
Datum: 29.08.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 668/11
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0829.4SA668.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 5 Ca 3925/10
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 1 AZR 102/13
Schlagworte: Sozialplan, Abfindung, Altersgrenze, rentennahe Jahrgänge, Altersdiskriminierung, vorgezogene Altersrente, Verhältnismäßigkeitsprüfung, Teilunwirksamkeit von Sozialplänen
Normen: § 112 BetrVG, § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG, § 10 Satz 2 AGG, Richtlinie 2000/78/EG

Leitsätze:

Die Betriebsparteien können ältere Arbeitnehmer, die nach ihrem Ausscheiden gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können, nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG grundsätzlich von Sozialplanleistungen ausschließen. Nach § 10 Satz 2 AGG dürfen deren Interessen allerdings nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigt werden. Deshalb kann es jedenfalls bei einem im Übrigen großzügig dotierten Sozialplan geboten sein, Arbeitnehmer, die wegen der damit verbundenen Rentenabschläge davon absehen, vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen, mit solchen Arbeitnehmern gleichzustellen, die erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze Altersrente beziehen können und denen deshalb eine Sozialplanabfindung zusteht.

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 22.02.2011 – 5 Ca 3925/10 – unter Zurückweisung der weitergehenden Berufung teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 16.950,46 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2011 zu zahlen.

Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 19/20 und die Beklagte 1/20.

Die Revision wird für beide Parteien zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten in zweiter Instanz noch über die Zahlung einer Sozialplanabfindung.

Der am 16.04.1947 geborene Kläger, der verheiratet und einem Kind gegenüber zum Unterhalt verpflichtet ist, war seit dem 16.05.1969 bei der Firma E1, der Rechtsvorgängerin der Beklagten, als Systemingenieur in deren Niederlassung Düsseldorf, Außenstelle Dortmund, beschäftigt. Zuletzt erzielte er einen Grundverdienst in Höhe von 5.628,00 € brutto zuzüglich einer Kontoführungsgebühr in Höhe von monatlich 1,28 € und vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 26,59 €. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Verdienstabrechnung für den Monat April 2011 auf Aktenblatt 355 verwiesen.

Im Jahr 2010 entschloss sich die Firma E1, ihre Betriebe in Düsseldorf, Stuttgart, Erfurt, Hamburg und Unterschleißheim zusammenzuführen an die verbleibenden Standorte in Berlin, Frankfurt/Sulzbach und Ulm (Projekt „Trigonium“). U.a. der Betrieb Düsseldorf einschließlich der Außenstelle Dortmund wurde geschlossen. Am 16.06.2010 vereinbarte die Firma E1 mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan, in dem es unter anderem heißt:

„ . . .

1.1 Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) der E2- Betriebe Stuttgart, Erfurt, Hamburg, Düsseldorf und Unterschleißheim, die in Folge der betriebsändernden Maßnahmen im Zuge des Projekts Trigonium von einer Verlagerung ihres Arbeitsplatzes an einem anderen Arbeitsort betroffen sind und das Versetzungsschreiben erhalten haben.

. . .

2.4 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Es werden keine Abfindungen gewährt, wenn ein Beschäftigter in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden kann und die Weiterbeschäftigung ablehnt. Die Zumutbarkeit bestimmt sich gemäß Anlage 1 dieses Sozialplans und in Anlehnung an § 112 Abs. 5 Ziff. 2 BetrVG.

Sollte die Weiterbeschäftigung an dem neuen Arbeitsort nicht zumutbar sein und der Beschäftigte sich für ein Ausscheiden aus der E2 entscheiden, erhält er eine einmalige Abfindung gemäß den nachfolgenden Regelungen.

Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58.Lebensjahr vollendet haben, fallen ausschließlich unter die Regelung der Ziffer 2.5.

1.	Berechnung der Abfindung	12
1.1.	Als Grundbetrag werden einheitlich EURO 2.500,- gezahlt.	13
1.2.	Als Steigerungsbetrag erhalten ausscheidende Beschäftigte folgende Abfindungsleistung:	14
	<u>Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt</u>	15
55		16
	Für die Ermittlung der Abfindung gelten folgende Definitionen:	17
·	Lebensalter und Betriebszugehörigkeit	18
	Jahre zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, berechnet auf zwei Stellen nach dem Komma und auf eine Stelle hinter dem Komma kaufmännisch gerundet.	19
·	Bruttomonatsentgelt	20
	Das Bruttomonatsentgelt (BME) errechnet sich aus dem Durchschnitt der monatlichen Bezüge der letzten 12 voll abgerechneten Monate, wobei in die Berechnung des Gesamtverdienstes die Mehrarbeitsvergütungen und die auf die Mehrarbeit entfallenden Zuschläge nicht einbezogen werden; ausgenommen sind außerdem Leistungen für Aufwendungen der Beschäftigten, die während der bezahlten Ausfallzeit nicht entstehen, z.B. bezahlte Reisezeiten, Fahrkostenerstattungen, Reisespesen, Zuschüsse, Dienstwagenentgelte.	21
1.3.	Ergänzende Abfindungszahlungen	22
	Darüber hinaus erhalten ausscheidende Beschäftigte zusätzlich folgende Leistungen:	23
·	EURO 2.000,- pro unterhaltsberechtigtem und im Haushalt lebenden Kind	24
·	EURO 3.750,- für Schwerbehinderte und Gleichgestellte	25
1.4.	Jubiläumszahlungen	26
	Wird das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 25jährigen, 40jährigen oder 50jährigen Dienstjubiläums beendet, erhält der Beschäftigte die Jubiläumszahlung nach den betrieblichen Regelungen, wenn vom Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen des 25jährigen Dienstjubiläums nicht mehr als zwei Jahre und bis zum Erreichen des 40jährigen oder 50jährigen Dienstjubiläums nicht mehr als fünf Jahre fehlen.	27
2.5	Regelungen für Beschäftigte, die bei Ausscheiden das 58.Lebensjahr vollendet haben:	28
		29

2.5.1	Diese Regelungen gelten für alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses das Mindestalter von 58 Jahren erreicht haben, bis zum frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Rente.	
2.5.2	Das Unternehmen gewährt dem ausscheidenden Beschäftigten 85% des um die gesetzlichen Abzüge, die gewöhnlich anfallen, verminderten Bruttomonatsentgelts (pauschaliertes Nettoentgelt gem. gesetzlicher Mindestnettoentgelttabelle) unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes auf die Dauer seines vorzeitigen Ausscheidens in einer Brutto-Abfindungssumme. Bei der steuerlichen Betrachtung dieser Brutto-Abfindungssumme sind zwei Gesichtspunkte ausschlaggebend zu berücksichtigen:	30
(1)	Jegliche Einkünfte aus anderen Quellen als dem Arbeitsverhältnis bleiben unberücksichtigt.	31
(2)	Die Auszahlung soll so vorgenommen werden, dass sich die Fünftelungsregelung vorteilhaft auswirkt, wie zum Beispiel bei einem Ausscheiden zum 31.12. eines Kalenderjahres.	32
2.5.2.1	Bei der Berechnung dieses pauschalierten Nettoentgelts wird	33
(1)	die zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Beschäftigten gültige gesetzliche Mindestnettoentgelttabelle und	34
(2)	die Steuerklasse, die für den Beschäftigten zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Regelung gilt, zugrunde gelegt.	35
	Für einen nachträglichen Wechsel seiner Steuerklasse hat der Beschäftigte wichtige Gründe darzulegen; Gründe, die auf die Optimierung der Abfindung abzielen, sind ausgeschlossen.	36
2.5.2.2	Das Bruttomonatsentgelt ergibt sich aus dem letzten monatlichen Grundentgelt zuzüglich regelmäßig gezahlter Zulagen und Zuschläge, die bei der Berechnung des tariflichen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes berücksichtigt werden. Nicht zu berücksichtigen sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstundenvergütung und Pauschalvergütung für Mehrarbeit, Vermögenswirksame Leistungen gem. Tarifvertrag (VwL, AvwL), die ersatzweise an außertarifliche Angestellte gewährte monatliche Zulage, Jubiläumsgeld und andere einmalige geldliche Zuwendungen. Dieses Bruttomonatsentgelt erhöht sich um 5,83% des letzten monatlichen Grundentgelts. Bei außertariflichen Angestellten mit variablen Gehaltsbestandteilen gilt als Bruttomonatsentgelt das vertraglich vereinbarte Zieljahreseinkommen geteilt durch 12. Es wird als Zieljahreseinkommen des Kalenderjahres vor dem Ausscheiden zugrunde gelegt.	37
2.5.2.3	Bei der Anrechnung des Arbeitslosengeldes wird grundsätzlich von dem voraussichtlichen Bezug ausgegangen, der in der arbeitgeberseitigen Berechnung mit dem 24-fachen des monatlichen Arbeitslosengeldes zugrunde gelegt wird. Bei der Berechnung dieses voraussichtlichen Arbeitslosengeldes werden	38
(1)	die zum Zeitpunkt des Ausscheidens gültigen Sozialdaten des Beschäftigten und	39
(2)	die Steuerklasse, die für den Beschäftigten zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Regelung gilt, zugrunde gelegt.	40
	Diese hypothetische Berechnung des Arbeitslosengeldes gilt auch dann, wenn im Einzelfall das tatsächlich gezahlte Arbeitslosengeld davon abweicht. Etwas anderes gilt allenfalls dann,	41

wenn der Gesetzgeber die der Berechnung zugrunde liegende Bezugsdauer gem. SGB III nachträglich zu Lasten des Beschäftigten verkürzt oder die Bezugsdauer 24 Monate übersteigt (z.B. Entfall der Sperrfrist), oder eine Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, z.B. durch Ruhenszeit oder Sperrzeit, unter 24 Monate erfolgt, deren alleinige Ursache der Abschluss des Aufhebungsvertrages ist.

Für einen nachträglichen Wechsel seiner Steuerklasse hat der Beschäftigte wichtige Gründe darzulegen; dies gilt insbesondere bei einem Wechsel der Steuerklasse, der zu einem niedrigeren Arbeitslosengeldbezug im Vergleich zur ersten Berechnung führt. 42

2.5.2.4 Die Summe, die sich nach Abzug des voraussichtlichen Arbeitslosengeldes errechnet, erhöht sich um einen pauschalen Zuschlag in Höhe von 15%. Hieraus ergibt sich die dann auszuzahlende Bruttoabfindungssumme. 43

2.5.3 Für die Milderung oder den Ausgleich etwaiger Nachteile, die im Einzelfall durch das vorzeitige Ausscheiden eintreten können, sind weitere Verhandlungen zwischen dem Beschäftigten und der Personalabteilung möglich. Es ist den betroffenen Beschäftigten unbenommen, zu diesen Verhandlungen ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. 44

2.5.4 Für Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung gilt für diejenigen Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich der „Konzernbetriebsvereinbarung zur Überleitung in den P3 – Persönlicher Pensions Plan“ vom 26.02.2004 fallen, dass entsprechend Ziffer 1 des 1. Nachtrages zur oben genannten Überleitungs-Konzernbetriebsvereinbarung alle bis zum Austritt erdienten Bausteine ohne anteilige Kürzung des Startbausteines zur Verfügung stehen. Im Übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung. 45

... 46

Anlage 1 zum Sozialplan vom 16.06.2010 47

Nicht zumutbar ist ein Arbeitsplatzwechsel, wenn 48

a) der Beschäftigte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans das 58. Lebensjahr vollendet hat, 49

... " 50

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sozialplans vom 16.06.2010 wird auf Aktenblatt 32 bis 41 Bezug genommen. 51

Mit Schreiben vom 22.06.2010 teilte die Fa. E1 dem Kläger mit, dass sich sein Arbeitsplatz ab dem 12.08.2010 am Standort in Frankfurt/Sulzbach befinde, wo er zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterbeschäftigt werde. Dies lehnte der Kläger mit Schreiben vom 20.07.2010 unter Bezugnahme auf die Zumutbarkeitsregelung des Sozialplans ab. 52

Die Fa. E1 kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger durch Schreiben vom 30.08.2010 ordentlich und durch weiteres Schreiben vom gleichen Tag hilfsweise außerordentlich unter Wahrung einer sozialen Auslauffrist jeweils zum 31.03.2011. Der Kläger erhob hiergegen im vorliegenden Verfahren Kündigungsschutzklage. Auch eine Änderungskündigung der Beklagten vom 07.10.2010 zum 31.05.2011 griff er fristgerecht an. 53

Im Kammertermin am 25.01.2011 einigten sich die Parteien durch Teilvergleich auf eine Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30.04.2011. Der Kläger meldete sich nachfolgend arbeitslos und bezieht Arbeitslosengeld in Höhe von monatlich 2.021,40 € netto sowie eine Betriebsrente in Höhe von ca. 400,00 €.

Erstmals mit Schriftsatz vom 20.10.2010 machte der Kläger die Zahlung einer Sozialplanabfindung geltend, die er erstinstanzlich zuletzt mit 270.319,10 € brutto bezifferte. 54

Der Kläger hat dazu vorgetragen, die Regelungen des Sozialplans unter Ziffer 2.5 vernachlässigen die Interessen der älteren Arbeitnehmer unverhältnismäßig stark und seien deshalb als Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG unwirksam. Ein Ausschluss jeglicher Sozialplanabfindung verstoße gegen zwingendes EU-Recht. Er könne daher eine Abfindung von der Beklagten verlangen, die sich nach Ziffer 2.4.1 des Sozialplans errechne. 55
Demgegenüber vertritt die Beklagte die Auffassung, der Sozialplan entspreche dem Grundsatz von Recht und Billigkeit und sei daher mit dem AGG und höherrangigem Europarecht vereinbar.

Durch Urteil vom 22.02.2011 hat das Arbeitsgericht Dortmund die zuletzt vom Kläger noch verfolgte Zahlungsklage in vollem Umfang abgewiesen. 56

Zur Begründung führt das Arbeitsgericht Dortmund aus, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung der begehrten Sozialplanabfindung. Ein unmittelbarer Anspruch aus Ziffer 2.4 entfalle, weil er zum Zeitpunkt seines Ausscheidens älter als 58 Jahre alt gewesen sei. Er habe aber auch keinen Anspruch aus analoger Anwendung der Ziffer 2.4 des Sozialplans, denn die Regelungen unter Ziffer 2.5 seien wirksam. Sie verstießen weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, noch gegen ein Diskriminierungsverbot. Die vorgenommene Gruppenbildung sei mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, denn sie orientiere sich erkennbar an den wirtschaftlichen Nachteilen, welche die Arbeitnehmer durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu besorgen hätten. Es sei anerkannt, dass die Betriebspartner solche Arbeitnehmer von Leistungen eines Sozialplans ausnehmen dürften, die zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes erfüllten, weil diese dadurch wirtschaftlich abgesichert seien. Der Umstand, dass Arbeitnehmer wie der Kläger angesichts ihres Anspruchs auf vorgezogenes Altersruhegeld von Abfindungszahlungen ganz ausgeschlossen würden, sei unschädlich. Die Betriebsparteien seien zu einem vollständigen Ausgleich aller möglichen Nachteile nicht verpflichtet. Auch der mit der Vollendung des 58. Lebensjahres verbundene Stichtag sei sachgerecht. Dass im Einzelfall ein unmittelbar vor der Vollendung des 58. Lebensjahres stehender Arbeitnehmer eine erheblich höhere Abfindung erhalte als derjenige, der dieses gerade vollendet habe, sei eine Härte, die mit Stichtagsregelungen verbunden und im Interesse der Rechtssicherheit hinzunehmen sei. Auch der in Ziffer 2.4 des Sozialplans einerseits und Ziffer 2.5 andererseits enthaltene Systemwechsel verstoße nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedlichen Regelungen seien auch nicht wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 AGG unwirksam. Die Altersgruppendifferenzierung sei von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Diese Bestimmung stehe im Einklang mit Artikel 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Die im Sozialplan vorgenommene Gruppenbildung halte sich im Rahmen der durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG eröffneten Möglichkeiten. Auch die gerade erst 58jährigen Arbeitnehmer würden in einem solchen Maße abgesichert, dass eine Benachteiligung nicht erkennbar sei. Sie erhielten eine substantielle Abfindung, obwohl selbst ein Ausschluss vom Sozialplan zulässig gewesen wäre. Lediglich diejenigen Arbeitnehmer, wie der Kläger, die bereits vorzeitig Altersrente in 57

Anspruch nehmen könnten, seien von Abfindungszahlungen ausgeschlossen. Sie hätten zwar Einbußen zu verzeichnen, insbesondere Rentenabschläge. Ein Ausschluss dieser Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen sei nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG aber zulässig, weil die Betriebspartner nicht alle denkbaren Nachteile entschädigen müssten. Zu berücksichtigen sei, dass der Sozialplan gemäß Ziffer 2.5.3 weitere Verhandlungen vorsehe, um nicht nach den Ziffern 2.4 und 2.5 entschädigte Nachteile auszugleichen. Außerdem führe der Sozialplan nicht zwingend zu einem Verlust des Arbeitsplatzes. Alle Arbeitnehmer hätten zu ansonsten unveränderten Bedingungen an einem anderen Standort unter weitgehender Entschädigung der damit verbundenen Nachteile weiterbeschäftigt werden können. Sie seien nicht aus dem Arbeitsmarkt hinausgedrängt worden. Auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 12.10.2010 (Andersen) komme die Kammer zu keinem anderen Ergebnis. Der Europäische Gerichtshof habe seine Entscheidung darauf gestützt, dass die von ihm zu beurteilende gesetzliche Regelung für alle Arbeitnehmer mit Erreichen eines bestimmten Alters gelte, ohne die Besonderheiten des Einzelfalles zu berücksichtigen. Demgegenüber ermögliche § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG es den Betriebsparteien lediglich, Arbeitnehmer aufgrund ihrer wirtschaftlichen Absicherung von Sozialplanleistungen auszuschließen. Ob sie das tatsächlich täten, liege in ihrem Ermessen. Sie dürften berücksichtigen, dass regelmäßig nur ein begrenztes Sozialplanvolumen zur Verfügung stehe, und mit der Gewährung einer Abfindung an ältere Arbeitnehmer zugleich die Interessen jüngerer Arbeitnehmer beeinträchtigt würden.

Wegen der weiteren Einzelheiten der erstinstanzlichen Entscheidung wird auf Aktenblatt 124 bis 142 verwiesen. 58

Der Kläger hat gegen das ihm am 23.03.2011 zugestellte Urteil mit am 26.04.2011 (Dienstag nach Ostern) eingegangenem Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit am 23.05.2011 eingegangenem Schriftsatz begründet. 59

Der Kläger trägt vor, die maßgebliche Rechtsgrundlage für die an ihn zu zahlende Abfindung sei Ziffer 2.4.1 des Sozialplans. Das Arbeitsgericht habe deren Anwendbarkeit vorschnell verneint. Eine an Wortlaut, Sinn und Zweck orientierte Auslegung führe zu dem Ergebnis, dass es nicht dem Willen der Parteien des Sozialplans entsprochen habe, ihn und vergleichbare Beschäftigte von dessen Leistungen auszuschließen. Ziffer 2.5 des Sozialplans enthalte keine Regelung, wie sich die Abfindung für solche Beschäftigte, die eine vorgezogene Altersrente in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses in Anspruch nehmen könnten, errechne. Für den Abfindungsanspruch aus Ziffer 2.5.2 sei Berechnungsgrundlage die Zeit von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Tag, an dem die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen möglich sei. Da er eine Altersrente für langjährig Versicherte mit Ausscheiden in Anspruch nehmen könne, erfülle er diese Voraussetzungen nicht. Die logische Schlussfolgerung sei aber nicht, dass ihm gar keine Abfindung zustehe, sondern dass er Anspruch auf eine nach Ziffern 2.4.1.1 und 2.4.1.2 zu berechnende Abfindung habe. 60

Die Regelungen in Ziffer 2.5 des Sozialplans seien lückenhaft, widersprüchlich und unzureichend auf die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen abgestimmt. So seien keine Regelungen für den Fall getroffen worden, dass Beschäftigte weniger als zwei Jahre arbeitslos seien, weil sie eine Altersrente schon nach weniger als 24-monatiger Arbeitslosigkeit vorzeitig in Anspruch nehmen könnten. Daraus zu schließen, dass dieser Personenkreis überhaupt keine Abfindung erhalte, wäre absurd. Hätten aber solche Beschäftigten Anspruch auf eine Abfindung, gäbe es keinen rechtfertigenden Gesichtspunkt, 61

diejenigen Beschäftigten, die in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Altersrente vorzeitig in Anspruch nehmen könnten, von Abfindungen auszuschließen. Dass dies nicht dem Willen der Parteien des Sozialplans entspreche, zeige sich auch daran, dass anderenfalls Beschäftigte, die infolge der Betriebsänderung geringere wirtschaftliche Nachteile erlitten, Anspruch auf eine Abfindung hätten, während vergleichbare Beschäftigte, deren wirtschaftliche Nachteile umfangreicher seien, keine Abfindung erhielten. Dazu gehörten etwa Frauen, die eine Altersrente für Frauen vorzeitig mit Vollendung des 60. Lebensjahres unter Inkaufnahme einer Rentenminderung von 18 % in Anspruch nehmen könnten. Ein gleichaltriger Mann werde bis zur Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit mit Vollendung des 63. Lebensjahres nahezu so gestellt, als ob das Arbeitsverhältnis fortbestehe und müsse dann nur eine Rentenminderung von 10,8 % hinnehmen. Auch schwerbehinderte Menschen bestimmter Jahrgänge würden diskriminiert, weil auch sie frühzeitiger eine vorzeitige Altersrente beziehen könnten als nicht schwerbehinderte Menschen. Weil nach dem Sinn und Zweck des Sozialplans dieser Personenkreis nicht von Leistungen ausgeschlossen werden dürfe, bestehe ein Anspruch nach dem betriebsverfassungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Benachteiligung von Frauen und schwerbehinderten Menschen bestimmter Jahrgänge führe zur Unwirksamkeit des Ausschlusses von Sozialplanansprüchen gemäß § 7 Abs. 2 AGG. Eine Unwirksamkeit des gesamten Sozialplans komme demgegenüber nicht in Betracht, wie sich schon aus der salvatorischen Klausel zu Ziffer 7 des Sozialplans ergebe.

Auch die Stichtagsregelung in Ziffer 2.4. Abs. 3 sei unwirksam. Bei kurzer und mittlerer Dauer der Betriebszugehörigkeit führe der Stichtag zu einer erheblichen Beeinträchtigung jüngerer Beschäftigter. Dafür gebe es keinen sachlichen Grund. Wenn die Gruppenbildung darauf beruhe, dass rentennahe Beschäftigte geringere wirtschaftliche Nachteile erlitten als jüngere Arbeitnehmer, müssten diese und nicht jüngere Arbeitnehmer eine geringere Abfindung erhalten. Der pauschale Zuschlag nach Ziffer 2.5.2.4 könne nur den Zweck haben, wirtschaftliche Nachteile auszugleichen, die den Arbeitnehmern infolge des vorzeitigen Rentenbezugs entstünden. Habe er nach dem Sozialplan keinen Anspruch, läge auch darin eine durch nichts gerechtfertigte unmittelbare Altersdiskriminierung und Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, denn er erhielte keinen Ausgleich für die auch ihm bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente für langjährig Versicherte entstehenden Nachteile.

Ziffer 2.5.3 komme nicht zur Anwendung. Es handele sich bei Einkommenseinbußen und Rentenminderungen weder um weitere Nachteile, noch um solche, die nur im Einzelfall eintreten. Er müsse sich auch nicht entgegen halten lassen, dass ihm die Möglichkeit eingeräumt worden sei, weiter für die Beklagte tätig zu werden. Dies stehe im Widerspruch zu der Regelung in Ziffer 2.4 Abs. 2 i. V. m. der Anlage 1 Ziffer a des Sozialplans, wonach eine Abfindung gezahlt werde, wenn die Weiterbeschäftigung an einem neuen Arbeitsort nicht zumutbar sei und der Beschäftigte sich für ein Ausscheiden entscheide.

Es könne nicht außer Betracht bleiben, welche Leistungen andere Beschäftigte zum Ausgleich oder zur Minderung der ihnen durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile erhielten und welche wirtschaftlichen Einbußen diejenigen Beschäftigten erlitten, die eine gesetzliche Altersrente beziehen könnten. Wirtschaftliche Einbußen entstünden diesem Personenkreis schon dadurch, dass die gesetzlichen Altersrenten geringer seien als das vorherige Arbeitseinkommen. Hinzu komme eine beträchtliche Rentenminderung bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme. Bei dem von der Beklagten geschlossenen Sozialplan könne von einer großzügigen Dotierung ausgegangen werden. Es erscheine daher auf den ersten

Blick nicht erforderlich und unverhältnismäßig, diejenigen Beschäftigten, die sogleich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen könnten, von Leistungen gänzlich auszuschließen.

Nach Ziffer 2.4.1 des Sozialplans habe er Anspruch auf eine Abfindung, die sich zusammensetze aus dem Grundbetrag von 2.500,00 € und einem Steigerungsbetrag, der sich nach der Formel Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt : 55 errechne. Einzubeziehen in sein letztes Bruttomonatsentgelt seien die Kontoführungsgebühr, die vermögenswirksamen Leistungen sowie Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld und weitere Gegenleistungen für die Arbeitsleistung. Nach seiner Kenntnis orientiere sich die Beklagte auch nach Austritt aus dem zuständigen Arbeitgeberverband an den Tarifverträgen für die Metallindustrie in Baden-Württemberg. Er gehe daher davon aus, dass die ERA-Leistungszulage und die weitere Leistungszulage Bestandteil seines Bruttomonatsentgelts seien.

65

Der Kläger hat zuletzt **beantragt**,

66

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 22.02.2011 – 5 Ca 3925/10 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 307.585,56 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2011 zu zahlen.

67

Die Beklagte **beantragt**,

68

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

69

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und trägt ergänzend vor, die Betriebsparteien hätten sich bewusst für eine „Mindestaltersgrenze“ entschieden, um sämtliche Mitarbeiter ab 58 Jahren von deren Regelungsbereich zu erfassen. Die den Betriebsparteien bei der Ausgestaltung von Sozialplänen zustehenden Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume rechtfertigten die pauschale Stichtagsregelung. In Einzelfällen subjektiv empfundene Härten müssten im Interesse der Rechtssicherheit hingenommen werden. Die Tatsache, dass der Kläger unmittelbar im Anschluss an das Beschäftigungsverhältnis Altersrente habe beziehen können und somit sozial abgesichert gewesen sei, begünstige ihn gegenüber den noch vor der Rente stehenden Mitarbeitern, sodass keine Notwendigkeit bestehe, eine weitergehende Privilegierung durch eine Abfindung sicher zu stellen. Auch die 58- bis 61jährigen erhielten keine Leistungen mehr, sobald sie das Rentenalter erreichten. Ab diesem Zeitpunkt müsse dieser Personenkreis Einkommenseinbußen hinnehmen. Die Aufstockung erfolge lediglich bis zum Bezug der Rente. Kaum nachvollziehbar sei der Vortrag des Klägers, wonach die Regelung in Ziffer 2.5 lückenhaft, widersprüchlich und unzureichend sei. In der Regel sei der Bezug des Arbeitslosengeldes verlässlich zu bestimmen. Es sei nicht erforderlich, die Abfindung an die genaue Höhe des Arbeitslosengeldes zu koppeln. Das reguläre Arbeitslosengeld diene als Berechnungsgrundlage. Dauere die Arbeitslosigkeit weniger als zwei Jahre, hätten die Betriebsparteien in Ziffer 2.5.2.3 eine Regelung getroffen, mit der klargestellt werde, dass „grundsätzlich“ das 24-fache des monatlichen Arbeitslosengeldes zu Grunde zu legen sei. Dies bedeute, dass Ausnahmen möglich seien. Der unter Ziffer 2.5.4 des Sozialplans geregelte pauschale Zuschlag von 15 % trage dem Sachverhalt Rechnung, dass Abfindungsleistungen der Steuerpflicht unterlägen. Der Zuschlag solle gewährleisten, dass die Steuerlast den gewünschten Versorgungsgrad bis zum Bezug der Altersrente nicht schmälere. Die 58er-Regelung sei vom Versorgungsgedanken getragen. Deswegen sei eine Regelung gewählt worden, bei der die Höhe der Abfindung maßgeblich vom zu überbrückenden Zeitraum bis zum möglichen Renteneintritt bestimmt werde. Die Höhe könne sich daher bei fehlendem

70

Bedarf bis zu einer Abfindung Null reduzieren, sofern die Versorgung des entsprechenden Mitarbeiters gewährleistet sei. Dies sei von den den Sozialplan abschließenden Parteien so gewollt und für angemessen befunden worden.

Im Ergebnis komme es auf die vom Kläger zitierten Einzelfälle, Hypothesen und möglichen Verbesserungsvorschläge nicht an. Die Altersdifferenzierung in Ziffer 2.4 und 2.5 des Sozialplans sei durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Sie sei im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG durch ein im allgemeinen Interesse liegendes sozialpolitisches Ziel gerechtfertigt. Eine unverhältnismäßige Vernachlässigung der Interessen einer benachteiligten Altersgruppe habe das Arbeitsgericht Dortmund zu Recht verneint. Die Betriebsparteien seien nicht gehalten gewesen, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen. Zudem sei zu berücksichtigen, dass der Kläger durchaus die Möglichkeit gehabt habe, die nunmehr eintretenden Einkommensverluste zu verhindern, indem er sich für eine Weiterbeschäftigung in Sulzbach entschieden hätte. Unerheblich sei sein Einwand, Frauen und behinderte Menschen würden durch die Regelung des Sozialplans diskriminiert. Offensichtlich sei der Kläger weder schwerbehindert noch eine Frau. Im Übrigen sei eine Diskriminierung nicht gegeben. Allein eine Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion sei Sinn und Zweck des Sozialplans. Frauen, die ein Alter von 60 Jahren erreichten, wären aufgrund des vorzeitigen Rentenbezugs finanziell abgesichert. Eine Diskriminierung komme nur dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund des Alters oder des Geschlechts sein Ende finde. Dies sei nicht der Fall. Das Arbeitsverhältnis werde nicht aufgrund des Erreichens des frühestmöglichen Rentenalters, sondern aufgrund einer wirtschaftlichen Entscheidung des Arbeitgebers, verbunden mit der freien Entscheidung des Arbeitnehmers, seine Leistung an einem anderen Ort nicht mehr anbieten zu wollen, beendet.

71

Falsch sei es, dass sie sich an die Tarifverträge für die Metallindustrie in Baden-Württemberg anlehne. Vielmehr orientiere sie sich an den Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie des jeweiligen Gebietes, in dem der Betrieb sich befinde bzw. sich ein geschlossener Betrieb befunden habe. Es habe daher hier eine Anlehnung an den entsprechenden Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen stattgefunden. Im Rahmen des Sozialplans hätten die Parteien vereinbart, dass unter der „gesetzlichen Mindestnettoentgeltabelle“ die Nettoentgeltabelle für Altersteilzeit zu verstehen sei. Es sei Absicht der Parteien gewesen, eine Entgeltabelle Anwendung finden zu lassen, die offiziell von dritter Seite bestimmt worden sei. Es habe vermieden werden sollen, dass entsprechende Berechnungen durch die Parteien erfolgten.

72

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die zu Protokoll genommenen Erklärungen der Parteien ergänzend Bezug genommen.

73

Entscheidungsgründe

74

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet.

75

Die Berufung ist aber nur teilweise begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 16.950,46 € nebst Zinsen. Mit seinem darüber hinausgehenden Zahlungsantrag ist die Berufung demgegenüber unbegründet. Im Einzelnen hat die Kammer dazu die nachfolgenden Erwägungen angestellt:

76

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte aus Ziffer 2.5 des Sozialplans vom 16.06.2010 Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 16.950,46 €. Entgegen Ziffer 2.5.1 des

77

Sozialplans, der insoweit unwirksam ist, ist dabei allerdings nicht auf den frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Rente, sondern auf den tatsächlichen Renteneintritt bzw. auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abzustellen.

- a) Demgegenüber kann der Kläger keine Abfindung nach Ziffer 2.4 des Sozialplans verlangen. Nach Ziffer 2.4 Abs. 3 fallen nämlich Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben, ausschließlich unter die Regelung der Ziffer 2.5. Zu diesem Personenkreis zählt auch der Kläger, der bei der Beklagten zum 30.04.2011 ausgeschieden ist und zu diesem Zeitpunkt das 64. Lebensjahr vollendet hatte. Dass es sich bei der Altersangabe in Ziffer 2.4 Abs. 3 des Sozialplans um eine Mindestaltersgrenze handelt, ergibt sich aus Sinn und Zweck der Regelung und ist darüber hinaus in Ziffer 2.5.1 ausdrücklich angesprochen. Entgegen der Auffassung des Klägers darf auch für solche Mitarbeiter, die nach ihrem Ausscheiden unmittelbar rentenbezugsberechtigt sind und deshalb nach den Bestimmungen der Ziffer 2.5 des Sozialplans an sich keine Abfindung beanspruchen können, nicht auf die Berechnungsvorschriften der Ziffer 2.4 des Sozialplans zurückgegriffen werden. Es entspricht dem erkennbaren Willen der Parteien des Sozialplans vom 16.06.2010, dass für alle Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens das 58. Lebensjahr vollendet haben, allein eine Überbrückungsleistung bis zum Renteneintritt gewährt werden sollte und die Betriebsparteien es als nicht erforderlich angesehen haben, bei tatsächlichem oder auch nur möglichem Rentenbezug unmittelbar nach Ausscheiden eine Abfindung zu gewähren. Die Betriebsparteien haben es dabei in Kauf genommen, dass Mitarbeiter, die nach ihrem Ausscheiden sofort eine Altersrente beziehen können, keine Sozialplanabfindung erhalten. 78
- b) Die Entscheidung der Betriebsparteien, älteren, rentennahen Arbeitnehmern Überbrückungsleistungen nur bis zum Renteneintritt zu gewähren und sie ansonsten von der Zahlung weitergehender Abfindungsansprüche auszuschließen, ist ebenso wenig wie der gewählte Stichtag dem Grunde nach zu beanstanden. Wie schon das Arbeitsgericht, folgt auch die Kammer diesbezüglich der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. 79
- aa) Danach haben die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung von Sozialplänen erhebliche Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume. Diese schließen Typisierungen und Pauschalierungen ein. Gruppenbildungen in Sozialplänen haben sich an deren Zweck zu orientieren. Dieser besteht in der zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überprüfungsfunktion. Die Sozialplanleistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die künftigen Nachteile ausgleichen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderungen entstehen können. Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen für rentenberechtigte Arbeitnehmer Sozialplanleistungen reduzieren oder ganz ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Die gesetzliche Regelung steht in Einklang mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rats vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie können die Mitgliedsstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies ist bei § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG der Fall. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine 80

Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Die den Arbeitnehmern durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes drohenden Nachteile werden maßgeblich dadurch bestimmt, welche Aussichten sie haben, alsbald einen neuen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Dementsprechend hat der deutsche Gesetzgeber in § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG die „wesentlich vom Alter abhängigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ ausdrücklich als den für die Regelung maßgeblichen Gesichtspunkt benannt. Indem er den Betriebsparteien die Möglichkeit eröffnet, bei Abfindungen nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit zu differenzieren, will er ersichtlich der Tatsache Rechnung tragen, dass ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben als jüngere. Da für Sozialpläne regelmäßig nur begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, ist es erforderlich, den Betriebsparteien eine ungleichmäßige Verteilung dieser Mittel sowie die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer zu gestatten. Die Steigerung der Abfindungen von Arbeitnehmern mit längerer Betriebszugehörigkeit führt typischerweise zur Begünstigung älterer Arbeitnehmer. Die damit verbundene Ungleichbehandlung jüngerer Arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung des verfolgten Ziels angemessen.

bb) Umgekehrt verstößt es nicht gegen Gemeinschaftsrecht, wenn Arbeitnehmer, die gegebenenfalls nach dem Bezug von Arbeitslosengeld gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können, von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden. Die Differenzierung zwischen „rentenfernen“ und „rentennahen“ Jahrgängen ist im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG objektiv und angemessen und im Rahmen des deutschen Rechts durch ein legitimes sozialpolitisches Ziel gerechtfertigt. Auch mit dieser Regelung verfolgt der deutsche Gesetzgeber das im Allgemeininteresse liegende sozialpolitische Ziel, den Betriebsparteien zu ermöglichen, Sozialplanleistungen an den wirtschaftlichen Nachteilen zu orientieren, die den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Nachteile sind bei Arbeitnehmern, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach dem Bezug von Arbeitslosengeld, gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können, geringer als bei den von längerer Arbeitslosigkeit bedrohten „rentenfernen“ Arbeitnehmern. Zur Unterscheidung von „rentennahen“ und „rentenfernen“ Jahrgängen dürfen die Betriebsparteien in Sozialplänen Stichtage vorsehen, wenn diese selbst und die damit verbundene Grenzziehung sich am gegebenen Sachverhalt orientieren und damit sachlich vertretbar sind. Dies mag zwar dazu führen, dass ein unmittelbar vor dem Stichtag stehender Arbeitnehmer eine erheblich höhere Abfindung erhält als derjenige, der diesen gerade erreicht hat. Es handelt sich hierbei aber um eine der Härten, die mit Stichtagsregelungen regelmäßig verbunden und im Interesse der Rechtssicherheit hinzunehmen ist. Auch der mit der daraus resultierenden unterschiedlichen Berechnungsformel verbundene Systemwechsel ist rechtlich nicht zu beanstanden. Er verstößt insbesondere nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Betriebsparteien sind nicht verpflichtet, sich innerhalb eines Sozialplans auf eine Berechnungsformel zu beschränken. Vielmehr gehört es zu ihrem Gestaltungsspielraum, verschiedene Formeln zu kombinieren. Sachgrund für die unterschiedlichen Regelungen ist, dass sich bei rentennahen Jahrgängen die zu besorgenden wirtschaftlichen Nachteile typischerweise konkreter einschätzen lassen als bei rentenfernen (grundlegend BAG, Urteil vom 26.05.2009 – 1 AZR 198/08 = NZA 2009, 849 ff.; ebenso BAG, Urteil vom 23.03.2010 – 1 AZR 832/08 = NZA 2010, 774 ff.; BAG, Urteil vom 12.04.2011 – 1 AZR 743/09 = NZA 2011, 985 ff.; BAG, Urteil vom 12.04.2011 – 1 AZR 764/09 = NZA 2011, 988 f.).

81

cc) Etwas anderes folgt nicht aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Sache Andersen (Urteil vom 12.10.2010 – C-499/08 = NZA 2010, 1341 ff.). In dieser Entscheidung hat der EuGH eine in Dänemark erlassene gesetzliche Vorschrift, wonach Arbeitnehmer, die

82

eine Altersrente beziehen können, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahres beigetreten sind, allein aus diesem Grund eine Entlassungsabfindung, die dazu bestimmt ist, die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwölf Jahren zu fördern, nicht beziehen können, als mit der Richtlinie 2000/78/EG für unvereinbar erklärt. Diese für gesetzliche Abfindungsregelungen aufgestellten Grundsätze sind auf Sozialpläne nicht übertragbar. Bei der Errichtung von Sozialplänen stehen regelmäßig nur begrenzte Mittel zur Verfügung, um die aufgrund einer Betriebsänderung entstehenden Nachteile der Arbeitnehmer auszugleichen. Aufgabe der Betriebsparteien ist es, darauf zu achten, dass keine Gruppe übermäßig bevorzugt wird. Damit stellt sich die Frage der Verteilungsgerechtigkeit. Erhöhen sich bei gleichbleibendem Sozialplanvolumen aufgrund des steigenden Lebensalters die Abfindungen für ältere Arbeitnehmer, geht dies zwangsläufig zu Lasten der jüngeren Arbeitnehmer, deren Absicherung durch eine Rente noch in weiter Ferne liegt. In einem solchen Fall muss es den Betriebspartnern möglich sein, einen im Einzelfall ausgewogenen Ausgleich zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen zu finden (so nunmehr der EuGH, Urteil vom 06.12.2012 – C-152/11 (Odar) = NZA 2012, 1435 ff.; ferner: LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.06.2011 – 16 Sa 1712/10 – juris; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.03.2011 – 10 Sa 547/10 – juris; LAG München, Urteil vom 08.02.2011 – 7 Sa 887/10 – juris; Rolf, BB 2010, 2894 ff.; Gießen, EuZA 2011, 383 ff.; Berg/Natzel, ZFA 2012, 65 ff.; Wißmann, RdA 2011, 2011, 181 ff.; für eine tarifliche Regelung auch BAG, Urteil vom 06.10.2011, 6 AZN 815/11 = NZA 2011, 1431 ff.; differenzierend: Erfurter Kommentar/Kania, 13. Auflage 2013, §§ 112, 112a BetrVG Rn. 24 a; a.A.: Rech, ZESAR 2011, 143 f; von Roetteken, juris PR-ArbR 18/2011 Anm. 2; Schmidt, ZESAR 2011, 164 ff.).

c) Gemessen an diesen Rechtsgrundsätzen waren die Betriebsparteien im vorliegenden Fall grundsätzlich nicht gehindert, für rentennahe Jahrgänge die Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes als reine Überbrückung bis zum möglichen Renteneintritt zu gestalten und für die rentenferneren Jahrgänge eine an Lebensalter und Betriebszugehörigkeit orientierte Abfindung vorzusehen. Nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG kam es grundsätzlich auch in Betracht, rentenberechtigte Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans auszuschließen. Unter Berücksichtigung des grundsätzlich weiten Beurteilungsspielraums der Betriebsparteien begegnet es schließlich auch keinen durchgreifenden Bedenken, dass die Betriebsparteien schon Arbeitnehmer, die mit Vollendung des 58. Lebensjahres ausscheiden, als rentennah angesehen haben. 83

2. Daher kann der Kläger aus Ziffer 2.4 des Sozialplans von der Beklagten keine Abfindung verlangen. Vielmehr gelten für ihn ausschließlich die Bestimmungen unter Ziffer 2.5 des Sozialplans. 84

a) Entgegen seiner Auffassung sind diese Bestimmungen nicht insgesamt unwirksam. Dabei kann dahinstehen, ob das Abstellen auf eine Überbrückung bis zum frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Rente nach Ziffer 2.5.1 des Sozialplans sich womöglich als eine unzulässige Diskriminierung von Frauen und schwerbehinderten Menschen (dazu EuGH, Urteil vom 06.12.2012 a.a.O.) darstellen kann, weil diese unter bestimmten Voraussetzungen vorzeitig unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen Altersrente beziehen können, während gleichaltrige Männer bzw. nicht behinderte Menschen, denen dies aufgrund der Bestimmungen des SGB VI verwehrt ist, von der Beklagten Abfindungsleistungen beanspruchen können, bis sie ihrerseits nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze rentenbezugsberechtigt sind. Ebenso kann dahinstehen, ob der pauschale Zuschlag nach Ziffer 2.5.2.4 des Sozialplans als Ausgleich für den vorzeitigen Rentenbezug gedacht ist – wofür allerdings wenig spricht – und hiervon gleichheitswidrig solche Arbeitnehmer 85

ausgenommen werden, die unmittelbar nach Ausscheiden bei der Beklagten unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen rentenbezugsberechtigt sind, deshalb keine Abfindungsleistung und damit auch keinen Zuschlag beanspruchen können. Darauf kommt es deshalb nicht an, weil jedenfalls im vorliegenden Fall der Verweis auf den frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Rente ohnehin nicht verhältnismäßig und damit insoweit unwirksam ist. Wenn man stattdessen, wie es die Kammer für geboten hält, auf den tatsächlichen Renteneintritt bzw. das Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 235 Abs. 2 SGB VI abstellt, stellen sich die vom Kläger angesprochenen Diskriminierungsfragen nicht. Frauen und schwerbehinderte Menschen, die aufgrund der gesetzlichen Übergangsregelungen nach § 236a SGB VI bzw. § 237a SGB VI derzeit noch unter Inkaufnahme von Rentenabzügen Altersrente beanspruchen können, sofern sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, dürfen hiervon Gebrauch machen, sie müssen es aber nicht. Auch hinsichtlich der Auslegung des pauschalen Zuschlags nach Ziffer 2.5.2.4 ist bei einem Abstellen auf den tatsächlichen Renteneintritt bzw. das Erreichen der Regelaltersgrenze gewährleistet, dass ausscheidende Arbeitnehmer, die sich für den späteren, abschlagsfreien Rentenbezug entscheiden, die sich aus Ziffer 2.5 des Sozialplans ergebenden Abfindungsleistungen einschließlich des Zuschlags in Anspruch nehmen können. Lediglich solche Arbeitnehmer, die sich für den vorgezogenen Rentenbezug entscheiden, blieben bei dieser Betrachtungsweise von der Sozialplanabfindung ausgeklammert, was hingenommen werden kann, da dieser Personenkreis in seiner Entscheidung frei bleibt, die Folgen des vorgezogenen Renteneintritts in Kauf zu nehmen oder nicht.

Soweit der Kläger eine weitere Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes darin sieht, dass unter bestimmten Voraussetzungen jüngere Arbeitnehmer kurz vor Vollendung des 58. Lebensjahres eine erheblich geringere Abfindungsleistung erhielten als wenige Monate ältere Arbeitnehmer mit womöglich weit geringerer Betriebszugehörigkeit, mag dies zwar tatsächlich in Einzelfällen so eintreten können. Es handele sich dabei aber um eine typische Härte, die jeder Stichtagsregelung immanent ist und die getroffene Unterscheidung im Sozialplan vom 16.06.2010 nicht in Frage stellt.

86

b) Der Sozialplan vom 16.06.2010 ist aber insoweit unwirksam, als in Ziffer 2.5.1 angeordnet wird, dass für die Bemessung von Sozialplanleistungen für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Mindestalter von 58 Jahren erreicht haben, der frühestmögliche Eintritt in die gesetzliche Rente maßgeblich sein soll. Dies überschreitet im vorliegenden Fall den den Betriebsparteien eingeräumte Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum. Mit dieser Regelung werden die Interessen solcher Arbeitnehmer, die bei Ausscheiden das 58. Lebensjahr vollendet haben, im Vergleich zu den „rentenferneren“ Arbeitnehmern insoweit unverhältnismäßig stark vernachlässigt, als diese darauf verwiesen werden,

87

zum frühestmöglichen Zeitpunkt unter Inkaufnahme von nicht unerheblichen Rentenabzügen Altersrente zu beziehen, ohne dass diese Nachteile durch den Sozialplan ausgeglichen werden.

88

aa) § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG ermöglicht zwar den Betriebsparteien eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung in einem Sozialplan. Die Vorschrift bestimmt aber nur das legitime Ziel im Sinne von Artikel 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG und eröffnet den Betriebsparteien einen Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum. Dessen Ausgestaltung unterliegt aber einer weiteren Verhältnismäßigkeitsprüfung nach § 10 Satz 2 AGG. Die von den Betriebsparteien gewählte Sozialplangestaltung muss geeignet sein, das mit § 10 Satz 3

89

Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und darf die Interessen der benachteiligten Altersgruppe nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigen (BAG, Urteil vom 23.03.2010 – 1 AZR 832/08 a.a.O.; BAG, Urteil vom 12.04.2011 – 1 AZR 764/09 a.a.O.; LAG Düsseldorf, Urteil vom 16.09.2011 – 6 Sa 613/11 – juris - zu dem hier zu beurteilenden Sozialplan). Den ihnen eingeräumten Gestaltungsspielraum haben die Betriebsparteien hier überschritten. Die Begrenzung der Abfindungsberechnung auf die Zeit bis zum frühestmöglichen Rentenbezug ist jedenfalls im vorliegenden Fall nicht angemessen. Durch das Abstellen auf den frühestmöglichen Rentenbezug werden die älteren Arbeitnehmer unverhältnismäßig belastet. Es wird insoweit nicht berücksichtigt, dass es den Arbeitnehmern freisteht, ob sie eine Rente mit der Folge einer lebenslangen Kürzung beantragten oder aber dem Arbeitsmarkt weiter zur Verfügung stehen wollen, indem sie sich arbeitslos melden (so auch das LAG Düsseldorf a.a.O.). Angesichts des offenkundig sehr gut ausgestatteten Sozialplans kann es nicht mehr als verhältnismäßig angesehen werden, dass die mit einer vorgezogenen Inanspruchnahme des Altersruhegelds verbundene Rentenkürzung nach § 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2a SGB VI um bis zu 18 % von den Betriebsparteien nicht als ausgleichswürdig angesehen wurde. Im praktischen Ergebnis führt dies dazu, dass sowohl Arbeitnehmer, die bei der Beklagten ausscheiden und das 58. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, als auch Arbeitnehmer, die zwar das 58. Lebensjahr vollendet, aber noch nicht zeitnah die Möglichkeit haben, eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen, von der Beklagten eine nicht unerhebliche Abfindungsleistung beanspruchen können, während ausscheidenden Arbeitnehmern, die sofort oder zeitnah in Rente gehen können, nur eine geringe oder – wie beim Kläger - gar keine Abfindung zusteht. Obwohl es nicht fern lag, dass sich diesem Personenkreis zugehörige Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen gegen den vorzeitigen Rentenbezug entscheiden würden, um die damit verbundene lebenslanglich währende Kürzung der Rente zu vermeiden, haben die Betriebsparteien hierfür keinen Ausgleich vorgesehen. Angesichts der im Übrigen großzügigen Sozialplandotierung hält die Kammer es im vorliegenden Fall für unverhältnismäßig, dass diese Nachteile durch den Sozialplan nicht ausgeglichen werden. Dem kann die Beklagte nicht entgegenhalten, dass dem Kläger angeboten wurde, am Standort Sulzbach zu ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzuarbeiten. Diesbezüglich hat die Beklagte sich selbst gebunden, indem im Sozialplan vom 16.06.2010 in der Anlage 1 ausdrücklich definiert wird, dass ein solcher Arbeitsplatzwechsel Beschäftigten, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, nicht zugemutet werden kann.

bb) Die Unwirksamkeit der Regelung in Ziffer 2.5.1 hat nicht die Unwirksamkeit der gesamten 90
Regelung unter Ziffer 2.5 des Sozialplans zur Folge. Ist ein Teil eines Sozialplans unwirksam, führt dies nicht zwingend zur Unwirksamkeit des gesamten Sozialplans. Es ist vielmehr zu prüfen, ob die verbleibende Regelung auch ohne den unwirksamen Teil eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (BAG, Urteil vom 19.02.2008 – 1 AZR 1004/06 = NZA 2008, 719 ff.; BAG, Beschluss vom 22.03.2005 – 1 ABR 64/03 = NZA 2006, 383 ff.; BAG, Beschluss vom 21.01.2003 – 1 ABR 9/02 = NZA 2003, 1097 ff.). Stellt sich der verbleibende Teil einer Betriebsvereinbarung als eine weiterhin sinnvolle und in sich geschlossene Regelung dar, so kommt es für deren isolierte Weitergeltung auf einen möglicherweise entgegenstehenden Willen der Betriebsparteien regelmäßig nicht an. Dies folgt aus dem Normencharakter einer Betriebsvereinbarung, der es - ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen - gebietet, die durch sie geschaffene Ordnung im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit insoweit aufrechtzuerhalten, wie sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre Ordnungsfunktion noch entfalten kann (BAG, Urteil vom 19.02.2008 a.a.O.).

Im Streitfall kann der Sozialplan dergestalt aufrechterhalten werden, dass von einer 91
Begrenzung auf den „frühestmöglichen“ Eintritt in die gesetzliche Rente abgesehen wird. Streicht man das Wort „frühestmöglich“ in Ziffer 2.5.1 des Sozialplans, dann lässt sich die

gesamte Regelung unter Ziffer 2.5 des Sozialplans aufrechterhalten, indem dann auf den tatsächlichen Renteneintritt bzw. das Erreichen der Regelaltersgrenze abgestellt wird (so auch das LAG Düsseldorf, Urteil vom 16.09.2011 a.a.O.). Es ist nicht ersichtlich, dass die Teilunwirksamkeit von Ziffer 2.5.1 des Sozialplans zu einer der Beklagten unzumutbaren Erhöhung des Gesamtvolumens führen würde. Eine mit der Korrektur einer einzelnen Bestimmung eines Sozialplans mittelbar verbundene Ausdehnung des vorhergesehenen Finanzvolumens hat der Arbeitgeber regelmäßig hinzunehmen, solange die Mehrbelastung durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht ins Gewicht fällt (BAG, Beschluss vom 19.02.2008 a.a.O.; BAG, Urteil vom 21.10.2003 – 1 AZR 407/02 = NZA 2004, 559 ff.). Die Beklagte hat sich auch nicht darauf berufen, dass die fragliche Einschränkung zu einer unzumutbaren Belastung führen würde.

3. Nach alledem kann der Kläger von der Beklagten verlangen, dass diese ihm eine Abfindung nach Ziffer 2.5 des Sozialplans vom 16.06.2010 zahlt, bei der auf seinen tatsächlichen Renteneintritt mit Erreichen der Regelaltersgrenze abgestellt wird. Dies ist beim Kläger, der im Jahr 1947 geboren ist, nach § 235 Abs. 2 SGB VI das Alter von 65 Jahren und einem Monat. Da er die allgemeinen Voraussetzungen nach Ziffer 1.1 des Sozialplans unstreitig erfüllt, steht ihm eine Abfindung in Höhe von 16.950,46 € zu. 92

Nach Ziffer 2.5.2 des Sozialplans ist Ausgangspunkt der Berechnung des Abfindungsanspruchs das Bruttomonatsentgelt. Dieses ist in Ziffer 2.5.2.2 des Sozialplans definiert als das letzte monatliche Grundentgelt zuzüglich regelmäßig gezahlter Zulagen und Zuschläge, die bei der Berechnung des tariflichen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes berücksichtigt werden. Nach der zuletzt vorgelegten Verdienstabrechnung des Klägers für den Ausscheidensmonat April 2011 hat sein Grundverdienst einschließlich ERA-Leistungszulage und einer allgemeinen Leistungszulage 5.628,00 € betragen. Nach Ziffer 2.5.2.2 bleiben Urlaubs- und Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen unberücksichtigt. Auch die monatlich gezahlte Kontoführungsgebühr von 1,28 € fließt in die Berechnung nicht mit ein. Berücksichtigungsfähig sind nicht nur Zulagen und Zuschläge, die bei der Berechnung des tariflichen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes berücksichtigt werden. Die Kontoführungspauschale dürfte schon nicht eine Zulage oder einen Zuschlag im Sinne dieser Bestimmung darstellen, sondern vielmehr ein pauschalierter Aufwendungsersatz. Dies kann aber dahinstehen, weil sie jedenfalls nicht bei der Berechnung des tariflichen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes berücksichtigt wird. Abzustellen ist dabei auf die tariflichen Bestimmungen der Metall und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen. Zwar hat der Kläger behauptet, anwendbar seien die tariflichen Bestimmungen der Metallindustrie in Baden-Württemberg. Dazu hat er aber nicht näher vorgetragen und, nachdem die Beklagte behauptet hatte, sie stelle betriebsbezogen auf die jeweils örtlich anwendbaren tariflichen Bestimmungen ab, auch keinen Beweis angetreten. Die Berechnung der Urlaubsvergütung ist in § 14 des Einheitlichen Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (EMTV) geregelt. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 EMTV bemisst sich die Urlaubsvergütung nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt und verweist dazu auf § 16 EMTV. Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 EMTV bleiben u.a. Entgeltbestandteile, die während eines Weiterzahlungszeitraums ohnehin ungekürzt weitergezahlt werden, unberücksichtigt. Die Kontoführungspauschale ist unter der Überschrift „sonstige Bestimmungen“ in § 17 Ziffer 1 EMTV geregelt. Sie stellt damit schon keinen Entgeltbestandteil dar, ist aber jedenfalls im Weiterzahlungszeitraum ungekürzt weiterzuzahlen und kann damit nach keiner Betrachtungsweise berücksichtigt werden. Das tarifliche Weihnachtsgeld ist in dem Einheitlichen Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens geregelt. Dort ist nach § 2 Ziffer 4 hinsichtlich der Höhe Bezugsgröße ebenfalls das durchschnittliche 93

Monatsentgelt einschließlich aller Zuschläge, jedoch ohne Mehrarbeitsentgelt, Auslösung, zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und ähnlicher Zahlungen. Die Zahlung der Kontoführungsgebühr als pauschalierte Aufwendungserstattung fließt damit auch nicht in die Berechnung des tariflichen Weihnachtsgeldes ein und muss daher bei der Ermittlung des Bruttomonatsentgelts im Sinne von Ziffer 2.5.2.2 des Sozialplans ebenfalls unberücksichtigt bleiben.

Nach Ziffer 2.5.2.2 Satz 3 des Sozialplans ist das Bruttomonatsentgelt um 5,83 % zu erhöhen. Beim Kläger errechnet sich daraus ein erhöhtes Bruttomonatsentgelt von 5.956,11 € (5.628,00 € x 1,05833). Dieser Betrag ist nach Ziffer 2.5.2 des Sozialplans um die gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge zu vermindern. Diesen Vorgang nennt der Sozialplan in Form eines Klammerzusatzes „pauschaliertes Nettoentgelt gemäß gesetzlicher Mindestnettoentgelttabelle“. Eine gesetzliche Mindestnettoentgelttabelle gibt es indes nur nach § 1 Abs. 1 Buchst. a des Altersteilzeitgesetzes vom 20.12.1999 in der bis zum 30.06.2004 gültigen Fassung. Aufgrund der zur Berücksichtigung von Altfällen weiterhin in Kraft befindlichen Verordnungsermächtigung in § 15 Satz 1 AltTZG hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Verordnung über die Mindestnettoeträge nach dem Altersteilzeitgesetz zuletzt am 19.12.2007 erlassen (BGBl I S. 3040). Nach dem Altersteilzeitgesetz in der bis zum 30.06.2004 gültigen Fassung musste ein Arbeitgeber, der Leistungen der Bundesagentur für Arbeit für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen in Anspruch nehmen wollte, mindestens 70 % des bisherigen Arbeitsentgelts des betreffenden Arbeitnehmers weiterzahlen, wobei dafür die Tabellenbeträge der Mindestnettoetragsverordnung maßgeblich waren. In die Tabellenbeträge der Mindestnettoetragsverordnung ist die Verminderung des bisherigen Arbeitsentgelts auf 70 % bereits eingearbeitet. Dies spricht gegen die Annahme, dass die Parteien des Sozialplans auf die gar nicht einschlägige Mindestnettoetragsverordnung Bezug nehmen wollten, auch wenn die Beklagte eben dies behauptet. Sie hat keine näheren Einzelheiten dazu vorgetragen, vor dem Hintergrund welcher Beweggründe die Parteien des Sozialplans dies gewollt haben könnten. Tatsächlich steht dieser Annahme schon der Umstand entgegen, dass die Parteien des Sozialplans das pauschalierte Nettoentgelt in Ziffer 2.5.2 definiert haben als „85 % des um die gesetzlichen Abzüge, die gewöhnlich anfallen, verminderten Bruttomonatsentgelts“. Die Parteien des Sozialplans wollten also gerade nicht das Bruttomonatsentgelt auf 70 % des bisherigen Nettoentgelts vermindern, sondern auf 85%. Für die Annahme, dass darüber hinaus eine weitere Minderung beabsichtigt war, fehlt es an jedem Anhaltspunkt, sieht man von der – offenbar irrtümlichen - Bezeichnung „gesetzliche Mindestnettoentgelttabelle“ ab. Auch in den Berechnungsvorschriften zu Ziffer 2.5.2.1 findet sich dazu nichts. Der Widerspruch zwischen der Aussage „85 % des um die gesetzlichen Abzüge, die gewöhnlich anfallen, verminderten Bruttomonatsentgelts“ und dem Klammerzusatz „pauschaliertes Nettoentgelt gemäß gesetzlicher Mindestnettoentgelttabelle“ lässt sich nach Auffassung der Kammer nur dadurch auflösen, dass man annimmt, dass die Parteien des Sozialplans sich pauschalierend an allgemeingültige Tabellenbeträge zur Ermittlung von Nettobezügen anlehnen und dabei individuelle Besonderheiten unberücksichtigt lassen wollten. In diese Richtung geht auch der Sachvortrag der Beklagten. Gesetzliche Regeln dazu existieren in § 153 SGB III (in der Gesetzesfassung bis zum 31.12.2011: § 133 SGB III), wonach das Leistungsentgelt sich berechnet aus dem Bemessungsentgelt (§ 151 SGB III), das zu vermindern ist um eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 %, den anfallenden Lohnsteuern sowie dem Solidaritätszuschlag. Tatsächlich wurden früher die Lohnsteuern nach Tabellenbeträgen abgeführt. Nunmehr errechnet sich die Lohnsteuer allerdings nach einem aufgrund § 51 Abs. 4 Nr. 1a EStG bekanntgegebenen Programmablaufplan. Die Kammer geht davon aus, dass die Parteien des Sozialplans vom 16.06.2010 gewollt haben, dass ein auf diese Weise

ermitteltes pauschaliertes Nettoentgelt bei der Berechnung der Sozialplanabfindung zugrunde zu legen ist.

Geht man hiervon aus, ist der Betrag von 5.956,11 € zu vermindern um eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 1.155,00 € (21 % aus 5.500,00 €, der für das Jahr 2011 gültigen Beitragsbemessungsgrenze), Lohnsteuern in Höhe von 1.032,33 € und dem Solidaritätszuschlag von 56,77 €. Es verbleibt ein vermindertes Bruttomonatsentgelt in Höhe von 3.712,01 €. Nach Ziffer 2.5.2 des Sozialplans ist dieser Betrag nochmals zu reduzieren auf 85 %, mithin auf 3.155,12 €. Hierauf muss sich der Kläger gemäß Ziffer 2.5.2 des Sozialplans erhaltenes Arbeitslosengeld in Höhe von monatlich 2.021,40 € anrechnen lassen. Da er zum 30.04.2011 bei der Beklagten ausgeschieden ist und zum 01.06.2012 die Regelaltersgrenze für den Bezug des gesetzlichen Altersruhegelds erreicht hat, sind 13 Monate zu überbrücken, sodass sich als Zwischensumme zugunsten des Klägers ein Betrag von 14.739,53 € ergibt ($13 \times 3.155,21 \text{ €} = 41.017,73 \text{ €} - 13 \times 2.021,40 \text{ €} = 26.278,20 \text{ €}$). Dass Ziffer 2.5.2.3 des Sozialplans anordnet, dass grundsätzlich das 24-fache monatliche Arbeitslosengeld zugrunde gelegt wird, ist unschädlich. Die Beklagte hat selbst darauf hingewiesen, dass grundsätzlich der voraussichtliche Bezug des Arbeitslosengeldes maßgeblich ist, und dieser ist für den Kläger wegen des Eintritts in das Rentenalter im vorliegenden Fall kürzer. Nach Ziffer 2.5.2.4 des Sozialplans ist die Zwischensumme von 14.739,53 € um 15 % auf 16.950,46 € zu erhöhen. Dies ergibt die an den Kläger auszuzahlende Bruttoabfindungssumme.

Die Kammer verkennt nicht, dass die Beklagte zuletzt eine hiervon abweichende Berechnung mit Schriftsatz vom 13.02.2012 (Aktenblatt 362) zur Akte gereicht hat. Diese Berechnung ist aber in mehrfacher Hinsicht fehlerhaft und im Übrigen nicht nachvollziehbar. Sie beruht zunächst auf einer Überbrückungsdauer von zwölf anstatt 13 Monaten. Die Position „Mindestnettoentgelt lt. Tabelle“ lässt sich der aufgrund § 15 Satz 1 AltTZG erlassenen Mindestnettoetragsverordnung nicht entnehmen. Nach dieser beträgt der Tabellenbetrag bei einem Arbeitsentgelt von 5.300,00 € und mehr in der Steuerklasse 3 2.263,06 €. Die in Ziffer 2.5.2 des Sozialplans vorgesehene Reduzierung des Betrags auf 85 % fehlt in der Aufstellung gänzlich. Insgesamt ist die Berechnung der Beklagten unbrauchbar. Es hat dabei zu verbleiben, dass der Kläger von der Beklagten aus Ziffer 2.5 des Sozialplans vom 16.06.2010 eine Abfindung in Höhe von 16.950,46 € verlangen kann.

Der Zinsanspruch beruht auf §§ 286 Abs. 2 Ziffer 1, 288 Abs. 1 BGB. Nach Ziffer 5 Satz 1 des Sozialplans vom 16.06.2010 war der Abfindungsanspruch einen Monat nach rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Zahlung fällig. Dass der Kläger zunächst Kündigungsschutzklage erhoben hat, ist unschädlich, weil die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls aufgrund des Teilvergleichs vom 25.01.2011 feststand.

Nach alledem war die Berufung des Klägers in der zuerkannten Höhe erfolgreich. Im Übrigen war sie zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1, 92 Abs. 1 ZPO.

Die Kammer hielt es für geboten, die Revision nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

REVISION

eingelegt werden.	104
Die Revision muss <u>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</u> schriftlich beim	105
Bundesarbeitsgericht	106
Hugo-Preuß-Platz 1	107
99084 Erfurt	108
Fax: 0361 2636 2000	109
eingelegt werden.	110
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	111
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	112
1. Rechtsanwälte,	113
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	114
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	115
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	116
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	117
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	118