

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 22. Januar 2019
- 3 AZR 560/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:220119.U.3AZR560.17.0

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 31. Januar 2017
- 1 Ca 739/16 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 25. Oktober 2017
- 21 Sa 25/17 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Spätehenklausel - feste Altersgrenze

Leitsatz:

Eine Spätehenklausel, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist, verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wenn die Vollendung des 62. Lebensjahres die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung darstellt.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren teilweisen Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 560/17

21 Sa 25/17

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Januar 2019

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

Beklagte zu 1., Berufungsklägerin zu 1. und Revisionsklägerin zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsklägerin zu 2. und Revisionsklägerin zu 2.,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

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

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. Oktober 2017 - 21 Sa 25/17 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 31. Januar 2017 - 1 Ca 739/16 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagten verpflichtet sind, dem Kläger ab Oktober 2015 monatlich eine Hinterbliebenenrente zu zahlen. 1

Der Kläger begründete im September 2013 mit dem im Mai 1943 geborenen T eine eingetragene Lebenspartnerschaft. Dieser verstarb 2015. 2

Der verstorbene Lebenspartner des Klägers war Mitarbeiter der Beklagten zu 1. Das Arbeitsverhältnis begann am 1. Januar 1974 und endete mit Ablauf des 31. Mai 2005, kurz nach der Vollendung seines 62. Lebensjahres. Ab Juni 2005 bezog er eine betriebliche Altersrente und zwar von der Beklagten zu 1. zuletzt iHv. 1.836,50 Euro brutto monatlich und von der Beklagten zu 2., dem Pensionsfonds der Beklagten zu 1., iHv. zuletzt 2.147,00 Euro brutto monatlich. 3

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. Dezem- 4

ber 1992 (im Folgenden BV 1992) lautet - idF vom 15. Dezember 1994 - auszugsweise:

„Art. 1 Satzung des Versorgungswerkes der I GmbH

§ 1 Zweck des Versorgungswerkes

...

(2) Anspruchsberechtigt sind unbefristet beschäftigte Mitarbeiter, 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 ausschei-

det, 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.“

Die Aufteilung der Zahlungsverpflichtungen zwischen den Beklagten zu 1. und 2. beruht auf Konzernbetriebsvereinbarungen vom 15. Dezember 1994 sowie vom 1. Dezember 2010. 5

In den auf die Arbeitsverhältnisse bei der Beklagten zu 1. anwendbaren allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen der Beklagten zu 1. ist in Nr. 10.3e geregelt, dass ein auf unbestimmte Zeit bei der Beklagten abgeschlossenes Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der/die Mitarbeiter/in erstmalig eine ungekürzte gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen kann. 6

Nach dem Tode seines Lebenspartners verlangte der Kläger von den Beklagten die Zahlung einer betrieblichen Hinterbliebenenrente. 7

Der Kläger hat den Leistungsausschluss in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 für unwirksam gehalten. Die Regelung sei gleichheitswidrig und verstöße aufgrund der Anknüpfung an das 62. Lebensjahr gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Sie knüpfe nicht an betriebsrentenrechtliche Strukturprinzipien an. Ferner gebe es mildere Mittel, zB könnte auf den Eintritt des Versorgungsfalls als Zeitpunkt des Ausschlusses einer Hinterbliebenenversorgung abgestellt werden. Des Weiteren würden Bezieher einer Regelaltersrente gegenüber Personen, die vor dem 62. Lebensjahr eine Betriebsrente bezogen und die bis zum 62. Lebensjahr eine Ehe eingingen - „Vorruhestandsrentner“ - 8

in unzulässiger Weise altersdiskriminiert. Insoweit sei ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gegeben.

Der Kläger hat beantragt,

9

1. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an den Kläger 9.917,10 Euro brutto samt Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag iHv. 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. November 2015, aus weiteren 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. Dezember 2015, aus weiteren 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. Januar 2016, aus weiteren 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. Februar 2016, aus weiteren 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. März 2016, aus weiteren 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. April 2016, aus weiteren 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. Mai 2016, aus weiteren 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. Juni 2016 sowie aus weiteren 1.101,90 Euro brutto seit dem 1. Juli 2016 zu bezahlen;
2. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an den Kläger zukünftig jeweils zum Letzten eines Kalendermonats eine Hinterbliebenenrente iHv. mindestens 1.101,90 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten ab dem Folgetag zu bezahlen;
3. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an den Kläger 11.593,80 Euro brutto samt Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag iHv. 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. November 2015, aus weiteren 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. Dezember 2015, aus weiteren 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. Januar 2016, aus weiteren 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. Februar 2016, aus weiteren 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. März 2016, aus weiteren 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. April 2016, aus weiteren 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. Mai 2016, aus weiteren 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. Juni 2016 sowie aus weiteren 1.288,20 Euro brutto seit dem 1. Juli 2016 zu bezahlen;
4. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an den Kläger zukünftig jeweils zum Letzten einer Kalendermonats eine Hinterbliebenenrente iHv. mindestens 1.288,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten ab dem Folgetag zu bezahlen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Die Spätehenklausel sei wirksam. Die durch sie bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters sei

10

nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG iVm. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt. Auch liege keine Ungleichbehandlung gegenüber den Beziehern vorgezogener Betriebsrente vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgen die Beklagten ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger begeht die Zurückweisung der Revision.

In der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 2019 hat der Kläger erklärt, er stütze seinen Anspruch in erster Linie auf die Benachteiligung innerhalb der Gruppe aller Versorgungsempfänger und in zweiter Linie auf die Benachteiligung innerhalb der Gruppe der Betriebsrentner. In den Vorinstanzen hat der Kläger noch geltend gemacht, es gebe eine frühere, nicht wirksam abgelöste Versorgungsordnung ohne Spätehenklausel. Darauf stützt er sich - mit Zustimmung der Beklagten - in der Revisionsinstanz nicht mehr.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zu Unrecht zurückgewiesen. Die überwiegend zulässige Klage ist unbegründet.

I. Die Klage ist überwiegend zulässig.

1. Der Kläger hat den Streitgegenstand hinreichend bestimmt. Er hat seinen Leistungsantrag nicht im Wege einer unzulässigen alternativen Klagehäufung geltend gemacht.

a) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf

welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, ist grundsätzlich unzulässig. Sie verstößt gegen das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Für den Beklagten bleibt in diesem Fall bis zu einem Urteil unklar, ob das Gericht die Verurteilung nur auf einen oder auf mehrere Streitgegenstände stützen wird. Das ist aber für die Reichweite der Verurteilung und damit die Rechtskraft von Bedeutung. Bestimmt der Kläger die Rangfolge nicht, in der das Gericht die Prüfung der einzelnen Streitgegenstände vorzunehmen hat, erschließt sich dem Beklagten auch nicht ohne Weiteres, gegen welchen aus einer Vielzahl von Streitgegenständen er seine Rechtsverteidigung in erster Linie richten muss (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 18 mwN; vgl. auch 1. Juni 2006 - 6 AZR 59/06 - Rn. 10; grundlegend BGH 24. März 2011 - I ZR 108/09 - Rn. 9 ff., BGHZ 189, 56*). Der Kläger muss zur Vermeidung einer Klageabweisung als unzulässig eine solche Rangfolge bilden. Das kann auch konkudent und auch noch im Verlauf des Verfahrens einschließlich der Revisionsinstanz geschehen (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - aaO*).

b) Vorliegend hat der Kläger seine Forderung auf zwei verschiedene Lebenssachverhalte gestützt, nämlich - mit Blick auf Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 - zum einen auf die seiner Ansicht nach vorliegende Ungleichbehandlung seines verstorbenen Lebenspartners innerhalb der Gruppe aller Versorgungsempfänger und zum anderen auf eine Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der Ruheständler. Die hieraus abgeleiteten Ansprüche betreffen verschiedene Streitgegenstände und wären deshalb ohne Klärung ihres Verhältnisses als Haupt- und Hilfsanspruch nach dem Vorstehenden mangels Bestimmtheit nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig. Der Kläger hat aber in der Revisionsinstanz die notwendige Klärung des Rangverhältnisses vorgenommen.

2. Die Klageanträge zu 2. und 4. sind unzulässig, soweit sie sich auf die Zahlung von Zinsen auf die erst nach dem Schluss der letzten mündlichen Verhandlung fälligen Leistungen (damit für die Zeit ab Januar 2019) beziehen. Im Übrigen sind sie zulässig.

Zwar können bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Hinterbliebenenrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, gemäß § 258 ZPO

grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden (vgl. etwa *BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 691/16 - Rn. 17; 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 29*). Verzugszinsen sind jedoch keine Leistungen iSv. § 258 ZPO, sondern Sekundäransprüche, deren Entstehung ungewiss ist. Folglich scheidet auch eine Klage nach § 259 ZPO aus (*Zöller/Greger ZPO 32. Aufl. § 259 Rn. 2; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO 77. Aufl. § 259 Rn. 1*).

3. Die Klageanträge zu 2. und 4. sind hinreichend bestimmt. 20

a) Die Anträge bedürfen allerdings der Auslegung. Soweit der Kläger beantragt hat, ihm „zukünftig“ jeweils zum Letzten eines Kalendermonats eine Hinterbliebenenrente zu zahlen, ergibt sich mit Blick auf die Zahlungsanträge zu 1. und 3., dass der Kläger mit „zukünftig“ jeweils eine Zahlung zum Letzten eines Kalendermonats ab Ende Juli 2016 begeht.

b) Weitere Bedenken gegen die Zulässigkeit der Anträge bestehen nicht. Der Kläger hat Zahlung an sich selbst verlangt und damit längstens für die Dauer seines Lebens. Dies musste er nicht ausdrücklich in den Klageantrag aufnehmen (vgl. *BAG 11. Oktober 2011 - 3 AZR 587/09 - Rn. 14 mwN*). Soweit der Kläger in den Anträgen zu 2. und 4. das Wort „mindestens“ eingefügt hat, wollte er damit lediglich zum Ausdruck bringen, dass zukünftige Steigerungen der Hinterbliebenenrente nicht ausgeschlossen sein sollen.

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagten sind nicht verpflichtet, dem Kläger eine Hinterbliebenenversorgung nach Art. 1 § 10 Abs. 1 BV 1992 zu zahlen. 23

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung nach Art. 1 § 10 Abs. 1 BV 1992, der Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente gewährt. Das setzt eine Eheschließung voraus, womit hinterbliebene eingetragene Lebenspartner von der Regelung nicht erfasst sind. 24

2. Dass in Art. 1 § 10 Abs. 1 BV 1992 nur eine „Witwen-/Witwerrente“ gewährt wird, was wiederum eine Eheschließung voraussetzt, verstößt gegen das 25

Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Daraus folgt ein Anspruch auf die dadurch vorenthaltene Leistung.

- a) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist anwendbar. 26
- 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 Betriebsrentenrecht 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 vorliegend nicht der Fall. 27
- bb) Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist ebenfalls eröffnet. Zwar unterfällt der Kläger als Lebenspartner des verstorbenen ehemaligen Mitarbeiters der Beklagten zu 1. im Verhältnis zu den Beklagten nicht unmittelbar dem Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, da er insoweit nicht zu den in § 6 Abs. 1 AGG genannten Personengruppen zählt. Für die Beurteilung der Frage, ob eine Benachteiligung vorliegt, ist jedoch auf den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen (*st. Rspr. vgl. etwa BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 14, BAGE 162, 36; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 17, BAGE 161, 56; vgl. auch EuGH 24. November 2016 - C-443/15 - [Parris] Rn. 67*). Es kommt also auf den verstorbenen Lebenspartner des Klägers als unmittelbar Versorgungsberechtigten an. Dieser unterfällt als Arbeitnehmer und - zum Zeitpunkt des Eingehens der eingetragenen Lebenspartnerschaft - ehemaliger Arbeitnehmer dem persönlichen Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (*§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 Alt. 2 AGG*). 28
- cc) Zwischen dem eingetragenen Lebenspartner des Klägers und den Versorgungsschuldnern bestand am 18. August 2006 ein Rechtsverhältnis, nämlich ein Versorgungsverhältnis, sodass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch zeitlich Anwendung findet (*vgl. BAG 15. September 2009 - 3 AZR 294/09 - Rn. 28 ff.*). 29

- b) Der Ausschluss eingetragener Lebenspartner stellt eine unmittelbare Benachteiligung des verstorbenen Lebenspartners des Klägers wegen der sexuellen Identität dar, die gegen § 1 und § 7 Abs. 2 AGG verstößt, seit der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. Januar 2005 für Arbeitnehmer die Rechtslage eingetragener Lebenspartner hinsichtlich der Altersversorgung der von Ehepartnern gleichgestellt hat. Daraus folgt ein Anspruch auf Gleichbehandlung nach § 8 Abs. 2 AGG. Die eingetragene Lebenspartnerschaft muss so behandelt werden, als wäre sie eine Ehe (vgl. BAG 15. September 2009 - 3 AZR 294/09 - Rn. 18 ff.). Diesen Anspruch kann auch der Kläger als Hinterbliebener geltend machen (vgl. BAG 15. September 2009 - 3 AZR 797/08 - Rn. 20). 30
3. Der Anspruch auf Hinterbliebenenrente ist nach Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 ausgeschlossen, weil die Lebenspartnerschaft erst geschlossen worden war, nachdem der verstorbene Lebenspartner des Klägers - der ehemalige Arbeitnehmer der Beklagten zu 1. - bereits sein 62. Lebensjahr vollendet hatte. Auch bei Gleichbehandlung mit einem hinterbliebenen Ehepartner steht dem Kläger also nach der Versorgungsordnung keine Hinterbliebenenversorgung zu. Zu Recht sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass die Klausel an das Alter des unmittelbar Versorgungsberechtigten anknüpft und nicht an das des Hinterbliebenen. Das ergibt deren Auslegung (*zu den Auslegungsgrundsätzen einer Betriebsvereinbarung vgl. nur BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 267/14 - Rn. 22.*) 31
- 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. Für dieses Auslegungsergebnis spricht jedoch die Systematik. So stellen auch die Regelungen in Art. 1 § 6 Abs. 1, § 7 und § 8 Abs. 2 BV 1992 auf die Vollendung des 62. Lebensjahres des unmittelbar Versorgungsberechtigten ab. 32
4. Entgegen der Ansicht des Klägers und des Landesarbeitsgerichts ist Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 nicht altersdiskriminierend. Die Regelung sieht einen Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung für den Fall vor, dass die Ehe - im Streitfall die Lebenspartnerschaft - erst nach der Vollendung des 62. Le- 33

bensjahres des unmittelbar versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen wird. Dadurch werden die Versorgungsberechtigten, die ihre Ehe - oder eingetragene Lebenspartnerschaft - später schließen, gegenüber anderen Versorgungsberechtigten, die eine solche Verbindung in einem jüngeren Alter eingegangen sind, nicht wegen des Alters unerlaubt benachteiligt. Unter diesem Gesichtspunkt liegt kein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor, das auch insoweit anwendbar ist.

a) 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 verstößen, 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*).

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

Die Regelung knüpft unmittelbar an die Vollendung des 62. Lebensjahrs 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 bzw. die Lebenspartnerschaft 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*).

c) Diese durch die Spätehenklausel in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 bewirkte Ungleichbehandlung ist jedoch nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt. 37

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 162, 255*).

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; Abi. EG L 303 vom 2. Dezember 2000 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.

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*).

dd) Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung nach § 10 AGG liegen vor. 42

(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. 43

(a) Legitime Ziele iSv. § 10 Satz 1 AGG sind wegen der in Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG genannten Beispieldfälle „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 vorgeesehenen 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.

ten. 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*).

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

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*).

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

(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, 49*,

BAGE 162, 36; vgl. EuGH 26. Februar 2015 - C-515/13 - [Ingeniørforeningene 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 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). 50
- (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. 51

(aa) Nach Art. 1 § 7 BV 1992 erhält ein Mitarbeiter Altersrente, wenn er das 52
62. Lebensjahr vollendet hat und aus den Diensten der I ausscheidet. Der Mit-
arbeiter 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*
BV 1992). Nach Satz 2 der Vorschrift entfällt der Zustimmungsvorbehalt mit
Vollendung des 60. Lebensjahrs. Für jeden Monat, den der Mitarbeiter vor
Vollendung des 62. Lebensjahrs 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 53
62. Lebensjahres als den Zeitpunkt festgesetzt, zu dem nach der Versorgungs-
zusage 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 Ausschei-
dens aus dem Arbeitsverhältnis knüpft an die Vollendung des 62. Lebensjahres
an.

(bb) Dass die feste Altersgrenze an die Vollendung des 62. Lebensjahres 54
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).

(cc) Da die Betriebsparteien nicht auf die Vollendung des 65. Lebensjahres 55
und somit nicht die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung
geltende Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug ge-
nommen haben, kommt es auf die Auswirkungen der Anhebung der Regelal-
tersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung durch das Gesetz zur An-

passung 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*).

(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 erdienen 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.

(3) 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*). Im Streitfall lässt sich das der BV 1992 zugrunde liegende Begrenzungsziel mit gleich wirksamer Genauigkeit nicht durch ein mildereres Mittel erreichen. Soweit der Kläger meint, es stelle ein mildereres Mittel dar, wenn nicht an die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung, sondern auf den Eintritt in den Ruhestand abgestellt würde, ist dies kein mildereres Mittel. Es fehlt an der gleichen Erfolgsgeeignetheit.

Der Arbeitgeber stellt, sofern er betriebliche Altersversorgung gewährt, hierfür einen bestimmten Dotierungsrahmen zur Verfügung. Innerhalb dieses Rahmens hat er vorliegend auch Mittel für eine Hinterbliebenenversorgung bereitgestellt. Die Spätehenklausel dient der Begrenzung und Kalkulierbarkeit der durch die Hinterbliebenenversorgung entstehenden Belastung, also der Siche-

rung des zur Verfügung gestellten Dotierungsrahmens. Dabei geht es nicht nur um die Begrenzung nach oben, vielmehr geht es auch darum, dass der veranschlagte Dotierungsrahmen den Versorgungsberechtigten tatsächlich zugutekommt. Im Hinblick hierauf stellt es kein milderes, gleich geeignetes Mittel dar, wenn nicht auf die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung abgestellt wird, sondern auf den Eintritt in den Ruhestand, selbst wenn diese Grenze zu einer größeren Ersparnis für den Arbeitgeber führen sollte.

ee) 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*). 59

5. Der Kläger hat ebenfalls keinen Anspruch aus einer Ungleichbehandlung mit Vorruestandsrentnern. 60

a) Entgegen der Ansicht des Klägers liegt mit der Regelung in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 kein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters nach §§ 1, 7 Abs. 2 AGG vor, weil Ruheständler, die bereits mit Vollendung des 50. Lebensjahres in den Vorruestand treten können, noch einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erwerben können, wohingegen Mitarbeiter, die erst nach der Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand treten, keinen solchen Anspruch mehr erwerben können, wenn sie erst danach geheiratet haben oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen sind. 61

Sofern insoweit überhaupt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters gegeben sein sollte, so gilt auch hier, dass eine solche Benachteiligung nach § 10 AGG gerechtfertigt wäre. Es wird auch in diesen Fällen an das Strukturprinzip der festen Altersgrenze der BV 1992 angeknüpft und eine Hinterbliebenenversorgung nur gewährt, wenn die Ehe vor der Vollendung des 62. Lebensjahres geschlossen wird. Der Kläger will mit seinem Einwand letztlich geltend machen, allein das Abstellen auf die Beendigung des Arbeitsver-

hältnisses sei ein geeigneter Anknüpfungspunkt für den Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung, nicht aber das Abstellen auf die Vollendung des 62. Lebensjahres. Dass hier anderes gilt, weil die Vollendung des 62. Lebensjahres die feste Altersgrenze der BV 1992 darstellt, ist bereits dargelegt worden (*siehe unter II 4 c dd der Gründe*). Nichts anderes gilt auch in Bezug auf die Gruppe der Vorruhestandsrentner.

- b) Ein Verstoß der Regelung in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz in § 75 BetrVG ist ebenfalls nicht gegeben. 63
- aa) Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (*vgl. BAG 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 37; 18. Mai 2010 - 1 AZR 187/09 - Rn. 15*). 64
- bb) Soweit es um Ungleichbehandlungen geht, die an verpönte Merkmale iSd. § 1 AGG anknüpfen, zB das Alter, scheidet vorliegend ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG aus. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz enthält insoweit keine weiter gehenden Anforderungen als § 3 AGG (*vgl. BAG 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 38; 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11 - Rn. 43 mwN*). 65
- cc) Der Kläger kann aber auch nicht mit Erfolg geltend machen, die Regelung in Art. 1 § 10 Abs. 2 BV 1992 führt zu einer sonstigen sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Betriebsrentnern, die im Versorgungsfall das 62. Lebensjahr vollendet haben gegenüber den Vorruhestandsrentnern, die vor der Vollendung des 62. Lebensjahres heiraten und damit als Versorgungsempfänger noch einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erwerben können. 66

nen. Ob die vom Kläger benannten Gruppen überhaupt miteinander vergleichbar sind, kann dahinstehen. Die Betriebsparteien waren jedenfalls nicht verpflichtet, solche Mitarbeiter aus der Hinterbliebenenversorgung auszunehmen, deren Arbeitsverhältnisse im Zeitpunkt der Eheschließung bereits beendet waren. Für beide Gruppen ist dieselbe Rechtsfolge vorgesehen. Zudem hält es sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Betriebsparteien, wenn sie vor diesem Hintergrund keine Unterscheidung beider Gruppen mit Blick auf den Zeitpunkt, bis zu dem eine Hinterbliebenenversorgung erworben werden kann, vorgenommen haben.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

67

Zwanziger

Spinner

Günther-Gräff

Knüttel

Schultz