



**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn S. X., O. markt 5, I.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwaltskanzlei Hannewald,  
Hummelsterstr. 11, 40724 Hilden,

**g e g e n**

die C. Deutschland GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer  
G. E., K. str. 58, E.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Reuter u. a.,  
Gladbacher Str. 6, 40219 Düsseldorf,

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 13.04.2012  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Mailänder als  
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Weyermann und den  
ehrenamtlichen Richter Zeise

**für R e c h t erkannt:**

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts  
Düsseldorf vom 13.05.2011 – 13 Ca 116/11 – wird auf seine Kosten  
zurückgewiesen.**

**Die Revision wird zugelassen.**

## TATBESTAND:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch darüber, ob der Kläger aufgrund seines Alters diskriminiert ist, weil die Beklagte an ihn eine nach den Regeln des anzuwendenden Sozialplans wegen "Rentennähe" gekürzte Sozialplanabfindung gezahlt hat.

Der Kläger wurde am 06.04.1949 geboren. Bei der Beklagten war er seit dem 10.01.1986 als Konstrukteur zu einem Monatsbruttogehalt von zuletzt € 5.815,20 beschäftigt. Unter dem 21.12.2010 schloss die Beklagte mit dem in ihrem Betrieb existierenden Betriebsrat einen Sozialplan. Unter Nummer 3.4 enthält der Sozialplan, wegen dessen vollständiger Fassung auf die zur Akte gereichte Kopie verwiesen wird, folgende Regelung:

„Bei Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb von 48 Monaten Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente haben, wird der individuelle Punktwert gemäß 3.3 dieses Sozialplans um 1/48 pro Monat gekürzt.“

Unter dem 28.12.2010 kündigte die Beklagte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 31.07.2011 und errechnete für den Kläger eine Sozialplanabfindung i.H.v. € 28.797,60 brutto. Hierbei handelt es sich um einen gemäß Nr. 3.4 des Sozialplans um  $12/48 = € 9.599,20$  gekürzten Betrag.

Im Wege der Erweiterung seiner ursprünglich gegen die Kündigung zum 31.07.2011 gerichteten und in diesem Punkt per Teilvergleich erledigten Klage hat der Kläger die Erhöhung des Abfindungsbetrages um den gekürzten Betrag begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Kürzung der Sozialplanabfindung stelle eine Altersdiskriminierung dar, die durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG nicht gerechtfertigt sei, und auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Andersen vom 12. Oktober 2010 (C 499/08, dokumentiert bei juris) verwiesen. Der dort vom Europäischen Gerichtshof entschiedene Sachverhalt sei mit dem vorliegenden Fall vergleichbar. Der Kläger habe zu

keinem Zeitpunkt beabsichtigt, vorzeitige Altersrente in Anspruch zu nehmen. Er tue dies auch weiterhin nicht, sondern sei auf Stellensuche.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen an ihn neben der Sozialplanabfindung in Höhe von € 28.797,60 brutto eine weitere Abfindung von € 9.599,20 brutto mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die im Sozialplan verankerte Kürzungsregelung sei rechtmäßig und nicht als unzulässige Altersdiskriminierung anzusehen. Es sei ein legitimer Gesichtspunkt, im Rahmen eines Sozialplans auch Umstände zu berücksichtigen, die persönlich für die ausscheidenden Arbeitnehmer einen Vorteil oder eine Härte darstellten. Für den Kläger stelle es aber einen erheblichen Vorteil dar, dass er nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in relativ überschaubarer Zeitspanne aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden und in die Altersrente eintreten könne. Diese Möglichkeit hätten Arbeitnehmer nicht, die noch zehn Jahre oder länger von der Möglichkeit des Bezug der Altersrente entfernt seien.

Mit Urteil vom 13.05.2012 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Die unter Nr. 3.4 des Sozialplans vorgesehene Kürzungsregelung stelle keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters dar. Die Differenzierung zwischen „rentenfernen“ und „rentennahen“ Jahrgängen sei objektiv und angemessen und im Rahmen des deutschen Rechts (§§ 3 Abs. 1 Satz 1, § 10 Satz 1 und 2, § 10 S. 3 Nr. 6 AGG) durch ein legitimes, sozialpolitisches Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Andersen vom

12. Oktober 2010 (C 499/08, dokumentiert bei juris) gebe keinen Anlass für eine andere Beurteilung. Die Sach- und Rechtslage sei nicht vergleichbar, weil die in einem Sozialplan vereinbarte Abfindung nicht dazu diene, ältere Arbeitnehmer zu schützen, sondern den Zweck verfolge, die wirtschaftlichen Nachteile, die mit einem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden seien, auszugleichen.

Mit seiner Berufung wendet sich der Kläger gegen dieses Urteil.

Das Arbeitsgericht habe die Tragweite des Urteils des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache Andersen verkannt. Die Situation sei sehr wohl vergleichbar. Die dänische Gesetzesregelung, über die der Europäische Gerichtshof zu entscheiden gehabt habe, beruhe auf dem Gedanken, dass Arbeitnehmer im Allgemeinen aus dem Arbeitsmarkt ausschieden, wenn sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch arbeitgeberseitige Veranlassung die Möglichkeit hätten, Altersrente in Anspruch zu nehmen, auch wenn diese gekürzt werde. Von diesem Gedanken habe sich offensichtlich auch der deutsche Gesetzgeber bei der Schaffung des § 10 Nr. 6 AGG leiten lassen. Hierbei handele es sich jedoch - wie der Europäische Gerichtshof festgestellt habe - um eine Altersdiskriminierung, die auch nicht gerechtfertigt sei. Wegen der weiteren Einzelheiten des Berufungsvorbringens des Klägers wird auf die Berufungsbeurteilung Bezug genommen.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Mai 2011 zu Aktenzeichen 13 Ca 116/11 zu verurteilen,

an den Kläger eine weitere Sozialplanabfindung in Höhe von € 9.599,20 nebst Zinsen von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01. August 2011 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Mit ihrer Berufungsbeantwortung, auf die wegen der Details des Berufungsvorbringens der Beklagten verwiesen wird, verteidigt sie die erstinstanzliche Entscheidung.

Im Übrigen wird wegen der weiteren Einzelheiten des zugrundeliegenden Sachverhalts sowie des widerstreitenden Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien ergänzend Bezug genommen auf den Akteninhalt, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen aus beiden Instanzen.

### **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

#### **I.**

Die den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 1, 2, 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO genügende und deshalb zulässige Berufung konnte in der Sache keinen Erfolg haben. Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Zahlung eines weitergehenden Abfindungsbetrages zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat über den unstrittigen Betrag von € 28.797,60 hinaus keinen weitergehenden Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung.

1. Die Beklagte hat den sich nach den Regelungen des Sozialplans vor Anwendung der Kürzungsvorschrift ergebenden Abfindungsanspruch des Klägers zutreffend um einen Betrag von € 9.599,20 gekürzt, der unstrittig 12/48 des Vollanspruchs ausmacht.

Ausgehend von der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31.07.2011 läuft der 48-monatige Zeitraum im Sinne von Nr. 3.4 des Sozialplanes bis zum 31.07.2015. Der Kläger erlangt seinen Anspruch auf die Regelaltersrente mit dem 01.08.2014 (Vollendung des 65. Lebensjahres am

06.04.2014 zuzügl. drei Monate aufgrund der Anhebung der Regelaltersgrenze durch § 235 SGB VI). Er fällt also unter die Kürzungsregelung.

Damit beläuft sich sein Abfindungsanspruch auf einen Bruchteil von  $x/48$  der ungekürzten Sozialplanabfindung. Zur Berechnung des Kürzungsfaktors hat die Beklagte in den Zähler offensichtlich die Differenz zwischen dem Beginn des Anspruchs auf die Regelaltersrente i.S.d. § 235 SGB VI am 01.08.2014 und dem Auslaufen des 48-monatigen Zeitraums am 31.07.2015 eingesetzt. Das sind 12 Monate.

2. Diese Berechnung ist nicht zu beanstanden.

Die Berufungskammer stimmt dem Arbeitsgericht darin zu, dass die Kürzungsregelung des Sozialplans für rentennahe Arbeitnehmer nicht gegen höherrangiges Recht verstößt.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach darauf erkannt, dass eine Abfindungsregelung in einem Sozialplan, die zwischen „rentenfernen“ und „rentennahen“ Jahrgängen differenziert, durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt ist und auch nicht gegen die Richtlinie 2007/78/EG verstößt (BAG vom 26.05.2009 - 1 AZR 198/08; BAG vom 23.03.2010 - 1 AZR 832/08, allesamt dokumentiert bei juris). Danach können die Betriebsparteien auf Grundlage des § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen, in der sie die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigen, oder auch Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausschließen, weil diese, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld I, rentenberechtigt sind. Mit dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber den Betriebsparteien einen Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum eröffnet, der es ihnen unter den in der Vorschrift bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, das Lebensalter als Bemessungskriterium für die Sozialplanabfindung heranzuziehen. Die Vorschrift bestimmt aber nur das legitime Ziel i.S.v. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG und eröffnet den Betriebsparteien einen Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum. Dessen Ausge-

staltung unterliegt noch einer weiteren Verhältnismäßigkeitsprüfung nach § 10 Satz 2 AGG. Die von den Betriebsparteien gewählte Sozialplangestaltung muss geeignet sein, das mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und darf die Interessen der benachteiligten (Alters-)Gruppe nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigen (vgl. BAG 23.03.2010 - 1 AZR 832/08, dokumentiert bei juris).

b) Einer an diesen Rechtsgrundsätzen ausgerichteten Prüfung hält die hier getroffene Sozialplanregelung stand.

aa) Der unter Nr. 3.4 des Sozialplans gewählte Anknüpfungspunkt für die Berechnung des Kürzungsfaktors ist als solcher von § 10 Satz 2 sowie Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Soweit die Regelung auf den Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs "auf eine gesetzliche Altersrente" abstellt, ist die Regelaltersrente i.S.d. § 235 SGB VI gemeint. Die Sozialplanregelung besagt das zwar nicht ausdrücklich, sie wird von der Beklagten aber offenkundig so verstanden. Denn ihre Berechnung geht unzweifelhaft von der Regelaltersgrenze aus. Mit diesem Anknüpfungspunkt ist die Regelung angemessen und erforderlich. Denn über das Erreichen des Regel-Rentenalters hinaus sind die Arbeitnehmer nicht mehr schutzwürdig. Die Betriebsparteien dürfen im Rahmen einer zulässigen pauschalen Beurteilung davon ausgehen, dass ein Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt finanziell abgesichert ist (vgl. LAG Düsseldorf vom 16.09.2011 - 6 Sa 613/11, dokumentiert bei juris, Rn. 104).

bb) Auch inhaltlich ist die Kürzungsregelung verhältnismäßig i.S.d. §10 Satz 2 AGG. Die von den Betriebsparteien gewählte Gestaltung ist unzweifelhaft geeignet, das mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern. Sie vernachlässigt die Interessen der benachteiligten (Alters-)Gruppe auch weder abstrakt noch in ihren konkreten Auswirkungen unverhältnismäßig stark. Denn die Betriebsparteien haben nicht etwa eine "harte" Stichtagsregelung geschaffen, wonach alle betroffenen Arbeitnehmer, die vor einem bestimmten Datum geboren sind, von den Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden, sondern ein Kürzungsmodell vereinbart, nach dem die Höhe der Sozialplanab-

findung in 48 Monatsschritten reduziert wird. Gerade dieses Stufenmodell ist geeignet, die oft mit Stichtagsregelungen einhergehenden Härten zu vermeiden. Wird zudem berücksichtigt, dass der Kläger trotz relativer "Renten-nähe" noch eine Abfindung von immerhin € 28.797,60 erhalten hat und sein "Nachteil" gegenüber den "rentenfernen" Kollegen nur € 9.599,20 ausmacht, so erscheint die Kürzungsregel auch in ihren konkreten Auswirkungen nicht unverhältnismäßig.

c) Eine Abweichung von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auch nicht durch die vom Kläger zitierte Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Andersen vom 12. Oktober 2010 (C 499/08, dokumentiert bei juris) veranlasst. In dieser Rechtssache ging es um eine Vorschrift nach dänischem Recht, die bei einer Kündigung nach einer Betriebszugehörigkeit von 12, 15 oder 18 Jahren einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung von 1, 2 bzw. 3 Monatsgehältern vorsieht, die ausgeschlossen ist, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, eine von seinem Arbeitgeber finanzierte Rente zu beziehen. Das Berufungsgericht stimmt dem Arbeitsgericht darin zu, dass diese Entscheidung nicht auf die Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG für Sozialpläne übertragbar ist. Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, gilt es bei einem Sozialplan, ein begrenztes Volumen zu verteilen. Die Betriebsparteien müssen die zur Verfügung stehenden Mittel im Hinblick auf den Ausgleich künftiger Nachteile der Arbeitnehmer, die von der Betriebsänderung betroffen sind, optimieren und darauf achten, dass keine Gruppe übermäßig bevorzugt wird (Verteilungsgerechtigkeit). Erhöhen sich die Abfindungen für ältere Arbeitnehmer, weil ein möglicher Rentenbezug nicht mehr berücksichtigt würde, hat dies einen nachteiligen Effekt für jüngere Arbeitnehmer, für die die Rente noch in weiter Ferne liegt. Die Betriebsparteien können deshalb zwischen "rentennahen" und "rentenfernen" Jahrgängen differenzieren (vgl. LAG Düsseldorf vom 10.11.2011 - 11 Sa 764/11; LAG Düsseldorf 14.06.2011 - 16 Sa 1712/10 sowie; LAG Baden-Württemberg vom 13.09.2011 - 15 Sa 104/10; LAG Rheinland-Pfalz 10.03.2011 - 10 Sa 547/10, allesamt dokumentiert bei juris).

## II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 ZPO.

## III.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG (grundsätzliche Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfragen).

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG:**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

### **REVISION**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

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

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

1. Rechtsanwälte,
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,
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.

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

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

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

Mailänder

Weyermann

Zeise