

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

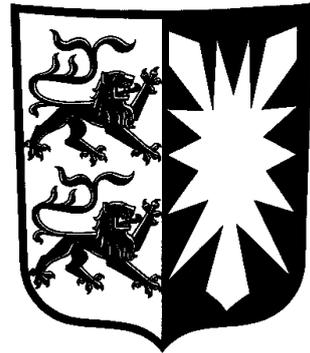
Aktenzeichen: 6 Sa 12/18

3 Ca 999e/17 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.06.2018

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 13.06.2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin ...und die ehrenamtliche Richterin ...als Beisitzerinnen

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 12.12.2017 – 3 Ca 999 e/17 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf Hinterbliebenenversorgung.

Der 1957 geborene Kläger begründete im Jahr 1998 eine Lebensgemeinschaft und am 27.07.2013 eine eingetragene Lebenspartnerschaft mit Herrn A..

Herr A., geboren am1936, arbeitete vom September 1972 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 1996 für die Beklagte, eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Herrn A. war eine Altersversorgung nach der bei der Beklagten geltenden Versorgungsordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung zugesagt worden.

Die Versorgungsvereinbarung vom 13.03.1997 in der Fassung des Tarifvertrags über die Versorgungsvereinbarung von Dezember 2007/April 2008 (VV) sieht in ihrem § 2 als Versorgungsleistungen Altersrente, Leistungen bei Erwerbsminderung,

Waisenrente und Witwen-/Witwerrente vor. Die Regelaltersrente erhält der Berechtigte gemäß § 6 Abs. 1 VV nach Vollendung des 65. Lebensjahrs. Die Witwen-/Witwerrente, die nach § 5 VV grundsätzlich 60/100 der Altersrente beträgt, ist in § 8 wie folgt geregelt:

„§ 8 Witwen-/Witwerrente

(1) Die Witwe oder der Witwer der / des Berechtigten erhält Witwen- bzw. Witwerrente, wenn die Ehe bis zu Tode der / des Berechtigten bestanden hat.

...

(3) Ein Anspruch auf Witwen-/Witwerrente besteht nicht,

a) wenn die Ehe geschlossen wurde, nachdem die / der Berechtigte das 65. Lebensjahr vollendet hat,

b) wenn die Ehe beim Tode der / des Berechtigten erst drei Monate gedauert hat. Dies gilt nicht, wenn der Tod der / des Berechtigten innerhalb dieser Frist von drei Monaten bei der Eheschließung nicht vorhersehbar war.

...

(5) Die Regelungen über Witwen-/Witwerrente gelten entsprechend für eingetragene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. Februar 2001, wenn der Versorgungsfall nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages³ eingetreten ist. Abweichend wird bei der Berechnung der Witwen-/Witwerrente in diesen Fällen der Kürzungsfaktor gemäß Anlage 4 berücksichtigt, wenn die Lebenspartner zum Zeitpunkt des Rentenfalls steuerlich nicht zusammen veranlagt werden konnten.“

Zu den Einzelheiten der VV wird auf die Anlage K 1 (Blatt 15ff. d. Akte) verwiesen.

Die Beklagte zahlte seit Oktober 1996 Versorgungsleistungen an Herrn A., zuletzt im September 2016. Herr A. verstarb am 23.09.2016. Anschließend zahlte die Beklagte an den Kläger monatlich 1.963,12 EUR brutto als Hinterbliebenenversorgung, weil sie zunächst von der Unwirksamkeit der Regelung in § 8 Abs. 3 a) VV ausging. Im Februar 2017 stellte die Beklagte die Zahlung an den Kläger ein und berief sich auf die Entscheidung des EuGH vom 24.11.2016 (C - 443/15).

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, § 8 Abs. 3 a) VV stehe seinem Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung nicht entgegen. Die Anknüpfung an das 65. Lebensjahr diskriminiere den Versorgungsberechtigten Herrn A. unmittelbar wegen seines

Alters. Da die Diskriminierung ungerechtfertigt sei, sei die Ausschlussklausel unwirksam. Die EuGH-Entscheidung, mit der die Beklagte ihre Zahlungseinstellung begründe, ändere daran nichts. Deutschland sei mit dem AGG über die Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinie hinausgegangen. Die Entscheidung des EuGH sei zudem zum irischen Recht ergangen, das keine vergleichbaren Einschränkungen wie § 10 AGG vorsehe.

Daneben sei die Altersgrenze in § 8 Abs. 3 a) VV auch kein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung eines legitimen Ziels. Die berechtigten Interessen des Versorgungsberechtigten würden durch die Altersgrenze übermäßig beeinträchtigt. Der Versorgungsberechtigte habe – unabhängig von seinem Alter - ein Versorgungsinteresse für seine Hinterbliebenen. Die Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes zeigten, wie sog. Versorgungsehen effektiv und wirksam verhindert werden könnten.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass die VV auch deshalb diskriminierend sei, weil die Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft überhaupt erst nach Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes am 01.08.2001 möglich geworden ist, Herr A. sein 65. Lebensjahr aber schon am 11.09.2001 vollendet hat. Herr A. und der Kläger hätten also nur etwas über einen Monat Zeit gehabt, um eine Lebenspartnerschaft zu begründen. Zudem sei die VV erst zum 01.12.2006 dahingehend angepasst worden, dass auch eingetragene Lebenspartner Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erhielten. Zu diesem Zeitpunkt sei Herr A. bereits 70 Jahre alt gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 7.852,48 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag von 1.93,12 EUR seit dem 01.03.2017 bis zum 31.03, auf einen Betrag von 3.926,24 EUR seit dem 01.04.2017 bis zum 30.04.2017, auf einen Betrag von 5.889,36 EUR seit dem 01.05.2017 bis 31.05.2017 und auf einen Betrag von 7.852,48 EUR seit dem 01.06.2017 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine monatliche Hinterbliebenenversorgung beginnend ab Juli 2017 in Höhe von monatlich zumindest 1.963,12 EUR brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ausschlussklausel in § 8 Abs. 3 a) VV für wirksam gehalten. Es sei bereits zweifelhaft, ob eine unmittelbare Benachteiligung des Herrn A. vorliege. Die streitgegenständliche Altersgrenzenregelung unterscheide sich erheblich von der vom Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 04.08.2015 (3 AZR 137/13) beurteilten. Denn hier werde nicht auf ein beliebiges Lebensjahr abgestellt, sondern auf die Vollendung des 65. Lebensjahres, also auf die Regelaltersgrenze für die Betriebsrente und das typische Renteneintrittsalter.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Kläger erfülle zwar die Anspruchsvoraussetzungen nach § 8 Abs. 1, 5 VV, da die der Ehe gleichgestellte eingetragene Lebenspartnerschaft bis zum Tod des Berechtigten bestanden habe. Dem Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung stehe aber der Ausschlussstatbestand des § 8 Abs. 3 a) VV entgegen. Die dort geregelte Altersgrenze verstoße weder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch gegen das Verbot der Benachteiligung aus Gründen der sexuellen Identität. Mit § 8 Abs. 3 a) VV werde erkennbar das Ziel verfolgt, die mit der Hinterbliebenenversorgung für die Beklagte verbundenen Risiken auf diejenigen zu begrenzen, die bereits vor Eintritt des Versorgungsfalls angelegt waren. Mit ihr werde an das zum damaligen Zeitpunkt spätestmögliche Renteneintrittsalter angeknüpft. Das sei zulässig und stelle ein legitimes Ziel dar, zu dessen Erreichung die geregelte Altersgrenze angemessen und erforderlich sei.

Gegen das ihm am 03.01.2018 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 19.01.2018 Berufung eingelegt und am 02.03.2018 begründet.

Er wiederholt und vertieft seinen erstinstanzlichen Vortrag. Der Kläger ist nach wie vor der Ansicht, der in § 8 Abs. 3 a) VV geregelte Ausschlussstatbestand für eine Hinterbliebenenversorgung bei einem Eheschluss nach Vollendung des 65. Lebensjahres sei wegen Verstoßes gegen das AGG unwirksam. Eine Diskriminierung wegen des Alters liege vor. Ein Ausnahmetatbestand im Sinne des § 10 AGG sei nicht gegeben. Das bestätige die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.08.2015 (3 AZR 137/13). Das Urteil des EuGH vom 24.11.2016 (C-443/15) ändere daran

nichts, ebenso wenig die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Baden-Württemberg und Hamm vom 09.03.2017 (17 Sa 7/17) bzw. 12.09.2017 (9 Sa 705/17). Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht habe die streitgegenständliche Regelung der VV nicht auf ihre Verhältnismäßigkeit geprüft. Eine „Spätehenklausel“ führe grundsätzlich zu einer Ungleichbehandlung wegen des Alters. Sie könne nur dann gemäß § 10 AGG gerechtfertigt sein, wenn sie angemessen und erforderlich ist, um den mit der Versorgungsordnung verfolgten legitimen Zweck zu erreichen, ohne gleichzeitig zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der Berechtigten zu führen. Im vorliegenden Fall hätten vielfältige Regelungsmöglichkeiten bestanden, den von der Beklagten behaupteten Regelungszweck gleichwertig, wenn nicht sogar deutlich besser zu erreichen oder zu fördern und dabei die Interessen der Berechtigten weniger zu beeinträchtigen. Es fehle auch an der von der Rechtsprechung geforderten „Zäsur“. Für den Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung über eine „Spätehenklausel“ hätte an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als „Zäsur“ angeknüpft werden müssen. Die Erreichung des 65. Lebensjahres sei auch deshalb keine geeignete „Zäsur“, weil Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr automatisch ab diesem Zeitpunkt bezogen werde.

Unabhängig davon sei die streitgegenständliche Regelung in der VV auch wegen unzulässiger Diskriminierung wegen der sexuellen Identität unwirksam. Die Beklagte habe die VV erst mit Wirkung zum 01.12.2006 auf eingetragene Lebenspartner ausgedehnt. Arbeitnehmer der Beklagten, die seit dem Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes am 01.08.2001 und bis zum 01.12.2006 das 65. Lebensjahr vollendet haben, hätten demnach zu dieser Zeit keine Möglichkeit gehabt, eine Hinterbliebenenversorgung für ihre eingetragenen Lebenspartner zu erlangen. Hierin liege eine Ungleichbehandlung gegenüber Ehegatten.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichtes Kiel vom 12.12.2017, Aktenzeichen 3 Ca 999 e/17

1. verurteilt, an den Kläger 7.852,48 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag von 1.963,12 EUR seit dem 01.03.2017 bis zum 31.03.2017, auf einen Betrag von 3.926,24 EUR seit dem 01.04.2017 bis zum 30.04.2017, auf einen Betrag von 5.889,63 EUR seit dem 01.05.2017 bis zum 31.05.2017 und auf einen Betrag von 7.852,48 EUR seit dem 01.06.2017 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger seine monatliche Hinterbliebenenversorgung, beginnend ab Juli 2017, in Höhe von monatlich zumindest 1.963,12 EUR brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Die vom Kläger in Bezug genommenen Gesetze, Richtlinien, Rechtsprechungsgrundsätze und Gerichtsentscheidungen stützten das angegriffene Urteil. Danach sei die streitgegenständliche Spätehenklausel des § 8 Abs. 3 a VV wirksam, weil im Sinne von § 10 AGG objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Dafür sprächen insbesondere das Urteil des EuGH vom 24.11.2016 (C-443/15) und die Entscheidungen des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2017 (3 AZR 86/16) und vom 14.01.2017 (3 AZR 781/16). Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung habe das Arbeitsgericht zutreffend darauf abgestellt, dass das legitime Ziel der Altersgrenze darin liege, die mit der Hinterbliebenenversorgung für die Beklagte verbundenen Risiken auf solche zu begrenzen, die bereits vor dem Eintritt des Versorgungsfalls angelegt waren. Es sei ohne Weiteres verständlich, dass ein Arbeitgeber (spätestens) bei Eintritt des Versorgungsfalls wissen will und wissen muss, welche Versorgungsleistungen er später erbringen muss. Insoweit sei auf eine generalisierende Betrachtung abzustellen. Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.11.2017 (3 AZR 781/16) setzte sich der Kläger nicht aus-

einander. Dort habe der 3. Senat eine vergleichbare Versorgungsregelung als gerechtfertigt im Sinne von § 10 AGG angesehen. Der Senat habe in dieser Entscheidung auch festgestellt, dass das Erreichen der festen Altersgrenze nach der Versorgungsordnung eine „Zäsur“ darstelle. Auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 04.08.2015 (3 AZR 137/13) könne sich der Kläger nicht mit Erfolg berufen. Denn in diesem Fall habe das Bundesarbeitsgericht lediglich entschieden, dass die willkürliche Bezugnahme auf den Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres mit den Bestimmungen des AGG nicht in Einklang zu bringen sei. Spätehenklauseln seien nur dann unwirksam, wenn willkürlich auf ein bestimmtes Lebensalter abgestellt werde. Das sei in der hier zu beurteilenden VV jedoch anders. Denn sie stelle mit der Vollendung des 65. Lebensjahres auf denselben Zeitpunkt ab, zu dem das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis gemäß des bei der Beklagten geltenden Tarifvertrags automatisch geendet hätte.

Die an das Lebensalter des Berechtigten anknüpfende „Spätehenklausel“ sei zur Erreichung des verfolgten Ziels angemessen und erforderlich. Nach den Entscheidungen des EuGH vom 24.11.2016 und des Bundesarbeitsgerichts vom 14.11.2017 (3 AZR 781/16) stehe fest, dass es sich bei der Hinterbliebenenversorgung um eine Form der Altersrente handelt, auf die § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG Anwendung finde. Die Altersgrenze sei danach angemessen, sie beeinträchtige die legitimen Interessen der Arbeitnehmer nicht übermäßig. Die vom Kläger in der Berufungsbegründung vorgestellten alternativen Gestaltungsmöglichkeiten seien für die betroffenen Versorgungsberechtigten mitnichten weniger einschneidend. Der Kläger übersehe, dass die Versorgungsordnung ihn dadurch günstiger stelle, dass sie als Ausschlussgrund auf die Vollendung des 65. Lebensjahres des Berechtigten abstelle und nicht etwa auf den Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles beim Berechtigten. Der Versorgungsberechtigte, Herr A., sei nämlich bereits im Alter von 60 Jahren ausgeschieden und habe vorgezogen Altersrente erhalten.

Eine Diskriminierung wegen der sexuellen Identität liege nicht vor. Entgegen der Behauptung des Klägers hätte er mit Herrn A. nach Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes am 01.08.2001 und bevor Herr A. am 11.09.2001 sein 65. Lebensjahr vollendet hat, eine Lebenspartnerschaft begründen können. Die Tarifvertrags-

parteien mussten nach Auffassung der Beklagten auch keine rückwirkende Vergleichbarkeit zwischen eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe herstellen, da dies auch der Gesetzgeber unterlassen hat, als er durch das Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts vom 15.12.2004 eine weitere Angleichung der eingetragenen Lebenspartnerschaften und Ehen geregelt hat.

Wegen des weiteren Vortrags im Berufungsverfahren wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die zulässige Klage ist nicht begründet.

1. Die Klage ist mit beiden Anträgen zulässig. Dies gilt auch, soweit der Kläger mit seinem Klagantrag zu 2. die Zahlung künftiger Leistungen begehrt. Bei wiederkehrenden Leistungen, die – wie Ansprüche auf Hinterbliebenenversorgung – von keiner Gegenleistung abhängen, können nach § 258 ZPO grundsätzlich auf künftig fällig werdende Beträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (BAG 14.11.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 11; BAG 21.03.2017 – 3 AZR 464/15 – Rn 18).

2. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger Witwen-/bzw. Witwerrente nach § 8 Abs. 1, 5 VV zu zahlen. Der Anspruch des Klägers ist nach § 8 Abs. 3 a VV ausgeschlossen.

a) Der Anspruch des Klägers auf Witwen-/bzw. Witwerrente ist nach § 8 Abs. 3 a VV ausgeschlossen, denn die Lebenspartnerschaft des Klägers mit seinem verstorbenen Lebenspartner wurde erst geschlossen, nachdem dieser bereits sein 65. Lebensjahr vollendet hatte. Die Regelung in § 8 Abs. 3 a VV ist wirksam. Sie verstößt weder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch gegen das Verbot der Benachteiligung wegen der sexuellen Identität.

aa) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist anwendbar.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass das Gesetz trotz der in seinem § 2 Abs. 2 Satz 2 enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung gilt, soweit das Betriebsrentengesetz nicht vorrangige Sonderregelungen enthält, was nicht der Fall ist (BAG 11.12.2007 – 3 AZR 249/06 – Rn 22; BAG 14.11.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 15).

Der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 AGG eröffnet, obwohl der Kläger als Hinterbliebener seines versorgungsberechtigten Lebenspartners selbst nicht unmittelbar dem Anwendungsbereich des Gesetzes unterfällt, da er nicht zu den in § 6 Abs. 1 AGG genannten Personengruppen zählt. Nach der Rechtsprechung des 3. Senats, der die Berufungskammer folgt, ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aber auch auf Hinterbliebene wie den Kläger, die sich auf eine Benachteiligung ihres verstorbenen Ehepartners oder Lebenspartners berufen, persönlich anwendbar (BAG 14.11.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 16-19).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar. Hierfür ist es ausreichend, wenn der (ehemalige) Arbeitnehmer Versorgungsempfänger ist und das Versorgungsverhältnis bei Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch bestand (BAG 15.10.2013 – 3 AZR 653/11 – Rn 31). Da der verstorbene Lebenspartner des Klägers bis September 2016 selbst Versorgungsleistungen von der Beklagten bezogen hat und damit Versorgungsempfänger war, bestand bei Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am

18.08.2006 das für die Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erforderliche Rechtsverhältnis.

bb) Indem § 8 Abs. 3 a VV bestimmt, dass kein Anspruch auf Witwen-/bzw. Witwenrente besteht, wenn die Ehe erst nach der Vollendung des 65. Lebensjahres des unmittelbar Versorgungsberechtigten geschlossen wurde, kommt es zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. Die Regelung knüpft unmittelbar an die Vollendung des 65. Lebensjahres an und schließt bei denjenigen Versorgungsberechtigten, die die Ehe oder Lebenspartnergemeinschaft erst nach Vollendung ihres 65. Lebensjahres eingehen, Hinterbliebenenbezüge vollständig aus. Auf diese Weise erfahren Arbeitnehmer, die – wie der verstorbene Lebenspartner des Klägers – die Lebenspartnerschaft nach der Vollendung ihres 65. Lebensjahres eingehen, wegen ihres Alters eine ungünstigere Behandlung als Arbeitnehmer, die vor der Vollendung des 65. Lebensjahres heiraten oder eine Lebensgemeinschaft eingehen (vgl. BAG 14.11.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 24; BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn 41).

cc) Die durch § 8 Abs. 3 a VV bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters ist entgegen der Auffassung des Klägers jedoch nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt.

(1) Der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 14.11.2017 (3 AZR 781/16) folgende Rechtsgrundsätze aufgestellt, denen sich die Berufungskammer anschließt:

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 Invali-

dität 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 von Leistungen aus den dort aufgeführten betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit grundsätzlich objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel im Sinne von § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt ist. Da eine solche Altersgrenze in der jeweiligen Versorgungsregelung festzusetzen ist, muss die konkret gewählte Altersgrenze allerdings im Sinne von § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn 43; 09.12.2014 – 1 AZR 102/13 – Rn 25; 18.03.2014 – 3 AZR 60/12 – Rn 20; 12.11.2013 – 3 AZR 356/12 – Rn 22). Soweit die Voraussetzungen von § 10 Satz 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 im betrieblichen System der sozialen Sicherheit unionsrechtlich nicht geboten ist. Denn das maßgebende Verständnis der Regelungen 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 Satz 3 Nr. 4 AGG erfassten Ungleichbehandlungen weitergehende Anforderungen stellen wollte als vom Unionsrecht verlangt (ausführlich dazu BAG 26.09.2017 – 3 AZR 72/16 – Rn 42 ff). Soweit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz damit in seinen Anforderungen an die Zulässigkeit von Altersgrenzen im betrieblichen System der sozialen Sicherheit über das nach Unionsrecht Erforderliche hinausgeht, ist dies unionsrechtlich zulässig. Nach Art. 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.

(2) Der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Urteil vom 14.11.2017 (3 AZR 781/16) klargestellt, dass die durch die Spätehenklausel bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG unterfällt. Entsprechend dem Unionsrecht unterfällt eine Hinterbliebenenversorgung jedenfalls dann dieser Vorschrift, wenn dem Arbeitnehmer – wie im vorliegenden Fall – 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 14.11.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 31).

(3) Die durch § 8 Abs. 3 a VV bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters beruht auf einem legitimen Ziel im Sinne von § 10 Satz 1 AGG. Ein legitimes Ziel im Sinne dieser Vorschrift ist es, den unternehmerischen Belangen einer begrenz- und kalkulierbaren Belastung Rechnung zu tragen (EuGH 13.07.2017 – C-354/16 – 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 gesetzgeberische 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 14.11.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 33).

§ 8 Abs. 3 VV zielt erkennbar darauf ab, den Kreis der anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu beschränken. Das gilt zum einen für § 8 Abs. 3 b VV. Danach besteht ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung grundsätzlich nicht, wenn die Ehe (oder Lebenspartnerschaft) beim Tode der / des Berechtigten erst drei Monate gedauert hat. Zum anderen beschränkt § 8 Abs. 3 a VV den Kreis der anspruchsberechtigten Hinterbliebenen, indem Hinterbliebenenversorgung nicht gewährt wird, wenn die Ehe oder Lebenspartnerschaft erst nach Vollendung des 65 Lebensjahrs des Berechtigten eingegangen worden ist. Beide Bestimmungen zielen darauf ab, die mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken für den Versorgungs-

schuldner zu begrenzen, um den Versorgungsaufwand der Hinterbliebenenversorgung für die Beklagte überschaubar und kalkulierbar zu halten. Versorgungsansprüche aufgrund spät eingegangener Ehen oder Lebenspartnerschaften der Berechtigten sollen keine Hinterbliebenenversicherungsansprüche auslösen. Eine Begrenzung des Kreises der anspruchsberechtigten Dritten durch zusätzliche anspruchsbegründende oder besondere anspruchsausschließende Merkmale liegt gerade im Bereich der Hinterbliebenenversorgung nahe, weil ein dahingehendes Leistungsversprechen zusätzliche Unwägbarkeiten und Risiken mit sich bringt. Diese betreffen nicht nur den Zeitpunkt des Leistungsfalls, sondern auch die Dauer der Leistungserbringung (BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn 62; BAG 14.11.2017 – 3 AZR 871/16 – Rn 35).

(4) Entgegen der Auffassung des Klägers ist die in § 8 Abs. 3 a VV festgelegte Altersgrenze auch angemessen und erforderlich im Sinne von § 10 Satz 2 AGG.

(a) Eine Altersgrenze im Sinne von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist nach § 10 Satz 2 AGG grundsätzlich angemessen, wenn sie erlaubt, das mit ihr verfolgte Ziel im Sinne von § 10 Satz 1 AGG zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Arbeitnehmer zu führen, die aufgrund der Klausel benachteiligt werden (EuGH 26.02.2015 – C-515/13 – Rn 25). Sie ist erforderlich im Sinne von § 10 Satz 2 AGG, wenn sie nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist (EuGH 26.09.2013 – C-546/11 – Rn 59). Dabei ist im Anwendungsbereich von § 10 Satz 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 Satz 2 AGG (BAG 14.10.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 37).

(b) Nach diesen Grundsätzen ist die in § 8 Abs. 3 a VV auf die Vollendung des 65. Lebensjahres festgelegte Altersgrenze für ehemalige Arbeitnehmer angemessen und erforderlich im Sinne von § 10 Satz 2 AGG.

Die VV knüpft nicht nur in § 8 Abs. 3 a, sondern auch in § 6 Abs. 1 für den Bezug der Altersrente an die Vollendung des 65. Lebensjahres an. Der verstorbene Lebenspartner des Klägers konnte also nach dem Regelungsplan der VV Regelaltersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhalten. Dass er auf Antrag vorgezogene Altersrente erhalten hat, ändert an diesem Strukturprinzip nichts. Die Regelaltersrente wiederum ist der Bezugspunkt für die Hinterbliebenenversorgung. Denn sie beläuft sich auf 60 % der Altersrente.

Die streitgegenständliche Spätehenklausel knüpft mit dem Anspruchsausschluss bei Eheschließung nach Vollendung des 65. Lebensjahres des Berechtigten somit an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an. Das Erreichen der festen Altersgrenze nach der Versorgungsordnung stellt, wie der Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, eine Zäsur dar (BAG 15.10.2013 – 3 AZR 653/11 – Rn 38; BAG 14.11.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 40). 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 18.03.2014 – 3 AZR 952/11 – Rn 29; BAG 14.11.2017 – 3 AZR 781/16 – Rn 40). 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 eben diesen Zeitpunkt abstellt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers in der Zeit danach bei der Abgrenzung seiner Leistungspflichten unberücksichtigt zu lassen (BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn 70).

Die in § 8 Abs. 3 a VV vorgesehene Begrenzung des Kreises der Versorgungsberechtigten ließe sich zwar auch auf anderem Wege erreichen. Die von den Tarifparteien getroffene Entscheidung ist aber hinzunehmen. Unabhängig davon ist sie angemessen. Die vom Kläger skizzierten Gestaltungsmöglichkeiten, etwa ein Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei einem Altersunterschied von mehr als 10 Jahren

zwischen den Partnern oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses des Berechtigten zum Zeitpunkt der Eheschließung - als Anspruchsvoraussetzung - stellen keineswegs mildere Mittel dar. Sie schließen lediglich (auch) andere Hinterbliebene von der Versorgung aus. Auch der Kläger hätte nach den von ihm vorgeschlagenen Regelungen keinen Anspruch auf Versorgung. Die mit der streitbefangenen Regelung von den Tarifparteien vorgesehene Begrenzung lässt sich daher nicht mit gleichwirksamer Genauigkeit durch ein milderes Mittel erreichen und ist deshalb erforderlich im Sinne von § 10 Satz 2 AGG.

dd) Die Spätehenklausel in § 8 Abs. 3 a VV ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht wegen Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Identität unwirksam. Die Berufungskammer macht sich die rechtlich zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts unter II. 3. c der erstinstanzlichen Entscheidungsgründe (= Bl. 78 f d. A.) zu Eigen und verzichtet gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf eine nochmalige Darstellung. Der Vortrag des Klägers in der Berufungsbegründung führt zu keiner anderen Beurteilung.

Soweit der Kläger geltend macht, eine Ungleichbehandlung gegenüber Ehepartnern liege darin, dass es ihm und seinem verstorbenen Lebenspartner vor Vollendung von dessen 65. Lebensjahr nicht möglich gewesen sei, eine eingetragene Lebenspartnerschaft einzugehen, so trifft das schon tatsächlich nicht zu. Das Lebenspartnerschaftsgesetz ist am 01.08.2001 in Kraft getreten. Herr A., der Lebenspartner des Klägers, hat sein 65. Lebensjahr jedoch erst am 11.09.2001 vollendet. Somit hätten die beiden durchaus schon vor Vollendung des 65. Lebensjahres des Berechtigten Herrn A. eine Lebenspartnerschaft begründen können. Hätten sie das getan, so stünde dem Kläger eine Hinterbliebenenversorgung gemäß § 8 Abs. 1 und Abs. 5 VV zu. Faktische Hindernisse standen dem nicht entgegen. Bereits am 01.08.2001 hat das erste Paar in Deutschland eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet (vgl. Tagesspiegel 29.07.2016 „15 Jahre eingetragene Lebenspartnerschaft – Das erste Homo-Ehepaar ist immer noch happy“).

Auch führt eine möglicherweise verspätete Anpassung der Versorgungsvereinbarung durch die Tarifvertragsparteien an die Rechtslage in Deutschland nicht zu einer Benachteiligung wegen der sexuellen Identität. Zu bedenken ist zum einen, dass die Tarifvertragsparteien bereits im Jahr des Inkrafttretens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes reagiert und die Versorgungsvereinbarung zum 01.12.2006 angepasst haben. Eine rückwirkende Anpassung auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lebenspartnerschaftsgesetzes am 01.08.2001 war dagegen nicht geboten. Die Tarifvertragsparteien waren nicht verpflichtet, eine rückwirkende Vergleichbarkeit zwischen eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe herzustellen. Ihre Entscheidung verstößt weder gegen die Verfassung noch gegen EG-Recht (vgl. zur (verneinten) Verpflichtung des Gesetzgebers, eine rückwirkende Vergleichbarkeit zwischen eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe herzustellen: BAG 15.09.2009 – 3 AZR 797/08 – Rn 24 ff). An die vom Gesetzgeber im Jahr 2001 rechtmäßig geschaffene unterschiedliche rechtliche Situation im Hinblick auf die Versorgungsansprüche, die eine vergleichbare Lage im Sinne des Antidiskriminierungsrechts der EG ausschließt, durften auch die Tarifvertragsparteien anknüpfen.

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen § 97 Abs. 1 ZPO.

Ein gesetzlich begründeter Anlass, die Revision zuzulassen, bestand nicht.