

Sozialplan: Elternzeit darf nicht zum Nachteil werden

Eine Näherin, der wegen Personalreduzierung gekündigt worden ist, muss es nicht hinnehmen, dass sich die von ihr während der 10-jährigen Beschäftigungsdauer genommene Elternzeit nachteilig auf die Höhe der per Sozialplan festgelegten Abfindung auswirkt. Das gilt auch dann, wenn sich die Höhe des „Schmerzensgeldes“ (von den Betriebsparteien vertraglich vereinbart) nur nach der Dauer der Beschäftigung richtet.

Quelle: Wolfgang Büser

Erziehungsurlaub und Höhe der Sozialplanabfindung; Verstoss eines Sozialplanes gegen § 75 Abs.1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) i.V.m. Art. 6 des Grundgesetzes (GG); Verletzung von Art. 141 EG wegen einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen

Gericht: BAG

Datum: 12.11.2002

Aktenzeichen: 1 AZR 58/02

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 17164

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Lingen - 23.11.2000 - AZ: 1 Ca 96/00

LAG Niedersachsen - 27.07.2001 - AZ: 10 Sa 63/01

Rechtsgrundlagen:

Art. 6 Abs. 1 GG

Art. 6 Abs. 2 GG

§ 75 Abs. 1 BetrVG

§ 112 Abs.1 S.3 BetrVG

Fundstellen:

BAGE 103, 321 - 328

ArbRB 2003, 203-204 (Volltext mit amtl. LS)

ARST 2004, 55-58

ARST 2003, 69 (Pressemitteilung)

AuA 2002, 564

AuR 2002, 464

AuR 2003, 279 (amtl. Leitsatz)

AUR 2002, 464

AuS 2002, 60

BAGReport 2003, 242-244

DB 2003, 1635-1636 (Volltext mit amtl. LS)

DStR 2003, 1539

DStR 2003, XVI Heft 35 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 12/2003, 16-17

EzA-SD 24/2002, 5 (Pressemitteilung)

FA 2003, 28 (Pressemitteilung)

FA 2003, 216

FA 2003, 249-250 (amtl. Leitsatz)

FA 2003, 276 (Volltext mit amtl. LS)

FAr 2003, 216

FAr 2003, 249-250

FAr 2003, 276

FAr 2003, 28

GmbH-Report 2003, R369-R373 (Kurzinformation)

NWB 2002, 4025

NZA 2003, 1288-1290 (Volltext mit red./amtl. LS)

NZA 2003, 1287-1290 (Volltext mit red./amtl. LS)

Personal 2003, 57

RdW 2003, 747-749 (Volltext)

SAE 2003, 323

schnellbrief 2004, 4-5

schnellbrief 2003, 4-5

ZIP 2002, A96 (Volltext)

ZIP 2004, 103 (Volltext mit amtl. LS)

ZIP 2003, 1463-1466 (Volltext mit amtl. LS)

ZMV 2003, 41 (Pressemitteilung)

ZTR 2003, 520-521 (Volltext mit red. LS)

Amtlicher Leitsatz:

Haben die Betriebsparteien in einem Sozialplan für die Höhe der Abfindung auch auf die Dauer der Beschäftigung abgestellt, verstößt es gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit, wenn sie davon Zeiten des Erziehungsurlaubs ausnehmen.

Redaktioneller Leitsatz:

1. Ein Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung, § 112 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).
Im Verhältnis zweier gleichrangiger Betriebsvereinbarungen gilt die Zeitkollisionsregel, wonach die ältere Regelung durch die jüngere abgelöst wird.
Allerdings kann ein neuer Sozialplan bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht schmälern oder entfallen lassen
2. Die Zeiten von Erziehungsurlaub dürfen jedenfalls die Betriebsparteien bei der Bemessung der Sozialplanabfindung nicht unberücksichtigt lassen, da die Herausnahme dieser Zeiten den in Art. 6 des Grundgesetzes (GG) enthaltenen Wertungen, die nach § 75 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) auch von den Betriebsparteien zu beachten sind, widerspricht.
3. Die gesetzliche Eröffnung von Erziehungsurlaub oder - neuerdings - Elternzeit ist Ausdruck der auf Art. 6 des Grundgesetzes (GG) beruhenden Schutz- und Fürsorgepflicht des Staates, die die Ausübung des Erziehungsrechts ohne Verlust des Arbeitsplatzes erleichtern soll.
Regelungen eines Sozialplans, für die Bemessung von Abfindungen Erziehungszeiten unberücksichtigt lassen sind geeignet, das Ziel von Schutz und Fürsorge zu beeinträchtigen.

Tenor:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. Juli 2001 - 10 Sa 63/01 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lingen vom 23. November 2000 - 1 Ca 961/00 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.827,70 Euro nebst 4 % Zinsen seit dem 8. März 2000 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.
- 2 Die Beklagte fertigt Textilien. Die Klägerin war bei ihr seit dem 5. November 1990 als Näherin beschäftigt. Im September 1999 schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat wegen einer beabsichtigten Personalreduzierung um vier Stellen einen Interessenausgleich und Sozialplan. Danach erhielten Vollzeitkräfte *"pro Jahr der Beschäftigung"* eine Abfindung von 1.300,00 DM. Am 24. November 1999 schlossen die Betriebsparteien wegen der geplanten Entlassung weiterer acht Mitarbeiterinnen erneut einen Interessenausgleich und Sozialplan. Mit Schreiben vom 25. November 1999 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Januar 2000.

- 3 Im Sozialplan vom 24. November 1999 ist ua. geregelt:

"3.1

Vollzeitbeschäftigte erhalten einen Grundbetrag von 500,00 DM und zusätzlich pro Jahr der Beschäftigung 1.300,00 DM.

Angefangene Jahre werden gezwölfelt.

Bei der Ermittlung der Beschäftigungsjahre werden nur Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung berücksichtigt; Zeiten des Erziehungsurlaubs bleiben außer Betracht.

...

4.
Die Verteilung der Sozialplansumme auf die einzelnen betroffenen Arbeitnehmer und deren Ansprüche ergeben sich aus der beigefügten Liste (Anlage 1), die Gegenstand des Sozialplans ist.

..."

- 4 In der Anlage zum Sozialplan ist die Klägerin aufgeführt. Ihre Beschäftigungszeit ist mit sechs Jahren und fünf Monaten angegeben. Als Abfindung ist für sie ein Betrag von 8.842,00 DM ausgewiesen.
- 5 Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer hat die Beklagte die Zeiträume außer Acht gelassen, während derer sich die Klägerin im Erziehungsurlaub befand. Mit ihrer am 7. März 2000 zugestellten Klage macht die Klägerin den - rechnerisch unstreitigen - Differenzbetrag geltend, der sich bei Berücksichtigung auch dieser Zeiten ergibt. Sie hat die Auffassung vertreten, Nr. 3.1 Satz 3 des Sozialplans verstoße gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Zudem stelle die Regelung eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar. Ferner habe es sich bei den Personalreduzierungen im September und November 1999 um eine einheitliche Maßnahme gehandelt. Den Betriebsparteien sei es deshalb verwehrt gewesen, unterschiedliche Abfindungsregelungen zu treffen und im zweiten Sozialplan Zeiten des Erziehungsurlaubs von der Beschäftigungsdauer auszunehmen.
- 6 Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.574,67 DM (1.827,70 Euro) nebst 4 % Zinsen seit 8. März 2000 zu zahlen.
- 7 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Regelungen in Nr. 3.1 des Sozialplans vom 24. November 1999 seien wirksam. Im übrigen hätten die Betriebsparteien auch im Sozialplan vom September 1999 nur tatsächliche Beschäftigungszeiten berücksichtigt wissen wollen.
- 8 Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Zahlungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die Klägerin hat nach dem Sozialplan vom November 1999 Anspruch auf eine Abfindung, bei deren Berechnung die Dauer des Erziehungsurlaubs ihrer Beschäftigungszeit hinzugerechnet wird. Soweit Nr. 3.1 des Sozialplans dem entgegensteht, verstößt die Regelung gegen § 75 Abs. 1 BetrVG.
- 10 I.

Die Klägerin unterfällt dem Sozialplan vom 24. November 1999.
- 11 1.

Das folgt unmittelbar aus Nr. 2 des Sozialplans, falls es sich bei den Entlassungen im September und November 1999 um zwei selbständige Betriebsänderungen handelte. Nach dieser Bestimmung

sind anspruchsberechtigt "die im Interessenausgleich genannten Mitarbeiter, die aufgrund der Betriebsänderung durch betriebsbedingte Kündigung aus der Firma ausscheiden". Zwar ist ein Datum des Interessenausgleichs nicht genannt. Am 24. November 1999 wurden aber nicht nur der Sozialplan, sondern auch ein Interessenausgleich geschlossen. Unter diesen Umständen spricht viel dafür, Nr. 2 des Sozialplans dahin zu verstehen, daß dort der Interessenausgleich vom selben Tag und nicht der vorhergehende vom September 1999 in Bezug genommen wurde.

12 2.

Wird zugunsten der Klägerin unterstellt, die Personalreduzierungen im September und November 1999 seien eine einheitliche Maßnahme, gilt nichts anderes. Die Einheitlichkeit der Maßnahme hinderte die Betriebsparteien nicht, die mit ihr verbundenen Nachteile in zwei unterschiedlichen Sozialplänen auszugleichen. Dies ist Teil des den Betriebsparteien zustehenden Regelungsermessens.

13 Selbst wenn in einem solchen Fall der Sozialplan vom September 1999 nicht nur für die vier Arbeitnehmer, die aus der ihm beigefügten Anlage ersichtlich waren, sondern auch für später Entlassene hätte gelten sollen, wäre es den Betriebsparteien möglich gewesen, ihn durch einen geänderten Sozialplan für die Zukunft aufzuheben. Ein Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. Haben Betriebsparteien eine Angelegenheit durch Betriebsvereinbarung geregelt, können sie diese einvernehmlich aufheben und dieselbe Angelegenheit durch eine neue Betriebsvereinbarung regeln (BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - BAGE 77, 313). Die neue Betriebsvereinbarung kann auch Regelungen enthalten, die für die Arbeitnehmer ungünstiger sind. Im Verhältnis zweier gleichrangiger Normen gilt nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern die Zeitkollisionsregel. Danach wird die ältere Regelung durch die jüngere abgelöst (BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 27 mwN; 15. November 2000 - 5 AZR 310/99 - BAGE 96, 249 [BAG 15.11.2000 - 5 AZR 310/99]). Allerdings kann ein neuer Sozialplan bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht schmälern oder entfallen lassen (BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - aaO; Fitting BetrVG 21. Aufl. §§ 112, 112 a Rn. 204 f.). Die Klägerin konnte aber bei Zugang der Kündigung noch keine Ansprüche aus dem Sozialplan vom September 1999 erworben haben. Auch galt zu diesem Zeitpunkt bereits der Sozialplan vom 24. November 1999. Nur dieser kommt deshalb als Grundlage für das Klagebegehren in Frage.

14 II.

Nach dem Wortlaut des Sozialplans stehen der Klägerin weitergehende als die bereits erfüllten Ansprüche nicht zu. In Nr. 3.1 ist ausdrücklich bestimmt, daß bei der Ermittlung der Beschäftigungsdauer Zeiten des Erziehungsurlaubs außer Betracht zu bleiben haben. Für eine vom Wortlaut abweichende Auslegung besteht kein Raum.

15 III.

Die Nichtberücksichtigung von Zeiten des Erziehungsurlaubs in Nr. 3.1 des Sozialplans verstößt gegen das Gebot zur Beachtung der Grundsätze von Recht und Billigkeit in § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

16 1.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben die Betriebsparteien bei der Aufstellung eines Sozialplans einen weiten Spielraum für die Bestimmung des angemessenen Ausgleichs der mit einer Betriebsänderung verbundenen Nachteile. Sie können grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob, in welchem Umfang und in welcher Weise sie die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder mildern wollen. Sie können von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen und bei ihrer Regelung nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden (BAG 14. August 2001 - 1 AZR 760/00 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 142 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 108 mwN). Die Betriebsparteien haben aber die Grenzen von Recht und Billigkeit und die Funktion eines

Sozialplans zu beachten. Recht und Billigkeit verlangen insbesondere die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes; nach dem Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dient der Sozialplan, also auch eine darin vorgesehene Abfindung, dem Ausgleich und der Überbrückung der - künftigen - Nachteile, die durch eine geplante Betriebsänderung entstehen können (BAG 9. November 1994 - 10 AZR 281/94 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 85 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 78).

17 **2.**

Der von den Betriebsparteien zu beachtende Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt, daß im Hinblick auf zu erwartende Nachteile in gleicher Weise betroffene Arbeitnehmer gleich, in ungleicher Weise betroffene Arbeitnehmer ungleich behandelt werden. Das Maß der Betroffenheit hängt bei einem mit der Betriebsänderung einhergehenden Verlust des Arbeitsplatzes regelmäßig mit dem Lebensalter, der Anzahl von Unterhaltsberechtigten, der Höhe des Verdienstes und der Schwierigkeit einer Vermittlung auf dem Stellenmarkt zusammen. Diese ist ihrerseits abhängig insbesondere von Lebensalter, Qualifikation, möglichen Behinderungen und ähnlichem. Auf solche eindeutig zukunftsbezogenen Kriterien stellt der Sozialplan vom 24. November 1999 nicht ab. Statt dessen haben die Betriebsparteien - ausschließlich - die Dauer der Beschäftigungszeit zum Maßstab für die Höhe der Abfindung genommen.

18 **a)**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auch die Beschäftigungsdauer ein grundsätzlich zulässiges Kriterium für die Bemessung einer Abfindung. Zwar ist der Zweck einer Abfindung auf die künftige Lage der Arbeitnehmer bezogen. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist demgegenüber nicht vorrangig ausschlaggebend dafür, welche Nachteile ein Arbeitnehmer durch eine Betriebsänderung in der Zukunft erleidet. Es ist aber nicht auszuschließen, daß sich die Qualifikation eines Arbeitnehmers mit der Dauer der Beschäftigung auf die spezifischen Bedürfnisse des bisherigen Arbeitsplatzes verengt und damit eine Minderung seiner Chancen auf dem Arbeitsmarkt einhergeht (BAG 14. August 2001 - 1 AZR 760/00 - aaO). Auch hängt der Umfang erworbener Besitzstände vor allem von der Dauer der Beschäftigung ab. Der Verlust von Besitzständen ist ein auch noch nach dem Ausscheiden fortwirkender Nachteil. Zu berücksichtigen ist ferner, daß der Sozialplan seine Befriedungsfunktion nur erfüllen kann, wenn die Kriterien für die Bemessung einer Abfindung der Belegschaft vermittelt werden können. Angesichts der Unsicherheit über den genauen Umfang der im Einzelfall zu erwartenden Nachteile hat der Rückgriff auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit den Vorzug hoher Transparenz und Praktikabilität. Durch ihn wird die Sozialplanabfindung noch nicht zu einer bloßen Entschädigung für den Verlust des Besitzstandes oder zu einer - nachträglichen - Vergütung der in der Vergangenheit geleisteten Dienste (BAG 14. August 2001 - 1 AZR 760/00 - aaO; 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 75 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 73).

19 **b)**

Im Streitfall haben die Betriebsparteien die Dauer der Beschäftigungszeit nicht als einen von mehreren Bemessungsfaktoren berücksichtigt, sondern - abgesehen von einem geringen Sockelbetrag - als einzigen Maßstab für die Höhe der Abfindung herangezogen. Hiergegen bestehen jedenfalls dann Bedenken, wenn sich die betroffenen Arbeitnehmer in den übrigen sachlich bedeutsamen Kriterien nicht unerheblich unterscheiden. Dazu, ob dies der Fall ist, hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. Aus der Anlage zum Sozialplan ergibt sich lediglich, daß das Lebensalter der meisten entlassenen Arbeitnehmerinnen bei Kündigungsausspruch zwischen 28 und 32 Jahren lag - nur eine der Betroffenen war bereits 44 Jahre alt - und Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Kindern nur für die Klägerin und eine weitere Mitarbeiterin - jeweils gegenüber einem Kind - bestanden. Zu Gunsten der Beklagten kann unterstellt werden, daß sich die sozialplanrelevanten Daten der Betroffenen nur bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit deutlich unterscheiden. Die Bemessung der Sozialplanabfindung allein nach der Beschäftigungsdauer verstößt dann nicht schon für sich betrachtet gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit.

20 3.

Nr. 3.1 des Sozialplans verstößt gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, weil die Betriebsparteien von der Dauer der Beschäftigung Zeiten des Erziehungsurlaubs ausgenommen haben.

21 a)

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es allerdings nicht ausgeschlossen, bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit nur auf die Zeiten tatsächlicher Beschäftigung beim Arbeitgeber abzustellen. Das Recht der Betriebsparteien, bei der Bemessung einer Abfindung die Beschäftigungsdauer gänzlich außer Betracht zu lassen, enthält auch die Befugnis, Betriebszugehörigkeitszeiten aus sachlichen Gründen nur teilweise zu berücksichtigen. So hat es der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts als zulässig angesehen, Zeiten bei einem Rechtsvorgänger des Arbeitgebers und Zeiten der Zugehörigkeit zur Nationalen Volksarmee, die der Beschäftigung beim Arbeitgeber vorangingen und nach den Vorschriften der DDR als Betriebszugehörigkeitszeiten galten, bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer auszunehmen (vgl. BAG 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 - aaO und 30. März 1994 - 10 AZR 352/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 76 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 74).

22 b)

Im vorliegenden Fall haben die Betriebsparteien Zeiten ausgenommen, die in den Zeitraum des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber selbst fallen. Was sie dabei unter "*Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung*" verstanden haben, welche Zeiten des Arbeitsverhältnisses sie dabei neben Erziehungsurlaubszeiten ggf. außer Betracht lassen wollten und ob dies zulässig war, braucht nicht abschließend entschieden zu werden. Die Zeiten von Erziehungsurlaub jedenfalls durften die Betriebsparteien bei der Bemessung der Sozialplanabfindung nicht unberücksichtigt lassen. Die Herausnahme dieser Zeiten widerspricht den in Art. 6 GG enthaltenen Wertungen, die nach § 75 Abs. 1 BetrVG auch von den Betriebsparteien zu beachten sind.

23 aa)

Nach Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 GG stehen Ehe und Familie unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung und sind Pflege und Erziehung der Kinder das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Zwar richtet sich die Vorschrift in erster Linie an den Staat selbst. Sozialpläne sind dagegen wie alle Betriebsvereinbarungen dem Bereich des privaten Rechts zuzuordnen. Sie erhalten nicht etwa dadurch, daß der Gesetzgeber ihnen in § 112 Abs. 1 Satz 3 iVm. § 77 Abs. 4 BetrVG normative Wirkungen zuerkannt hat, den Charakter von Akten öffentlicher Gewalt (BVerfG 23. April 1986 - 2 BvR 487/80 - BVerfGE 73, 261).

24 Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist Art. 6 Abs. 1 GG aber nicht nur ein Abwehrrecht gegen staatliche Eingriffe und eine Institutsgarantie, sondern zugleich eine objektive Wertentscheidung der Verfassung zugunsten von Ehe und Familie (BVerfG 17. Januar 1957 - 1 BvL 4/54 - BVerfGE 6, 55, 71 [BVerfG 17.01.1957 - 1 BvL 4/54]; 29. Juli 1968 - 1 BvL 20/63, 1 BvL 31/66 - BVerfGE 24, 119, 135; 4. Mai 1971 - 1 BvR 636/68 - BVerfGE 31, 58 [BVerfG 04.05.1971 - 1 BvR 636/68]; 30. November 1982 - 1 BvR 818/81 - BVerfGE 62, 323, 329; 18. April 1989 - 2 BvR 1169/84 - BVerfGE 80, 81, 92 f. [BVerfG 18.04.1989 - 2 BvR 1169/84]). Das gleiche gilt für Art. 6 Abs. 2 GG (BVerfG 29. Juli 1968 - 1 BvL 20/63, 1 BvL 31/66 - aaO, S 149; 21. Mai 1974 - 1 BvL 22/71, 1 BvL 21/72 - BVerfGE 37, 217, 240; Gröschner in Dreier GG Bd. 1 1996 Art. 6 Rn. 80; Jestaedt in Dolzer/Vogel/Graßhof BK Stand März 2003 Art. 6 Abs. 2 und 3 Rn. 10; Coester-Waltjen in von Münch/Kunig GG 5. Aufl. Bd. I Art. 6 Rn. 60 f.). Daraus ergibt sich eine entsprechende Schutzpflicht des Staates. Er hat diese grundrechtlichen Güter vor Eingriffen Dritter zu bewahren. Diese Pflicht trifft auch die Rechtsprechung (Jarass/Pieroth GG 6. Aufl. Vorb. vor Art. 1 Rn. 7; Coester-Waltjen aaO Rn. 35; Badura in Maunz/Dürig GG Stand Oktober 2002 Art. 6 Rn. 14, 67). Bei der Anwendung und Auslegung des Privatrechts kommt eine Bindung des Richters zwar nicht an die Grundrechte unmittelbar, wohl aber an deren Rechtsgehalt in Betracht. Dieser wirkt insbesondere durch Generalklauseln und sonstige auslegungsbedürftige Begriffe auch auf das Privatrecht ein

(BVerfG 23. April 1986 - 2 BvR 487/80 - BVerfGE 73, 261, 269; 7. Februar 1990 - 1 BvR 26/84 - BVerfGE 81, 242). Diese Ausstrahlungswirkung ist insbesondere dann bedeutsam, wenn das Grundrecht selbst einen ausdrücklichen Schutzauftrag enthält (BAG 20. August 2002 - 9 AZR 353/01 - NZA 2003, 177).

25 Im Rahmen der richterlichen Überprüfung von Normen einer Betriebsvereinbarung nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit gemäß § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist deshalb auch die wertentscheidende Grundsatznorm des Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 GG zu beachten. Bei Anwendung des daraus folgenden Prüfungsmaßstabs erweist sich Nr. 3.1 Satz 3 des Sozialplans als unwirksam. Die gesetzliche Eröffnung von Erziehungsurlaub oder - neuerdings - Elternzeit ist Ausdruck der auf Art. 6 GG beruhenden Schutz- und Fürsorgepflicht des Staates. Sie soll die Ausübung des Erziehungsrechts ohne Verlust des Arbeitsplatzes erleichtern. Regelungen wie diejenige in Nr. 3.1 Satz 3 des Sozialplans sind geeignet, dieses Ziel zu beeinträchtigen. Müßten Arbeitnehmer damit rechnen, daß Erziehungsurlaubs- bzw. Elternzeiten bei der Bemessung von Sozialplanabfindungen nicht als Beschäftigungszeiten zählen, könnte dadurch die Freiheit ihrer Entscheidung für oder gegen die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit eingeschränkt werden.

26 bb)

Diese Beschränkung ist nicht etwa deshalb hinzunehmen, weil die Nichtberücksichtigung von Zeiten des Erziehungsurlaubs notwendig aus Sinn und Zweck von Sozialplanabfindungen folgen würde - wie dies mit Blick auf Entgeltansprüche anzunehmen ist (vgl. nur BAG 12. Januar 2000 - 10 AZR 840/98 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 223 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 158). So ist es in diesem Zusammenhang unerheblich, daß die Betroffenen während des Erziehungsurlaubs keinen Beitrag zur Wirtschaftskraft des Betriebs geleistet haben. Wollte man diesen Gesichtspunkt als allein maßgeblich ansehen, würde der Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verfehlt. Die Abfindung bekäme Entgeltcharakter und würde funktionswidrig zur nachträglichen Vergütung geleisteter Dienste. Auch unter dem Aspekt einer sich verengenden Qualifikation ist die Nichtbeachtung von Zeiten des Erziehungsurlaubs nicht gerechtfertigt. Zeiten der Kinderbetreuung dienen regelmäßig nicht der Weiterqualifikation. Die Nachteile auf dem Arbeitsmarkt sind deshalb für langjährig beim selben Arbeitgeber Beschäftigte unabhängig davon die gleichen, ob sie durchgehend für den Betrieb oder zwischenzeitlich im Rahmen der Kinderbetreuung tätig waren.

27 IV.

Ist Nr. 3.1 Satz 3 des Sozialplans rechtswidrig, so hat die Klägerin Anspruch auf eine Abfindung, bei deren Berechnung auch die Zeiten ihres Erziehungsurlaubs berücksichtigt werden. Dem steht nicht entgegen, daß sich dadurch das Gesamtvolumen des Sozialplans entsprechend erhöht. Zwar kann mit Hilfe der Inhaltskontrolle im Individualprozeß die Angemessenheit der finanziellen Gesamtausstattung des Sozialplans nicht überprüft werden (BAG 17. Februar 1981 - 1 AZR 290/78 - BAGE 35, 80, 92 ff.). Das schließt aber die Korrektur einer einzelnen Bestimmung des Sozialplans, die Arbeitnehmer unter Verstoß gegen Recht und Billigkeit benachteiligt, nicht aus. Die mit einer solchen Inhaltskontrolle mittelbar verbundene Ausdehnung des vereinbarten Finanzrahmens ist hinzunehmen, solange nur einzelne Arbeitnehmer benachteiligt werden und die Mehrbelastung des Arbeitgebers durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht ins Gewicht fällt (BAG 17. Februar 1981 - 1 AZR 290/78 - aaO S 93; 26. Juni 1990 - 1 AZR 263/88 - BAGE 65, 199, 207). Dies ist hier der Fall. Allein bei der Klägerin geht es noch um die Berücksichtigung von Zeiten des Erziehungsurlaubs.

28 V.

Eine Verletzung von Art. 141 EG wegen einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen durch Nr. 3.1 Satz 3 des Sozialplans kommt nicht in Betracht. Eine mittelbare Diskriminierung setzt voraus, daß eine Bestimmung zwar geschlechtsneutral formuliert ist, in ihrer Anwendung aber zu einer Ungleichbehandlung führt, welche erheblich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts nachteilig betrifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben (EuGH 13. Juli 1989 - Rs. 171/88 -

[Rinner-Kühn] Slg. 1989, 2743 = AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 16; 6. Februar 1996 - C-457/93 - [Lewark] Slg. 1996 I-243 = AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 72; 21. Oktober 1999 - C-333/97 - [Lewen] Slg. 1999 I-7243). Hier fehlt es an einer unterschiedlichen Betroffenheit der Geschlechter durch die im Sozialplan enthaltenen Differenzierungen. Der Sozialplan ist in allen seinen Bestimmungen auf Angehörige eines Geschlechts beschränkt. Er erfaßt, wie sich aus der ihm beigefügten Anlage ergibt, ausschließlich weibliche Beschäftigte.

Von Rechts wegen!