

Mandanteninfo Dezember 2010

Altersdiskriminierung durch Verlust einer Sozialplanabfindung bei vorgezogener Rente

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz
Maïke Grolms

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Wirlitsch
und Kollegen

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Reinhard Schütte*
Kathrin Schlegel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

- 1. Arbeitnehmer dürfen nicht von der Zahlung einer Abfindung ausgeschlossen werden mit dem Argument, sie könnten vorgezogene Rente in Anspruch nehmen.**
- 2. Eine entgegenstehende nationalstaatliche Regelung verstößt gegen die Richtlinie 2000/78/EG und ist deshalb unwirksam.**

(Leitsätze vom Verfasser)

EuGH, Urt. vom 12.10.2010 – C-499/08 –

Art. 2 der Richtlinie 2000/78:

- (1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.*
- (2) Im Sinne des Absatzes 1*
 - a. liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;*
 - b. liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:*
 - i. diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder*
 - ii. der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.*

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte ein dänisches Gesetz zu überprüfen, wonach ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) ihren Anspruch auf eine Entlassungsabfindung verlieren, wenn sie eine Altersrente beanspruchen können, und zwar auch dann, wenn es sich um eine vorgezogene und gekürzte Altersrente handelt. Dies galt selbst dann, wenn die betroffenen AN überhaupt keine Rente beziehen wollen, sondern sich vielmehr einen neuen Arbeitsplatz suchen möchten. Die Entlassungsabfindung hatte grundsätzlich das Ziel, den Übergang der AN in ein neues Arbeitsverhältnis zu erleichtern, die Abfindung hatte vor allem diese Überbrückungsfunktion.

Der EuGH hält diese gesetzliche Regelung für eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung gemäß Art. 1 und 2 Abs. 2a RL 2000/78/EG, weil hierdurch die Interessen der AN übermäßig beeinträchtigt werden. Diese Regelung läuft darauf hinaus, **entlassenen AN, die auf dem Arbeitsmarkt bleiben wollen** eine Abfindung allein aus dem Grund vorzuenthalten, weil sie eine (gekürzte) Rente in Anspruch nehmen können. Die Maßnahme erschwert AN deshalb die weitere Ausübung ihres Rechtes zu arbeiten, weil sie beim Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis – im Gegensatz zu anderen (jüngeren) AN mit unter Umständen gleich langer Betriebszugehörigkeit – keine Entlassungsabfindung erhalten. **AN könnten somit gezwungen werden, eine niedrigere Altersrente anzunehmen als die, die sie beanspruchen könnten, wenn sie bis in ein höheres Alter berufstätig blieben, was für sie einen auf lange Sicht erheblichen Einkommensverlust nach sich zöge.**

Fazit:

Die Berücksichtigung von Rentenberechtigungen ist in den meisten Sozialplänen üblich. In der Regel werden die Ansprüche von AN auf eine **Sozialplanabfindung gemindert oder sogar völlig ausgeschlossen**, wenn die betroffenen AN (sog. rentennahe Jahrgänge) Anspruch auf Altersrente haben, und zwar auch im Falle vorzeitiger Inanspruchnahme mit der bekannten Konsequenz der **Minderung der gesetzlichen Rente um bis zu 18 %**. Diese Regelungen werden sich einer kritischen Prüfung unterziehen müssen: da auch Sozialpläne eine zukunftsbezogene Überbrückungsfunktion haben wie das vom EuGH beanstandete dänische Gesetz, kommt das **Urteil des EuGH auch auf bundesdeutsche Sozialpläne zur Anwendung**. Der Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien bezüglich Sozialplanabfindungen wird deshalb durch den EuGH deutlich eingeschränkt. Die Reduzierung einer Sozialplanabfindung bei einer möglichen vorgezogenen Altersrente ist damit äußerst problematisch geworden. Es besteht durchaus die Gefahr, **mit dem Ausschluss oder der Reduzierung einer Sozialplanabfindung für ältere AN § 10 Abs. 3 Nr. 6 AGG zu verletzen**.