Landesarbeitsgericht Köln, 12 Sa 692/13

Datum:	19.11.2013
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	12. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	12 Sa 692/13
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2013:1119.12SA692.13.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 13 Ca 5641/12
Schlagworte:	Berechnung einer Sozialplanabfindung, Diskriminierung wg. Schwerbehinderung
Normen:	§ 7 Abs. 1, 2 AGG, § 75 Abs. 1 BetrVG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Eine Sozialplanregelung, welche für schwerbehinderte Arbeitnehmer eine pauschale Abfindung vorsieht, während die Abfindungshöhe nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit, Entgelthöhe und Rentennähe berechnet wird, ist wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung schwerbehinderter Menschen nach § 7 Abs. 2 iVm. §§ 1, 7 Abs. 1 AGG unwirksam, wenn sie dazu führt, dass die Abfindung für einen wesentlichen Teil der Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer geringer ausfällt als die der nicht schwerbehinderten Arbeitnehmer mit gleicher Betriebszugehörigkeit und gleichem Alter bei gleicher Entgelthöhe.

2. Eine Sozialplanregelung, welche Mitarbeiter wegen der Möglichkeit des Bezugs einer Altersrente als Vollrente von jeder Abfindungsleistung ausschließt, führt zu einer „verdeckten“ unmittelbaren Benachteiligung schwerbehinderter Arbeitnehmer, wenn bereits die nur diesen eröffnete Möglichkeit zum früheren Renteneintritt den Anspruchsausschluss zur Folge hat.

3. Die teilweise Unwirksamkeit der Sozialplanregelung hat zur Folge, dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer Zahlung einer

Abfindung in der Höhe verlangen kann, wie sie ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer mit gleicher Betriebszugehörigkeit, gleichem Entgelt und gleichem Alter verlangen könnte.

Tenor:

- 1 Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 5. Februar 2013, Az. 13 Ca 5641/12 wird zurückgewiesen.
- 2 Die Kosten der Berufung trägt die Beklagte.
- 3 Die Revision wird zugelassen.

T a t b e s t a n d : 1

Die Parteien streiten über die Berechnung einer Sozialplanabfindung. 2

Der am .1950 geborene und mit einem Grad der Behinderung von 70 % schwerbehinderte Kläger war vom 01.05.1980 bis zum 31.03.2012 bei der Beklagten beschäftigt. Sein letztes Bruttomonatsentgelt betrug 3.852,00 EUR. Aufgrund der Stilllegung der Betriebsabteilung, in welcher der Kläger beschäftigt gewesen war, schied er zum 31.03.2012 aus dem Unternehmen aus. Die Betriebsparteien des Beschäftigungsbetriebes hatten zuvor unter dem 18.07.2011 einen Sozialplan mit folgenden Regelungen vereinbart: 3

„§ 1 Geltungsbereich 4

1. Diese Vereinbarung findet auf alle Mitarbeiter im Sinne des §§ 5 Abs. 1 des B Anwendung, die am 01.03.2011 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen und von der Stilllegung der Frischedienstorganisation zum 31.03.2012 betroffen sind. 5

2. ... 6

3. Für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine gesetzliche Vollrente wegen Alters oder wegen voller, unbefristeter Erwerbsminderung haben, kommt der Sozialplan nicht zur Anwendung. 7

§ 2 Abfindungen bei betriebsbedingtem Arbeitsplatzverlust 8

1. Mitarbeiter, die betriebsbedingt auf Veranlassung des Arbeitgebers ihren Arbeitsplatz verlieren, haben einen Anspruch auf eine Abfindung, die nach folgender Formel berechnet wird: 9

Betriebszugehörigkeit x Monatsentgelt x Faktor = Abfindung 10

Das Monatsentgelt im Sinne der Abfindungsklausel setzt sich zusammen aus ... 11

Mitarbeiter, die aufgrund einer Schwerbehinderung zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente in Anspruch nehmen können, haben keinen Anspruch auf Abfindung nach der vorstehenden Faktorenberechnung. Diese erhalten eine Abfindung i.H.v. EUR 10.000,00 brutto. 12

2. Mindestregelung 13

Da einzelne Mitarbeiter aufgrund eines geringen Monatsentgelts nur eine sehr geringe Abfindung nach der obenstehenden Formel erhalten würden, wird eine Mindestabfindung i.H.v. EUR 1.500,00 brutto an jeden Mitarbeiter ausgezahlt. 14

3. Rentennahe Jahrgänge 15

Bei Mitarbeitern, deren Geburtstag vor dem 1. Januar 1952 liegt, ist der Abfindungsbetrag abweichend von Absatz 1 (letzter Satz) wie folgt begrenzt: 16

Mitarbeiter, die nach einem Arbeitslosengeldbezug (ALG I) von bis zu maximal 12 Monaten die vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit erstmals in Anspruch nehmen können, erhalten einen maximalen Abfindungsbetrag i.H.v. EUR 40.000,00 brutto. 17

… 18

5. Zusatzbetrag 19

Schwerbehinderte oder einem Schwerbehinderten Gleichgestellte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes, die beim rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses schwerbehindert sind, erhalten einen Zuschlag zur Abfindung i.H.v. EUR 1.000,00 brutto. 20

7. Fälligkeit 21

Die Abfindung sowie die Zuschläge und Zusatzbeträge aus dem vorliegenden Sozialplan werden mit dem Ende des letzten Beschäftigungsmonats des Mitarbeiters zur Zahlung fällig.“ 22

Wegen des weiteren Inhalts des Sozialplans wird auf die als Anlage K 2 zur Klageschrift vom 12.07.2012 zur Akte gereichte Kopie verwiesen. 23

Bei Anwendung der in § 2 Ziff. 1 des Sozialplans vorgesehenen Faktorenberechnung hätte sich für den Kläger eine Sozialplanabfindung in Höhe von 64.558,00 EUR ergeben. Die Beklagte zahlte an ihn eine Abfindung in Höhe von insgesamt 11.000,00 EUR. Laut Rentenbescheid konnte der Kläger ab dem 01.08.2010 eine Altersrente für Schwerbehinderte (mit Abschlägen) beziehen. Ohne Abschläge konnte er frühestens ab dem 01.08.2013 eine Altersrente für Schwerbehinderte beziehen. 24

Mit seiner Klage hat der Kläger eine Restabfindung aus dem Sozialplan in Höhe von 53.558,00 EUR, hilfsweise in Höhe von 30.000,00 EUR nebst Verzugszinsen geltend gemacht. 25

Er hat die Auffassung vertreten, dass er eine Abfindung nach der Faktorenberechnung des § 2 Ziff. 1 Abs. 1 des Sozialplans in Höhe von 65.558,00 EUR brutto verlangen könne. Die Regelung in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans verstoße gegen das Verbot der Diskriminierung schwerbehinderter Menschen. Der Sozialplan sehe für nicht-schwerbehinderte rentennahe Arbeitnehmer eine vier- bis fünfmal so hohe Abfindung vor wie für schwerbehinderte Arbeitnehmer. 26

Der Kläger hat beantragt, 27

Die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 53.558,00 brutto nebst Jahreszinsen i.H.v. 5 % über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2012 zu zahlen. 28

Die Beklagte hat beantragt 29

die Klage abzuweisen. 30

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die im Sozialplan vorgenommene Differenzierung der Abfindungsansprüche danach, ob den Arbeitnehmern bereits eine wirtschaftliche Absicherung über Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung zustehe oder nicht, sachlich gerechtfertigt sei. Hierbei dürften nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch Mitarbeitergruppen berücksichtigt werden, deren Rentenberechtigung auf einer Schwerbehinderung beruhe. Ausgangspunkt der Differenzierung bei der Berechnung der Abfindung sei hier nicht die Schwerbehinderung, sondern der Anspruch auf öffentlich-rechtliche Leistungen. Im Übrigen würde der Kläger gegenüber der Vergleichsgruppe auch nicht schlechter gestellt. Die pauschale Regelung für Schwerbehinderte könne durchaus auch zu einer Besserstellung von schwerbehinderten Menschen führen. Schwerbehinderte Arbeitnehmer würden daher durch den Sozialplan nicht *schlechter* behandelt, sondern lediglich *anders* als nicht behinderte Arbeitnehmer. Auch die Interessenlage beider Mitarbeitergruppen unterscheide sich, so dass es schon an einer Vergleichbarkeit fehle. Jedenfalls rechtfertige sich eine etwaige Ungleichbehandlung, da schwerbehinderte Mitarbeiter zu einem früheren Zeitpunkt Altersrenten beziehen könnten. Die nicht behinderten Arbeitnehmer wären für den Übergangszeitraum bis zum Rentenbezug auf die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld und im Einzelfall sogar Arbeitslosengeld II verwiesen. Dies führe auch zu Nachteilen bei der Höhe der späteren Rentenansprüche. Jedenfalls aber sei der Anspruch des Klägers auf 40.000,00 EUR gedeckelt. 31

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils verwiesen. 32

Das Arbeitsgericht Köln hat die Beklagte mit Urteil vom 05.02.2013 zur Zahlung von 30.000,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozent über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2012 verurteilt und die weitergehende Klage abgewiesen. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass die Regelung zur pauschalen Abfindung für schwerbehinderte Arbeitnehmer eine unzulässige Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung des Klägers darstelle und daher unwirksam sei mit der Folge, dass dem Kläger einer Abfindungszahlung nach der Faktorenberechnungen zustehe, allerdings gedeckelt auf 40.000,00 EUR entsprechend den für rentennahe, nicht behinderte Arbeitnehmer geltenden Regeln. Die Kammer hat sich ausdrücklich der Entscheidung des europäischen Gerichtshofs vom 06.12.2012 in der Rechtssache „O “ angeschlossen. Die dem Anschein nach neutrale Regelung in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans führe dazu, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit des früheren Rentenbezugs eine geringere Abfindung erhalten als nicht behinderte Arbeitnehmer. Diese unterschiedliche Behandlung sei nicht gerechtfertigt. Der Kläger habe daher einen Anspruch auf Berechnung der Abfindungsleistung nach den für nicht behinderte Arbeitnehmer geltenden Regelungen. 33

Gegen das ihr am 07.05.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit anwaltlichem Schriftsatz vom 21.05.2013, am selben Tage beim Landesarbeitsgericht eingegangen, Berufung eingelegt. Diese hat sie - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 05.08.2013 - am 02.08.2013 begründet. 34

Sie ist weiterhin der Auffassung, dass die maßgeblichen Sozialplanregelungen keine unzulässige Diskriminierung von Schwerbehinderten beinhalten und daher wirksam seien. Nicht die Schwerbehinderung, sondern die Möglichkeit zum Rentenbezug sei Ausgangspunkt der durch den Sozialplan in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 vorgenommenen Differenzierung. Schwerbehinderte Arbeitnehmer seien sogar deswegen bevorteilt, weil nicht behinderte Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Alters- oder Erwerbsminderungsrente beziehen könnten, gar keine Sozialplanleistungen erhielten. Die Zahlung einer pauschalierten Abfindung in Höhe von 10.000,00 EUR zuzüglich der Schwerbehindertenzulage in Höhe von 1.000,00 EUR bedeute damit eine Besserstellung der schwerbehinderten Arbeitnehmer aufgrund ihres besonderen sozialen Schutzbedürfnisses. Sie verweist zur Stützung ihrer Argumentation auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.11.2008. Es liege auch kein Verstoß gegen europäisches Recht vor. Die Entscheidung des europäischen Gerichtshofs vom 06.12.2012 beziehe sich auf eine andere Regelung, in der für Mitarbeiter mit Schwerbehinderung per se eine geringere Abfindungssumme vorgesehen gewesen sei. Dieser Sachverhalt sei nicht vergleichbar mit dem im Streitfall zu beurteilenden. Schwerbehinderte Mitarbeiter würden durch die streitgegenständliche Sozialplanabfindung nicht per se schlechter gestellt. Je nach Betriebszugehörigkeit würde die vorgesehene Pauschalabfindung deutlich über die ansonsten geltende Mindestabfindung in Höhe von 1.500,00 EUR brutto hinausgehen. 35

Sie beantragt, 36

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 05.02.2013, Az. 13 Ca 5641/12 abzuändern und die Klage abzuweisen. 37

Der Kläger beantragt, 38

Berufung zurückzuweisen. 39

Er pflichtet der erstinstanzlichen Entscheidung bei und hält der Berufung entgegen, dass er ohne Schwerbehinderung nicht unter § 1 Abs. 3 des Sozialplans fiele, weil er keinen Anspruch auf eine gesetzliche Vollrente wegen Alters oder wegen voller, unbefristeter Erwerbsminderung gehabt hätte. Lediglich als Schwerbehinderter habe er Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente gehabt - jedoch mit deutlichen Abschlägen zur „Vollrente“. Die Regelung in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans knüpfe unmittelbar an die Schwerbehinderteneigenschaft an und stelle eine sachgrundlose Ungleichbehandlung dar, die nicht an die Berechtigung zum Bezug einer Altersrente, sondern ausschließlich an das Kriterium der Schwerbehinderung anknüpfe. Der Rentenbezug bedeute eine Schlechterstellung gegenüber dem Arbeitslosengeldbezug. Bei der Mindestregelung in § 2 Ziff. 2 des Sozialplans handele es sich um eine „Feigenblattbestimmung“, da sie auf keinen einzigen Arbeitnehmer der Beklagten anwendbar sei. Die vom Arbeitsgericht herangezogene Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs sei unmittelbar einschlägig. 40

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze der Parteien vom 02.08.2013 sowie vom 14.10.2013 sowie den Inhalt des Terminsprotokolls vom 29.10.2013 Bezug genommen. 41

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 42

I. 43

Die zulässige, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung der Beklagten hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der Kläger nach 44

den Regelungen des Sozialplans vom 18.07.2011 Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe von 30.000,00 EUR brutto nebst Verzugszinsen von der Beklagten verlangen kann. Die in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans für schwerbehinderte Mitarbeiter vorgesehene pauschale Festlegung der Abfindungshöhe benachteiligt davon betroffene Mitarbeiter in unzulässiger Weise aufgrund ihrer Schwerbehinderung und ist daher rechtsunwirksam. Der Anspruch des Klägers ist auch nicht nach § 1 Ziff. 3 des Sozialplans ausgeschlossen, so dass er Zahlung einer Abfindung verlangen kann, die berechnet ist, wie die gleichaltriger nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer. Im Einzelnen:

1) Die Regelung in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans zur pauschalen Abfindungshöhe von 10.000,00 EUR brutto für altersrentenberechtigte Schwerbehinderte ist gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Die Regelung stellt eine unzulässige Benachteiligung von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung *aufgrund ihrer Schwerbehinderung* dar. 45

a) Nach §§ 1, 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Hiergegen verstoßende Vereinbarungen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Der geforderte Kausalzusammenhang liegt vor, wenn die Benachteiligung an ein Merkmal gem. § 1 AGG anknüpft oder dadurch motiviert ist (BAG, Urteil vom 23. August 2012 – 8 AZR 285/11, NZA 2013, 37, Rz. 30). 46

b) Die Bestimmung in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans stellt eine unmittelbare Benachteiligung einer Arbeitnehmergruppe wegen Schwerbehinderung dar. Die Regelung knüpft unmittelbar an die Schwerbehinderteneigenschaft an. Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2, Abs. 1 SGB IX zählen zu dem von § 1 AGG geschützten Personenkreis. Nach der Gesetzesbegründung entspricht der Begriff der Behinderung des AGG den sozialrechtlichen Definitionen in § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX und § 3 BGG (BT-Drucks. 16/1780, S. 31; BAG, Urteil vom 21. Juni 2011 - 9 AZR 226/10, Behindertenrecht 2012, 65, Rz. 29). 47

Zumindest ein Teil der von § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans erfassten Mitarbeiter erfährt durch diese Regelung eine ungünstigere Behandlung als vergleichbare Mitarbeiter ohne Schwerbehinderung. Dies ist dann der Fall, wenn sich aufgrund der Faktorenberechnung nach § 2 Ziff. 1 Abs. 1 des Sozialplans für sie - die Schwerbehinderung hinweg gedacht - eine höhere Abfindung ergäbe als 10.000,00 EUR brutto und sie nach § 236a SGB VI rentenberechtigt sind. Auf die Frage, ob andere schwerbehinderte Mitarbeiter durch die Regelung begünstigt werden, kommt es nicht an. Denn für die Kausalität zwischen der Behinderteneigenschaft und der Schlechterstellung ist ausreichend, wenn nur ein Teil der der Maßnahme unterworfenen Arbeitnehmer eine Benachteiligung erleidet. Diese wird nicht „geheilt“ durch den Umstand, dass andere Schwerbehinderte (mit sehr kurzer Betriebszugehörigkeit und geringem Verdienst) eine Besserstellung erfahren. Abgesehen davon, dass eine sachliche Rechtfertigung einer unmittelbaren Benachteiligung eines Beschäftigten im Sinne von § 6 Abs. 1 AGG wegen einer bestehenden Behinderung nach §§ 5, 8-10 AGG nicht in Betracht kommt, wäre eine solche über die Gesamtgruppe der schwerbehinderten Beschäftigten pauschalisierende Regelung in jedem Fall unverhältnismäßig, weil sie für einen wesentlichen Teil der betroffenen Arbeitnehmergruppe keinen Ausgleich der mit der Sozialplanleistung bezweckten Nachteile bieten würde. 48

Die Regelung in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans birgt nicht nur die bloße Gefahr einer Benachteiligung – auch dies ist nach § 7 Abs. 1 AGG verboten (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 1, 3. Var. 49

AGG), für den Kläger wirkt sich die Regelung vielmehr tatsächlich unmittelbar benachteiligend aus. Die ungleiche und benachteiligende Behandlung ergibt sich daraus, dass nicht schwerbehinderte Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit wie der des Klägers und in seinem Alter eine höhere Abfindungszahlung erhalten als er. Die Differenz zwischen den Abfindungsansprüchen ist auch so groß, dass sie nicht durch den in § 2 Ziff. 5 des Sozialplans für Schwerbehinderte vorgesehenen Zuschlag in Höhe von 1.000,00 EUR wieder ausgeglichen wird.

Die Vergleichbarkeit der beiden Mitarbeitergruppen entfällt nicht deshalb, weil die rentennahen schwerbehinderten Arbeitnehmer durch die Möglichkeit des früheren Renteneintritts besser gestellt sind als die Gruppe der nicht schwerbehinderten Arbeitnehmer. Wie der europäische Gerichtshof in seiner vom Arbeitsgericht angeführten Entscheidung vom 6. Dezember 2012 (Aktenzeichen C - 152/11, „Odar“, NZA 2012, 1435) zutreffend ausgeführt hat, dient der schwerbehinderten Arbeitnehmern durch die Möglichkeit des früheren Renteneintritts gewährte Vorteil dazu, den Schwierigkeiten und besonderen Risiken Rechnung zu tragen, mit denen schwerbehinderte Arbeitnehmer konfrontiert sind (juris-Rz. 67 ff.). Diese Personen haben spezifische Bedürfnisse im Zusammenhang sowohl mit dem Schutz, den ihr Zustand erfordert, als auch mit der Notwendigkeit, dessen mögliche Verschlechterung zu berücksichtigen. Es ist daher dem Risiko Rechnung zu tragen, dass Schwerbehinderte unabweisbaren finanziellen Aufwendungen im Zusammenhang mit ihrer Behinderung ausgesetzt sind und / oder dass sich diese finanziellen Aufwendungen mit zunehmenden Alter erhöhen (EuGH, a.a.O., juris-Rz. 69). 50

Wie der Europäische Gerichtshof zu Recht erkennt (EuGH, Urteil vom 06. Dezember 2012 – C-152/11, NZA 2012, 1435, juris-Rz. 70), steht hinter der Möglichkeit zum früheren Renteneintritt für Schwerbehinderte der sozialpolitische Zweck, die Renteneintrittszeiten an die Bedürfnisse behinderter Menschen anzupassen (vgl. jurisPK/Freudenberg zu § 37 SGB VI Rz. 16). Mit ihr soll der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit behinderter und nicht behinderter Beschäftigter im Alter Rechnung getragen werden (Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, zu BT-Drucks. VI/3767, S. 5 ff.; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2012 – 12 Sa 51/10, juris-Rz. 88). Aufgrund dieser besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung kann der daraus resultierende „Vorteil“ beim Vergleich der wirtschaftlichen Lage im Sinne von § 111 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern nicht zu Lasten der Schwerbehinderten berücksichtigt werden (aA noch BAG, Urteil vom 11. November 2008 – 1 AZR 475/07, BAGE 128, 275, Rz. 36; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2012 – 12 Sa 51/10, juris-Rz. 88). Als Ausgleich allein der aus der Schwerbehinderung resultierenden Nachteile muss er - wie die Schwerbehinderung - beim Vergleich der beiden Arbeitnehmergruppen und ihrer Situation bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit hinweg gedacht werden. Andernfalls würde sich die gesetzliche Kompensation für die besonderen Erschwernisse, denen Schwerbehinderte ausgesetzt sind, an anderer Stelle zu ihren Lasten auswirken. Dies verkennt, wer den Schwerbehinderten die aufgrund ihrer Schwerbehinderung bestehenden Nachteile und zusätzlich geringere Sozialplanleistungen zumuten will, obwohl allenfalls erstere durch die Besserstellung beim Renteneintrittsalter kompensiert wird (so etwa Mohr, RdA 2004, 44 [54]). Auch der Schwerbehinderten nach § 2 Ziff. 5 des Sozialplans gewährte „Zuschlag“ von 1.000,000 EUR gleicht den möglichen Nachteil bei der Berechnung der Abfindungshöhe nicht aus. 51

Zudem berücksichtigt das Abstellen auf das Renteneintrittsalter und die daraus folgende Versorgungsmöglichkeit nicht, dass der „Versorgungsvorteil“ nur für diejenigen Beschäftigten gegeben ist, die auch tatsächlich frühest möglich die gesetzliche Rentenversicherung in 52

Anspruch nehmen. Um den „Vorteil“ des Renteneintritts mit 60 Jahren auch tatsächlich zu realisieren, wäre ein schwerbehinderter Arbeitnehmer gleichsam gezwungen, zu dem frühen Zeitpunkt auch tatsächlich in Rente zu gehen (diesen Aspekt zu Recht betonend: ArbG München, EuGH-Vorlage vom 17. Februar 2011 – 22 Ca 8260/10, LAGE § 10 AGG Nr. 4a, juris-Rz. 67).

Es gibt viele gute Gründe, nicht zum frühest möglichen Zeitpunkt aus einem Arbeitsverhältnis auszuscheiden und die gesetzliche Rentenversicherung in Anspruch zu nehmen. Vorliegend reicht der Hinweis auf die finanzielle Schlechterstellung, die der bloße Rentenbezug gegenüber der Einkommenssituation eines noch am Erwerbsleben voll Teilnehmenden darstellen kann. Die pauschale Abfindungsregelung des § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans benachteiligt die davon betroffenen rentennahen Arbeitnehmer insbesondere dann aufgrund einer vorhandenen Schwerbehinderung, wenn diese noch nicht die gesetzliche Rentenversicherung in Anspruch nehmen wollen. Aufgrund des bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres möglichen Renteneintritts müssen sie sich schon ab Erreichen dieses Alters auf den möglichen Rentenbezug verweisen lassen, während nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, zumindest bis zum 63. Lebensjahr weiter zu arbeiten, ohne dass sich ihr Abfindungsanspruch über die in § 2 Ziff. 3 des Sozialplans vorgesehenen Deckelungen hinaus vermindert. Selbst die Möglichkeit des 60-jährigen nicht behinderten Arbeitnehmers, bei Auszahlung einer nach § 2 Ziff. 1 Abs. 1 des Sozialplans berechneten und nach Ziff. 3 gedeckelten Abfindung Arbeitslosengeld in Anspruch zu nehmen, kann gegenüber der nach § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans auch bei Arbeitslosengeldbezug beschränkten Abfindung einen Vorteil darstellen. 53

c) Nach alledem kann dahinstehen, ob die Regelung in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans schon alleine deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam ist, weil sie nur für Schwerbehinderte mit der Möglichkeit des Rentenbezugs eine Beschränkung der Abfindung auf 10.000,00 EUR vorsieht, während andere – möglicherweise vom Geltungsbereich erfasste - Mitarbeitergruppen mit einer entsprechend frühen Rentenbezugsmöglichkeit nach §§ 237, 237a und 238 SGB VI eine Abfindung nach der Faktorenberechnung des § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans beanspruchen könnten. 54

d) Die den Kläger als Schwerbehinderten benachteiligende Regelung des § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans ist auch nicht im Sinne der §§ 5, 8 – 10 AGG sachlich gerechtfertigt. 55

Eine sachliche Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung eines Beschäftigten im Sinne von § 6 Abs. 1 AGG ist nur in § 5 AGG für positive Maßnahmen vorgesehen (vgl. auch Art. 7 Abs. 1 RL 2000/78 EG). Um eine die bestehenden oder zu besorgenden Nachteile für Schwerbehinderte ausgleichende Regelung handelt es sich bei § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans indes nicht. Denn sie benachteiligt schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber nicht Schwerbehinderten. 56

Die Situation unterscheidet sich auch von der bei Einschränkung von Sozialplanansprüchen aufgrund des Alters (vgl. hierzu EuGH, Urteil vom 06. Dezember 2012 – C-152/11, NZA 2012, 1435, juris-Rz. 43 ff.; BAG, Urteil vom 23. April 2013 – 1 AZR 916/11, NZA 2013, 980, Rz. 16 ff.), da § 10 Nr. 6, 2. Alt. AGG hier ausdrücklich die Möglichkeit der Berücksichtigung der anderweitigen wirtschaftlichen Absicherung der Beschäftigten vorsieht. Aus dem Umstand, dass das Gesetz in § 10 Nr. 6, 2. Alt. AGG eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern aufgrund der Rentenberechtigung nur hinsichtlich des Merkmals „Alter“ vorsieht, ergibt sich zudem, dass die Betriebsparteien gehindert sind, Sozialplanleistungen aufgrund des Merkmals der Schwerbehinderung zu kürzen, wenn die Betroffenen früher rentenberechtigt sind. 57

2) Aufgrund der Unwirksamkeit von § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans kann der Kläger Zahlung einer Abfindung nach den in § 2 Ziff. 1 und Ziff. 3 enthaltenen Regelungen verlangen. Unter Anrechnung der bereits geleisteten 10.000,00 EUR ergibt sich zu seinen Gunsten ein noch offener Abfindungsanspruch in Höhe von 30.000,00 EUR. 58

a) Ein Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG führt nach § 7 Abs. 2 AGG – wie auch nach § 134 BGB iVm. § 7 Abs. 1 AGG – zur (Teil-) Unwirksamkeit der betreffenden Regelung. Dies gilt auch für Betriebsvereinbarungen (vgl. BAG, Urteil vom 13. Oktober 2009 – 9 AZR 722/08, BAGE 132, 210, Rz. 46; MüKo/Thüsing, 6. Aufl., § 7 AGG Rz. 12). Wird durch die unwirksame Regelung einer Mitarbeitergruppe in diskriminierender Weise ein Anspruch vorenthalten, führt dies regelmäßig dazu, dass auch dieser Mitarbeitergruppe der Anspruch zusteht (vgl. Schleusener/Suckow/Voigt, 4. Aufl., § 7 AGG Rz. 61, 63). Etwas anderes kann gelten, wenn die bloße Unwirksamkeit der Regelung zur Beseitigung der Diskriminierung ausreichend ist oder andere geeignete und effektive Sanktionen in Betracht kommen und – etwa wegen der ansonsten für den Arbeitgeber entstehenden Nachteile – angemessen erscheinen (vgl. BAG, Urteil vom 14. Mai 2013 – 1 AZR 44/12, NZA 2013, 1160, Rz. 25 ff.; vgl. auch etwa Bauer/Göpfert/Krieger, 3. Aufl., § 7 AGG Rz. 29 ff.). 59

b) Im Falle des Klägers führt die Nichtanwendbarkeit von § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans dazu, dass ihm unmittelbar ein Abfindungsanspruch berechnet nach § 2 Ziff. 1 Abs. 1 und gedeckelt nach § 2 Ziff. 3 Abs. 1 des Sozialplans zukommt. Dem steht die Regelung in § 1 Ziff. 3 des Sozialplans nicht entgegen. Hiernach fallen Mitarbeiter, die zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine gesetzliche Vollrente wegen Alters oder wegen voller, unbefristeter Erwerbsminderung haben, nicht unter den Geltungsbereich des Sozialplans. Diese Einschränkung des Anwendungsbereichs bezieht sich indes nicht auf Altersrenten, welche schwerbehinderte Mitarbeiter aufgrund ihrer Schwerbehinderung früher als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer in Anspruch nehmen können. Dies ergibt die ergänzende Auslegung der Betriebsvereinbarung: 60

aa) Auch unbewusste Regelungslücken in Betriebsvereinbarungen sind von den Gerichten durch ergänzende Auslegung zu schließen, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Vertragspartner ergeben. Fehlt es hieran, kommt eine Lückenschließung nur dann in Betracht, wenn eine bestimmte Regelung nach objektiver Betrachtung zwingend geboten ist (BAG, Urteil vom 21. April 2009 – 3 AZR 471/07, AP Nr. 1 zu § 159 SGB VI, Rz. 23). 61

bb) Die Regelungen des Sozialplans sind deswegen lückenhaft, weil die Sonderregelung für Schwerbehinderte in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 des Sozialplans nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam ist. Der Wegfall der Sonderregelung führt dazu, dass auch für Schwerbehinderte die allgemeinen Regeln über den Abfindungsanspruch gelten. Dabei ist § 1 Ziff. 3 des Sozialplans dahin ergänzend auszulegen, dass er nicht diejenigen Mitarbeiter erfasst, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Altersrente wegen Schwerbehinderung als Vollrente in Anspruch nehmen können. 62

Zwar wäre vom Wortlaut der Norm auch eine Auslegung erfasst, wonach auch die Möglichkeit des Bezugs einer Altersrente wegen Schwerbehinderung nach § 236a SGB VI die Anwendung des Sozialplans ausschließen würde. Auch eine solche Rente kann (trotz hinzunehmender Abschläge) als Vollrente im Sinne von § 42 Abs. 1 SGB VI in Anspruch genommen werden. Ein solches Verständnis der Regelung verbietet sich aber deshalb, weil die Betriebsparteien damit einen Teil der schwerbehinderten Arbeitnehmer entgegen § 75 Abs. 1 BetrVG aufgrund ihrer Schwerbehinderung benachteiligen würde. § 7 Abs. 2 AGG 63

stünde der Wirksamkeit einer solchen Regelung entgegen. Auch die Ausnahme von Arbeitnehmern vom Anwendungsbereich des Sozialplans bei der Möglichkeit eines Rentenbezugs führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung von Schwerbehinderten, weil diese früher als nicht behinderte Arbeitnehmer eine gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können. Hierin liegt eine sogenannte „verdeckte“ unmittelbare Ungleichbehandlung (vgl. BAG, Urteil vom 07. Juni 2011 – 1 AZR 34/10, BAGE 138, 107, Rz. 23; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13. März 2012 – 16 Sa 1760/11, juris-Rz. 72). Denn obwohl § 1 Ziff. 3 des Sozialplans hinsichtlich der Anwendbarkeit nicht ausdrücklich anhand des Merkmals der Schwerbehinderung differenziert, schließt die Regelung Schwerbehinderte aufgrund der nur für sie geltenden gesetzlichen Regelung in § 236a SGB VI schon ab einem früheren Alter von den Leistungen des Sozialplans aus als nicht behinderte Arbeitnehmer.

Die darin liegende Benachteiligung ist nicht sachlich gerechtfertigt. Die zur Kompensation der besonderen Erschwernisse für Schwerbehinderte geschaffene Möglichkeit zum Altersrentenbezug bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahrs darf in Bezug auf die Anspruchsberechtigung aus dem Sozialplan nicht zu Lasten schwerbehinderter Arbeitnehmer wirken. Es wird auf die Ausführungen unter I. 1 b) und d) verwiesen. Dasselbe Ergebnis würde im Übrigen folgen, wenn man nur von einer in § 1 Ziff. 3 des Sozialplans angelegten *mittelbaren* Benachteiligung Schwerbehinderter ausgehen würde. Für eine solche fehlte es aus denselben Gründen jedenfalls an einer sachlichen Rechtfertigung (aA noch BAG, Urteil vom 11. November 2008 – 1 AZR 475/07, BAGE 128, 275, Rz. 36). 64

Ein gesetzeskonformes Auslegungsergebnis ist daher nur möglich, wenn man Schwerbehinderte als von der Regelung in § 1 Ziff. 3 des Sozialplans nicht erfasst ansieht. 65

c) Der mithin unmittelbar aus § 2 des Sozialplans folgende Zahlungsanspruch des Klägers beträgt 30.000,00 EUR. Aus den in § 2 Ziff. 1 Abs. 1 vorgesehenen Berechnungsmodalitäten ergibt sich für den Kläger eine Sozialplanabfindung in unstreitiger Höhe von 64.558,00 EUR brutto. Aufgrund der in Ziffer 3. zu den rentennahen Jahrgängen enthaltenen Beschränkungen ist der Abfindungsanspruch allerdings gedeckelt auf 40.000,00 EUR brutto. Geleistet hat die Beklagte hierauf 10.000,00 EUR brutto, so dass sich zu Gunsten des Klägers eine noch offene Differenz in Höhe von 30.000,00 EUR brutto ergibt. Der von der Beklagten ebenso geleistete Zusatzbetrag für Schwerbehinderte nach § 2 Ziff. 5 des Sozialplans in Höhe von 1.000,00 EUR brutto ist hierauf nicht anzurechnen. 66

3) Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 288, 286 BGB, wobei die Zinshöhe durch den Klageantrag beschränkt war (§ 308 Abs. 1 ZPO). 67

II. 68

Es bedurfte keines Vorabentscheidungsersuchens an den Europäischen Gerichtshof nach Art. 267 Abs. 2 AEUV. Die Frage, ob Art. 2 der Richtlinie 2000/78 EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf den Regelungen in § 2 Ziff. 1 Abs. 3 und § 1 Ziff. 3 des Sozialplans entgegensteht, ist auf der Basis der Entscheidung des EuGH vom 06. Dezember 2012 (Aktenzeichen: C-152/11, NZA 2012, 1435) hinreichend geklärt. Der vorliegende Sachverhalt bietet keine Besonderheiten, welche einer weiteren Aufklärung der Reichweite des gesetzlichen Verbots aus § 7 Abs. 1 AGG im Lichte der zugrunde liegenden europarechtlichen Regelungen gebieten würden. 69

III. 70

71

Die Kammer hat nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 ArbGG die Revision zugelassen. Die Umsetzung der Entscheidung des EuGH vom 06. Dezember 2012 in die bundesdeutsche Rechtsprechung dürfte von grundsätzlicher Bedeutung (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG) sein, da entsprechende Sozialplanregelung nicht selten sind. In Hinblick auf die sachliche Rechtfertigung der Ungleichbehandlung Schwerbehinderter durch die Sozialplanregelungen weicht die Kammer zudem von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11. November 2008 (Aktenzeichen: 1 AZR 475/07) ab (§ 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG).

RECHTSMITTELBELEHRUNG 72

Gegen dieses Urteil kann vonder beklagten Partei 73

R E V I S I O N 74

eingelegt werden. 75

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 76

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 77

Bundesarbeitsgericht 78

Hugo-Preuß-Platz 1 79

99084 Erfurt 80

Fax: 0361 2636 2000 81

eingelegt werden. 82

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 83

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 84

- 1 Rechtsanwälte, 85 86
- 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, 87
- 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. 88

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 89

Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 90

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen. 91

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 92

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE