

Aktenzeichen  
5 Ca 650/15

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:  
02.09.2015

Kaminski  
Regierungsbeschäftigte als  
Urkundsbeamtin der  
Geschäftsstelle

**Arbeitsgericht Bochum**  
**Im Namen des Volkes**  
**Urteil**

|                                      |                           |               |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------|
| 4                                    | Mgl. Z. K.<br>Rücksprache | Wiedervorlage |
| DGB Rechtsschutz GmbH<br>Büro Bochum |                           |               |
| 11. SEP. 2015                        |                           |               |
| Erledigt                             | Fusion + Termin           | Bearbeitet    |

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretärin Nöllecke und Kollegen, DGB Rechtsschutz GmbH, Alleestr. 80,  
44793 Bochum

g e g e n

Adam Opel AG.

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Bochum  
auf die mündliche Verhandlung vom 02.09.2015  
durch die Richterin Bollig als Vorsitzende

...

sowie den ehrenamtlichen Richter Pferner und die ehrenamtliche Richterin Jullens

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 42.532,00 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5% Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2015 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 42.532,00 € festgesetzt.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berechnung einer Sozialplanabfindung.

Der am 25.07.1957 geborene und schwerbehinderte Kläger war bei der Beklagten vom 05.03.1990 bis zum 31.12.2014 beschäftigt. Sein letztes Bruttomonatsentgelt betrug 2.914,00 €.

Die Parteien sowie die TÜV NORD Transfer GmbH schlossen am 25.09.2014 einen dreiseitigen Vertrag, mit welchem das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 31.12.2014 aufgehoben wurde und der Kläger zum 01.01.2015 befristet bis zum 31.12.2015 in die Transfergesellschaft wechselte.

Im Zuge der vollständigen Stilllegung des Betriebs in Bochum schloss die Beklagte mit der IG-Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, einen Sozialtarifvertrag, der am 12.06.2014 in Kraft trat. In diesem heißt es auszugsweise wie folgt (Bl. 70 ff. d. GA.):

„(...)

...

### C. Sozialplan

(...)

#### 2.6 Berechnung der Abfindung zu 2.1, 2.2 und 2.3

*Das individuelle Abfindungsangebot wird so bemessen, dass es unter Anrechnung von Arbeitslosengeld I und Bezügen aus der Opel-Altersversorgung (OVK) ab dem 60. Lebensjahr eine 80 prozentige Nettoabsicherung im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum frühestmöglichen Wechsel in die gesetzliche Rente sicherstellt.*

*Basis der Berechnung ist das zuletzt bezogene Nettomonatseinkommen, das entsprechend Ziffer 2.5 Abs. 1 errechnet wird.*

*Für Zeiten, in denen der Mitarbeiter selbst Beiträge für eine freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung aufbringen muss, wird ein monatlicher Betrag in Höhe von 200,00 € netto bei der Berechnung der Abfindung berücksichtigt.*

(...)

#### 4.2

*Die Abfindungen nach diesem Sozialtarifvertrag werden mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. im Falle dreiseitiger Verträge mit der letzten Gehaltszahlung fällig, frühestens jedoch einen Monat nach Ausspruch der Kündigung bzw. Abschluss des dreiseitigen Vertrages oder Aufhebungsvertrages.*

(...)"

Wegen des weiteren Inhalts des Sozialtarifvertrages wird auf Bl. 70 ff. der Gerichtsakte verwiesen.

In dem zwischen den Parteien geschlossenen „dreiseitigen Vertrag“ (Bl. 88 ff. d. GA) heißt es auszugsweise wie folgt:

„(...)

Art. 1

*Aufhebungsvertrag*

*Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Opel*

§ 1

*Beendigung des Arbeitsvertrags*

(...)

Ziff. 15

*Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis mit Opel und dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, ob bekannt oder unbekannt abgegolten.*

(...)“

Die Beklagte schloss zudem mit dem Betriebsrat am 25.06.2014 die den Sozialtarifvertrag vollziehende Betriebsvereinbarung „Sozialplan“, um auch Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern einen Rechtsanspruch auf die Leistungen aus dem Sozialtarifvertrag zu gewähren.

Die Beklagte berechnete für den Kläger eine Bruttoabfindung in Höhe von 18.273,03 € und zahlte den entsprechenden Nettobetrag mit der Abrechnung für Januar 2015 aus. Die Beklagte legte bei der entsprechenden Berechnung der Abfindung als „frühestmöglichen“ Wechsel in die gesetzliche Rente den Zeitpunkt zugrunde, in dem

der Kläger erstmals eine vorgezogene Rente gem. § 236 a Abs. 1 2. HS., Abs. 2 SGB VI mit Abschlägen in Anspruch nehmen könnte (Altersrente für schwerbehinderte Menschen), bei dem Kläger demnach der 01.07.2018.

Hätte die Beklagte statt diesem Zeitpunkt den Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres (01.08.2020) zugrunde gelegt (vorgezogene Altersrente ohne Schwerbehinderung), so wären an den Kläger weitere 42.532,00 € netto auszubezahlen gewesen.

Mit seiner Klage vom 24.03.2015, der Beklagten zugestellt am 02.04.2015, macht der Kläger die Zahlung eines Betrages in Höhe von 42.532,00 € netto geltend.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Regelung im Sozialtarifvertrag, die auf den frühestmöglichen Bezug einer vorgezogenen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abstellt, eine unzulässige Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung darstelle. Dabei berufe er sich auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 06.12.2012 – C 152/11 –. Der Kläger könne verlangen, mit nicht behinderten Arbeitnehmern gleichbehandelt zu werden. Die gleiche unzulässige Diskriminierung würde dem Kläger widerfahren, wenn man die den Sozialtarifvertrag umsetzende Betriebsvereinbarung „Sozialplan“ vom 25.06.2014 als Anspruchsgrundlage heranziehen würde.

Der Kläger sei so zu stellen, als könne er erst ab dem 01.08.2020 vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen. Die 80prozentige Nettoabsicherung sei mithin für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 01.08.2020 zu berechnen. Ausgehend von einem monatlichen Bedarf in Höhe von 1.501,28 € netto ergebe sich für 31 Monate ein Betrag in Höhe von 46.539,68 € netto. Hinzuzurechnen seien die Kranken- und Pflegeversicherungspauschale von monatlich 200,00 €, also 6.200,00 € netto für 31 Monate. Damit würde dem Kläger insgesamt ein weiterer Betrag von 52.739,68 € netto zustehen. Abzüglich bereits berücksichtigter 10.207,68 € netto verbleibe ein Zahlungsanspruch in Höhe der Klageforderung.

Auch die Tarifvertragsparteien seien an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gebunden. Selbst wenn man davon ausginge, dass die Tarifvertragsparteien nicht

verpflichtet gewesen sein sollten, den Sozialtarifvertrag diskriminierungsfrei auszugestalten, so gelte dies jedenfalls nicht für die Betriebsparteien. Diese hätten § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Damit könne sich der Kläger zumindest auf die den Sozialtarifvertrag umsetzende Betriebsvereinbarung berufen.

Bei einer „Anpassung nach oben“ würde das Volumen des Sozialplans nicht unzulässigerweise aufgebläht. Selbst wenn man von einem Sozialplanvolumen von 552 Mio. Euro ausgehen würde, würde sich bei Summierung aller Ansprüche der schwerbehinderten Arbeitnehmer etwa eine Belastung von zusätzlichen 17 Mio. ergeben. Diese Erhöhung von 3,07 % falle nicht ins Gewicht.

Auch sei der Anspruch des Klägers nicht durch Art. 1 § 1 Ziff. 15 des „dreiseitigen Vertrages“ ausgeschlossen, da vorliegend nicht von einer ordnungsgemäßen Erfüllung dieser Vereinbarung ausgegangen werden könne.

Die Zahlung des geltend gemachten Betrags würde für die Beklagte auch keinen „nicht zu ersetzenden Nachteil“ bedeuten. Weder sei durch eine solche Zahlung die Existenz der Beklagten gefährdet, noch wäre zu befürchten, dass der Kläger bei einer etwaigen späteren endgültigen Klageabweisung nicht in der Lage sein würde, eine Vollstreckung rückabzuwickeln, zumal die Beklagte für diesen Fall über eine nicht unerhebliche Sicherheit verfügen würde, nämlich den Anspruch des Klägers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus dem Opel-Versorgungskonto.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 42.532,00 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5% Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die streitgegenständliche Regelung des Sozialtarifvertrags den Kläger nicht wegen seiner Behinderung diskriminiere. Selbst wenn eine Ungleichbehandlung zu sehen wäre, so sei die Regelung jedenfalls aufgrund der Besonderheiten der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie gerechtfertigt. Der Kläger sei schon nicht mit Arbeitnehmern derselben Altersgruppe, welche keinen Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente wegen Schwerbehinderung haben, vergleichbar. Die Abfindung solle bei rentennahen Jahrgängen zur Überbrückung bis zum Anspruch auf Leistungen aus dem sozialen Sicherungssystem dienen. Diese Überbrückung habe somit den Zeitpunkt im Blick, ab dem erstmals eine gesetzliche Rente in Anspruch genommen werden könne. Entscheidend sei, ob die Arbeitnehmer gleichermaßen bis zur „Abfederung“ durch das soziale Sicherungssystem versorgt seien. Die Abfindung sei nicht darauf ausgerichtet, Arbeitnehmern den vollständigen Zeitraum abzusichern, den sie hypothetisch noch zu arbeiten gewillt und in der Lage gewesen wären. Dies sei Aufgabe der Sozialsysteme, nicht der Tarif- oder Sozialpartner. Nach den Regelungen des Sozialtarifvertrags herrsche Gleichbehandlung, nicht nur bei Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung, sondern auch bei Mitarbeitern ohne Schwerbehinderung werde auf den frühestmöglichen Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Altersrente abgestellt.

Jedenfalls sei eine etwaige Ungleichbehandlung gerechtfertigt. Es solle keine Entlassungsabfindung erfolgen für Personen, die durch ein Ersatzeinkommen abgesichert seien. Das Verhandlungsergebnis der Tarifvertragsparteien stehe unter dem verfassungsrechtlichen Schutz der Tarifautonomie, sie seien frei darin, festzulegen, auf welche Art und Weise sie die wirtschaftlichen Nachteile bewerten und ausgleichen. Dies gelte auch insofern, als dass die Regelung aus dem Sozialtarifvertrag mangels Tarifbindung nicht unmittelbar Anwendung finden würde, sondern die Abfindungsregelung aufgrund der betrieblichen Erstreckungsvereinbarung gelte. Die reine Bezugnahme in der Erstreckungsvereinbarung ändere nichts an dem dargestellten Prüfungsmaßstab für Tarifverträge. Im Rahmen des verfassungsrechtlich zugestandenen Spielraums dürften die Tarifvertragsparteien festlegen, dass lediglich die Zeiten bis zum frühestmöglichen Renteneintritt abgesichert werden sollten. Bei schwerbehinderten

Arbeitnehmern greife diese Absicherung eben früher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern.

Wenn die angegriffene Regelung unwirksam sei, fehle eine Regelung zur Berechnung der individuellen Abfindung. Der Sozialtarifvertrag sei dann bezüglich rentennaher Arbeitnehmer seines Kerns komplett beraubt.

Ansprüche des Klägers seien im Übrigen nach Art. 1 § 1 Ziff. 15 des „dreiseitigen Vertrags“ vollständig abgegolten.

Die Rechtsfolge einer teilweisen Unwirksamkeit der betreffenden Tarifregelung sei nicht die „Anpassung nach oben“. Die Korrektur von Sozialplanbestimmungen dürfe nicht zu einer unzulässigen Erhöhung des Gesamtvolumens führen. Die Sozialtarifvertragsparteien hätten eine verbindliche absolute Obergrenze in Höhe von 551,8 Mio. vereinbart. Diese Maximalsumme sei damit absolut durch die Tarifautonomie gedeckt und sei nicht durch Angemessenheitserwägungen, auch nicht minimal, zu erhöhen. Es sei eine zusätzliche Belastung von 17 Mio. zu erwarten, dies würde sämtliche Absprachen und Grenzen sprengen und läge weit jenseits einer nur ansatzweise zumutbaren Anpassung. Wäre den Sozialtarifvertragsparteien bewusst gewesen, dass diese zusätzliche Summe hätte gezahlt werden müssen, so wäre eine andere Binnenverteilung innerhalb der Leistung des Sozialtarifvertrags erfolgt. Als milderer Mittel sei den Tarifvertragsparteien vielmehr zuzugestehen, die aufgrund des festgelegten Budgets vorhandenen Mittel im Rahmen von Neuverhandlungen anders zu verteilen. Allerdings sei dies praktisch schwierig zu gestalten, da insbesondere die Abfindungen schon ausbezahlt seien.

Vorsorglich beantrage die Beklagte, die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils auszuschließen. Die Vollstreckung des Zahlungstitels würde unwiederbringlich in die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie der Beklagten und das hieraus abgeleitete Recht auf Nachverhandlung des Tarifvertrages bei Teilnichtigkeit eingreifen.



Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst den beigefügten Anlagen verwiesen.

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

Die Klage ist zulässig und begründet.

### I.

Der der Höhe nach unstrittige Anspruch ergibt sich aus C. Ziff. 2.6 des Sozialtarifvertrags vom 12.06.2014 i. V. m. der für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer den Sozialtarifvertrag vollziehenden Betriebsvereinbarung „Sozialplan“ vom 25.06.2014 .

Diese Regelung ist gem. § 7 Abs. 2 AGG (teil-)unwirksam. Sie stellt eine nicht sachlich gerechtfertigte mittelbare Benachteiligung von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung aufgrund ihrer Schwerbehinderung dar, da sie im Ergebnis eine geringere Abfindung als Nicht-Schwerbehinderte erhalten. Dabei erstreckt sich die Nichtigkeitsfolge des § 7 Abs. 2 AGG aber nur insoweit, als dass C. Ziff. 2.6 des Sozialtarifvertrags Schwerbehinderte mittelbar benachteiligt. Im Ergebnis steht dem Kläger somit der Anspruch zu, der ihm zusteht, wenn man seine Schwerbehinderung außer Acht lässt.

#### 1.

Die Regelung des C. Ziff. 2.6 des Sozialtarifvertrags vom 12.06.2014 stellt eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG dar.

Nach den §§ 1. 3 Abs. 2, 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte wegen einer Behinderung weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden. Eine mittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten

...

Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Dem Anschein nach ist diese Regelung neutral, da sie bei allen Arbeitnehmern auf den „frühestmöglichen Zeitpunkt“ des Renteneintritts abstellt. Im Ergebnis fallen die Abfindungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern jedoch erheblich geringer aus, da sie gem. § 236 a Abs. 1 S. 2 SGB VI frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres die vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Anspruch nehmen können. Im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern erhalten sie also eine wesentliche geringere Abfindung. Damit erfahren schwerbehinderte Arbeitnehmer eine ungünstigere Behandlung als vergleichbare Mitarbeiter ohne Schwerbehinderung.

Dahin stehen kann daher, ob sogar von einer „verdeckten“ unmittelbaren Ungleichbehandlung auszugehen ist, weil die Vorschrift indirekt an ein Merkmal im Sinne des § 1 AGG anknüpft (vgl. BAG, Urteil vom 07.06.2011 – 1 AZR 34/10 –, juris, Rn. 23), da sich auch bei einer unmittelbaren Benachteiligung derselbe Prüfungsmaßstab ergeben würde.

## 2.

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.

Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 06.12.2012 – C 152/11, „Odar“, juris, zutreffend ausgeführt, dass hinter der Möglichkeit zum früheren Renteneintritt für Schwerbehinderte der sozialpolitische Zweck steht, die Renteneintrittszeiten an die Bedürfnisse behinderter Menschen anzupassen.

Mit dieser Möglichkeit soll der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit behinderter und nicht behinderter Beschäftigter im Alter Rechnung getragen werden. Aufgrund dieser besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung kann der daraus resultierende „Vorteil“

beim Vergleich der wirtschaftlichen Lage im Sinne von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern nicht zu Lasten der Schwerbehinderten berücksichtigt werden. 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 mithin weggedacht 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 Sozialplanleistung zumuten will, obwohl allenfalls erstere durch die Besserstellung beim Renteneintrittsalter kompensiert wird (LAG Köln, Urteil vom 19.11.2013 – 12 Sa 692/13 –, juris, Rn. 46, m. w. N.).

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 frühestmöglich die gesetzliche Rentenversicherung in Anspruch nehmen. Um den „Vorteil“ des Renteneintritts mit 60 Jahren auch tatsächlich zu realisieren, wäre ein schwerbehinderter Arbeitnehmer gleichsam gezwungen, zu diesem frühen Zeitpunkt auch tatsächlich in Rente zu gehen (a. a. O., Rn. 47). Es gibt allerdings viele gute Gründe, nicht zum frühestmöglichen Zeitpunkt aus einem Arbeitsverhältnis auszuschneiden und die gesetzliche Rentenversicherung in Anspruch zu nehmen. Zum einen ist das Erwerbseinkommen höher als der bloße Rentenbezug. Zum anderen ist auch bei schwerbehinderten Arbeitnehmern nicht ausgeschlossen, dass sie über den Zeitpunkt des frühestmöglichen Renteneintritts hinaus noch weiter am Erwerbsleben tätig sein wollen, um so lange wie möglich aktiv im Arbeitsleben zu stehen (a. a. O., Rn. 48).

Nach den obigen Erwägungen, denen sich die Kammer vollumfänglich anschließt, werden durch C. Ziff. 2.6 des Sozialtarifvertrags vom 12.06.2014 schwerbehinderte Arbeitnehmer im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern benachteiligt.

a.

Die Möglichkeit des vorgezogenen Renteneintritts gem. § 236 a SGB VI soll ausschließlich den Nachteil ausgleichen, den schwerbehinderte Arbeitnehmer im Erwerbsleben allein aufgrund ihrer Schwerbehinderung erleiden. Regelmäßig ist davon auszugehen, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer, anders als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer, durch ihre Schwerbehinderung nicht in der Lage sind, solange am Erwerbsleben teilzunehmen wie nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer. Daher wird es ihnen ermöglicht, früher, bei entsprechender wirtschaftlicher Absicherung, aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Dieser ihnen in sozialpolitischer Hinsicht gewährte Vorteil kann demnach nicht als Ausgleich für einen weiteren Nachteil dienen, den sie im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern erleiden. Dieser weitere Nachteil besteht vorliegend nach C. Ziff. 2.6 des Sozialtarifvertrags vom 12.06.2014, im Ergebnis erhalten sie eine wesentlich geringere Abfindung als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer.

**b.**

Selbst wenn man dies anders sähe und den sozialpolitischen Vorteil gem. § 236 a SGB VI noch nicht durch die Kompensation des Nachteils, den Schwerbehinderte an sich im Erwerbsleben erleiden, als kompensiert ansieht, so müsste man für eine entsprechende Kompensationswirkung unterstellen, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer tatsächlich auch von der Möglichkeit Gebrauch machen, frühestmöglich in die gesetzliche Rente einzutreten. Aber auch bei Schwerbehinderten ist es nicht ausgeschlossen, dass diese über den Zeitpunkt des § 236 a SGB VI hinaus am Erwerbsleben teilnehmen möchten. Sozialpolitischer Zweck des § 236 a SGB VI ist auch der der Schutz der freien Entscheidung des Schwerbehinderten. Ein „Zwang“ zum frühestmöglichen Renteneintritt kann daher weder praktisch noch theoretisch als Grundlage für die Erwägung dienen, dass der Vorteil der Möglichkeit nach § 236 a SGB VI eine etwaige nachteilige Sozialplanregelung kompensiert. § 236 a SGB VI dient nicht der finanziellen Ersparnis des Arbeitgebers im Rahmen eines Sozialplans.

**c.**

Dabei macht es keinen Unterschied, ob ein Sozialplan oder ein Sozialtarifvertrag jeweils verschiedene Berechnungsmethoden für schwerbehinderte und nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer vorsieht oder eine einheitliche

Berechnungsmethode, die aber zu einer Benachteiligung von Schwerbehinderten führt, da im Ergebnis in beiden Fällen eine Benachteiligung erfolgt (a. A. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.03.2014 – 23 Sa 1807/13 –, juris, Rn. 40).

Auch ändert sich die rechtliche Bewertung nicht, weil es sich bei den einvernehmlichen Beendigungslösungen um „freiwillige“ Entscheidungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handelt, die bewusst auf ihre Arbeitsplätze verzichtet hätten, obwohl sie hätten weiter arbeiten können. Denn angesichts der kompletten Betriebsstilllegung des Werks der Beklagten in Bochum wären ohne die einvernehmlichen Beendigungslösungen Kündigungen unausweichlich gewesen, da die Beklagte nicht vorgetragen hat, dass sämtliche von der Betriebsstilllegung betroffenen Arbeitnehmer in anderen Betrieben hätten weiterbeschäftigt werden können (vgl. a. a. O., Rn. 40).

### 3.

Die Benachteiligung ist auch nicht durch ein rechtmäßiges Ziel gem. § 3 Abs. 2 AGG sachlich gerechtfertigt.

Insbesondere kann es nach den Erwägungen unter I. 2. keine sachliche Rechtfertigung darstellen, dass man schwerbehinderte Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme des früheren Renteneintritts nach § 236a SGB VI verweist (a. A. noch BAG, Urteil vom 11.11.2008 – 1 AZR 475/07 –, juris).

Dass in dem Sozialtarifvertrag für Schwerbehinderte entsprechende zusätzliche kompensierende Leistungen vorgesehen sind, ist weder vorgetragen noch im Übrigen ersichtlich.

Zudem ist in § 10 Nr. 6 AGG eine zulässige unterschiedliche Behandlung nur wegen des Alters geregelt, nicht aufgrund von Schwerbehinderung (vgl. BAG, Urteil vom 23.04.2013 – 1 AZR 916/11 –, juris).

### 4.

Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG führt nach § 7 Abs. 2 AGG wie auch nach § 134 BGB i. V. m. § 7 Abs. 1 AGG zur (Teil-)

Unwirksamkeit der betreffenden Regelung. 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. LAG Köln, Urteil vom 19.11.2013 – 12 Sa 692/13 –, juris, Rn. 54). C Ziff. 2.6 des Sozialtarifvertrags vom 12.06.2014 fällt jedoch nicht ersatzlos weg. § 7 Abs. 2 AGG erstreckt die Nichtigkeitsfolge nur insoweit, als dass eine mittelbare Benachteiligung vorliegt (vgl. BAG, Urteil vom 15.02.2011 – 9 AZR 584/09 –, juris, Rn. 53).

Eine Gleichbehandlung des Klägers ist demnach nicht anders herzustellen, als dass die Beklagte, wie von dem Kläger im Einzelnen schlüssig vorgetragen und von der Beklagten der Höhe nach nicht bestritten, seine Abfindung so zu berechnen hat, als dass der „frühestmögliche“ Zeitpunkt des Eintritts in die gesetzliche Rente der Zeitpunkt ist, der es wäre, wenn der Kläger nicht schwerbehindert wäre. Die Möglichkeit des früheren Renteneintritts nach § 236 a SGB VI muss dabei ausgeklammert werden.

Dabei führt die Anwendung des § 7 Abs. 2 AGG nicht zu einer Regelungslücke, welche die Gerichte für Arbeitssachen nicht auszufüllen befugt wären. Die grundgesetzliche Garantie der Tarifautonomie steht der Annahme, C. Ziff. 2.6 des Sozialtarifvertrags vom 12.06.2014 sei unwirksam, nicht entgegen. Denn auch die Tarifvertragsparteien sind an die Bestimmungen des AGG gebunden (BAG, Urteil vom 11.08.2009 – 3 AZR 23/08 –, juris, Rn. 33; BAG, Urteil vom 15.02.2011 – 9 AZR 584/09 –, juris, Rn. 52; BAG, Urteil vom 20.06.2013 – 2 AZR 295/12 –, juris). Zwar steht den Tarifvertragsparteien auf der Grundlage von Art 9 Abs. 3 GG ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen (vgl. BAG, Urteil vom 27.10.2010 – 10 AZR 410/09 –, juris, Rn. 22). Dieser Gestaltungsspielraum kann jedoch nicht so weit gehen, als dass es den Tarifvertragsparteien erlaubt wäre, Arbeitnehmer aufgrund der Merkmale des § 1 AGG ohne sachliche Rechtfertigung zu benachteiligen.

## 5.

Dem Kläger ist der Anspruch auch nicht deshalb zu verwehren, weil die Korrektur der unwirksamen Bestimmung des Sozialtarifvertrags zu einer Ausdehnung des vereinbarten Finanzvolumens des Sozialtarifvertrags führt, die vom Arbeitgeber nicht

hinzunehmen wäre. Denn sie ist von der Beklagten solange hinzunehmen, solange sie im Verhältnis zum Gesamtvolumen nicht ins Gewicht fällt (BAG, Urteil vom 21.10.2003 – 1 AZR 407/02 – juris; BAG, Urteil vom 19.02.2008 – 1 AZR 1004/06 –, juris, Rn. 42; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.11.2014 – 12 Sa 59/14 –, juris, Rn. 76).

Selbst wenn man die diesbezüglichen Ausführungen der Beklagten als richtig unterstellt, ist nur eine Mehrbelastung von etwa drei Prozent zu erwarten. Diese Mehrbelastung fällt nicht ins Gewicht.

#### 6.

Auch ist der Anspruch des Klägers nicht etwa aufgrund von Art 1 § 1 Ziff. 15 des „dreiseitigen Vertrages“ ausgeschlossen, da Ansprüche bei „ordnungsgemäßer Erfüllung“ dieses Vertrages ausgeschlossen sind. Der „dreiseitige Vertrag“ ist nämlich solange nicht ordnungsgemäß erfüllt, wie die Beklagte dem Kläger nicht in diskriminierungsfreier Weise eine Abfindungszahlung gewährt.

Im Übrigen ist nach § 4 Abs. 4 TVG ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Eine solche Billigung ist nicht vorgetragen. Gleiches gilt für die Rechte des Klägers aus der Betriebsvereinbarung „Sozialplan“ vom 26.06.2014 und einer etwaigen Billigung durch den Betriebsrat.

#### 7.

Die vorläufige Vollstreckbarkeit ist nicht gem. § 62 Abs. 1 S. 2 ArbGG auszuschließen. Ein „nicht zu ersetzender Nachteil“ im Sinne des § 62 Abs. 1 S. 2 ArbGG ist nicht ersichtlich.

Ein nicht zu ersetzender Nachteil ist anzunehmen, wenn durch die Vollstreckung zu Lasten des Schuldners vollendete Tatsachen geschaffen werden, die weder rückgängig gemacht noch angemessen in Geld ausgeglichen werden können. Auch die Erfolgsaussichten des Rechtsmittels können berücksichtigt werden (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 62 ArbGG Rn. 19, 20). Ein

nicht zu ersetzender Nachteil eines Unternehmers liegt vor, wenn dieser durch die Vollstreckung in seiner persönlichen und/oder unternehmerischen Handlungsfähigkeit derart blockiert wird, dass gerade durch die Fernwirkungen der Vollstreckung Nachteile entstünden, die nichts mit der fehlerhaften Realisierbarkeit eines Rückforderungsanspruchs zu tun haben, wenn z.B. durch die Kontenpfändung der Verlust von Auftraggebern droht und dadurch das Unternehmen in seiner Existenz gefährdet ist (LAG Sachsen, Beschluss v. 15.09.1999 – 2 Sa 799/99 –, juris).

Ein solcher Fall ist jedoch ersichtlich nicht gegeben.

## II.

Der Zinsanspruch folgt aus dem Gesichtspunkt des Schuldnerverzuges.

## III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO.- Die Beklagte als unterliegende Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Für den Streitwert wurde der geltend gemachte Nominalbetrag ohne Zinsen zugrunde gelegt.

### RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm  
Marker Allee 94  
59071 Hamm

eingegangen sein.