

# BUNDEARBEITSGERICHT



1 AZR 916/11  
15 Sa 104/10  
Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. April 2013

## URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath und Kunz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. September 2011 - 15 Sa 104/10 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. 1

Der im Oktober 1948 geborene, schwerbehinderte Kläger war bis zum 31. Dezember 2008 bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eines Aufhebungsvertrags der Parteien unter gleichzeitiger Begründung eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnisses mit einer Transfergesellschaft. 2

In § 2 des am 19. Dezember 2008 zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat vereinbarten Sozialplans (*SP 2008*) ist bestimmt: 3

„Mitarbeiter, die infolge der Betriebsänderung gemäß Interessenausgleich vom 18.12.2008 - unabhängig von der Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - aus dringenden betrieblichen Gründen aus der Firma ausscheiden und die am 31.12.2008 noch keine 60 Jahre alt sind, erhalten eine Sozialabfindung nach folgender Formel:

Betriebszugehörigkeit x Lebensalter x Bruttomonatsverdienst

95

...

Mitarbeiter, die am 31.12.2008 60 Jahre alt aber noch keine 61 Jahre alt sind, erhalten eine Abfindung in Höhe von € 9.000,00, Mitarbeiter, die am 31.12.2008 61 Jahre alt aber noch keine 62 Jahre alt sind, erhalten eine Abfindung von € 6.000,00, und Mitarbeiter, die am 31.12.2008 62 Jahre alt aber noch keine 63 Jahre alt sind, erhalten eine Abfindung in Höhe von € 3.000,00. Mitarbeiter, die am 31.12.2008 63 Jahre alt sind, erhalten keine Abfindung.“

Nach § 8 SP 2008 erhielten die von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter das Recht zum Übertritt in die Transfergesellschaft mit einer Verweildauer von maximal 12 Monaten. 4

Die Beklagte errechnete für den Kläger nach dem Sozialplan einen Abfindungsbetrag von 9.000,00 Euro, von dem sie bisher einen Teilbetrag von 4.373,90 Euro auszahlte. 5

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger einen auf der Grundlage der Standardabfindungsformel berechneten weiteren Abfindungsbetrag iHv. 41.229,47 Euro geltend gemacht. Er hat die in § 2 SP 2008 enthaltene Sonderregelung für ältere Arbeitnehmer für unwirksam gehalten. Diese bewirke eine unzulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters und benachteilige ihn wegen seiner Schwerbehinderung. 6

Der Kläger hat beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 41.229,47 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 8

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter. 9

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte weitere Abfindungsanspruch nicht zu. 10

1. Die Beklagte hat die sich aus dem Sozialplan vom 19. Dezember 2008 ergebenden Ansprüche des Klägers zutreffend berechnet. Seine Abfindung beträgt nach § 2 SP 2008 9.000,00 Euro. Auf diesen Betrag hat die Beklagte bisher einen Teilbetrag von 4.373,90 Euro an den Kläger ausgezahlt. Über den 11

verbleibenden Differenzbetrag von 4.626,10 Euro streiten die Parteien nicht. Der Kläger hat den Gegenstand seiner Klage vielmehr auf die Differenz zwischen dem sich aus der Standardabfindungsformel ergebenden Betrag und dem von der Beklagten errechneten Abfindungsbetrag beschränkt. Seinen weitergehenden Zahlungsanspruch stützt er dabei nicht auf den Sozialplan vom 19. Dezember 2008, sondern auf eine Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Mit diesem Inhalt ist die Klage hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

2. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine weitergehende Abfindung nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Berechnung der Abfindung für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet haben, und jüngeren Arbeitnehmern ist wirksam. Auch eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung liegt nicht vor. 12

a) Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Diese sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht, wie insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, vereinbar sind. 13

aa) Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in der Vorschrift genannten Gründen unterbleibt. § 75 Abs. 1 BetrVG enthält nicht nur ein Überwachungsgebot, sondern verbietet zugleich Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmer aufgrund der dort aufgeführten Merkmale benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote in § 75 Abs. 1 BetrVG übernommen. Die unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen aus einem in § 1 AGG genannten Grund ist daher nur unter den im AGG normierten Voraussetzungen zulässig. Sind diese erfüllt, ist auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt. 14

bb) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarun- 15

gen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Der Begriff der Benachteiligung bestimmt sich nach § 3 AGG. 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. Eine mittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 2 AGG gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG 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. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, liegt schon tatbestandlich keine Benachteiligung iSd. § 7 Abs. 1 AGG vor.

b) Die Abfindungsberechnung im Sozialplan vom 19. Dezember 2008 verstößt in Bezug auf das Alter nicht gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG. Die unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung der Arbeitnehmergruppen ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6 und Satz 2 AGG zulässig. 16

aa) Eine auf dem Alter beruhende unterschiedliche Behandlung kann nach § 10 AGG unter den dort genannten Voraussetzungen zulässig sein. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gestatten die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. 17

bb) Nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG können die Betriebsparteien 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 Betriebs- 18

parteien einen Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum eröffnet, der es ihnen unter den in der Vorschrift bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, das Lebensalter als Bemessungskriterium für die Sozialplanabfindung heranzuziehen.

(1) Mit der Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG wollte der Gesetzgeber den Betriebsparteien entsprechend dem zukunftsgerichteten Entschädigungscharakter von Sozialplanleistungen ermöglichen, diese bei „rentennahen“ Arbeitnehmern stärker an den tatsächlich eintretenden wirtschaftlichen Nachteilen zu orientieren, die ihnen durch den bevorstehenden Arbeitsplatzverlust und eine darauf zurückgehende Arbeitslosigkeit drohen. Durch diese Gestaltungsmöglichkeit kann das Anwachsen der Abfindungshöhe, das mit der Verwendung der Parameter Betriebszugehörigkeit und/oder Lebensalter bei der Bemessung der Abfindung zwangsläufig verbunden ist, bei abnehmender Schutzbedürftigkeit im Interesse der Verteilungsgerechtigkeit zu Gunsten der jüngeren Arbeitnehmer begrenzt werden (*BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 17*). 19

(2) § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG erfasst nach seinem Wortlaut nur den Ausschluss von älteren Arbeitnehmern, die entweder unmittelbar nach dem Ausscheiden oder im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld I durch den Bezug einer Altersrente wirtschaftlich abgesichert sind. Die Vorschrift ist gleichermaßen anwendbar, wenn die betroffenen Arbeitnehmer zwar nicht unmittelbar nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I rentenberechtigt sind, die im Sozialplan enthaltene Entschädigungsregelung aber ausreichend bemessen ist, um die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, die sie in der Zeit nach der Erfüllung ihres Arbeitslosengeldanspruchs bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente erleiden (*BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 19*). 20

(3) Die Ausgestaltung des durch § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG eröffneten Gestaltungs- und Beurteilungsspielraums unterliegt allerdings 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 Alt. 2 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und darf die Interessen der benachteiligten (Alters-)Gruppe nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigen. 21

- cc) Die unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung bei der Berechnung der Sozialabfindung in § 2 SP 2008 ist nach § 10 Satz 3 Alt. 2 und Satz 2 AGG zulässig. 22
- (1) Die Regelungen des Sozialplans vom 19. Dezember 2008 sind nach dem am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG idF des Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze vom 2. Dezember 2006 (*BGBl. I S. 2742*) und nach § 75 Abs. 1 BetrVG in der seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung zu beurteilen. 23
- (2) Die Betriebsparteien haben bei der Gewährung der Sozialplanleistungen nach dem Lebensalter unterschieden. Nach § 2 SP 2008 können die nach der Standardabfindungsformel berechneten Abfindungen nur Arbeitnehmer beanspruchen, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Zahlungen an ältere Beschäftigte richten sich ausschließlich nach den in § 2 SP 2008 bestimmten Pauschalbeträgen. Die unterschiedliche Behandlung der beiden Arbeitnehmergruppen ist allein vom Lebensalter abhängig. Hierin liegt eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung. 24
- (3) Die Voraussetzungen des § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG liegen vor. 25
- Von den Ausschlussregelungen in § 2 SP 2008 sind nur Arbeitnehmer 26  
erfasst, die nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und einer sich daran anschließenden Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Monaten bis zu einer Inanspruchnahmefähigkeit einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (§ 237 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a Alt. 1 SGB VI) durch den Bezug von Arbeitslosengeld I abgesichert waren (§ 127 Abs. 2, Abs. 1 Nr. 2 SGB III idF des Siebten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 8. April 2008 [*BGBl. I S. 681*]). Ein 60-jähriger Arbeitnehmer hatte nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten Anspruch auf Abschluss eines auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrags mit der Transfergesellschaft. Nach dessen Beendigung konnte er bis zur Inanspruchnahmefähigkeit einer

vorgezogenen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld beanspruchen.

(4) Die Begrenzung der den über 59-jährigen Arbeitnehmern gewährten Sozialplanleistungen ist angemessen und erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG. 27

(a) Nach der Senatsrechtsprechung haben Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Geldleistungen in Form einer Abfindung stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlustes ausgleichen oder zumindest abmildern. Die Betriebsparteien können diese Nachteile aufgrund ihres Beurteilungs- und Gestaltungsspielraums in typisierter und pauschalierter Form ausgleichen (*vgl. BAG 7. Juni 2011 - 1 AZR 34/10 - Rn. 31, BAGE 138, 107*). Dazu können sie die übermäßige Begünstigung, die ältere Beschäftigte mit langjähriger Betriebszugehörigkeit bei einer am Lebensalter und an der Betriebszugehörigkeit orientierten Abfindungsbeurteilung erfahren, durch eine Kürzung für rentennahe Jahrgänge zurückführen, um eine aus ihrer Sicht verteilungsgerechte Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen der Betriebsänderung zu Gunsten der jüngeren Arbeitnehmer zu ermöglichen (*BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 29*). 28

(b) Die Erstreckung der Standardabfindungsformel auf Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben oder älter sind, hätte Beschäftigte mit längeren Beschäftigungszeiten überproportional begünstigt. Die Betriebsparteien konnten bei diesen Jahrgängen davon ausgehen, dass diese selbst bei fortbestehender Arbeitslosigkeit nach der Beschäftigung in der Transfergesellschaft und dem Bezug von Arbeitslosengeld I durch die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente weitgehend wirtschaftlich abgesichert sind. Eine vergleichbare Absicherung konnten die Betriebsparteien bei den rentenfernen Jahrgängen nicht prognostizieren. Selbst wenn diese eine Anschlussbeschäftigung finden, verlieren die entlassenen Arbeitnehmer ihre bisherige kündigungsschutzrechtliche Stellung und gehören bei künftigen Personalreduzierungen regelmäßig zu den Beschäftigten, denen wegen ihrer kurzen Betriebszugehörigkeit 29



rigkeit vorrangig gekündigt wird. Überdies können sie vielfach bei der Neube-gründung eines Arbeitsverhältnisses nicht ihr bisheriges Arbeitsentgelt erzielen, was, ebenso wie die vorangehenden Zeiten einer Arbeitslosigkeit, zu Nachteilen in ihrer Rentenbiografie führt.

(c) Die Interessen der über 59-jährigen Arbeitnehmer sind im Sozialplan 30 vom 19. Dezember 2008 bei der Ausgestaltung der sie betreffenden Aus-gleichsregelungen genügend beachtet worden. Die Betriebsparteien haben diese Beschäftigtengruppe nicht von Sozialplanleistungen ausgeschlossen, sondern ihnen eine vom Lebensalter abhängige Pauschalabfindung gewährt, deren Höhe sich an dem Zeitraum bis zur Bezugsmöglichkeit einer vorgezoge-nen Altersrente orientiert. Darin liegt zwar gegenüber der Berechnung der Abfindungshöhe für jüngere Arbeitnehmer ein Systemwechsel. Dieser ist jedoch nicht unangemessen. Die durch den Wegfall des Arbeitsentgelts entstehenden wirtschaftlichen Nachteile werden während des Arbeitslosengeldbezugs durch die Pauschalbeträge von 3.000,00 Euro jährlich zumindest substanziell ausge-glichen. Eine darüber hinausgehende Entschädigung für die vorzeitige Inan-spruchnahme einer Altersrente mussten die Betriebsparteien angesichts der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Sozialplanmittel und der den anderen Arbeitnehmern voraussichtlich entstehenden Nachteile nicht vorsehen.

c) Die für über 59-jährige Arbeitnehmer vorgesehene Abfindungsregelung 31 in § 2 SP 2008 bewirkt auch keine mittelbare Benachteiligung von behinderten Arbeitnehmern iSd. § 3 Abs. 2 AGG.

Arbeitnehmer mit Behinderungen erfahren durch die Ausgestaltung der 32 Sozialplanleistungen im Sozialplan vom 19. Dezember 2008 keine weniger günstige Behandlung als nicht behinderte Arbeitnehmer. Es kann zu Gunsten des Klägers unterstellt werden, dass sich Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Behinderung als schwerbehinderte Menschen iSd. § 2 Abs. 2 SGB IX anerkannt sind, sich mit nicht behinderten Arbeitnehmern schon deshalb in einer ver-gleichbaren Situation befinden, weil beide Arbeitnehmergruppen aufgrund der Entlassung ihren Anspruch auf das bisher gewährte Arbeitsentgelt verlieren. Schwerbehinderte Arbeitnehmer, die nach § 236a Abs. 1 Satz 2 SGB VI eine

vorgezogene Altersrente mit 60 Jahren in Anspruch nehmen können, werden durch die Abfindungsregelung in § 2 SP 2008 nicht weniger günstig behandelt als andere Arbeitnehmer. Die Abfindungshöhe für über 59-jährige Arbeitnehmer knüpft nicht an den frühestmöglichen Renteneintritt, sondern ausschließlich an das Lebensalter an. Die von der Entlassung betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmer sind auch nicht gezwungen, nach dem Ausscheiden bei der Beklagten oder der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse mit der Transfergesellschaft eine Altersrente nach § 236a Abs. 1 SGB VI in Anspruch zu nehmen. Sie können - wie nicht behinderte Arbeitnehmer - bei einer fehlenden Anschlussbeschäftigung für 24 Monate Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen und erhalten wie alle anderen über 59-jährigen Arbeitnehmer die in § 2 SP 2008 bestimmten Pauschalabfindungsbeträge.

3. Entgegen der Auffassung des Klägers verstößt die Abfindungsberechnung in § 2 SP 2008 nicht gegen die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (*UN-BRK*), die in Deutschland Gesetzeskraft hat (*Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008, BGBl. II S. 1419*). Nach Art. 5 Abs. 2 UN-BRK verbieten die Vertragsstaaten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen. Es kann zu Gunsten des Klägers unterstellt werden, dass die in Deutschland erst am 26. März 2009 und damit nach der Vereinbarung des Sozialplans vom 19. Dezember 2008 als Bundesrecht in Kraft getretene UN-BRK (*Bekanntmachung vom 5. Juni 2009, BGBl. II S. 812*) zur Bestimmung der Voraussetzungen für eine auf dem Merkmal der Behinderung beruhende Benachteiligung iSd. §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1 AGG als Auslegungshilfe orientierend herangezogen werden kann. Durch die Regelung in § 2 SP 2008 werden behinderte und nicht behinderte Arbeitnehmer nicht unterschiedlich behandelt.

33

4. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. 34
- a) Der Senat hat bereits in seinen Entscheidungen vom 23. März 2010 (- 1 AZR 832/08 - Rn. 18) und vom 26. Mai 2009 (- 1 AZR 198/08 - Rn. 41, BAGE 131, 61) eingehend begründet, dass die zum Verständnis und zur Anwendung von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*Richtlinie 2000/78/EG*) heranzuziehenden Grundsätze offenkundig, jedenfalls aber durch die jüngere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Slg. 2009, I-1569; 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Slg. 2007, I-8531; 22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] Slg. 2005, I-9981*) als geklärt anzusehen sind, so dass ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV zur Zulässigkeit einer auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung bei Sozialplanabfindungen nicht geboten ist. 35
- b) Die Vereinbarkeit der Senatsrechtsprechung mit Unionsrecht wird überdies durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 6. Dezember 2012 (- C-152/11 - [Odar]) vollumfänglich bestätigt. In diesem hat der Gerichtshof über die Vereinbarkeit einer Sozialplanregelung mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG entschieden. Auch der Gerichtshof geht davon aus, dass eine Ungleichbehandlung von älteren Arbeitnehmern bei der Berechnung der Sozialplanabfindung durch ein legitimes Ziel iSv. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt sein kann, wenn der Sozialplan die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft, den Schutz der jüngeren Arbeitnehmer sowie die Unterstützung bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung und eine gerechte Verteilung der begrenzten finanziellen Mittel bezweckt (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 42 f.*). Eine in Abhängigkeit von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit berechnete Abfindung könne bei Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt der Entlassung durch den möglichen Bezug einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente wirtschaftlich abgesichert sind, gemin- 36

dert werden (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 48*). Diese Grundsätze entsprechen der Senatsrechtsprechung.

c) Entgegen der Auffassung des Klägers ist es unionsrechtlich nicht geboten, dass er als Abfindung zumindest einen Betrag in Höhe der Hälfte der nach der Standardabfindungsformel berechneten Abfindung erhält. Die Ausführungen des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Odar lassen ein solches Verständnis von Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG nicht zu. 37

aa) Das Arbeitsgericht München hat den Gerichtshof im Verfahren nach Art. 267 AEUV ua. nach der Vereinbarkeit der im Ausgangsrechtsstreit maßgeblichen Regelung einer als „Vorsorglicher Sozialplan“ bezeichneten Vereinbarung mit den Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG gefragt (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar], Rn. 30*). Nach dieser berechnet sich die Abfindung nach den Faktoren Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsentgelt (*Standardformel*). Für Mitarbeiter nach Vollendung des 55. Lebensjahres sieht der „Vorsorgliche Sozialplan“ eine geänderte Berechnung vor, die von der Zeit bis zum frühestmöglichen Renteneintritt abhängig ist (*Sonderformel*). Sollte die nach der Standardformel berechnete Abfindung größer sein als diejenige nach der Sonderformel, kommt die geringere Summe zur Auszahlung. Diese darf jedoch die Hälfte der Standardformelabfindung nicht unterschreiten. 38

bb) Der Gerichtshof hat zwar die im „Vorsorglichen Sozialplan“ vorgenommene Berechnung der Abfindung auf der Grundlage des frühestmöglichen Rentenbeginns als mit Unionsrecht für vereinbar gehalten (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 54*). Hierauf kann der Kläger seinen Anspruch jedoch nicht stützen. Der Gerichtshof hat nicht verlangt, dass die Abfindung von rentennahen Arbeitnehmern stets die Hälfte der für andere Arbeitnehmer geltenden Abfindungsformel betragen muss. Eine solche Aussage enthält die Entscheidung nicht. Die vorgenannten Ausführungen des Europäischen Gerichtshofs sind einzelfallbezogen und beschränken sich auf die Vereinbarkeit einer bestimmten nationalen Sozialplanregelung mit Unionsrecht. Sie enthalten 39

lediglich einen Hinweis des Gerichtshofs an das vorlegende Gericht, mit dem diesem eine sachdienliche Antwort auf seine Vorlagefrage gegeben werden sollte (vgl. *EuGH 15. April 2010 - C-433/05 - [Sandström] Rn. 35, Slg. 2010, I-2885*).

d) Der Durchführung eines zur Klärung der vom Kläger angesprochenen Frage gerichteten Vorabentscheidungsverfahrens bedarf es nicht. Es ist offensichtlich, dass die von ihm vertretene Sichtweise durch das Unionsrecht nicht vorgegeben wird. Sie würde zu inkohärenten und systemwidrigen Ergebnissen führen. Der Europäische Gerichtshof hat die Minderung der nach der Standardformel berechneten Abfindung bei rentennahen Arbeitnehmern als legitimes Ziel anerkannt. Könnten diese unabhängig von der Zeit bis zu einer vorzeitigen Bezugsmöglichkeit einer vorzeitigen Altersrente stets die Hälfte der nach der Standardformel zu berechnenden Abfindung beanspruchen, erhielten Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - bei ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nur noch kurze Zeit vor dem Erreichen der vorzeitigen Altersgrenze stehen, die gleiche Abfindung wie solche Arbeitnehmer, die diesen Zeitpunkt erst nach Ablauf von mehreren Jahren erreichen. Eine solche pauschale Abfindungsrechnung widerspräche der Überbrückungsfunktion von Sozialplänen.

40

Schmidt

Linck

Koch

Benrath

Olaf Kunz