

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 10. März 2026
- 3 AZR 107/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:100326.U.3AZR107.25.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 7. Mai 2024
- 16 Ca 171/24 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 26. Februar 2025
- 5 SLa 286/24 -

Entscheidungsstichworte:

Hinterbliebenenversorgung - Altersdiskriminierung

Leitsatz:

Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, die eine Hinterbliebenenversorgung ausschließt, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde und nicht mindestens fünf Jahre Bestand hatte, benachteiligt den Arbeitnehmer nach §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG unzulässig wegen des Alters, wenn mit der Vollendung des 60. Lebensjahres nicht typischerweise das Ende des Arbeitsverhältnisses oder der Eintritt des Versorgungsfalls verbunden ist.

BUNDEsarbeitsgericht



3 AZR 107/25
5 SLa 286/24
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 2026

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtliche Richterin Küchen-Kobusch und den ehrenamtlichen Richter Menz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. Februar 2025 - 5 SLa 286/24 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 7. Mai 2024 - 16 Ca 171/24 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine Hinterbliebenen-Betriebsrente aus der Versorgung des Herrn T, Personalnummer 9, nach der Versorgungsregelung des Beklagten idF vom 31. August 2009, gültig ab 19. Januar 2010, iHv. 675,82 Euro brutto monatlich ab dem 1. November 2023 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin vom Beklagten eine Hinterbliebenenversorgung beanspruchen kann. 1

Der Beklagte ist eine Gruppenunterstützungskasse in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins. Die im Jahr 1960 geborene Klägerin ist die Witwe eines ehemaligen Arbeitnehmers der F GmbH, eines der Trägerunternehmen des Beklagten. Ihr Ehemann wurde am 18. Juni 1946 geboren, die Klägerin lebte seit 2003 mit ihm zusammen, die Ehe war am 10. Januar 2022 geschlossen worden. Am 12. Oktober 2023 verstarb der Ehemann der Klägerin. Er war zum 31. Dezember 2003 aus dem langjährigen Arbeitsverhältnis mit der F GmbH ausgeschieden. Seit dem 1. Januar 2004 bis zu seinem Ableben bezog er eine Betriebsrente iHv. zuletzt monatlich 1.228,76 Euro vom Beklagten. 2

Der Versorgungsanspruch des verstorbenen Ehemanns der Klägerin beruhte auf der als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossenen Arbeitsordnung der F-Werke GmbH vom 4. April 2003. In dieser ist ua. geregelt, dass Beschäf- 3

tigte eine Alters- bzw. Invalidenversorgung nach Maßgabe der Richtlinien des Beklagten erhalten, soweit eine anderslautende einzelvertragliche Regelung nicht besteht. Die laufenden Leistungen wurden dem verstorbenen Ehemann der Klägerin demgemäß auf Grundlage der vom Beklagten erlassenen „Versorgungsregelung“, gültig für Einstellungen vor dem 1. Januar 1993 idF vom 31. August 2009, gültig ab 19. Januar 2010 (nachfolgend: VR) gewährt.

Die VR lautet auszugsweise:

4

„2. Arten der Versorgungsleistungen

a) Versorgungsleistungen bei normalem Ruhestand

- (1) Jedes Belegschaftsmitglied, das vor dem 01.01.1993 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma eingegangen ist, hat nach Erfüllung einer Wartezeit von 10 vollendeten Dienstjahren Anspruch auf Altersrente nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.

Der normale Ruhestand beginnt am Ende des Monats, in dem das Belegschaftsmitglied die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Die Altersrente wird erstmals für den Monat gezahlt, der auf das Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung folgt. In keinem Fall wird bei einer Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Firma über das Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung hinaus die Altersrente für den Zeitraum dieser Beschäftigungszeit gezahlt. Die Altersrente wird letztmals für den Monat gezahlt, in dem das ehemalige Belegschaftsmitglied verstirbt.

- (2) Für jedes anrechenbare Dienstjahr beträgt die Altersrente des Belegschaftsmitglieds 1 % seiner/ihrer pensionsfähigen Bezüge.
- (3) Die Gesamtversorgung, bestehend aus Versorgungsleistung und anrechenbarer gesetzlicher Rentenversicherung wird auf 75 % der pensionsfähigen Bezüge begrenzt.

...

b) Versorgungsleistungen bei vorzeitigem Ruhestand

- (1) Jedes Belegschaftsmitglied, das vor dem 01.01.1993 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma eingegangen ist, eine Wartezeit von 10 vollendeten

Dienstjahren erfüllt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, kann nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen auf eigenen Wunsch in den vorzeitigen Ruhestand treten oder von der Firma in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden.

Das Belegschaftsmitglied tritt durch seine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses in den vorzeitigen Ruhestand auf eigenen Wunsch und erhält Versorgungsleistungen mit Beginn des Monats, der auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt; bei einem Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand nach Vollendung des 60. Lebensjahres beginnt die Zahlung von Versorgungsleistungen sofort.

Wenn das Beschäftigungsverhältnis auf Veranlassung der Firma beendet wird, erhält das Belegschaftsmitglied eine monatliche Versorgungsleistung, die erstmals für den Monat gezahlt wird, der der wirksamen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses folgt. Eine Zahlung von Versorgungsleistungen ist ausgeschlossen, wenn die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aus wichtigem Grund erfolgt, der in der Person des Belegschaftsmitglieds liegt und die Firma zu einer außerordentlichen Kündigung berechnigen würde.

Die Versorgungsleistung wird letztmals für den Monat gezahlt, in dem das ehemalige Belegschaftsmitglied verstirbt.

- (2) Für jedes anrechenbare Dienstjahr beträgt die vorgezogene Altersrente des Belegschaftsmitglieds 1 % seiner/ihrer pensionsfähigen Bezüge.

Scheidet das Belegschaftsmitglied auf eigenen Wunsch vorzeitig aus, so wird die erreichte Versorgungsleistung für jeden Monat zwischen dem vor Vollendung des 65. Lebensjahres liegenden Eintritts in den vorzeitigen Ruhestand und der Vollendung des 65. Lebensjahres um einen versicherungsmathematischen Abschlag von 0,15 % gekürzt.

Bei einem Ausscheiden auf Veranlassung der Firma wird die auf Grund der anrechenbaren Dienstjahre erreichte Versorgungsleistung ohne versicherungsmathematischen Abschlag gezahlt.

- (3) Die Gesamtversorgung, bestehend aus Versorgungsleistung und anrechenbarer gesetzlicher Rentenversicherung wird auf 75 % der pensionsfähigen Bezüge begrenzt.

...

c) Versorgungsleistungen bei Arbeitsunfähigkeit

...

d) Versorgungsleistungen für Witwen/Witwer

- (1) Nach dem Tode eines Belegschaftsmitglieds oder ehemaligen Belegschaftsmitglieds, das vor dem 01.01.1993 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma eingegangen ist und eine Wartezeit von 10 vollendeten Dienstjahren erfüllt hat, erhält der überlebende Ehegatte eine Witwen- bzw. Witwerrente, die in dem Monat beginnt, der auf den Tod des Ehegatten folgt.

Eine Witwen- bzw. Witwerrente wird nicht gezahlt, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Ehegatten geschlossen wurde und nicht wenigstens 5 Jahre bestanden hat.

Die Witwen- bzw. Witwerrente wird letztmals für den Monat gezahlt, in dem der überlebende Ehegatte wieder heiratet oder stirbt.

Wird der Versorgungsfall durch den Begünstigten vorsätzlich herbeigeführt, so wird keine Versorgungsleistung gezahlt.

- (2) ...

Beim Tode eines ehemaligen Belegschaftsmitglieds, das bereits eine Versorgungsleistung bezog, beträgt die Witwen- bzw. Witwerrente 55 % der zuletzt an das ehemalige Belegschaftsmitglied gezahlten Versorgungsleistung.

...

5. Vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Scheidet ein Belegschaftsmitglied vor Eintritt des Versorgungsfalles aus der Firma aus, wird ein Teilanspruch nach den Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) in der jeweils gültigen Fassung nach Maßgabe der Bestimmungen dieser Versorgungsregelung aufrechterhalten. Mindestens wird ein Teilanspruch in der Höhe aufrechterhalten, der sich bei einer Berechnung nach dem Betriebsrentengesetz ergeben würde, wenn als feste Altersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehen wäre.

...

7. Rechtsnatur der Versorgungsleistungen

Bei der Versorgung handelt es sich um eine freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch. ...“

Die Klägerin beantragte unmittelbar nach dem Tod ihres Ehegatten Leistungen der Hinterbliebenenversorgung beim Beklagten. Mit Schreiben vom 24. Oktober 2023 lehnte dieser die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung unter Berufung auf Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR mit der Begründung ab, die Ehe sei nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Ehemanns der Klägerin geschlossen worden und habe zum Zeitpunkt seines Ablebens noch nicht fünf Jahre bestanden.

5

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten zur Zahlung einer Hinterbliebenenrente iHv. 675,82 Euro brutto monatlich (55 % der an ihren verstorbenen Ehemann gezahlten Betriebsrente) ab dem 1. November 2023 begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Regelung in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR, wonach die Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen sei, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Ehegatten geschlossen wurde, sei altersdiskriminierend und deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Der Ausschluss knüpfe nicht an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an. Die Regelung zur Mindestehedauer von fünf Jahren benachteilige sie bzw. ihren verstorbenen Ehegatten unangemessen.

6

Die Klägerin hat beantragt

7

festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihr eine Hinterbliebenen-Betriebsrente aus der Versorgung des Herrn T, Personalnummer 9, nach der Versorgungsregelung des Beklagten idF vom 31. August 2009, gültig ab 19. Januar 2010, iHv. 675,82 Euro brutto monatlich ab dem 1. November 2023 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und den Standpunkt eingenommen, die Ausschlussregelung in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR sei wirksam. Es handele sich nicht um eine reine „Spätehenklausel“, sondern um eine „altersbezogene Mindestehedauerklausel“, weil die fünfjährige Mindeste-

8

dauer nur für Eheschließungen gelte, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Belegschaftsmitglieds geschlossen seien. Eine darin ggf. liegende altersbedingte Differenzierung sei nach § 10 AGG gerechtfertigt. Die Begrenzung diene der Finanzierbarkeit und Kalkulierbarkeit der betrieblichen Altersversorgung und damit auch den Interessen der zukünftigen Beschäftigten. Es sei somit auch das Regelbeispiel von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG erfüllt. Die konkret gewählte Altersgrenze sei iSv. § 10 Satz 2 AGG erforderlich und angemessen, da sie nicht das zur Erreichung ihres Ziels Notwendige überschreite. Es erfolge nur eine Limitierung der Witwenrente bei einer Heirat im hohen Alter mit dem Ziel, die Finanzierbarkeit bestehender und künftiger Versorgungsansprüche sicherzustellen. Die Regelung verfolge nicht in erster Linie das Ziel, „Versorgungsehen“ auszuschließen. Eine unabhängig vom Alter wirkende Mindestehedauerklausel stelle eine weitaus stärkere Belastung dar. Es komme auch nicht zur übermäßigen Beeinträchtigung der Interessen der versorgungsberechtigten Beschäftigten. Das gewählte Alter von 60 Jahren sei nicht willkürlich, sondern knüpfe an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an. Zudem würden nicht sämtliche Ansprüche ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Die zulässige Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts begründet.

10

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Über die nach Ansicht der Klägerin maßgeblichen tatsächlichen und rechtlichen Grundlagen der begehrten Betriebsrente bestehen keine Zweifel (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 363/20 - Rn. 17 mwN*). Der Antrag

11

ist auch auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet, namentlich darauf, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die begehrte Hinterbliebenenrente zu zahlen. Das besondere Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO liegt vor, da der Beklagte seine Verpflichtung leugnet. Der Vorrang der Leistungsklage greift nicht, da die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte ermöglicht und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (*BAG 2. Dezember 2021 - 3 AZR 328/21 - Rn. 12 mwN, BAGE 176, 330*).

II. Die Klage ist begründet. Der Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin eine Hinterbliebenenrente nach Nr. 2 Buchst. d Abs. 1, 2 VR iHv. 675,82 Euro brutto monatlich ab dem 1. November 2023 zu zahlen. 12

1. Der Beklagte ist passivlegitimiert. Die ehemalige Arbeitgeberin des Ehemanns der Klägerin hatte diesem in der Arbeitsordnung der F GmbH vom 4. April 2003 eine Versorgungszusage erteilt, die über den Beklagten als Unterstützungskasse iSv. § 1b Abs. 4 BetrAVG durchgeführt wird. Trotz des Ausschlusses eines Rechtsanspruchs bei Unterstützungskassen (§ 1b Abs. 4 Satz 1 BetrAVG, vgl. Nr. 7 VR) haben Arbeitnehmer bzw. deren Hinterbliebene in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Leistungen einer Unterstützungskasse versprochen hat, einen Anspruch auch gegen die Unterstützungskasse. Der Ausschluss des Rechtsanspruchs ist lediglich als ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht zu verstehen (vgl. *BAG 12. November 2013 - 3 AZR 356/12 - Rn. 11; 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 69, BAGE 133, 158*). 13

2. Die Anspruchsvoraussetzungen nach Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 und 2 VR für die geltend gemachte monatliche Zahlung einer Hinterbliebenenrente iHv. 675,82 Euro brutto ab dem 1. November 2023 sind erfüllt. Der verstorbene Ehemann der Klägerin unterfiel der VR, die in Nr. 2 Buchst. d die Zusage einer Witwenrente enthält. Er stand in einem Arbeitsverhältnis zur F GmbH, einem Trägerunternehmen des Beklagten, das Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der VR zugesagt hatte. Der verstorbene Ehemann der Klägerin war vor dem 1. Januar 1993 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Trä- 14

gerunternehmen eingegangen und hatte eine Wartezeit von zehn vollendeten Dienstjahren erfüllt. Die Höhe der geschuldeten Rente beträgt nach Nr. 2 Buchst. d Abs. 2 Unterabs. 2 VR 55 % der zuletzt an den Ehemann der Klägerin gezahlten Versorgungsleistung von monatlich 1.228,76 Euro, mithin (gerundet) 675,82 Euro. Die Hinterbliebenenrente ist nach Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 VR erstmals in dem Monat zu zahlen, der auf den Tod des versorgungsberechtigten Ehegatten folgt, hier also wie beantragt ab November 2023. All dies ist zwischen den Parteien nicht streitig.

3. Der geltend gemachte Anspruch ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nach Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR ausgeschlossen. 15

a) Zwar könnte die Klägerin bei Anwendung dieser Regelung die verlangte Witwenrente nicht beanspruchen. Danach wird eine Witwenrente nicht gezahlt, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Ehegatten geschlossen wurde und nicht wenigstens fünf Jahre bestanden hat. Diese Ausschlussregelung bestimmt nach dem zutreffenden und von den Parteien im Revisionsverfahren nicht angegriffenen Verständnis des Landesarbeitsgerichts, dass die Hinterbliebenenversorgung dann nicht zu zahlen ist, wenn die Ehe sowohl nach Vollendung des 60. Lebensjahres des verstorbenen Ehegatten geschlossen wurde als auch nicht wenigstens fünf Jahre bestanden hat. Der Ausschluss erfordert damit das kumulative Vorliegen beider Tatbestandsmerkmale. Die Regelung verlangt eine Mindestehedauer von fünf Jahren für Ehen ab 60; gleichzeitig schließt sie für letztere die Hinterbliebenenversorgung nicht vollständig aus, sondern nur für kurze Ehen, die noch nicht fünf Jahre bestanden. Es handelt sich daher weder um eine reine „Spätehenklausel“ noch um eine Klausel, die lediglich eine „Mindestehedauer“ festlegt. Im Streitfall sind die Voraussetzungen der Ausschlussnorm unstrittig erfüllt. Die Ehe der Klägerin mit ihrem verstorbenen Ehemann war erst geschlossen worden, nachdem dieser sein 60. Lebensjahr vollendet hatte, und bestand keine fünf Jahre. 16

b) Die Ausschlussklausel in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR ist jedoch wegen eines Verstoßes gegen das in § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 1 AGG nor- 17

mierte Verbot der Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

aa) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist anwendbar. 18

(1) 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., BAG 21. September 2021 - 3 AZR 147/21 - Rn. 20; 3. Juni 2020 - 3 AZR 226/19 - Rn. 20 mwN, BAGE 170, 353; zu Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 24, BAGE 146, 200*). Letzteres ist vorliegend nicht der Fall. 19

(2) Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 AGG aufgrund der ehemaligen Arbeitnehmerstellung des Ehemanns der Klägerin, über die sich die Anwendung der VR vermittelt, eröffnet. Zwar unterfällt die Klägerin als Hinterbliebene ihres versorgungsberechtigten Ehemanns selbst nicht unmittelbar dem Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, da sie nicht zu den in § 6 Abs. 1 AGG genannten Personengruppen zählt. Für die Beurteilung der Frage, ob eine Benachteiligung vorliegt, ist allerdings auf den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 25 mwN, BAGE 165, 357; vgl. auch EuGH 24. November 2016 - C-443/15 - [Parris] Rn. 67*). Es kommt also auf den verstorbenen Ehemann der Klägerin als unmittelbar Versorgungsberechtigten an. Nach dem Tod ihres Ehemanns und damit ab Eintritt des Nachversorgungsfalls ist die Klägerin als Hinterbliebene berechtigt, dessen Recht als eigenes - abgeleitetes - Recht geltend zu machen (*BAG 16. Oktober 2018 - 3 AZR 520/17 - Rn. 22*). 20

(3) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar. Zwischen dem verstorbenen Ehemann der Klägerin und dem Beklagten bestand nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 ein Rechtsverhältnis, nämlich ein Versorgungsverhältnis 21

(ausführlich dazu etwa BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 25, BAGE 146, 200).

- bb) Der in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR enthaltene Ausschluss, wonach kein Anspruch auf Witwenrente besteht, wenn die Ehe erst nach der Vollendung des 60. Lebensjahres des unmittelbar Versorgungsberechtigten geschlossen wurde und nicht mindestens fünf Jahre Bestand hatte, bewirkt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSd. §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. Indem die Regelung unmittelbar an die Vollendung des 60. Lebensjahres anknüpft, führt sie zu einer Einschränkung der Witwenrente bei unmittelbar Versorgungsberechtigten, deren Ehe erst nach der Vollendung ihres 60. Lebensjahres geschlossen wurde. Für diese ist die Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen, soweit die Ehe nicht fünf Jahre Bestand hatte. Mit dieser Einschränkung erfahren Arbeitnehmer, die - wie der verstorbene Ehemann der Klägerin - die Ehe nach der Vollendung ihres 60. Lebensjahres schließen, wegen ihres Alters eine ungünstigere Behandlung als Arbeitnehmer, die vor der Vollendung des 60. Lebensjahres heiraten (zu einer „klassischen“ Spätehenklausel BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 29 mwN, BAGE 165, 357; aA - nur mittelbare Benachteiligung durch die vorliegende Regelung annehmend - LAG Saarland 9. Februar 2022 - 2 Sa 14/21 -).
- cc) Diese Ungleichbehandlung ist - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - nicht nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt.
- (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, welche unterschiedlichen Behandlungen danach 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 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 31, BAGE 165, 357; 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 zwar grundsätzlich, aber nicht immer zulässig (BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 31, aaO; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 26, BAGE 161, 56; 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 38, BAGE 160, 255).

(2) § 10 AGG dient der Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG in das nationale Recht. Die Bestimmung ist mit Unionsrecht vereinbar (vgl. bereits BAG 18. März 2014 - 3 AZR 69/12 - Rn. 21 ff. mwN, BAGE 147, 279; vgl. auch BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 32, BAGE 165, 357). 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 (ausführlich BAG 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 40 ff., BAGE 160, 255). 25

(3) Es kann zugunsten des Beklagten unterstellt werden, dass die vorliegende - den Anspruch auf Hinterbliebenenrente altersabhängig einschränkende - Ausschlussklausel § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG unterfällt (*dies bejahend bei „reinen Spätehenklauseln“* BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 32, BAGE 165, 357; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 30 f., BAGE 161, 56 im Nachgang zu EuGH 24. November 2016 - C-443/15 - [Parris] Rn. 71 f.; anders 26

noch BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 47, BAGE 152, 164; zuletzt offengelassen in BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 226/19 - Rn. 32, BAGE 170, 353). Auch bei Anwendbarkeit von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist die streitbefangene Ausschlussregelung immer auch an § 10 Satz 1 und 2 AGG zu messen (ausführlich hierzu BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 35 f., BAGE 165, 357; 26. September 2017 - 3 AZR 72/16 - Rn. 40 ff., BAGE 160, 255).

(4) Die durch Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters beruht auf einem legitimen Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG, ohne dass es insoweit entscheidend darauf ankommt, ob die Regelung unter § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG fällt. 27

(a) Auch Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik, die ein Arbeitgeber mit einer im Arbeitsvertrag vorgesehenen betrieblichen Altersversorgung anstrebt, können legitime Ziele iSd. europäischen Vorgaben sein (vgl. EuGH 26. September 2013 - C-476/11 - [HK Danmark] Rn. 60 ff.; BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 38, BAGE 165, 357; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 33 mwN, BAGE 161, 56). 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 (vgl. EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinstauber] Rn. 62 ff.; BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 33 mwN, aaO). Indem § 10 AGG erlaubt, in Versorgungsordnungen die Leistungspflichten des Versorgungsschuldners zu begrenzen und damit für diesen eine verlässliche und überschaubare Kalkulationsgrundlage zu schaffen, verfolgt die gesetzliche Bestimmung das Ziel, die betriebliche Altersversorgung zu verbreiten. Es hält sich demnach im Rahmen dieses legitimen Ziels, wenn in einer Versorgungsordnung von einer solchen Möglichkeit Gebrauch gemacht wird (BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 38, aaO; 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 26, BAGE 162, 36; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 33, aaO). Das mit der Regelung verfolgte Ziel muss 28

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 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 39 mwN, aaO).

(b) Danach beruht die durch Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters auf einem legitimen Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG. Die Ausschlussregelung begrenzt die mit der Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung verbundenen finanziellen Risiken. Damit dient die Regelung dem Interesse der beklagten Unterstützungskasse und (über dessen Trägerschaft an dieser) des Arbeitgebers an einer überschaubaren und kalkulierbaren Versorgungslast. Gerade bei der Hinterbliebenenversorgung besteht 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 (vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 226/19 - Rn. 37, BAGE 170, 353; 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 40 f., BAGE 165, 357; 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 - Rn. 28, BAGE 162, 36).

(5) Die in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR bestimmte, an das Alter anknüpfende Ausschlussregelung ist aber nicht angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG. Sie führt zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der Versorgungsberechtigten, die - weil sie bei Eheschließung das 60. Lebensjahr vollendet hatten - eine Einschränkung der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung dadurch erfahren, dass diese bei Unterschreitung einer fünfjährigen Mindestehedauer ausgeschlossen ist. Indem die Regelung auf die Vollendung des 60. Lebensjahres abstellt, knüpft sie - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - nicht an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an, das typischerweise mit einer Zäsur im Arbeitsverhältnis verbunden ist. Die Regelung ist auch nicht deshalb angemessen, weil sie die Versorgungsberechtigten, die bei Eheschließung das 60. Lebensjahr vollendet hatten, nicht vollständig von der

Hinterbliebenenversorgung ausschließt, sondern ihnen nur eine Mindestehe-
dauer von fünf Jahren abverlangt.

(a) Nach der Rechtsprechung des Senats ist eine an das Alter anknüpfende 31
Regelung, die bei Eheschließungen nach einem bestimmten Alter Hinter-
bliebenenversorgung ausschließt, nach § 10 Satz 2 AGG grundsätzlich ange-
messen, 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 wer-
den. Sie ist erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG, wenn sie nicht über das hinaus-
geht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist. Altersgrenzen,
die an betriebsrentenrechtliche Strukturprinzipien anknüpfen, sind in der Regel
angemessen nach § 10 Satz 2 AGG (*vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR
215/18 - Rn. 43, BAGE 165, 357; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 37
mwN, BAGE 161, 56*).

(b) Der Arbeitnehmer hat ein Versorgungsinteresse unabhängig vom Le- 32
bensalter, in dem er die Ehe geschlossen hat. Da die Hinterbliebenenversorgung
Entgeltcharakter hat, also eine Gegenleistung für die Beschäftigungszeit ist, und
von Arbeitnehmern, die erst in höherem Alter heiraten, genauso erarbeitet wird
wie von denen, die früher - also vor Vollendung des 60. Lebensjahres - heiraten,
ist die Dauer der Ehe während des Arbeitsverhältnisses oder auch ein versor-
gungsnahes Alter kein tauglicher Anknüpfungspunkt für einen Anspruchsaus-
schluss (*vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 226/19 - Rn. 41, BAGE 170, 353;
19. Februar 2019 - 3 AZR 198/18 - Rn. 36; 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 -
Rn. 71, BAGE 152, 164*).

(aa) Danach ist es regelmäßig nicht angemessen, die unter Geltung einer 33
Versorgungszusage geleistete Betriebszugehörigkeit im Hinblick auf die Hinter-
bliebenenversorgung allein deshalb vollständig unberücksichtigt zu lassen, weil
der Versorgungsberechtigte bei der Eheschließung ein bestimmtes Lebensalter
erreicht hatte (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 44, BAGE 165, 357;
4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 69, BAGE 152, 164*). Angemessen kann es
hingegen sein, wenn eine Versorgungsordnung eine Hinterbliebenenversorgung

für Ehen ausschließt, die erst nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses geschlossen wurden oder nach Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer (vgl. BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 70, aaO) oder nachdem dieser eine feste Altersgrenze nach Versorgungsordnung erreicht hat, und die Hinterbliebenenversorgung insofern mit einem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip verknüpft, das typischerweise mit einer Zäsur im Arbeitsverhältnis verbunden ist (vgl. BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 40, BAGE 161, 56). Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers für die Zeit nach einer solchen Zäsur bei der Abgrenzung seiner Leistungspflichten unberücksichtigt zu lassen (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 44, aaO; 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 40, aaO). Dagegen ist eine von betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzipien losgelöste, an das Alter anknüpfende Grenze, die eine zugesagte Versorgung einschränken soll, in der Regel nicht angemessen. Es fehlt hinsichtlich der berechtigten Interessen der Versorgungsberechtigten an einem nachvollziehbaren Anknüpfungspunkt für den Ausschluss.

(bb) Dies folgt aus den Wertungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG, wonach betriebliche Altersversorgung iSd. Betriebsrentengesetzes vorliegt, wenn dem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung vom Arbeitgeber „aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses“ zugesagt werden (BAG 20. Mai 2014 - 3 AZR 1094/12 - Rn. 17). Danach muss zwischen dem Arbeitsverhältnis und der Zusage ein Kausalzusammenhang bestehen (vgl. etwa BAG 20. April 2004 - 3 AZR 297/03 - zu I 2 der Gründe, BAGE 110, 176; 25. Januar 2000 - 3 AZR 769/98 - zu II 2 der Gründe). Im Hinblick darauf übernimmt der Arbeitgeber mit der Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bestimmte Risiken; die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebigkeitsrisiken“, die Invaliditätssicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken und die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken ab (vgl. etwa BAG 25. Juni 2013 - 3 AZR 219/11 - Rn. 13, BAGE 145, 314). Vor diesem Hintergrund ist ein vom Ende des Arbeitsverhältnisses unabhängiges Alter kein sachgerechter Anknüpfungspunkt für Regelungen über den Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung (vgl. BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 70, BAGE 152,

34

164). Knüpft der Ausschluss von Hinterbliebenenversorgung hingegen an ein in der Versorgungsregelung enthaltenes betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an, also an einen Zeitpunkt, der das Ende des Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt des Versorgungsfalls beschreibt, liegt keine erhebliche Beeinträchtigung von Interessen der Versorgungsberechtigten vor. Dies gilt auch dann, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse iSv. § 1b Abs. 4 BetrAVG durchgeführt wird (vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Rn. 31 f., BAGE 146, 200).

(c) Gemessen an diesen Grundsätzen ist die in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 35
Unterabs. 2 VR auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegte Altersgrenze nicht angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG. Sie knüpft an kein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an, das typischerweise mit einer Zäsur im Arbeitsverhältnis verbunden ist. Die Vollendung des 60. Lebensjahres ist - anders als das Berufungsgericht gemeint hat - nach der Struktur der VR gerade nicht der Zeitpunkt, zu dem typischerweise mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechnet werden kann bzw. zu dem das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet oder der Versorgungsfall eingetreten ist.

(aa) Die VR knüpft mit der Regelung zur Einschränkung der Hinterbliebenen- 36
versorgung bei Eheschließungen ab dem 60. Lebensjahr in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR nicht an eine feste Altersgrenze der Versorgungsordnung an. Nach Nr. 2 Buchst. a VR beginnt der „normale“ Ruhestand am Ende des Monats, in dem das Belegschaftsmitglied die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, also ursprünglich mit Erreichen des 65. Lebensjahres. Erst mit Beginn der Zahlung der „normalen“ Altersrente geht die Versorgungsordnung vom regelmäßigen Ende des Arbeitsverhältnisses aus (vgl. Nr. 2 Buchst. a Abs. 1 Unterabs. 3 Satz 2 VR). Das macht deutlich, dass nach der Versorgungsordnung der Zeitpunkt, zu dem im Regelfall mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente und einem altersbedingten Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben zu rechnen ist, nicht die Vollendung des 60. Lebensjahres ist.

(bb) Die Versorgungsordnung knüpft mit der Ausschlussregelung für nach 37
Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossene Ehen auch nicht an den Eintritt

des Versorgungsfalls „bei vorzeitigem Ruhestand“ nach Nr. 2 Buchst. b VR an. Zwar kann danach das Belegschaftsmitglied, das vor dem 1. Januar 1993 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma eingegangen ist, eine Wartezeit von zehn vollendeten Dienstjahren erfüllt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, auf eigenen Wunsch in den vorzeitigen Ruhestand treten und erhält in diesem Fall nach Vollendung des 60. Lebensjahres um einen versicherungsmathematischen Abschlag (*Nr. 2 Buchst. b Abs. 2 VR*) geminderte Versorgungsleistungen. Ein Strukturprinzip im oben erläuterten Sinne markiert das 60. Lebensjahr nach der VR aber nicht. Denn mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres ist in der VR kein Zeitpunkt festgelegt, zu dem *typischerweise* mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechnet werden kann bzw. zu dem das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet oder der Versorgungsfall eingetreten ist. Das Erreichen des 60. Lebensjahres ist lediglich Voraussetzung für den Erhalt von Versorgungsleistungen im Falle des Ausscheidens auf eigenen Wunsch. Auf Veranlassung des Arbeitgebers in den vorzeitigen Ruhestand versetzte Arbeitnehmer können bereits vorher Anspruch auf Versorgungsleistungen haben. Zudem legt Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR ein - vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängiges - konkretes Alter für die Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung fest. Von der Ausschlussregelung kann daher auch jeder Versorgungsberechtigte betroffen sein, der erst nach Erreichen des 60. Lebensjahres ausscheidet. Im Übrigen geht die Versorgungsordnung, wie gezeigt, gerade davon aus, dass das Arbeitsverhältnis typischerweise erst mit Erreichen des Regelrentenalters beendet wird und die Zahlung des Ruhegelds beginnt. Ein und dieselbe Versorgungsordnung kann aber nicht mehrere Zeitpunkte festlegen, zu denen typischerweise mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente zu rechnen ist (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 - Rn. 53, BAGE 165, 357*).

(cc) Aus der Senatsentscheidung vom 3. Juni 2020 (- 3 AZR 226/19 - 38
BAGE 170, 353) folgt nichts Abweichendes.

(aaa) In dieser Entscheidung hatte der Senat eine Klausel in einer (im Konzern 39
des hiesigen Trägerunternehmens anwendbaren) Versorgungsordnung zu beurteilen, die ein mit dem der VR vergleichbares Vorruhestandsmodell vorsah und

die Hinterbliebenenversorgung ausschloss, wenn die Ehe eines Angestellten erst nach seiner vorzeitigen Pensionierung geschlossen wurde. Nach dem in der dortigen Versorgungsordnung vorgesehenen Modell konnten die Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr nach 10 Dienstjahren in den vorzeitigen Ruhestand treten und - im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses auf arbeitgeberseitige Veranlassung - unmittelbar eine Pension ohne gesonderte versicherungsmathematische Abzüge beziehen. Im Falle des vorzeitigen Ruhestands auf eigenes Verlangen war es möglich, ab dem 60. Lebensjahr vorzeitige Pension - dann mit versicherungsmathematischem Abschlag - zu beziehen. Der Senat hat für diese Ausschlussklausel eine unzulässige Altersdiskriminierung verneint und angenommen, dass danach bei in den vorzeitigen Ruhestand eingetretenen Betriebsrentnern Hinterbliebenenversorgung gezahlt werde, soweit die Ehe bei Eintritt in den Ruhestand schon bestand, nicht aber bei späterer Eheschließung, knüpfe an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip an (*Rn. 43 der Entscheidung*). Für die Gruppe der auf Veranlassung des Arbeitgebers in den Ruhestand getretenen Arbeitnehmer rechtfertige sich der Ausschluss gegenüber den in den normalen Ruhestand getretenen Arbeitnehmern unter dem Gesichtspunkt der Kompensation (*Rn. 44*). Entscheidend für die Rechtfertigung sei, dass die Pension - anders als bei vorzeitigem Ruhestand auf eigenen Wunsch - auch vor der Vollendung des 60. Lebensjahres sofort gezahlt und in keinem Fall versicherungsmathematisch gekürzt werde. Das gebe den Versorgungsempfängern gleichzeitig die erleichterte Möglichkeit, aus ihrer bezogenen Versorgung eine eigene Vorsorgeabsicherung zugunsten eines möglichen Hinterbliebenen aufzubauen oder entsprechende Ersparnisse anzulegen (*Rn. 46*). Wenn der Arbeitgeber für die vorzeitige Pension auf seine Veranlassung erhebliche Zusatzleistungen zusage und erbringe, könne er hieran auch bei der Hinterbliebenenversorgung in diesem System eigenständige Voraussetzungen und Folgen knüpfen (*Rn. 47*).

(bbb) Diese Erwägungen können nicht auf die vorliegende Ausschlussregelung übertragen werden. Diese knüpft gerade nicht (abstrakt) an den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand an, sondern an das Erreichen eines konkreten Alters, die Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Vollendung des 60. Lebensjahres ist nach der Struktur der Versorgungsordnung - anders als der tatsächliche Zeitpunkt des

40

Eintritts in den vorzeitigen Ruhestand - aber kein Zeitpunkt, zu dem nach der Systematik der VR typischerweise mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechnet werden kann bzw. zu dem das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet oder der Versorgungsfall eingetreten ist. Vielmehr handelt es sich nur um einen Zeitpunkt, zu dem die Versorgungsordnung dies ermöglicht. Deshalb kommt es vorliegend auch nicht darauf an, dass die VR - vergleichbar mit dem der Senatsentscheidung vom 3. Juni 2020 zugrunde liegenden Sachverhalt - den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand auf arbeitgeberseitige Veranlassung ebenfalls mit einem Verzicht auf einen versicherungsmathematischen Abschlag abmildert. An diesen Fall knüpft die Ausschlussregelung in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR vielmehr nicht an. Das wird insbesondere daran deutlich, dass nach der VR ein Arbeitnehmer, der ab 55 auf arbeitgeberseitige Veranlassung ausscheidet, bereits vor Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitiges Ruhegeld ohne versicherungsmathematische Abschläge in Anspruch nehmen kann, dem Anspruchsausschluss bei einer Eheschließung nach Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand, aber vor Erreichen des 60. Lebensjahres jedoch nicht unterliefe.

(dd) Die in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR bestimmte Ausschlussregelung ist auch nicht deshalb angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG, weil sie den an das Alter anknüpfenden Ausschluss auf Ehen, die noch keine fünf Jahre bestanden, beschränkt. Diese Einschränkung mildert zwar den Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung für Ehen, die erst nach Erreichen des 60. Lebensjahres geschlossen wurden, ab. Hinterbliebene aus kurzen Ehen bleiben aber - trotz gleichermaßen bestehenden Versorgungsinteresses - von der Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen, obwohl nach der VR das Erreichen des 60. Lebensjahres typisierend gerade nicht mit dem Eintritt des Versorgungsfalls oder dem Ende des Arbeitsverhältnisses verbunden ist. Damit bleibt eine erhebliche Beeinträchtigung der Interessen dieser Versorgungsberechtigten bestehen. Aufgrund des Entgeltcharakters der Hinterbliebenenversorgung, die von Arbeitnehmern, die erst in höherem Alter heiraten, genauso erarbeitet wird wie von denen, die früher - also vor Vollendung des 60. Lebensjahres - heiraten, ist die Dauer der Ehe während des Arbeitsverhältnisses oder auch ein versorgungsnahes Alter kein tauglicher Anknüpfungspunkt für einen Anspruchsausschluss (vgl. BAG

41

3. Juni 2020 - 3 AZR 226/19 - Rn. 41, BAGE 170, 353; 19. Februar 2019 - 3 AZR 198/18 - Rn. 36). Zudem ist die Wirkung der Ausschlussklausel ambivalent: die Mindesthedauerregelung begrenzt zwar einerseits den Ausschluss der Witwenrente für Eheschließungen ab 60; andererseits stellt sie aber der Sache nach eine Mindesthedauerklausel dar, die - ohne an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip anzuknüpfen und damit nicht angemessen - nur für Arbeitnehmer ab Erreichen des 60. Lebensjahres gilt. Für die Einschränkung der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung durch das Erfordernis einer fünfjährigen Mindesthedauer stehen dem Beklagten indes isoliert betrachtet keine hinreichenden Interessen zur Seite. Das Interesse der beklagten Unterstützungskasse bzw. (vermittelt über dessen Trägerschaft) der Arbeitgeberin, den Kreis der Versorgungsberechtigten zu begrenzen und (jedenfalls bei späten Ehen) Versorgungsehen von einer Hinterbliebenenversorgung auszunehmen, wäre mit einer Frist von lediglich einem Jahr zwischen der Eheschließung und dem Tod des unmittelbar Versorgungsberechtigten unter Berücksichtigung der gesetzgeberischen Wertungen im Bereich der gesetzlichen Rente und der Beamtenversorgung (§ 46 Abs. 2a SGB VI, § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG) (noch) angemessen (vgl. zur Angemessenheitsprüfung nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB BAG 22. Oktober 2024 - 3 AZR 23/24 - Rn. 33; 21. November 2023 - 3 AZR 44/23 - Rn. 50, BAGE 182, 165; 2. Dezember 2021 - 3 AZR 254/21 - Rn. 34, BAGE 176, 319); der Senat hat diese Frist für „allenfalls rechtlich zulässig“ gehalten (BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 44, BAGE 165, 345). Vor diesem Hintergrund fehlt es mit Blick auf die berechtigten Interessen der Versorgungsberechtigten an einem nachvollziehbaren Anknüpfungspunkt für den Anspruchsausschluss unter diesem Gesichtspunkt für Eheschließungen ab dem 60. Lebensjahr. Allein die Kombination zweier Ausschlussregelungen, die jeweils für sich genommen keine angemessenen Vorgaben enthalten, vermag nicht zur Angemessenheit der Gesamtregelung zu führen. Es kann dahinstehen, ob die Sachlage anders zu beurteilen wäre, wenn der altersbezogene Ausschluss an sich an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip anknüpfen würde, weil - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - die Mindesthedauerregelung

dann in erster Linie den Zweck verfolgen könnte, den - zulässigen - altersbezogenen Ausschluss wieder einzuschränken. So liegt der Fall hier nicht.

c) Die Unwirksamkeit der Bestimmung zum Ausschluss der Witwenrente in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR führt nach § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Fortfall der Ausschlussklausel und zu einem Anspruch der Klägerin auf Hinterbliebenenversorgung. 42

aa) Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam (§ 306 Abs. 1 BGB) und sein Inhalt richtet sich insoweit nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 306 Abs. 2 BGB). Eine gelungserhaltende Reduktion von Klauseln auf den zulässigen Inhalt durch die Gerichte findet grundsätzlich nicht statt (BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 37 mwN, BAGE 165, 345). Eine Klausel bleibt nur dann teilweise aufrechterhalten, wenn sie mehrere Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abgrenzbar ist. Verbleibt nach der Streichung der unwirksamen Teilregelung und des unwirksamen Klauselteils eine verständliche Regelung, bleibt diese bestehen (sog. blue-pencil-Test, vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 37, aaO; 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 43 mwN). Etwas anderes gilt, wenn ein Festhalten am Vertrag für den Verwender eine unzumutbare Härte iSv. § 306 Abs. 3 BGB darstellt. Jedenfalls in diesem Fall ist eine ergänzende Vertragsauslegung möglich (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 37, aaO; 10. Mai 2016 - 9 AZR 434/15 - Rn. 37 f.). 43

bb) Danach hat die Unwirksamkeit von Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR den Wegfall dieser Ausschlussklausel zur Folge. 44

(1) § 306 BGB findet Anwendung. 45

(a) Zwar hat das Landesarbeitsgericht keine ausdrücklichen Feststellungen dazu getroffen, ob die VR Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB enthält. Jedoch begründen bereits das äußere Erscheinungsbild und der Regelungsgegenstand der VR eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen und 46

damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (*zur Einordnung des Leistungsplans einer Unterstützungskasse als AGB BAG 17. Januar 2023 - 3 AZR 220/22 - Rn. 19, BAGE 180, 25*).

(b) Der Anwendung von § 306 Abs. 1 BGB steht nicht entgegen, dass der 47
Zweite Abschnitt des Zweiten Buches des Gesetzes, zu dem § 306 BGB zählt, nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB keine Anwendung auf Betriebsvereinbarungen findet. Die hier in Rede stehende, das versicherungsrechtliche Verhältnis betreffende Versorgungsregelung des Beklagten, ist keine Betriebsvereinbarung. Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Versorgungsregelung der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB unterläge, wenn sie auf einer Grundentscheidung der Betriebsparteien beruhte (*vgl. zum Ausschluss einer Inhaltskontrolle bei einer auf einer tarifvertraglichen Grundentscheidung beruhenden Pensionskassensatzung BAG 22. Oktober 2024 - 3 AZR 23/24 - Rn. 22 mwN*). Die Unwirksamkeit der Ausschlussklausel in Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR folgt bereits aus § 7 Abs. 2 AGG. Im Übrigen bestimmt die als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossene Arbeitsordnung der F GmbH vom 4. April 2003 gerade umgekehrt, dass Beschäftigte eine Alters- bzw. Invalidenversorgung „nach Maßgabe der Richtlinien des Beklagten“ erhalten, soweit eine anderslautende einzelvertragliche Regelung nicht besteht.

(c) Die Rechtsfolgen von § 306 BGB kommen nicht nur zur Anwendung, 48
wenn sich die Unwirksamkeit einer AGB-Klausel aus den §§ 305 ff. BGB selbst ergibt, sondern auch dann, wenn sie gegen sonstige Verbote verstößt (*BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 26 mwN, BAGE 168, 54; 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 23, BAGE 156, 150*). § 306 Abs. 1 BGB findet daher auch Anwendung, wenn - wie hier mit Nr. 2 Buchst. d Abs. 1 Unterabs. 2 VR - eine Klausel wegen eines Verstoßes gegen das in § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 1 AGG normierte Verbot der Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam ist.

(2) Vorliegend kann die Ausschlussregelung gestrichen werden, ohne dass 49
dies zu einer unverständlichen Regelung führt (*vgl. BAG 21. November 2023 - 3 AZR 44/23 - Rn. 55, BAGE 182, 165*).

(3) Es kann im Streitfall dahinstehen, ob die Streichung der Ausschlussregelung für den Beklagten zu einer unzumutbaren Härte iSv. § 306 Abs. 3 BGB führte und insoweit grundsätzlich eine ergänzende Vertragsauslegung in Betracht käme (*vgl. zu dieser Voraussetzung BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 37, BAGE 165, 345; zu den Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung allgemein BAG 21. November 2023 - 3 AZR 44/23 - Rn. 57, BAGE 182, 165*). Sie scheidet hier jedenfalls deshalb aus, weil nicht hinreichend sicher feststellbar ist, welche Regelung stattdessen getroffen worden wäre. 50

(a) Geht es - wie hier - um vielfach verwendete Vertragsbedingungen, hat die ergänzende Auslegung nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu erfolgen, der am selben Interesse der typischerweise beteiligten Verkehrskreise und nicht nur den konkret beteiligten Parteien ausgerichtet sein muss. Die Vertragsergänzung muss für den betroffenen Vertragstyp als allgemeine Lösung eines immer wiederkehrenden Interessengegensatzes angemessen sein. Lassen sich nach diesen Kriterien hinreichende Anhaltspunkte für einen typischen Parteiwillen nicht finden, etwa weil mehrere gleichwertige Möglichkeiten der Lückenschließung in Betracht kommen, scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 49, BAGE 158, 154; 23. April 2013 - 3 AZR 512/11 - Rn. 34 f.*). 51

(b) Vorliegend lässt sich jedenfalls nicht mit der gebotenen Sicherheit feststellen, welche Regelung getroffen worden wäre, wenn Kenntnis von der Unwirksamkeit der Ausschlussklausel und der sich daraus ggf. ergebenden Lücke vorgelegen hätte. Für den Zeitpunkt des Eheschlusses kämen verschiedene Regelungsmöglichkeiten in Betracht. So hätte abgestellt werden können auf den Zeitpunkt des Eintritts in den (ggf. arbeitgeberseitig veranlassten) vorzeitigen Ruhestand, das tatsächliche Ende des Arbeitsverhältnisses oder das Erreichen der festen Altersgrenze. Gleiches gilt für den Teil, der die kombinierte Mindestehedauer regelt (*vgl. dazu BAG 21. November 2023 - 3 AZR 44/23 - Rn. 58 ff., BAGE 182, 165*). 52

III. Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht geboten. Der vorliegende Fall wirft keine noch zu klärenden Fragen des Unions- 53

rechts auf. Ob eine Diskriminierung wegen des Alters iSd. Art. 6 der 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*), genauso wie die Frage der Rechtsfolgen einer teilweise diskriminierenden Klausel in einer Versorgungsordnung (vgl. *BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 226/19 - Rn. 72, BAGE 170, 353*).

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

54

Rachor

Roloff

Waskow

S. Küchen-Kobusch

Menz