Richter Schultz und die ehrenamtliche Richterin Knüttel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. März 2017 - 17 Sa 7/17 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagten verpflichtet sind, im Fall des Vorversterbens des Klägers seiner Ehefrau eine Witwenrente zu zahlen. 1

Der im März 1936 geborene Kläger war bis zum 31. Dezember 1993 bei der Beklagten zu 1. beschäftigt. Seit April 2009 ist er mit seiner Ehefrau S verheiratet. Nachdem der Kläger seit dem 1. Januar 1994 zunächst eine vorgezogene Altersrente bezog, bezieht er nunmehr eine betriebliche Altersrente iHv. derzeit insgesamt 2.620,00 Euro brutto monatlich, die zu 40 vH von der Beklagten zu 1. und zu 60 vH von der Beklagten zu 2. gezahlt wird. 2

Die zwischen der Beklagten zu 1. und ihrem Gesamtbetriebsrat geschlossene „Betriebsvereinbarung über das Versorgungswerk der I GmbH (nachstehend I Vw genannt) für Mitarbeiter der I GmbH (nachstehend I genannt) mit Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 1992“ vom 16. Dezember 1992 (im Folgenden BV 1992) lautet auszugsweise: 3

„Art. 1 Satzung des Versorgungswerkes der I GmbH

§ 1 Zweck des Versorgungswerkes

...

(2) Anspruchsberechtigt sind unbefristet beschäftigte Mit-

arbeiter, soweit sie vor dem 1.1.1992 ihre Beschäftigung in der I aufgenommen haben, sowie deren Hinterbliebene.

(3) Die nachfolgenden Bestimmungen werden nicht angewendet, sofern bereits Leistungen vor dem 17.12.1992 aus dem I Vw bezogen wurden bzw. Leistungszusagen nach dem I Vw alter Fassung vom Mitarbeiter bis zum 16.12.1992 akzeptiert und von der I bestätigt wurden. Ferner gelten die Bestimmungen auch nicht für Mitarbeiter der I, die vor dem 1.1.1993 aus der I vor Eintritt eines Versorgungsfalles ausgeschieden sind bzw. ausscheiden werden.

...

§ 6 Anrechenbare Dienstjahre

(1) Anrechenbar sind alle Dienstjahre, in denen ein Mitarbeiter ununterbrochen unbefristet angestellt war, und zwar vom Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres bzw. bis zum Zeitpunkt eines früheren Ausscheidens.

...

§ 7 Altersrente

Ein Mitarbeiter erhält eine Altersrente, wenn er

1. das 62. Lebensjahr vollendet hat
und
2. aus den Diensten der I ausscheidet.

§ 8 Vorgezogene Altersrente

(1) Ein Mitarbeiter, der nach mindestens 10 I Dienstjahren und nach Vollendung des 50. Lebensjahres mit Zustimmung der I ausscheidet und vorzeitig in den Ruhestand tritt, erhält eine vorgezogene Altersrente. Der Zustimmungsvorbehalt der I entfällt mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

(2) Die vorgezogene Altersrente berechnet sich nach der Maßgabe der §§ 3 - 6 I Vw. Für jeden Monat, den der Mitarbeiter vor Vollendung des 62. Lebensjahres ausscheidet, wird der Rentenanspruch für den Zeitraum zwischen vollendetem 50. und vollendetem 55. Lebensjahr um 0,5 % bzw. zwischen vollendetem 55. und vollendetem 62. Lebensjahr um 0,25 % auf Dauer gekürzt.

...

§ 10 Witwen-/Witwerrente

(1) Die Witwe/der Witwer eines Mitarbeiters oder Rentners

erhält eine Witwen-/Witwerrente in Höhe von 60% der Rente, die der Rentner zuletzt erhielt oder die der Mitarbeiter erhalten hätte, wenn er zum Zeitpunkt des Todes wegen Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden wäre.

(2) Ein Anspruch auf Witwen-/Witwerrente besteht nicht, wenn die Ehe nach Vollendung des 62. Lebensjahres geschlossen wird.“

Der Kläger hat den Leistungsausschluss in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 für unwirksam gehalten. Die Regelung verstoße aufgrund der Anknüpfung an das 62. Lebensjahr gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. 4

Der Kläger hat beantragt 5

festzustellen, dass seiner 1943 geborenen Ehefrau S aufgrund der Eheschließung vom April 2009 im Falle seines Vorversterbens ein Anspruch auf Witwenrente gegen die Beklagten gemäß der Betriebsvereinbarung vom 16. Dezember 1992 und Art. 1 § 10 der Satzung des Versorgungswerks der I GmbH vom 16. Dezember 1992 zusteht.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Die Spätehenklausel sei wirksam. Die durch sie bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters sei nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG iVm. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt. 6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagten begehren die Zurückweisung der Revision. 7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten zu Recht stattgegeben. Die zulässige Klage ist unbegründet. 8

- I. Die Feststellungsklage ist zulässig. 9
- Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens 10
oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der
Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch
richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde.
1. Der Klageantrag ist auf die Feststellung eines zwischen den Parteien 11
bestehenden Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet.
- Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegen- 12
stand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vor-
fragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings
nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern kann
sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf
bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leis-
tungspflicht beschränken (*BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 14*
mwN, BAGE 146, 200). Vorliegend geht es um die Frage, ob die Beklagten ver-
pflichtet sind, beim Ableben des Klägers an dessen Ehefrau eine Witwenrente
nach der BV 1992 zu zahlen. Bei dieser Verpflichtung handelt es sich um ein
Rechtsverhältnis zwischen den Parteien und nicht um ein Rechtsverhältnis zwi-
schen den Beklagten und der Ehefrau des Klägers (*vgl. hierzu ausführlicher*
BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - aaO).
2. Der Kläger hat auch ein Interesse an alsbaldiger Feststellung der Leis- 13
tungspflicht der Beklagten, da diese eine Verpflichtung zur Erbringung von Wit-
wenrente an seine Ehefrau in Abrede stellen.
- II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagten sind nicht verpflichtet, beim 14
Ableben des Klägers an dessen Ehefrau Witwenrente nach Art. 1 § 10 Abs. 1
BV 1992 zu zahlen.
1. Der Anspruch auf Witwenrente ist nach Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 15
ausgeschlossen, da die Ehe erst geschlossen wurde, nachdem der Kläger be-
reits sein 62. Lebensjahr vollendet hatte.

Die Klausel knüpft an das Alter des unmittelbar Versorgungsberechtigten und nicht an das des Ehepartners an. Das ergibt deren Auslegung (*zu den Auslegungsgrundsätzen einer Betriebsvereinbarung vgl. nur BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 267/14 - Rn. 22*). Der Wortlaut der Klausel ist unklar, da die Eheschließung zwei Partner voraussetzt. Es könnte demnach sowohl das Alter des unmittelbar Versorgungsberechtigten als auch das Alter des Partners bzw. der Partnerin gemeint sein. Die Systematik spricht jedoch für das vorstehende Auslegungsergebnis. So stellen die Regelungen in Art. 1 § 6 Abs. 1, §§ 7 und 8 Abs. 2 BV 1992 ebenfalls auf die Vollendung des 62. Lebensjahres des unmittelbar Versorgungsberechtigten ab. 16

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 nicht altersdiskriminierend ist. Die Regelung sieht einen Abschluss von der Hinterbliebenenversorgung für den Fall vor, dass die Ehe erst nach der Vollendung des 62. Lebensjahres des unmittelbar versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen wird. Dadurch werden die Versorgungsberechtigten, die ihre Ehe später schließen, gegenüber anderen Versorgungsberechtigten, die diese in einem jüngeren Alter eingegangen sind, nicht wegen des Alters unerlaubt benachteiligt. Unter diesem Gesichtspunkt liegt kein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor. 17

a) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist anwendbar. 18

aa) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentengesetz nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (*st. Rspr. seit BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 22, BAGE 125, 133; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 15, BAGE 161, 56*). Letzteres ist nicht der Fall. 19

bb) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar, da zwischen dem Kläger und den Versorgungsschuldern am 18. August 2006 ein Rechtsverhältnis, nämlich ein Versorgungsverhältnis, bestand (*vgl. BAG 15. September 2009 - 3 AZR 294/09 - Rn. 28 ff.*). 20

b) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen der in § 1 AGG genannten Gründe, ua. wegen des Alters, benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 1 Satz 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 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 23, BAGE 161, 56; 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 40, BAGE 152, 164*). 21

c) Der in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 enthaltene Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung, wenn die Ehe erst nach der Vollendung des 62. Lebensjahres des unmittelbar Versorgungsberechtigten geschlossen wurde, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSd. §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. 22

Die Regelung knüpft unmittelbar an die Vollendung des 62. Lebensjahres des unmittelbar Versorgungsberechtigten an und führt zu einem vollständigen Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei Versorgungsberechtigten, deren Ehe erst nach der Vollendung ihres 62. Lebensjahres geschlossen wurde. Damit erfahren Arbeitnehmer, die die Ehe nach der Vollendung ihres 62. Lebensjahres schließen, wegen ihres Alters eine ungünstigere Behandlung als Arbeitnehmer, die vor der Vollendung des 62. Lebensjahres heiraten (*vgl. BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 24, BAGE 161, 56; 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 41, BAGE 152, 164*). 23

- d) Die durch die Späteheklausel in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 bewirkte Ungleichbehandlung ist jedoch nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt. 24
- aa) Nach § 10 Satz 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 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein. § 10 Satz 3 AGG enthält eine Aufzählung von Tatbeständen, wonach derartige unterschiedliche Behandlungen insbesondere gerechtfertigt sein können. Nach § 10 Satz 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 Satz 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 iSv. § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt ist. Da eine solche Altersgrenze in der jeweiligen Versorgungsregelung festzusetzen ist, muss die konkret gewählte Altersgrenze allerdings iSv. § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein (*st. Rspr. vgl. etwa BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 22 mwN, BAGE 162, 36*). Soweit die Voraussetzungen von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG erfüllt sind, ist eine unterschiedliche Behandlung danach zwar grundsätzlich, aber nicht immer zulässig (*BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 26, BAGE 161, 56; 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 38, BAGE 160, 255*). 25
- bb) § 10 AGG dient der Umsetzung von Art. 6 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 (*im Folgenden Richtlinie 2000/78/EG; ABl. EG L 303 vom 2. Dezember 2000*) 26

S. 16) in das nationale Recht. Die Bestimmung ist mit Unionsrecht vereinbar (vgl. bereits BAG 18. März 2014 - 3 AZR 69/12 - Rn. 22 ff. mwN, BAGE 147, 279). Dies gilt auch, soweit die dortigen Anforderungen an die Zulässigkeit von Altersgrenzen iSd. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG über das nach Unionsrecht Erforderliche hinausgehen (vgl. dazu ausführlich BAG 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 40 ff., BAGE 160, 255).

cc) Die durch die Spätehenklausel nach Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters unterfällt § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG. 27

Einschlägig ist hier die in § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG aufgeführte Fallgruppe der „Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen“. Soweit der Senat in der Vergangenheit davon ausgegangen ist, dass § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG für diese Fallgruppe von seinem Wortlaut her ausschließlich an die Risiken „Alter“ und „Invalidität“ und nicht an das Risiko des „Todes“ anknüpft und deshalb nur die Alters- und Invaliditätsversorgung - nicht aber die Hinterbliebenenversorgung - erfasst (vgl. BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 47, BAGE 152, 164), hat er diese Rechtsprechung mit Urteil vom 14. November 2017 (- 3 AZR 781/16 - Rn. 30 f., BAGE 161, 56) im Nachgang zu der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 24. November 2016 (- C-443/15 - [Parris] Rn. 71 f.) aufgegeben. Entsprechend Art. 6 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG, der von seinen Voraussetzungen § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG entspricht, unterfällt eine Hinterbliebenenversorgung jedenfalls dann § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG, wenn dem Arbeitnehmer - wie hier - eine Altersversorgung zugesagt wird und sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an der Höhe der betrieblichen Altersrente oder - sofern versprochen - der Invaliditätsrente orientiert. Die Hinterbliebenenversorgung steht regelmäßig in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Alters- oder Invaliditätsrente. Dies führt dazu, dass sie als „Annex“ von der in § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG aufgeführten Alters- bzw. Invaliditätsrente miterfasst wird (BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 31, aaO). 28

dd) Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung nach § 10 AGG liegen vor. 29

(1) Die durch Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters beruht auf einem legitimen Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG, ohne dass es insoweit entscheidend darauf ankäme, dass die hier streitbefangene Klausel unter § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG fällt. 30

(a) Legitime Ziele iSv. § 10 Satz 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 (*BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 33, BAGE 161, 56; vgl. EuGH 13. September 2011 - C-447/09 - [Prigge ua.] Rn. 81 mwN; vgl. auch BVerfG 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 (*BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - aaO; vgl. EuGH 26. September 2013 - C-476/11 - [HK Danmark] Rn. 60 ff.*). Dementsprechend sind Ziele, die im Rahmen von Anliegen der Beschäftigungspolitik und des Sozialschutzes einen Ausgleich zwischen verschiedenen beteiligten Interessen schaffen sollen, um damit der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu dienen, als legitim iSv. § 10 Satz 1 AGG anzusehen. Dazu gehört auch, den unternehmerischen Belangen einer begrenz- und kalkulierbaren Belastung Rechnung zu tragen (*BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - aaO; 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 (*BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 26, BAGE 162, 36; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - aaO*). 31

Das mit der Regelung verfolgte Ziel muss dabei nicht ausdrücklich benannt werden. Auch aus dem allgemeinen Kontext der Regelung können sich 32

Anhaltspunkte ergeben, die es ermöglichen, den Zweck der Regelung festzustellen und dadurch Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit der Bestimmung zu überprüfen (vgl. BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 27, BAGE 162, 36; 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 50 mwN, BAGE 160, 255).

(b) Danach beruht die durch Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters auf einem legitimen Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG. 33

Der Ausschluss begrenzt die mit der Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung verbundenen finanziellen Risiken. Damit dient die Regelung dem Interesse des Arbeitgebers an einer überschaubaren und kalkulierbaren Versorgungslast. Gerade bei der Hinterbliebenenversorgung hat der Arbeitgeber ein anerkennenswertes Interesse an einer solchen Begrenzung, da ein derartiges Leistungsversprechen zusätzliche Unwägbarkeiten und Risiken nicht nur in Bezug auf den Zeitpunkt des Leistungsfalls, sondern auch hinsichtlich der Dauer der Leistungserbringung mit sich bringt (BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 28, BAGE 162, 36; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 35 mwN, BAGE 161, 56). 34

(2) Die in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 bestimmte Altersgrenze ist angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG. 35

(a) Eine Altersgrenze iSv. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist nach § 10 Satz 2 AGG grundsätzlich angemessen, wenn sie es erlaubt, das mit ihr verfolgte Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Arbeitnehmer zu führen, die aufgrund der Klausel benachteiligt werden (BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 30, BAGE 162, 36; vgl. EuGH 26. Februar 2015 - C-515/13 - [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 25). Dabei ist im Anwendungsbereich von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG 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 36

deshalb in der Regel angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG (*BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 37, BAGE 161, 56*).

(b) An ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip knüpft eine Versorgungsregelung ua. an, wenn die Spätehenklausel an die in der Versorgungsordnung enthaltene feste Altersgrenze anknüpft (*dazu und zum Folgenden BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 40, BAGE 161, 56*). Das Erreichen der festen Altersgrenze nach der 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, BAGE 146, 200*). 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 (*BAG 18. März 2014 - 3 AZR 952/11 - Rn. 29 mwN, BAGE 147, 291*). 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 über die Hinterbliebenenversorgung zur Begrenzung des mit der Versorgungszusage verbundenen Risikos und Aufwands auf diesen Zeitpunkt abstellt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers in der Zeit danach bei der Abgrenzung seiner Leistungspflichten unberücksichtigt zu lassen (*vgl. BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 70, BAGE 152, 164*).

(c) Die BV 1992 enthält eine feste Altersgrenze von 62 Jahren, an die die Versorgungsordnung für die Spätehenklausel in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 in angemessener Weise anknüpfen durfte. 38

(aa) Nach Art. 1 § 7 BV 1992 erhält ein Mitarbeiter Altersrente, wenn er das 62. Lebensjahr vollendet hat und aus den Diensten der I ausscheidet. Der Mitarbeiter erhält vorgezogene Altersrente, wenn er nach mindestens zehn I Dienstjahren und nach Vollendung des 50. Lebensjahres mit Zustimmung der I ausscheidet und vorzeitig in den Ruhestand tritt (*Art. 1 § 8 Abs. 1 Satz 1*) 39

BV 1992). Nach Satz 2 der Vorschrift entfällt der Zustimmungsvorbehalt mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Für jeden Monat, den der Mitarbeiter vor Vollendung des 62. Lebensjahres ausscheidet, wird der Rentenanspruch für den Zeitraum zwischen vollendetem 50. und vollendetem 55. Lebensjahr um 0,5 vH bzw. zwischen vollendetem 55. und vollendetem 62. Lebensjahr um 0,25 vH auf Dauer gekürzt (*Art. 1 § 8 Abs. 2 Satz 2 BV 1992*).

Damit haben die Betriebsparteien in der BV 1992 die Vollendung des 62. Lebensjahres als den Zeitpunkt festgesetzt, zu dem nach der Versorgungszusage im Regelfall mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente und einem altersbedingten Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben zu rechnen ist. Auch die Berechnung der Betriebsrente im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis knüpft an die Vollendung des 62. Lebensjahres an. 40

(bb) Dass die feste Altersgrenze an die Vollendung des 62. Lebensjahres und nicht an die gesetzliche Regelaltersrente anknüpft, ist unschädlich und führt nicht etwa dazu, dass das Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung zu verneinen wäre. Denn § 2 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BetrAVG lässt eine frühere feste Altersgrenze ausdrücklich zu. Feste Altersgrenzen, die auf die Vollendung des 60. oder eines späteren Lebensjahres abstellen, führen regelmäßig nicht dazu, dass keine betriebliche Altersversorgung mehr vorläge (*vgl. BAG 17. September 2008 - 3 AZR 865/06 - Rn. 26 ff., BAGE 128, 1*). 41

(cc) Da die Betriebsparteien nicht auf die Vollendung des 65. Lebensjahres und somit nicht die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung geltende Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug genommen haben, kommt es auf die Auswirkungen der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung durch das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) vom 20. April 2007 (*BGBI. I S. 554*) nicht an (*vgl. dazu BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 48 ff., BAGE 141, 259*). 42

(dd) Ob, wie von den Beklagten vorgetragen, tatsächlich die ganz überwiegende Anzahl der Mitarbeiter mit Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand tritt bzw. ob (lediglich) ca. 3,5 vH der Mitarbeiter über die Vollendung des 62. Lebensjahres hinaus weiterarbeiten, ist ebenfalls unerheblich. Für die Annahme einer festen Altersgrenze ist es unschädlich, wenn Arbeitnehmer über diese Altersgrenze hinaus weiterarbeiten und sogar noch zusätzliche Steigerungsraten verdienen können (*BAG 17. September 2008 - 3 AZR 865/06 - Rn. 28, BAGE 128, 1*). Das Ende des Arbeitsverhältnisses muss nicht von vornherein bindend festgelegt werden (*BAG 17. September 2008 - 3 AZR 865/06 - Rn. 27, aaO*). Maßgeblich ist, dass die Betriebsparteien die Vollendung des 62. Lebensjahres als betriebliche Regelaltersgrenze festgelegt haben. 43

(d) Die in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 vorgesehene Begrenzung ist erforderlich iSv. § 10 Satz 2 AGG. Erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG ist eine Regelung, wenn sie nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist (*BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 30, BAGE 162, 36; vgl. EuGH 26. September 2013 - C-546/11 - [Dansk Jurist - og Økonomforbund] Rn. 59*). Das ist hier der Fall. Das der BV 1992 zugrunde liegende Begrenzungsziel lässt sich mit gleich wirksamer Genauigkeit nicht durch ein milderes Mittel erreichen. 44

3. Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht geboten. Der vorliegende Fall wirft keine entscheidungserheblichen Fragen des Unionsrechts auf. Ob eine Diskriminierung wegen des Alters iSd. Art. 6 Richtlinie 2000/78/EG sachlich gerechtfertigt ist, haben die nationalen Gerichte zu prüfen (*vgl. EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 47*). 45

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 46

Zwanziger

Spinner

Günther-Gräff

Knüttel

Schultz