
Datum: 20.07.2016
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Ca 6880/15
ECLI: ECLI:DE:ARBGK:2016:0720.7CA6880.15.00

Schlagworte: Betriebsrente - Witwenrente - Altersabstand
Normen: AGG, BetrAVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Eine Altersabstandsklausel, die einer Witwe 5% Hinterbliebenenrente pro Jahr, das sie mehr als 15 Jahre jünger als ihr verstorbener Ehemann war, kürzt, benachteiligt nicht unzulässig wegen des Alters.

Tenor:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
 - 2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.**
 - 3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 93.691,18 festgesetzt.**
-

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Witwenrente.

Die am 1972 geborene Klägerin ist die Witwe des am 19.09.1943 geborenen und am 02.12.2013 verstorbenen Herrn Nachdem am 10.06.1992 der gemeinsame Sohn geboren wurde, heirateten sie am 25.03.1993. Herr ... war bei der Beklagten beschäftigt, schied am 30.09.1996 per Aufhebungsvertrag gegen eine Abfindung von 290.571,- DM aus und bezog ab dem 01.10.1998 bis zu seinem Tod eine Betriebsrente von zuletzt 3.662,25 Euro brutto.

1

2

3

Die Pensionsordnung der Beklagten vom 01.03.1972 (nachfolgend: PensO) enthält u.a. die folgenden Regelungen, Bl. 8 dA.	4
<i>„10. [Sätze 1, 3] Beim Tode eines männlichen ... Angestellten erhält seine ihn überlebende Ehefrau (Witwe) ... 55% ... der [von ihm] tatsächlich bezogenen Rente.</i>	5
...	6
<i>[Satz 4] Ist die Witwe über 15 Jahre jünger als ihr verstorbener Ehemann, so vermindert sich die Pension für jedes Jahr, um welches der Altersunterschied 15 Jahre übersteigt, um 5% des an sich für sie vorgesehenen Betrages...“</i>	7
Die Beklagte zahlte der Klägerin ab Januar 2014 monatlich 604,27 Euro brutto Betriebsrente (3.662,25 x 55% = 2.014,24 abzgl. 70% (14 Jahre x 5 %)). Nach einer allgemeinen Betriebsrentenanpassung zahlte sie ab Oktober 2014 613,33 Euro brutto.	8
Mit ihrer am 21.09.2015 eingegangenen Klage macht die Klägerin die Nachzahlung der Differenz zu der regulären Witwenrente ab Januar 2014 bis Juli 2016 sowie zusätzlich die Feststellung geltend, dass ihr auch künftig 55% der Betriebsrente ihres verstorbenen Ehemannes zustehen. Sie meint, es fehle am sachlichen Grund der Altersabstandsklausel, auch indem sie nicht an die tatsächliche Erwerbsmöglichkeit des Hinterbliebenen anknüpfe. Die Klausel sei auch als AGB überraschend und benachteiligend. Zudem sei sie nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam und nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt, insbesondere sei Versorgungsehen durch weitere Regelungen der Versorgungsordnung genügend begegnet.	9
Nachdem in der mündlichen Verhandlung auf Seiten der Beklagten unklar blieb, inwieweit die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung vom Arbeitgeber auf den ursprünglich allein beklagten Verein durch Zahlungen an diesen übertragen wurde, hat die Klägerin ihre Klage gegen den zunächst ebenfalls beklagten Verein zurückgenommen und zuletzt beantragt,	10
1. die Beklagte als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie 45.605,55 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf 38.432,05 € ab Rechtshängigkeit sowie auf jeweils 1.431,12 € ab dem 01.11.2014, 01.12.2014, 01.01.2015, 01.02.2015, 01.03.2015, 01.04.2015, 01.05.2015, 01.06.2015, 01.07.2015, 01.08.2015, 01.09.2015, 01.10.2015, 01.11.2015, 01.12.2015, 01.01.2016, 01.02.2016, 01.03.2016, 01.04.2016, 01.05.2016, 01.06.2016 und ab dem 01.07.2016 zu zahlen.	11
2. festzustellen, dass die der Klägerin zustehende Pensionsleistung gegen die Beklagte über den 01.04.2016 hinaus 55 % des dem am 02.12.2013 verstorbenen Ehemann der Klägerin zustehenden Pensionsanspruchs beträgt.	12
Die Beklagte beantragt,	13
die Klage abzuweisen.	14
Die Beklagte hält die in Ziffer 10 Satz 4 PensO geregelte Altersabstandsklausel unter Berufung auf die Rechtsprechung des BAG für wirksam, sowohl wegen der notwendigen Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos als auch wegen der Finanzierbarkeit bestehender Versorgungsansprüche. Die Klausel sei auch nicht überraschend iSv. § 305c BGB, da sie üblich und auch an der üblichen Stelle der Versorgungsordnung geregelt sei. Das AGG stehe ihr ebenfalls nicht entgegen, da es sich allenfalls um eine mittelbare Benachteiligung handele, die an § 3 Abs. 2 AGG zu messen sei. In diesem Rahmen seien die wirtschaftlichen Gründe ein rechtmäßiges Ziel, und die Mittel seien angemessen und erforderlich, insbesondere auch	15

angesichts der Altersstaffelung. Selbst an § 10 AGG gemessen sei die Regelung gerechtfertigt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird Bezug genommen auf den weiteren Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie der Protokolle der mündlichen Verhandlung vom 23.10.2015 und 20.07.2016. 16

Entscheidungsgründe 17

I. 18

Die Klage ist zulässig und begründet. 19

- A. Nicht nur die Zahlungs-, sondern auch die Feststellungsklage ist zulässig. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Der Klageantrag ist auf die Feststellung eines zwischen den Parteien bestehenden Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. 201

Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen 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 Leistungspflicht beschränken (BAG 28.06.2011 - 3 AZR 448/09 - Rn. 18). Vorliegend geht es um die Frage, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin als Witwe die Regelhöhe von 55% der Betriebsrente ihres verstorbenen Ehemannes auszus zahlen oder ob sie wegen des Altersunterschiedes den in der Versorgungsordnung vorgesehenen Abschlag vornehmen darf. Bei dieser Verpflichtung handelt es sich um den Umfang der Leistungspflicht, an deren Feststellung die Klägerin als Forderungsberechtigte (vgl. BAG 26.08.1997 – 3 AZR 235/96 – Rn. 17) ein rechtliches Interesse hat. 22

- B. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an die Klägerin mehr als die gewährten 30% der Regelwitwenrente zu zahlen. Die dafür geltenden Anspruchsvoraussetzungen von Ziffer 10 Satz 1, 3 PensO sind nicht erfüllt, da die Beklagte einen 70prozentigen Abschlag von der Regelwitwenrente – 55% der Arbeitnehmerbetriebsrente – vornehmen durfte. Die durch Ziffer 10 Satz 4 PensO bewirkte Verminderung um 70% der regulären Witwenrente - nämlich 5% für jedes der im vorliegenden Fall 14 Jahre, die einen Altersunterschied von 15 Jahren übersteigen – ist wirksam. Sie ist eine gerechtfertigte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Denn Ziffer 10 Satz 4 PensO hält einer Überprüfung anhand der Maßstäbe des AGG stand. Zudem ist sie weder überraschend gem. § 305c BGB noch führt sie zu einer unangemessenen Benachteiligung iSv. §§ 307 ff. BGB. Sie verstößt auch nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen oder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 224

- 1. Ziffer 10 Satz 4 PensO ist nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. 226

a) Das AGG ist anwendbar. Das AGG gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (BAG 11.12.2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 22). Das ist nicht der Fall. 27

Das AGG ist auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar. Seine Anwendung setzt voraus, dass unter seinem zeitlichen Geltungsbereich ein Rechtsverhältnis zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner bestand. Dabei ist zwar auf den Beschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG) und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen. Allerdings ist nicht erforderlich, dass zum maßgeblichen Zeitpunkt noch ein Arbeitsverhältnis bestand. Ausreichend ist vielmehr, wenn der Arbeitnehmer Versorgungsempfänger ist und das damit begründete Rechtsverhältnis bei oder nach Inkrafttreten des AGG noch besteht bzw. bestand. Ein Anspruch auf Betriebsrente begründet ein versorgungsrechtliches Dauerschuldverhältnis zwischen dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer und dem ehemaligen Arbeitgeber (vgl. BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 39). Da der Ehemann der Klägerin auch nach Inkrafttreten des AGG am 18.08.2006 (Art. 4 Satz 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.08.2006 - BGBl. I S. 1897) Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten bezogen hat, mithin Betriebsrentner war, und erst im Jahr 2013 der Nachversorgungsfall eingetreten ist, besteht das für die Anwendbarkeit des AGG erforderliche Rechtsverhältnis. 28

b) Die durch Ziffer 10 Satz 4 PensO bewirkte Absenkung der Witwenrente bei Altersabständen von mehr als 15 Jahren ist nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Die Regelung der PensO führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters, die jedoch gerechtfertigt ist. 29

aa) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - ua. wegen des Alters - benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, 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. Für die Beurteilung, ob eine Diskriminierung vorliegt, ist gem. § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG auf den Beschäftigten und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen, BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 41. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. 30

bb) Die in Ziffer 10 Satz 4 PensO vorgesehene Absenkung der Witwenversorgung für den Fall eines Altersunterschiedes von mehr als 15 Jahren ist als unmittelbare Diskriminierung zu werten. Das ist eine solche, die an das Lebensalter des verstorbenen Arbeitnehmers anknüpft und unmittelbar auf diesem Merkmal beruht. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist dies vorliegend der Fall. Auf den ersten Blick erschließt sich dies zwar nicht, da anders als beispielsweise bei vielen Spätehenklauseln kein Lebensjahr ausdrücklich genannt wird, ab dem eine Regelung differenziert, wie in Ziffer 10 Satz 5 lit b) PensO das 60. Lebensjahr. Allerdings hat bereits Generalanwältin *Sharpston* in der Rechtssache des EuGH 31

C-427/06 – Bartsch - darauf hingewiesen, dass die Differenzierung auch dann unmittelbar auf den Arbeitnehmer wie dessen Witwe wirkt, wenn das Alter in relativen statt in absoluten Zahlen ausgedrückt wird (BeckRS 2008, 70585 Rdnr. 97f.; vgl. *Ahrendt*, RdA 2016, 129, 135; aA *Thüsing*, BetrAV 2006, 706). Dies trifft zu, denn der Altersabstand wird bestimmt, indem die absolute Differenz des nach fixen Daten bestimmbaren Lebensalters der Eheleute errechnet wird, so dass die Anwendung der Abstandsklausel unmittelbar auf diesen Daten beruht, selbst wenn sie sie nicht ausdrücklich nennt.

cc) Die in Ziffer 10 Satz 4 PensO enthaltene unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters ist objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt. Die Mittel zur Erreichung des Ziels sind angemessen und erforderlich. Das folgt aus der vorliegenden Gestaltung der Altersdifferenzklausel, die eine gestaffelte Abschmelzung der Hinterbliebenenversorgung vorsieht. 32

(1) 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 (zur Unionsrechtskonformität der Norm BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 43f.). Die durch die Altersdifferenzklausel in Ziffer 10 Satz 4 PensO bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters kann nicht nach § 10 Satz 3 Nr. 4 iVm. Satz 2 AGG gerechtfertigt werden. Das BAG hat bei einer insoweit vergleichbaren Sachlage entschieden, dass die Vorschrift ausschließlich die Alters- und Invaliditätsversorgung erfasst (BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 45ff). 33

(2) Die durch die Altersdifferenzklausel in Ziffer 10 Satz 4 PensO bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters kann im Fall von Hinterbliebenenrenten auch nicht in erweiternder Auslegung von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG oder in analoger Anwendung von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt werden (vgl. BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 52ff.). 34

(3) Die durch die Altersdifferenzklausel in Ziffer 10 Satz 4 PensO bewirkte unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters ist jedoch nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt. (3.1) Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gestattet, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist; nach § 10 Satz 2 AGG müssen die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein. Die durch die Altersdifferenzklausel bewirkte Ungleichbehandlung der Versorgungsberechtigten wegen des Alters ist durch ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat erkannt, dass legitime Ziele iSv. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG wegen der als Beispiele genannten Bereiche Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung solche aus dem Bereich „Arbeits- und Sozialpolitik“ sind (vgl. die zahlreichen Nachweise bei BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 57; vgl. auch BVerfG 24.10.2011 - 1 BvR 1103/11 - Rn. 15). Er hat zudem mit Urteil vom 26.09.2013 (C-476/11 - [HK Danmark] Rn. 62) ausgeführt, dass auch Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik, die ein Arbeitgeber mit einer im Arbeitsvertrag vorgesehenen betrieblichen Altersvorsorge anstrebt, legitime Ziele iSv. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG sein können. Gleichzeitig hat der Gerichtshof die Legitimität der Ziele für den Fall bejaht, dass diese im Rahmen sozial-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Belange den Interessen aller Beschäftigten Rechnung tragen, um diesen bei Eintritt in den Ruhestand eine Altersversorgung in angemessener Höhe zu gewährleisten (EuGH 26.09.2013 - C-476/11 - [HK Danmark]). Da nach alledem legitime Ziele iSv. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG 35

nur solche im Rahmen sozial-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Belange sind, die auch den Interessen der Beschäftigten Rechnung tragen, können Ziele, die ausschließlich im Eigeninteresse des Arbeitgebers liegen, wie Kostenreduzierung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, eine Diskriminierung wegen des Alters nicht nach § 10 Satz 1 AGG rechtfertigen (BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 57 aE.).

Nach diesem Maßstab ist die mit der getroffenen Altersdifferenzklausel bewirkte Diskriminierung wegen des Alters durch ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt. Denn die Klausel dient nicht allein dem Eigeninteresse des Arbeitgebers, sondern auch denen aller Beschäftigten. Die Beklagte hat sich insoweit auf zwei Gründe für die Klausel berufen: erstens die Begrenzung der Höhe ihrer finanziellen Belastungen durch eine verlässliche Kalkulation des Versorgungsaufwandes und zweitens die Nichtreduzierung der Versorgungszusagen wegen späterer Ereignisse, Bl. 111 dA. Hinsichtlich des ersten Grundes, der Mittelbegrenzung, hat das BAG offengelassen, ob insoweit ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG vorliegt (BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 63). Hinsichtlich des zweiten Grundes hat das BAG allerdings – und die erkennende Kammer schließt sich insoweit an – erkannt, dass vor dem Hintergrund des Urteils des EuGH 26.09.2013 - C-476/11 - [HK Danmark] „viel dafür spricht“, dass dieser Grund ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG darstellt (vgl. BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 64). Im Fall des BAG (aaO. Rn. 14) hatte der Arbeitgeber angegeben, es müssten „ggf. Zusagen für künftige Mitarbeiter reduziert werden, da ... weitere Leistungsberechtigte... die Finanzierung der Betriebsrente ins Ungleichgewicht führen könnten“. Diesem Aspekt kommt zusätzlich deswegen besondere Bedeutung zu, weil Eingriffe in Versorgungsordnungen nach der Rspr. grundsätzlich möglich sind. So genügen zB. für Eingriffe in dienstzeitabhängige noch nicht erdiente Zuwachsraten bereits sachlich-proportionale Gründe. Diese liegen nicht erst dann vor, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens konkret gefährdet ist oder gar eine insolvenznahe Lage besteht; es bedarf nicht einmal eines ausgewogenen Sanierungsplans, BAG 16.06.2015 – 3 AZR 390/13 – Rn. 37. Stattdessen genügt es, dass sich der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst und die Ausgestaltung dieses Gesamtkonzepts plausibel ist. Anderweitige Maßnahmen zur Kosteneinsparung müssen nicht ausgeschöpft sein, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden (BAG aaO.).

(3.2) Das vorliegend zur Überprüfung gestellte Mittel zur Erreichung dieses Ziels, nämlich die von der Beklagten verwendete Altersdifferenzierungsklausel, ist auch angemessen und erforderlich iSv. § 10 Satz 2 AGG. Altersdifferenzierungs-/Altersabstandsklauseln begrenzen die betriebliche Altersversorgung nach demographischen Kriterien. Insoweit hat das BAG sinngemäß den Satz als richtig angenommen: „Je jünger der Überlebende, je länger die Zahlung an ihn.“. Das BAG folgerte daraus sinngemäß die weiteren Sätze: „Je weniger Überlebende, je mehr Betriebsrente für diese.“ Und „Je mehr Altersunterschied, desto weniger Eheunterhaltszeit.“ (BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 83). Gleichzeitig hat es aaO. dahinstehen lassen, ob und in welchem Umfang diese Erwägungen unter Geltung des AGG noch überzeugen können (dazu Höfer/Reinhard, Betriebsrentenrecht, 18. Aufl. 2015, Kap. 6 Rn. 232).

Nach Auffassung der erkennenden Kammer gelingt dies jedenfalls für eine Altersdifferenzklausel, die – wie die vorliegende – eine gestaffelte Leistungsabschmelzung beginnend ab 15 Jahre Altersabstand der Eheleute bei einem vollständigen Leistungsausschluss ab 35 Jahren Altersabstand der Eheleute vorsieht. Zutreffend dürfte insoweit sein, dass ein an einer festen Altersdifferenz zu entscheidender vollständiger

Leistungsausschluss ab dem 16. Jahr Altersabstand unter Geltung des AGG „angezählt“ ist, vgl. *Preis/Temming*, NZA 2008, 1209, 1215. Wenngleich es Stimmen gibt, die Altersabstandsklauseln - teils ohne tiefere Erläuterung - weiterhin für wirksam halten (*Höfer/Reinhard* aaO. Rn. 231f.; *Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker*, Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, 2014, Teil 7B Rn. 25; *Blomeyer/Rolfs/Otto*, Betriebsrentengesetz, 5. Aufl. 2010, Anh § 1 Rn. 202; *Thüsing*, BetrAV 2006, 704, 706) und solche, die daran zweifeln (*Reinecke*, BetrAV 2012, 402, 409; *Preis*, BetrAV 2010, 513, 515; *Preis/Temming*, NZA 2008, 1209, 1215) oder die die Entscheidung des „eigenen“ BAG-Spruchkörpers noch offenlassen (*Ahrendt*, RdA 2016, 129, 135), hält die Kammer die von Generalanwältin *Sharpston* in der Rechtssache *Bartsch* angestellten Überlegungen für überzeugend:

Nach deren Auffassung wäre ein vollständiger Ausschluss der 21 Jahre jüngeren Witwe *Bartsch* nicht angemessen und erforderlich gewesen (BeckRS 2008, 70585 Rn. 119). Gleichzeitig hat sie jedoch Wege zu einer rechtskonformen Klauselgestaltung aufgezeigt: Als „weniger extreme Möglichkeit als der völlige Ausschluss [könnte]...beispielsweise an jüngere Hinterbliebene eine niedrigere Leistung gezahlt werden, die u.U. gestaffelt sein könnte...“. Freilich kann eine Staffelung nur dann gelten, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, das Ziel in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen (EuGH 26.09.2013 - C-476/11 - [HK Danmark] Rn. 67). Diesen Anforderungen wird die hier im Streit stehende Klausel der Beklagten gerecht, indem sie bei einem Altersunterschied von 16 Jahren lediglich 5% Abschlag vorsieht und erst bei einem Unterschied von mehr als 35 Jahren keine Hinterbliebenenleistung mehr. Da jedenfalls der erste vorgenannte sinngemäße Satz des BAG „Je jünger der Überlebende, je länger die Zahlung an ihn.“ offensichtlich weiter statistische Geltung beanspruchen kann und damit auch die für die Leistungsempfänger insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel beeinflusst, ist die Staffelung der Ziffer 10 Satz 4 PensO eine rechtmäßige Reaktion auf die Abwägung zwischen dem Versorgungsinteresse der Klägerin, dem Versorgungsinteresse aller Begünstigten sowie dem Finanzierungsbeschränkungsinteresse des Arbeitgebers. Denn sie verteilt eben durch ihre Leistungsdegressivität die Risiken sorgfältig austariert. Die theoretische Möglichkeit einer noch weiter differenzierenden Staffel führt nicht zur Unwirksamkeit von Ziffer 10 Satz 4 PensO: Nach Auffassung der Kammer müssen auch der Arbeitgeber, der freiwillig eine Versorgungszusage gibt, und die von ihr begünstigten Arbeitnehmer darauf vertrauen können, dass bei Rechtsänderungen – wie hier dem AGG - im Laufe der Zusagedauer die Gerichte einer hoch differenzierenden Staffel nicht deshalb die Wirksamkeit versagen, weil es die Möglichkeit einer noch weiteren Differenzierung gibt. Es wäre mit dem Vertrauen der Rechtsunterworfenen auf die Möglichkeit einer überhaupt noch zu findenden Rechtsprognose schwer zu vereinbaren, einer bereits sehr differenzierten Staffel die Wirksamkeit abzuerkennen, weil theoretisch eine noch differenziertere Staffel gebildet werden könnte. Die vorliegende Staffel differenziert durch ihre „kleinen“ 5%-Schritte jedenfalls ausreichend.

(3.3) Ziffer 10 Satz 4 PensO ist auch nicht deswegen unwirksam, weil die Leistungszusage nicht an ein bestimmtes Sterbealter des Arbeitnehmers gekoppelt ist. Generalanwältin *Sharpston* hat insoweit ausgeführt, dass Klauseln der hier vorliegenden Art dazu führen können, dass zwei gleich alte Hinterbliebene unterschiedliche Leistungen erhalten können, wenn die Ehepartner unterschiedlich alt waren (BeckRS 2008, 70585 Rn. 122). Beruhend auf ähnlichen Überlegungen wird ein Ruhen der Hinterbliebenenleistung um den Zeitraum vorgeschlagen, der 15 Jahre übersteigt (*Preis/Temming*, NZA 2008, 1209, 1215). Allerdings bezog sich die Ausführung der Generalanwältin zum einen auf den völligen Leistungsausschluss ab dem 16. Jahr Altersunterschied, wie er hier gerade nicht vorliegt. Zum anderen steht beiden Differenzierungsüberlegungen das Risiko der weiteren

Betriebsrentner entgegen, dass ihnen durch eine im Durchschnitt überlange Bezugsdauer eines deutlich jüngeren Hinterbliebenen Mittel entzogen werden und damit der Veränderungsdruck auf die Betriebsrentenzusage insgesamt über die Maßen steigt. Das ist auch keine an das Sterbealter zu bindende Überlegung, denn der mehr als 15 oder gar 35 Jahre jüngere Ehepartner wird in aller demographischen Regel eine überdurchschnittliche Rentenbezugsdauer aufweisen. Dies lässt sich am vorliegenden Fall schematisch in Zahlen fassen, wobei der rechnerischen Einfachheit halber jegliche Rentenanpassung unberücksichtigt bleibt:

Ist die Altersdifferenzklausel in Ziff. 10 PensO wirksam, wäre bei einer beispielhaften heutigen Lebenserwartung einer 43jährigen Klägerin von weiteren etwa 41 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt – F2 – 3.16, Allgemeine Sterbetafel 2010/2012) bei einer Bruttoauszahlung von wie hier etwa monatlich 600,- Euro eine Gesamtrentensumme etwa 295.000 Euro zu erwarten. Wäre die hier angegriffene Klausel dagegen unwirksam, hätte die Beklagte der Sterbestatistik nach etwa 41 Jahre 2.000,- Euro brutto monatlich auszubezahlen, also insgesamt etwa 985.000,- Euro. Würde wie in der Literatur vorgeschlagen ein Ruhen der Betriebsrente angeordnet, dann hätte die Hinterbliebene ab etwa ihrem 41. Lebensjahr 14 Jahre keine Leistungen erhalten und dann ab dem 55. Lebensjahr die vollen 55%. Bei einer Lebenserwartung einer heute 55jährigen Frau von knapp 30 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt aaO.) würde die Betriebsrente von – vorliegend - über 2.000,- Euro monatlich brutto auszuzahlen sein, insgesamt also über 700.000 Euro. Damit würde auch die Ruhenslösung immer noch deutlich mehr als eine Verdoppelung der mit der Versorgungsordnung freiwillig zugesagten Betriebsrente ergeben. Die Unwirksamkeit der Klausel würde hingegen zu einer Betriebsrentenzahlung von knapp 1 Mio. Euro führen. Um den daraus folgenden Veränderungsdruck auf die Rentenzusage plastisch zu fassen: diese Summe entspricht etwa der Hälfte dessen, was in Fahrzeugtechnikberufen auf Spezialistenniveau als durchschnittliches Bruttolebensentgelt verdient wird (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 17/2016 v. 03.08.2016, S. 3).

41

(3.4) Schließlich ist Ziffer 10 Satz 4 PensO auch nicht deswegen unwirksam, weil ab einer Altersdifferenz von 35 Jahren ein vollständiger Leistungsausschluss der Hinterbliebenen besteht. Wenn auch mit dem BAG davon auszugehen ist, dass kein allgemeiner Erfahrungssatz des Inhalts besteht, dass eine Eheschließung nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Versorgungsberechtigten ausschließlich oder überwiegend unter Versorgungsgesichtspunkten erfolgte (BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 77) und wenn zusätzlich zutrifft, dass die Ehedauer kein angemessener Anknüpfungspunkt für Leistungen der Hinterbliebenenversorgung ist (BAG aaO. Rn. 74), dann darf bei einer äußerst seltenen Altersdifferenz von 35 Jahren doch pauschal davon ausgegangen werden, dass der Leistungsbezug des Hinterbliebenen – unabhängig von Heiratsalter und Ehedauer – die durchschnittliche Leistungsbezugdauer weit überschreitet. Die Interessen des Hinterbliebenen an der Auszahlung einer demografisch so dauerhaft zu leistenden Betriebsrente werden in diesem Fall von den geschilderten Interessen des Arbeitgebers und den Interessen der weiteren Beschäftigten aus den dargelegten Gründen deutlich überwogen.

42

(3.5) Auch die fehlende Anknüpfung an die tatsächliche Erwerbstätigkeit der Hinterbliebenen führt nicht zur Unwirksamkeit der von Ziffer 10 PensO, da es wie ausgeführt für die Beurteilung unter Geltung des AGG auf den Beschäftigten ankommt, nicht auf den Hinterbliebenen.

43

44

(3.6) Soweit die Klägerin schließlich einwendet, die Klausel sei unwirksam, weil dem Anliegen des Ausschlusses von Versorgungsehen bereits durch andere Regeln der Ziffer 10 PensO genügt sei, greift auch dieser Aspekt nicht durch. Der Prüfungsmaßstab ist nicht ein abstraktes Höchstmaß des Ausschlusses von Versorgungsehen, sondern § 10 AGG. Danach dient die Klausel wie dargelegt in angemessener und erforderlicher Weise einem legitimen Ziel, weil sie dazu beiträgt, die allen Betriebsrentnern zur Verfügung stehenden Mittel nicht über die Maßen zu verringern.

c) Ziffer 10 Satz 4 PensO ist auch nicht wegen einer mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung iSv. § 3 Abs. 2 AGG unwirksam. Soweit dort nur die männliche Sprachform Verwendung findet, entspricht dies der damaligen soziologischen Wirklichkeit und ist im Wege der Auslegung auch umgekehrt anzuwenden (vgl. BAG 11.11.1986 – 3 ABR 74/85 – Rn. 26). Jedoch wäre selbst bei Unterstellung, dass die Norm typischerweise Frauen benachteiligt, weil diese überdurchschnittlich häufig das Ehemerkmal „*mehr als 15 Jahre jünger*“ erfüllen, diese mittelbare Benachteiligung gerechtfertigt. Denn die Rechtfertigungsgründe dürfen jedes rechtmäßige Ziel mit verhältnismäßigen Mitteln umsetzen, ohne dabei auf die sozialpolitischen Ziele des § 10 AGG beschränkt zu sein (Nachw. bei ErfK/*Schlachter* aaO. Rn. 13). Da nach dem Vorgesagten in Ziffer 10 Satz 4 PensO rechtmäßige Ziele mit verhältnismäßigen Mitteln verfolgt werden, ist die Klausel auch unter Geschlechtergesichtspunkten nicht zu beanstanden.

45

• 2. Ziffer 10 Satz 4 PensO stehen auch nicht die Vorschriften über die Gestaltung rechtsgeschäftlicher Schuldverhältnisse durch Allgemeine Geschäftsbedingungen gem. §§ 305ff. BGB entgegen. Insoweit hat sich die Klägerin darauf berufen, die Klausel sei überraschend im Sinne von § 305c BGB. Unterstellt, die Pensionsordnung habe als Allgemeine Geschäftsbedingung zu gelten, wäre die Klausel jedoch entgegen der Auffassung der Klägerin nicht überraschend. Der Überraschungsschutz greift nur, wenn die Klausel objektiv ungewöhnlich ist und der andere Teil mit ihr nicht rechnen muss (ErfK/*Preis*, 16. Aufl. 2016, BGB §§ 305-310 Rn. 29). Das ist hier offensichtlich nicht der Fall, da Altersdifferenzierungsklauseln sich in Betriebsrentenordnungen immer wieder finden (vgl. *Preis/Temming*, NZA 2008, 1209). Auch der Standort der Klausel in der Pensionsordnung ist nicht zu beanstanden, da er im unmittelbaren Zusammenhang mit der Witwenrentenregelung gewählt wurde. Eine darüber hinausgehende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Verwenders entgegen Treu und Glauben gem. §§ 307ff. BGB ist nicht zu erkennen. Soweit die Klägerin generell die Ungleichbehandlung zu Ehen mit geringerem Altersabstand rügt, werden durch §§ 307ff. BGB auch unter grundgesetzlichen Aspekten keine weitergehenden Anforderungen gestellt, als das AGG sie regelt (vgl. BAG 10.12.2013 – 3 AZR 796/11 – Rn. 40ff.).

467

• 3. Das gleiche gilt hinsichtlich des arbeitsrechtlichen wie des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, die ebenfalls keine tieferen Anforderungen stellen, soweit Merkmale in Rede stehen, die an § 1 AGG anknüpfen (vgl. BAG 15.10.2013 – 3 AZR 653/11 – Rn. 43).

489

II.

50

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 91, 269 ZPO.

51

52

III.

Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3ff. ZPO mit 42 Monatsbeträgen der Betriebsrente zuzüglich der Rückstände festzusetzen. 53

RECHTSMITTELBELEHRUNG 54

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 55

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 56

Landesarbeitsgericht Köln 57

Blumenthalstraße 33 58

50670 Köln 59

Fax: 0221-7740 356 60

eingegangen sein. 61

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de. 62

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 63

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 64

- 1. Rechtsanwälte, 65
- 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 67
- 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 68

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 69

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 70

