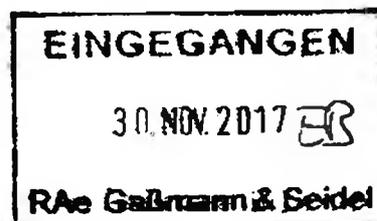


Beglaubigte Abschrift  
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg  
Aktenzeichen:  
21 Sa 25/17  
1 Ca 739/16 ArbG Stuttgart  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Verkündet am 25.10.2017



Mick  
Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle

## Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache



- Beklagte zu 1/Berufungsklägerin -

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte BRP Renaud & Partner  
Königstr. 28, 70173 Stuttgart



- Beklagte zu 2/Berufungsklägerin -

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte BRP Renaud & Partner  
Königstr. 28, 70173 Stuttgart

gegen



- Kläger/Berufungsbeklagter -

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Gaßmann u. Koll.  
Marienstr. 17, 70178 Stuttgart

hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - 21. Kammer - durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Rieker, den ehrenamtlichen Richter Mugler und den ehrenamtlichen Richter Dr. Vetter auf die mündliche Verhandlung vom 25.10.2017

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten Ziffer 1 und Beklagten Ziffer 2 gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 31.01.2017 - Az: 1 Ca 739/16 - wird auf ihre Kosten, die sie gesamtschuldnerisch zu tragen haben, zurückgewiesen.
2. Die Revision wird sowohl für die Beklagte Ziffer 1 wie auch für die Beklagte Ziffer 2 zugelassen.

## Tatbestand

Der Kläger begehrt von den Beklagten die Zahlung einer monatlich laufenden Hinterbliebenenrente beginnend ab Oktober 2015.

Der 1948 geborene Kläger war mit dem 1943 geborenen früheren Mitarbeiter der Beklagten zu 1, [REDACTED], seit 2013 in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft verbunden. Das am 01.01.1974 begründete Arbeitsverhältnis von [REDACTED] bei der Beklagten zu 1 endete kurz nach Vollendung des 62. Lebensjahrs von [REDACTED] mit Ablauf des 31.05.2005. Danach befand sich [REDACTED] im Ruhestand und bezog ab Juni 2005 bis zu seinem Tod am 07.09.2015 von der Beklagten zu 1 eine betriebliche Altersrente in Höhe von zuletzt 1.836,50 € und von der Beklagten zu 2, dem Pensionsfonds der Beklagten zu 1, in Höhe von zuletzt 2.147,00 € brutto.

Der Zahlung der Betriebsrente an [REDACTED] lagen die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung zwischen der Beklagten zu 1 und dem gebildeten Gesamtbetriebsrat der Beklagten zu 1 „Versorgungswerk der [REDACTED] GmbH“ vom 16.12.1992“ idF v. 15.12.1994 (VW) zugrunde. Diese enthält insbesondere folgende Regelungen:

„§ 7 Altersrente

Ein Mitarbeiter erhält eine Altersrente wenn er

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

(...)

§ 10 Witwen-/Witwerrente

(1) Die Witwe/der Witwer eines Mitarbeiters oder Rentners erhält eine Witwen-/Witwerrente in Höhe von 60 % der Rente, die der Rentner zuletzt erhielt oder die der Mitarbeiter erhalten hätte, wenn er zum Zeitpunkt des Todes wegen Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden wäre.

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

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten dieser Betriebsvereinbarung wird vollinhaltlich auf Bl. 13-33 d.A. ArbG verwiesen.

Die Aufteilung der Zahlungsverpflichtungen für die Betriebsrenten und die betriebliche Hinterbliebenenversorgung beruht auf einer Konzernbetriebsvereinbarung vom 15.12.1994, bezüglich deren Inhalt auf Blatt 34-39 d.A. ArbG verwiesen wird. Den dort ausgewiesenen Anteil der Unterstützungskasse der Beklagten zu 1 hat später die Beklagte zu 2 übernommen.

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

Nach dem Tode von [REDACTED] beanspruchte der Kläger von den Beklagten eine betriebliche Hinterbliebenenrente. Dies lehnten die Beklagten ab.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beschränkung der Hinterbliebenenversorgung in § 10 Abs. 2 VW begründe eine unmittelbare Benachteiligung wegen Alters und sei daher sowohl gleichheitswidrig als auch gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. § 10 Abs. 2 VW knüpfe nicht an den Eintritt des Versorgungsfalles des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers an und begründe daher eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Während nach dieser Regelung Vorruhestandsrentner noch nach Eintritt in den Ruhestand bis zur Vollendung ihres 62. Lebensjahres bei Eingehung einer Ehe einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erwerben, sei dies bei Mitarbeitern, die über das 62. Lebensjahr hinaus in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gestanden hätten mit der Vollendung des 62. Lebensjahres ausgeschlossen, ohne dass ein höheres Schutzbedürfnis der Vorruhestandsrentner bestehe.

Er hat argumentiert, darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses Herrn [REDACTED] ausgehändigten Regelungen des Versorgungswerks keine Spätehenklausel vorgesehen hatten, die eine Hinterbliebenenrente nach Vollendung des 62. Lebensjahres ausschlossen. Der Kläger hat sich insoweit auf eine Informationsschrift der Beklagten zu 1 vom Juli 1972 (Anlage K 13, Abl. 100-108 d.A. ArbG) berufen. Er hat bestritten, dass diese ursprüngliche Versorgungszusage wirksam abgelöst worden sei.

Nachdem der Kläger zunächst alleine die Beklagte zu 1 wegen der geforderten Hinterbliebenenrente in Anspruch genommen hatte, hat er nach Klagerweiterung auf die Beklagte zu 2 die Forderung gegenüber der Beklagten zu 1 um den gegenüber der Beklagten zu 2 eingeklagten Betrag reduziert.

Der Kläger hat in erster Instanz zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu 1 zu verurteilen, an den Kläger 9.917,10 € brutto samt Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 1.101,90 € brutto seit dem 01.11.2015, aus weiteren 1.101,90 € brutto seit dem 01.12.2015 aus weiteren 1.101,90 € brutto seit dem 01.01.2016 aus weiteren 1.101,90 € brutto seit dem 01.02.2016 aus weiteren 1.101,90 € brutto seit dem 01.03.2016

aus weiteren 1.101,90 € brutto seit dem 01.04.2016  
aus weiteren 1.101,90 € brutto seit dem 01.05.2016  
aus weiteren 1.101,90 € brutto seit dem 01.06.2016  
sowie aus weiteren 1.101,90 € brutto seit dem 01.07.2016 zu bezahlen,

2. die Beklagte zu 1 zu verurteilen, an den Kläger zukünftig jeweils zum Letzten eines Kalendermonats eine monatliche Hinterbliebenenrente in Höhe von mindestens 1.101,90 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten ab dem Folgetag zu bezahlen,
3. die Beklagte zu 2 zu verurteilen, an den Kläger 11.593,80 € brutto samt Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 1.288,20 € brutto seit dem 01.11.2015,  
aus weiteren 1.288,20 € brutto seit dem 01.12.2015,  
aus weiteren 1.288,20 € brutto seit dem 01.01.2016,  
aus weiteren 1.288,20 € brutto seit dem 01.02.2016,  
aus weiteren 1.288,20 € brutto seit dem 01.03.2016,  
aus weiteren 1.288,20 € brutto seit dem 01.04.2016,  
aus weiteren 1.288,20 € brutto seit dem 01.05.2016,  
aus weiteren 1.288,20 € brutto seit dem 01.06.2016  
sowie aus weiteren 1.288,20 € brutto seit dem 01.07.2016 zu bezahlen,
4. die Beklagte zu 2 zu verurteilen, an den Kläger zukünftig jeweils zum Letzten eines Kalendermonats eine monatliche Hinterbliebenenrente in Höhe von mindestens 1.288,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten ab dem Folgetag zu bezahlen.

Die Beklagten haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagten haben vorgetragen, die Spätehenklausel des Versorgungswerks sei nicht wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz unwirksam. § 10 Abs. 2 AGG stelle auf die Regelaltersgrenze des betrieblichen Versorgungswerkes ab. Mit Erreichen dieser Altersgrenze trete typischerweise der Versorgungsfall ein und ende das Arbeitsverhältnis. Von den derzeit 13.948 Betriebsrentnern, die eine Rente nach dem Versorgungswerk vom 16.02.1992 erhielten, hätte lediglich bei 497 (3,53 %) der Rentenbezug später als mit Vollendung des 62. Lebensjahres begonnen. Bei Abfassung des Versorgungswerkes seien die Betriebsparteien davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis typischerweise mit dem Erreichen des 62. Lebensjahres endet. Aus diesem Grund hätten sie die Regelaltersgrenze des Versorgungswerks auf die Vollendung des 62. Lebensjahres festgelegt und bestimmt, dass ab diesem Zeitpunkt eine abschlagsfreie Betriebsrente bezogen werden könne. Eine Ungleichbehandlung gegenüber Beziehern vorgezogener Betriebsrente liege nicht vor, weil diese freiwillig früher ausgeschieden seien.

Die Beklagten haben weiter ausgeführt, die 1974 geltenden Regelungen des Versorgungswerks seien durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 16.12.1992 abgelöst worden. Die Ablösung sei erforderlich gewesen, um eine nach den bis dahin geltenden Regeln vorhandene Ungleichbehandlung der Geschlechter zu beseitigen.

Auch bei einer Unwirksamkeit der Spätehenklausel nach § 10 Abs. 2 VW bestünde kein Anspruch des Klägers. Eine ergänzende Vertragsauslegung würde vielmehr im vorliegenden Fall zu dem Ergebnis führen, dass Ehen von der Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen seien, die nach Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen worden seien. Die Spätehenklausel des § 10 Abs. 2 VW diene dem Zweck, die für die Hinterbliebenenversorgung insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel nur einem eingegrenzten Personenkreis zukommen zu lassen, um diesen bei Eintritt des Versorgungsfalles „Tod“ eine Witwen-/Witwerversorgung in angemessener substantieller Höhe gewähren zu können.

Das Arbeitsgericht hat den vom Kläger zuletzt gestellten Anträgen vollumfänglich stattgegeben und ist den Klagabweisungsanträgen der Beklagten nicht gefolgt. Es führt hierzu aus, der Anspruch des Klägers ergebe sich unmittelbar aus § 10 VW, der die Voraussetzungen für eine Witwen- oder Witwerrente, die nach einer Eheschließung bezahlt werde, festlege. Aus der europarechtskonformen Auslegung des AGG ergebe sich, dass die Beklagten verpflichtet seien, die am oder nach dem 18.08.2006 in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden Arbeitnehmer mit verheirateten Arbeitnehmern insoweit gleich zu behandeln, als ihre hinterbliebenen eingetragenen Lebenspartner so versorgt werden, als handele es sich um Ehegatten. Die Tatsache, dass die Lebenspartnerschaft zwischen dem Kläger und dem ehemaligen Arbeitnehmer der Beklagten zu 1 entgegen § 10 Abs. 2 VW erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres des ehemaligen Arbeitnehmers der Beklagten zu 1 geschlossen worden sei, stehe dem Anspruch des Klägers nicht entgegen, da diese in § 10 Abs. 2 VW geregelte Anspruchsvoraussetzung unwirksam sei. Diese Anspruchsvoraussetzung diskriminiere nämlich den Arbeitnehmer der Beklagten zu 1 unmittelbar, da sie unmittelbar an die Überschreitung des 62. Lebensjahres anknüpfe und dazu führe, dass Arbeitnehmer der Beklagten zu 1, die ihre Ehe erst nach Vollendung ihres 62. Lebensjahres schlossen, von der Witwenversorgung vollständig ausgeschlossen seien. Damit erführen Mitarbeiter, die die Ehe schlossen, nachdem sie ihr 62. Lebensjahr vollendet hätten, wegen ihres Alters eine ungünstigere Behandlung. Die durch die Spätehenklausel vermittelte Ungleichbehandlung sei nicht nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt. § 10 Abs. 2 VW sei nicht nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt, da diese Bestimmung nicht an das für die Hinterbliebenenversorgung maßgebliche Risiko des Todes anknüpfe und deshalb eine Hinterbliebenenversorgung von dieser Bestimmung nicht erfasst werde. Auch eine Rechtfertigung nach § 10 Satz 1 und 2 AGG liege nicht vor. Jedenfalls seien die auf die Vollendung des 62. Lebensjahres bestimmte Altersgrenze zur Erreichung der mit der Spätehenklausel

angestrebten Ziele, die mit der Hinterbliebenenversorgung insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel auf einen bestimmten Personenkreis zu verteilen, um diesen beim Eintritt des Versorgungsfalles Tod eine Hinterbliebenenversorgung in angemessener Höhe gewähren zu können, nicht angemessen und erforderlich im Sinne des § 10 Satz 2 AGG. Im Hinblick darauf, dass betriebliche Altersversorgung auch Entgelt der berechtigten Arbeitnehmer sei, das diese als Gegenleistung für die im Arbeitsverhältnis erbrachte Betriebszugehörigkeit erhielten, sei es regelmäßig nicht angemessen, die unter Geltung einer Versorgungszusage abgeleistete Betriebszugehörigkeit im Hinblick auf die Hinterbliebenenversorgung allein deshalb vollständig unberücksichtigt zu lassen, weil der Versorgungsberechtigte bei Eheschließung das 62. Lebensjahr bereits vollendet gehabt habe. Die Vollendung des 62. Lebensjahres stelle auch, anders als das Ende des Arbeitsverhältnisses oder der Eintritt des Versorgungsfalles, keine Zäsur dar, die es gestatten könnte, in den Bestimmungen über die Witwen-/Witwerversorgung zur Begrenzung des mit der Versorgungszusage verbundenen Risikos und Aufwandes hieran anzuknüpfen und die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers ab diesem Zeitpunkt bei der Abgrenzung ihrer Leistungspflichten unberücksichtigt zu lassen. Die Bestimmung des § 10 Abs. 2 VW knüpfe auch nicht an ein Alter an, zu dem typischerweise das Arbeitsverhältnis sein Ende finde. Der Umstand, dass gemäß § 7 VW nach Vollendung des 62. Lebensjahres die betriebliche Altersrente abschlagsfrei bezogen werden könne, rechtfertige die Annahme, dass zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu 1 typischerweise ende, nicht. Für den Bestand des Arbeitsverhältnisses bleibe die Möglichkeit des Bezugs der betrieblichen Altersrente rechtlich ohne Bedeutung. Nach den allgemeinen Arbeitsbedingungen der Beklagten zu 1, wie auch unabhängig von dieser Regelung, ende ein Arbeitsverhältnis erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, ab der der Arbeitnehmer die für die Sicherung seiner Existenz erforderliche Altersrente beziehen könne. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass Arbeitnehmer typischerweise ihr Arbeitsverhältnis bereits zu einem Zeitpunkt beendeten, zu dem sie noch keine mit der gesetzlichen Altersrente vergleichbare Existenzsicherung erreicht hätten. Etwas anderes könne lediglich gelten, wenn durch betriebliche Regelungen, ggf. auch durch die betriebliche Altersversorgung, die durch einen Eintritt in einen vorzeitigen Ruhestand entstehenden Nachteile ausgeglichen würden. Solche Regelungen bestünden bei der Beklagten zu 1 jedoch nicht. Die Altersgrenze des Versorgungswerkes in § 7 VW orientiere sich auch nicht an dem Alter, ab dem eine vorgezogene Sozialversicherungsrente mit Abschlägen bezogen werden könne. Auch der von der Beklagten behauptete Umstand, dass mehr als 96,4 % ihrer Arbeitnehmer vor oder mit Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand getreten seien, rechtfertige keine andere Betrachtung.

Gegen diese der Beklagten zu 1 und der Beklagten zu 2 jeweils am 15.03.2017 zugestellte Entscheidung (vgl. Empfangsbekanntnis Bl. 213 der Akten-ArbG) richten sich ihre am 07.04.2017

mit anwaltlichem Schriftsatz beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eingegangenen Berufungen (vgl. gerichtlicher Eingangsstempel Bl. 1 der Akten), die sie mit am 14.06.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem anwaltlichen Schriftsatz (vgl. gerichtlicher Eingangsstempel Bl. 16 der Akten) begründet haben. Zuvor war ihnen auf Antrag ihres Prozessbevollmächtigten mit Schriftsatz vom 05.05.2017, der am 08.05.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangen war (vgl. gerichtlicher Eingangsstempel Bl. 13 der Akten) mit gerichtlicher Verfügung vom 08.05.2017 (Bl. 15 der Akten) ihre jeweilige Berufungsbegründungsfrist bis einschließlich 16.06.2017 verlängert worden.

Die Beklagten vertiefen ihr erstinstanzliches Vorbringen und argumentieren weiter,

die Spätehenklausel stelle keine unmittelbare Benachteiligung der Beschäftigten wegen ihres Alters im Sinne des AGG dar. Allein die Kenntnis des Beschäftigten, dass ihre spät geehelichten Ehegatten/Lebenspartner keine Hinterbliebenenversorgung mehr erwerben könnten, stelle höchstens eine nicht relevante mittelbare Betroffenheit dar. Auf die Hinterbliebenen als begünstigte Dritte dürfe hingegen nicht abgestellt werden.

Eine etwaige Benachteiligung der Beschäftigten wegen ihres Alters durch die Spätehenklausel sei jedoch gemäß § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt, nachdem auch Hinterbliebenenrenten unter diese Vorschrift fielen.

Eine etwaige Benachteiligung der Beschäftigten durch die Spätehenklausel sei auch gemäß § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigt. Die Betriebsparteien könnten bei Schaffung einer derartigen Regelung naturgemäß nicht berücksichtigen, wie sich zukünftig das System der gesetzlichen Rentenversicherung entwickeln werde und in welchem Umfang die Arbeitnehmer von ihrem Recht Gebrauch machen, schon vor Erreichen der Regelaltersgrenze ihr Arbeitsverhältnis zugunsten einer betrieblichen Altersrente zu beenden. Eine entsprechende Regelung müsse daher nicht einer empirischen Kontrolle, sondern nur einer rechtlichen Willkürkontrolle standhalten. Es sei evident angemessen und willkürfrei, an einen Zeitpunkt anzuknüpfen, zu dem eine abschlagsfreie betriebliche Altersrente bezogen werden könne. Die Beschäftigten erhielten mit diesem Zeitpunkt eine erhebliche Vergünstigung in Gestalt der Möglichkeit des abschlagsfreien Betriebsrentenbezugs, so dass es angemessen und verhältnismäßig sei, ihnen im Gegenzug zum gleichen Zeitpunkt die Möglichkeit zu nehmen, eine Ehe/Lebenspartnerschaft mit Hinterbliebenenversorgung zu begründen.

Im Übrigen scheitere die Auslegung des § 10 Abs. 2 VW dahingehend, dass anstatt auf die Vollendung des 62. Lebensjahres auf den individuellen Eintritt des Versorgungsfalles abgestellt werde, nicht an der Wortlautschranke. Vollendung des 62. Lebensjahres könne auch im Sinne von „Erreichen der Altersgrenze“ verstanden werden. Auch eine ergänzende Vertragsauslegung dahingehend, dass anstatt auf die Eheschließung nach Vollendung des 62. Lebensjahres

auf die Eheschließung nach dem individuellen Eintritt des Versorgungsfalles abgestellt werde, sei möglich. Durch den Wegfall der Spätehenklausel entstehe eine ausfüllungsbedürftige Regelungslücke und es habe ersichtlich nicht dem übereinstimmenden Willen der Betriebsparteien entsprochen, die Hinterbliebenenversorgung schrankenlos zu gewähren. Nach Wegfall der getroffenen Regelung müsse daher an deren Stelle die Regelung treten, die dem Willen der Betriebsparteien am besten Rechnung trage, was durch ein Abstellen auf den konkreten Eintritt des Versorgungsfalles erreicht würde.

Wenn Betriebsparteien eine bestimmte Regelaltersgrenze für ihr Versorgungswerk vereinbarten, sei anzunehmen, dass sie davon ausgingen, die Mehrheit der Belegschaft werde spätestens zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis beenden, so dass für Versorgungsbedarfe, die nach diesem Zeitpunkt entstünden, die erforderliche Kausalbeziehung zum Arbeitsverhältnis fehle. Die Zulässigkeit und Schlüssigkeit dieser Prognose werde nicht dadurch in Frage gestellt, dass Jahrzehnte später die empirische Entwicklung möglicherweise dahingehe, dass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch andere Gründe, wie etwa Personalabbauprogramme, eine Rolle spielten.

Die Beklagte beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 31.01.2017, 1 Ca 739/16, abzuändern und die Klage abzuweisen.**

Der Kläger beantragt,

**die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.**

Er trägt zweitinstanzlich noch vor,

die Spätehenklausel benachteilige den Kläger unmittelbar wegen seines Alters, da Mitarbeiter, die Ehen schlössen, nachdem sie das 62. Lebensjahr vollendet hätten, wegen ihres Alters eine ungünstigere Behandlung erfahren.

Die Ungleichbehandlung durch die Spätehenklausel sei auch nicht durch § 10 AGG sachlich gerechtfertigt. Die Hinterbliebenenrente stelle keine Altersrente dar, da sie nicht das Risiko des Alters absichere und altersunabhängig wegen des Versterbens eines versorgungspflichtigen Familienangehörigen gezahlt werde.

Die Vollendung des 62. Lebensjahres sei keine geeignete Zäsur, um den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung auszuschließen, weil bei einer typisierenden Betrachtung nicht davon ausgegangen werden könne, dass das Arbeitsverhältnis regelmäßig mit dem 62. Lebensjahr

ende. Die betrieblichen Regelungen bei der Beklagten sähen gerade nicht vor, dass ein Arbeitsverhältnis automatisch mit dem 62. Lebensjahr ende und ein Arbeitnehmer aufgrund der bestehenden gesetzlichen Altersrentenregelungen typischerweise das Arbeitsverhältnis trotz der Möglichkeit, schon vorab betriebliche Rente beziehen zu können, erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beende.

Eine gesetzeskonforme Auslegung des § 10 Abs. 2 VW scheitere am Wortlaut und dem Zweck der Spätehenklausel, weshalb auch eine ergänzende Auslegung nicht möglich sei.

Die Spätehenklausel sei auch nicht nach § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigt. Neben der Tatsache, dass er, der Kläger, die von der Beklagten aufgestellte Behauptung, 96,4 % ihrer Arbeitnehmer würden vor oder mit Erreichen des 62. Lebensjahres verrentet, bestreite, sei nochmals darauf hinzuweisen, dass sich in den letzten Jahren bei der Beklagten zu 1 gerade die untypische und im Jahr 1994 noch nicht absehbare Situation ergeben habe, dass aufgrund zahlreicher Personalabbauprogramme die Beklagte darauf hingewirkt habe, dass Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis mit ihr ausschieden. Insoweit bestreite er auch, dass die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor oder bei Vollendung des 62. Lebensjahres in der überwiegenden Anzahl von den betroffenen Arbeitnehmern ausgegangen und ausschlaggebend von der Möglichkeit motiviert gewesen sei, ab dem 62. Lebensjahr Betriebsrente beziehen zu können. Vielmehr sei davon auszugehen, dass, wie auch im Falle des Lebenspartners des Klägers, die Initiative regelmäßig von der Beklagten und deren Personalabbauprogrammen ausgegangen sei. Hinzu komme, dass die ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht tatsächlich in den Ruhestand getreten seien, sondern als freie Mitarbeiter/Honorarkräfte ihre Tätigkeit bei der Beklagten zu 1 fortgesetzt hätten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gemäß den §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf den Inhalt der zwischen den Parteien zweitinstanzlich gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht verwiesen.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht am 25.10.2017 erklärte der Prozessbevollmächtigte der Beklagten auf Frage des ehrenamtlichen Richter Mugler, weshalb die Betriebsparteien betreffend die Möglichkeit des Bezugs einer vollen betrieblichen Altersrente gerade die Vollendung des 62. Lebensjahres vereinbart hätten, dass die Motivation hierfür nicht bekannt sei.

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Berufung der Beklagten ist nicht begründet.

### **A. Zulässigkeit der Berufung**

1. Die Berufung der Beklagten ist gemäß den §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 lit. b ArbGG statthaft. Sie ist auch gemäß den §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519 Abs. 1 und 2, 520 Abs. 1 und 3 ZPO in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und nach noch innerhalb der gesetzlichen Berufungsbegründungsfrist bei Gericht formgerecht eingegangenem anwaltlichen Fristverlängerungsantrag innerhalb der daraufhin gemäß gerichtlicher Verfügung verlängerter Frist mit Schriftsatz eines Rechtsanwalts begründet worden. Die Berufung der Beklagten setzt sich insbesondere auch mit allen Argumenten auseinander, mit denen das Arbeitsgericht die Ansprüche des Klägers für begründet erachtet hat, insbesondere, weshalb § 10 Abs. 2 VW aus Sicht des Arbeitsgerichts den ehemaligen Arbeitnehmer der Beklagten zu 1 und Lebenspartner des Klägers wegen seines Alters benachteiligt hat und weshalb § 10 Abs. 2 VW durch Vorschriften des AGG nicht gerechtfertigt sind.
2. Anderweitige Bedenken an der Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht.

### **B. Begründetheit der Berufung**

Die zuletzt vom Kläger zur Entscheidung gestellten Klageanträge sind zulässig und begründet. Die Berufung der Beklagten ist deshalb unbegründet.

#### **I. Zulässigkeit der Klageanträge**

1. An der Zulässigkeit der bezifferten Klageanträge gegen die Beklagte zu 1 und 2 bestehen keine Bedenken, insbesondere ist deren Streitgegenstand im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Es ist klar ersichtlich, aus welchem konkreten Lebenssachverhalt der Kläger seine Ansprüche herleitet, insbesondere dass er auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung eine betriebliche Versorgungsleistung beansprucht, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis seines verstorbenen Lebenspartners mit der Beklagten zu 1

steht. Ebenfalls hat er seine Ansprüche konkret beziffert und klargemacht, in welcher Höhe er für welche konkreten Zeiträume gegen die Beklagte zu 1 und die Beklagte zu 2 Rückstände geltend macht.

2. Auch die zur Entscheidung gestellten Anträge auf zukünftige Leistung sind zulässig.

a) Auch insoweit ist deren Streitgegenstand im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Insoweit führt er, wie bereits für die geltend gemachten Rückstände ausgeführt, einen konkreten Lebenssachverhalt an, aus dem er seine Ansprüche herleitet und ab welchem Zeitpunkt er die Ansprüche monatlich zur Zahlung geltend macht.

b) Die in die Zukunft reichenden Anträge auf Zahlung sind so zu verstehen, dass der Kläger die Zahlung der Hinterbliebenenrente längstens für die Dauer seines eigenen Lebens begehrt. Der Kläger ist auch nicht gehalten, seine Rückstände bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht zu beziffern und die laufenden monatlichen künftigen Ansprüche erst nach diesem Zeitpunkt zur Entscheidung zu stellen (vgl. hierzu BAG 29. Juli 2003 - 3 AZR 630/02 - juris und vom 28. Januar 2009 - 4 AZR 904/07 - juris Rn 40 mwN).

c) Die Klage auf wiederkehrende Leistungen ist im Übrigen gemäß den §§ 257, 259 ZPO zulässig, nachdem die geltend gemachten Forderungen nicht von einer Gegenleistung des Klägers oder seines verstorbenen Lebenspartners, insbesondere nicht von seiner Arbeitsleistung oder der seines verstorbenen Lebenspartners abhängig sind.

3. Anderweitige Bedenken an der Zulässigkeit der Klaganträge bestehen nicht.

## **II. Begründetheit der Klagenträge**

1. Zur Begründung, warum die Beklagten zu den Zahlungen an den Kläger verpflichtet sind, wird zunächst gemäß § 69 Abs. 3 Satz 2 ArbGG auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts unter II.1.-6. der Entscheidungsgründe (S. 7-13 des Urteils, Bl. 205-211 der Akten-Arbeitsgericht), denen es die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt hat, verwiesen. Ausgenommen sind ausdrücklich und ausschließlich die Ausführungen unter II 3 b aa Abs. 2 (S. 9 des Urteils, Bl. 207 der Akten-Arbeitsgericht) zur vermeintlich fehlenden Rechtfertigung nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG. Die erkennende Kammer des Landesarbeitsgerichts macht sich die ausführlichen und zutreffenden Ausführungen des

Arbeitsgerichts zu Eigen, soweit sie die Anwendbarkeit des § 10 Abs. 2 VW auf eingetragene Lebenspartnerschaften, das Vorliegen der Voraussetzungen einer Hinterbliebenenrente im vorliegenden Fall, das Vorliegen einer Benachteiligung des verstorbenen Lebenspartners des Klägers wegen seines Alters und eine fehlende Rechtfertigung der Ungleichbehandlung wegen des Alters des Lebenspartners des Klägers gemäß § 10 Satz 2 AGG beinhalten. Im Hinblick auf diese ausführlichen und zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zum Vorliegen der Voraussetzungen und zu Grund und Höhe des Anspruchs auf eine Hinterbliebenenrente für den Kläger sieht das Berufungsgericht von der Wiedergabe dieser Gründe in bloß anderen Worten ab.

2. Im Hinblick auf die Berufungsangriffe der Beklagten, der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 24.11.2016 (C-443/15-Parris-juris) und der Entscheidung der 17. Kammer des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 09.03.2017 (17 Sa 7/17) ist dem noch Folgendes hinzuzufügen:

a) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist auf die im vorliegenden Rechtsstreit geltend gemachten Ansprüche anwendbar. Trotz der Verweisung auf das Betriebsrentengesetz in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG gilt das AGG auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentengesetz keine vorrangigen Sonderregelungen beinhaltet (BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 in NZA 2008, 532 Rn 25). Vorliegend sind derartige Sonderregelungen im Betriebsrentengesetz - soweit ersichtlich - nicht enthalten. Das AGG gilt vorliegend auch in zeitlicher Hinsicht, nachdem das Rechtsverhältnis zwischen dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, also dem Lebenspartner des Klägers, und dem Versorgungsschuldner, also dem Arbeitgeber des Lebenspartners des Klägers, bestand (BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 633/11 in NZA 2014, 308 Rn 31 mwN). Bei Inkrafttreten des AGG am 18.08.2006 bestand zwischen dem verstorbenen Lebenspartner des Klägers und den Beklagten ein Versorgungsrechtsverhältnis, was für die Anwendbarkeit des AGG in zeitlicher Hinsicht ausreicht (BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 20/07 in NZA 2009, 489 Rn 59).

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten und der Auffassung der 17. Kammer des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg ist von einer unmittelbaren Benachteiligung des eingetragenen Lebenspartners des Klägers, der als Arbeitnehmer bei der Beklagten zu 1 tätig war und gegenüber dem die Versorgungszusage abgegeben worden war, auszugehen. Mit dem Bundesarbeitsgericht (Entscheidung vom 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 in NZA 2015, 1447 Rn 41) ist davon auszugehen, dass § 10 Abs. 2 VW schon seinem Wortlaut nach unmittelbar an das Alter des Arbeitnehmers des Versorgungsschuldners an-

knüpft, nachdem diese Vorschrift zunächst an die vom Arbeitnehmer geschlossenen Ehe anknüpft und darüber hinaus das Alter dieses Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Eheschließung bestimmt, ob für seine Hinterbliebenen ein Versorgungsanspruch besteht oder nicht. Die Regelung des § 10 Abs. 2 VW wirkt zwar auch - wohl mittelbar - auf den Hinterbliebenen ein, knüpft aber zunächst unmittelbar daran an, dass der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer eine Ehe nach seinem 62. Lebensjahr eingeht. Insoweit ist das Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers gegenüber Hinterbliebenen bereits zu seinen Lebzeiten während des Arbeitsverhältnisses aktuell und birgt auch einen Vermögenswert in sich. Der Arbeitnehmer kann im Hinblick auf die ihm erteilte Versorgungszusage bei der Frage, ob und in welchem Umfang er privat Hinterbliebenenvorsorge bestreiten möchte, mit dem Vermögenswert seiner betrieblichen Versorgungszusage operieren, planen und entscheiden. Insoweit geht das Bundesarbeitsgericht bei einer Hinterbliebenenversorgung für den Arbeitnehmer auch von einem Vertrag zugunsten Dritter gemäß § 328 BGB aus (BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 in NZA 2014, 1203 Rn 14 mwN).

- c) Richtig hingegen dürfte der Einwand der Beklagten sein, dass die Hinterbliebenenversorgung der Rechtfertigungsfallgruppe des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG unterfällt. Gemäß der Entscheidung des EuGH vom 24. November 2016 (aaO) ist im Hinblick auf die Argumentation des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 4. August 2015 (3 AZR 137/13 in NZA 2015, 1447 Rn 43-51) nunmehr davon auszugehen, dass eine Hinterbliebenenversorgung als eine Form der Altersrente unter den Geltungsbereich der RL 2000/78/EG (Art. 6 Abs. 2) fällt. Dies allein führt aber nicht dazu, dass die unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters gerechtfertigt wäre. Vielmehr rechtfertigt die Altersgrenze gemäß § 10 Satz 2 AGG die Ungleichbehandlung nur dann, wenn sie es erlaubt, das mit der Späteheklausel verfolgte Ziel zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Arbeitnehmer zu führen, denen aufgrund der Klausel die Hinterbliebenenversorgung vorenthalten wird, weil sie bei der Eheschließung bereits das 62. Lebensjahr vollendet hatten (BAG 4. August 2015 aaO Rn 66). Insoweit enthält das AGG in seinem § 10 Satz 2 eine über die RL 2000/78/EG hinausgehende Voraussetzung, die der deutsche Gesetzgeber zulässigerweise bei der Umsetzung der Richtlinie geregelt hat (im Ergebnis ebenso: BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 in NZA 2015, 365 Rn 25 und vom 18. März 2014 - 3 AZR 69/12 in NZA 2014, 606 Rn 20-27 mwN).
- d) Entgegen der Auffassung der Berufung und der Entscheidung der 17. Kammer des Landesarbeitsgerichts vom 9. März 2017 stellt die Vollendung des 62. Lebensjahres - anders als das Ende des Arbeitsverhältnisses oder der Eintritt des Versorgungsfalles beim Arbeitnehmer selbst - keine Zäsur dar, die es rechtfertigen könnte, in den Bestimmungen über

die Hinterbliebenenversorgung die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers zugunsten der Begrenzung des mit der Versorgungszusage für den Arbeitgeber verbundenen Risikos und Aufwands unberücksichtigt zu lassen.

aa) Die Möglichkeit für den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer gemäß § 7 VW bereits die betriebliche Altersrente ungekürzt nach Vollendung seines 62. Lebensjahres in Anspruch nehmen zu können, stellt keinen Zeitpunkt dar, zu dem typischerweise ein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu 1 sein Ende findet. Die Inanspruchnahme der ungekürzten betrieblichen Altersrente ist lediglich davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1 auch beendet wird. Dies ist frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres für eine ungekürzte Inanspruchnahme möglich. Für den Bestand des Arbeitsverhältnisses über das 62. Lebensjahr hinaus ist hingegen die Möglichkeit der Inanspruchnahme ungekürzter betrieblicher Altersrente unerheblich. Gerade die im Rahmen der Arbeitsverhältnisse bei der Beklagten für die bei ihr Beschäftigten geltenden allgemeinen Vertragsbedingungen sehen eine Höchstbegrenzung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 62. Lebensjahres nicht vor. Vielmehr endet das Arbeitsverhältnis gemäß Ziff. 10.3 e der Allgemeinen Vertragsbedingungen (erst) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer erstmalig ungekürzte gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen kann. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme ungekürzter gesetzlicher Altersrente bestand aber weder zum Zeitpunkt des Abschlusses der VW, noch bestand sie zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Lebenspartners des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu 1. Lediglich bei Vorliegen der Voraussetzungen gem. den §§ 236 a Abs. 4, 237 Abs. 1 und 2, 237 a Abs. 1, 238 Abs. 1 SGB VI können Arbeitnehmer ungekürzte gesetzliche Altersrente vor Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nehmen.

Dies stellt hingegen offensichtlich nicht den Regelfall der Inanspruchnahme von gesetzlicher Altersrente dar. Insoweit ist also die Möglichkeit der Inanspruchnahme von ungekürzter betrieblicher Altersrente nicht mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen.

bb) An dieser Betrachtungsweise ändert sich nach Auffassung der erkennenden Kammer auch nichts dadurch, dass nach der - vom Kläger bestrittenen - Behauptung der Beklagten, 96,437 % ihrer aktuell noch lebenden Eigenrentnern (keine Witwen/Witwer, Waisen oder Invaliden) vor oder mit Vollendung des 62. Lebensjahres eine betriebliche Rente erstmals bezogen haben. Es bleibt schon offen, welche Motivation die Betriebsparteien hatten, die erstmalige Möglichkeit der Inanspruchnahme ungekürzter betrieblicher Altersrente gerade an die Vollendung des 62. Lebensjahres anzuknüpfen.

fen. Hinzu kommt, dass gerade die von den Beklagten behauptete Typik des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu 1 im Hinblick auf die sich ändernden Notwendigkeiten, etwa von durch die Beklagte zu 1 in der Vergangenheit temporär angebotenen Personalabbauprogrammen, nicht wirklich festzustellen ist. Bereits die von der Beklagten genannten Prozentzahlen stellen auf die zum Zeitpunkt des Schriftsatzes des Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 05.07.2016 bzw. wiederholend in der Berufung punktuell auf eine bestimmte Zahl von Eigenrentnern zu diesen Zeitpunkten ab. Eine derartige Betrachtungsweise stellt aus Sicht der erkennenden Kammer aber keine Typik betreffend das gewöhnliche Ende von Arbeitsverhältnissen bei der Beklagten dar. Insoweit ist auch noch zu beachten, dass die von den Beklagten behauptete Zahl an Eigenrentnern jegliches Ausscheiden von Arbeitnehmern bei der Beklagten zu 1 vor Vollendung deren 62. Lebensjahres beinhaltet, also auch ein Ausscheiden von Arbeitnehmern, die gemäß § 8 VW gekürzte vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen. Es ist deshalb auch nach dem Vortrag der Beklagten nicht von einer Typik der Art auszugehen, dass die Arbeitsverhältnisse zwischen der Beklagten zu 1 und den Versorgungsberechtigten bei ihr - spätestens - mit Ablauf des 62. Lebensjahres enden. Im Hinblick darauf bleibt es bei den Ausführungen des Arbeitsgerichts zur Annahme, dass typischerweise Arbeitsverhältnisse bei der Beklagten zu 1 wegen der bei ihr auf die Arbeitsverhältnisse anwendbaren allgemeinen Arbeitsbedingungen in Verbindung mit den gesetzlichen Regelungen zur Inanspruchnahme ungekürzter gesetzlicher Altersrente nicht vor oder mit Ablauf des 62. Lebensjahres enden.

- e) Eine gesetzeskonforme Auslegung des § 10 Abs. 2 VW, wie von der Beklagten für möglich erachtet, kommt ebenfalls nicht in Betracht. Gerade weil eine unmittelbare Anknüpfung an die Möglichkeit des Bezugs ungekürzter Altersrente, dem Eintritt des Versorgungsfalles oder an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt ist, kann nicht ohne Weiteres auf eine dieser Möglichkeiten zurückgegriffen werden. § 10 Abs. 2 VW ist nämlich als Ausschlussstatbestand formuliert.
- f) Geht man im Rahmen der Unwirksamkeit der Regelung in § 10 Abs. 2 VW vom Vorliegen einer Regelungslücke aus, ist diese vom Gericht im Rahmen einer ergänzenden Auslegung der Betriebsvereinbarung nicht von vornherein so zu schließen, wie von der Beklagten für richtig erachtet. Gerade weil für die die Betriebsparteien bei der Fassung von betrieblichen Normen ein nicht unerheblichen Gestaltungsspielraum besteht (vgl. hierzu: BAG 22.Oktober 2015 - 8 AZR 168/14 - in NZA 2016, 1081 Rn. 39) ist nicht ohne Weiteres betreffend die Regelung des Ausschlusses von Spätehen davon auszugehen, dass

die Betriebsparteien ihren Gestaltungsspielraum so ausgeübt würde, wie von den Beklagten für richtig erachtet.

4. Nachdem zwischen den Parteien die jeweilige Höhe der vom Kläger zuletzt von der Beklagten zu 1 und der Beklagten zu 2 getrennt geltend gemachten Hinterbliebenenrente nicht streitig ist und die Berechnung, ausgehend von der vom Lebenspartner des Klägers zuletzt von den Beklagten bezogenen Gesamtrente und die Aufteilung des Gesamtrentenanspruchs zwischen der Beklagten zu 1 und der Beklagten zu 2 gemäß der Betriebsvereinbarung vom 16.12.1992 in der Fassung vom 15.12.1994 in Verbindung mit der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.2010 ersichtlich, ohne Weiteres nachvollziehbar ist, schulden die Beklagten dem Kläger die im Urteil des Arbeitsgerichts ausgewiesenen rückständigen Beträge und die monatliche Zahlung künftiger Hinterbliebenenrente.
5. Im Hinblick darauf, dass der Kläger die ursprünglich nur gegen die Beklagte zu 1 geltend gemachten Ansprüche dieser gegenüber teilweise in der ersten Instanz zurückgenommen hat (vgl. im Einzelnen: Sitzungsniederschrift des Kammertermins vor dem Arbeitsgericht am 18.11.2016, Bl. 173 der Akten-Arbeitsgericht) sind die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz unter Anwendung der sogenannten Baumbach'schen Formel, wie vom Arbeitsgericht quotenmäßig richtig errechnet, zu verteilen.

### **C. Nebenentscheidungen**

1. Nachdem die Berufung der Beklagten keinen Erfolg hat, tragen sie als Gesamtschuldner die gesamten Kosten des Rechtsstreits zweiter Instanz gemäß § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Die Revision ist zuzulassen, nachdem die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vorliegen. Das vorliegende Urteil weicht von den Entscheidungsgründen der 17. Kammer des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg ab.

## **Rechtsmittelbelehrung**

1. Gegen dieses Urteil können d. Bekl. zu 1 und 2 nach Maßgabe ihrer Zulassung im Urteilste-  
nor schriftlich Revision einlegen. Die Revision kann auch durch ein elektronisches Dokument  
eingelegt werden. Betreffend die Anforderungen an ein elektronisches Dokument wird aus-  
drücklich und vollinhaltlich auf § 130 a Abs. 1 ZPO und die dort im Einzelnen geregelten An-  
forderungen an ein elektronisches Dokument verwiesen. Die Revision muss innerhalb einer  
Frist von einem Monat, die Revisionsbegründung innerhalb einer Frist von zwei Monaten bei  
dem

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

eingehen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils,  
spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten un-  
terzeichnet sein. Betreffend die Unterzeichnung wird für den Fall eines elektronischen Do-  
kuments auf § 130 a ZPO und die dort im Einzelnen geregelten Anforderungen verwiesen.  
Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- a. Rechtsanwälte,
- b. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher  
Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit ver-  
gleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- c. juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfül-  
len.

In den Fällen der lit. b und c müssen die handelnden Personen die Befähigung zum Richter-  
amt haben.

2. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

3. Es wird darauf hingewiesen, dass die Geschäftsstelle des Bundesarbeitsgerichts die Vorlage der Schriftsätze in siebenfacher Fertigung wünscht, für jeden weiteren Beteiligten eine weitere Mehrfertigung.

Rieker

Mugler

Dr. Vetter



Beglaubigt  
Stuttgart, den 29.11.2017

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Dieses Schreiben wurde maschinell erstellt  
und ist ohne Unterschrift gültig.