

**Sozialplan: Rentennahe Jahrgänge dürfen sparsamer bedacht werden**

In einem Sozialplan dürfen die Vertragspartner (Arbeitgeber und Betriebsrat, gegebenenfalls die Einigungsstellen) für so genannte rentennahen Jahrgänge Abfindungen in geringerer Höhe vorsehen als für die jüngeren Kollegen. Hier vom BAG mit Blick darauf entschieden, dass der klagende Arbeitnehmer „nach einem relativ kurzen, durch den Bezug von Arbeitslosengeld I überbrückbaren Zeitraum Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente hat“.

Quelle: Wolfgang Büser

**Geringere Sozialplanabfindung bei rentennahen Jahrgängen und Verbot der Altersdiskriminierung**

**Gericht:** BAG

**Entscheidungsform:** Urteil

**Datum:** 20.01.2009

**Referenz:** JurionRS 2009, 12029

**Aktenzeichen:** 1 AZR 740/07

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

LAG Hessen - 05.06.2007 - AZ: 4/19 Sa 2030/06

**Rechtsgrundlagen:**

§ 10 S. 3 Nr. 6 AGG

§ 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG

§ 75 Abs. 1 S. 2 BetrVG (a.F.)

Art. 3 Abs. 1 GG

RL 2000/78/EG

**Fundstellen:**

BB 2009, 829 (Kurzinformation)

DB 2009, 1023-1024

DStR 2009, XIII Heft 17 (red. Leitsatz)

EzA-SD 8/2009, 21

FA 2009, 218

NJW-Spezial 2009, 276 (Kurzinformation)

NZA 2009, 495-497

## BAG, 20.01.2009 - 1 AZR 740/07

### Orientierungssatz:

1. Betriebsparteien und Einigungsstelle können in Sozialplänen geringere Abfindungen für Arbeitnehmer rentennaher Jahrgänge vorsehen, die nach einem relativ kurzen, vollständig oder überwiegend durch den Bezug von Arbeitslosengeld überbrückbaren Zeitraum Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente haben.
2. Das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung in der Richtlinie 2000/78/EG ist für vor dem Inkrafttreten des AGG geschlossene Sozialpläne nicht von Bedeutung.

In Sachen

1.

2.

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 2009 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Wohlgemuth und Frischholz für Recht erkannt:

### Tenor:

1. Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. Juni 2007 - 4/19 Sa 2030/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kläger haben die Kosten der Revision als Gesamtschuldner zu tragen.

Von Rechts wegen!

### Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. :2 Die Beklagte beschäftigte in ihrem Betrieb in F mindestens 200 Arbeitnehmer. Die beiden Kläger sind die gemeinschaftlichen Erben des im Juli 1943 geborenen, bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin seit dem 1. April 1995 zu einer monatlichen Vergütung von zuletzt 3.708,18 Euro brutto beschäftigten Leiters der Bauüberwachung. Dessen Arbeitsverhältnis endete zum 31. Dezember 2005 aufgrund betriebsbedingter Kündigung. Wegen der beabsichtigten Stilllegung des Betriebs F hatte am 3. Juni 2004 eine Einigungsstelle einen Sozialplan beschlossen. Dieser enthält ua. folgende Regelungen:
- 2 "II. Abfindung
- 3 1. Anspruchsberechtigung
- 4 Mitarbeiter, denen aufgrund der im Interessenausgleich vom heutigen Tage beschriebenen Betriebsänderung aus betriebsbedingten Gründen arbeitgeberseitig gekündigt wird bzw. die aus dem gleichen Grund einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber abschließen, erhalten eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes nach diesem Sozialplan.
- 5 2. Abfindungsformel

- 6 Für Abfindungen werden insgesamt 4,5 Mio. zur Verfügung gestellt. Weichen die tatsächlich erforderlichen Abfindungen nach a) und b) um mehr als 1 % von diesem Volumen ab, gilt Folgendes:
- 7 Ein Minderbetrag wird zur Hälfte in den Härtefonds eingestellt. ...
- 8 a) Die Abfindung für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses das 62. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, berechnet sich nach folgender Formel:
- 9 
$$\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsentgelt}$$
- 10 -----
- 11 54
- 12 ...
- 13 Der für die Errechnung der Abfindung maximal zu berücksichtigende Bruttobetrag liegt bei 3.500 .
- 14 b) Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses das 62. Lebensjahr vollendet haben, erhalten als Abfindung 80 % der Summe der bei Fortbestehen des Anstellungsverhältnisses bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu zahlenden Nettomonatsentgelte im Sinne von a) (ohne Kappung) abzüglich des von der Bundesagentur für Arbeit zu zahlenden Arbeitslosengeldes.
- 15 Die Gesellschaft wird die Höhe des Arbeitslosengeldes nach bestem Wissen und Gewissen im Voraus ermitteln und die Höhe der Abfindungszahlung berechnen. Auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Freibeträge bleiben bei der Ermittlung des fiktiven Nettoeinkommens unberücksichtigt."
- 16 Gemäß Nr. II 3 des Sozialplans erhöht sich die Abfindung für jedes unterhaltsberechtigten Kind um 1.000,00 Euro.
- 17 Die Beklagte zahlte an den Erblasser eine Abfindung gemäß Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans in Höhe von 4.023,41 Euro und gemäß Nr. II 3 des Sozialplans einen weiteren Betrag von 1.000,00 Euro. Sie zahlte ferner aus dem Härtefonds entsprechend einer Entscheidung der hierfür zuständigen "Entscheidungskommission" weitere 13.496,40 Euro.
- 18 Die Kläger haben die Auffassung vertreten, der Erblasser sei durch die Regelung in Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans wegen seines Lebensalters diskriminiert worden und habe daher einen Anspruch auf eine nach Nr. II 2 Buchst. a des Sozialplans zu errechnende Abfindung in Höhe von 43.199,07 Euro zuzüglich eines Betrags von 1.500,00 Euro für sein unterhaltsberechtigtes Kind gehabt. Sie haben hierauf die von der Beklagten insgesamt bezahlten 19.019,81 Euro angerechnet und zuletzt beantragt,
- 19 die Beklagte zu verurteilen, an sie 25.679,26 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11. Oktober 2005 zu zahlen.
- 20 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Regelungen des Sozialplans seien wirksam.
- 21 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Erblassers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger den Zahlungsanspruch des während des Revisionsverfahrens verstorbenen Erblassers

weiter.

## Entscheidungsgründe

- 22** Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Abfindungsansprüche des Erblassers sind erfüllt. Ein weitergehender Anspruch folgt weder aus dem Sozialplan noch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder dem Verbot der Altersdiskriminierung.
- 23** I. Die Ansprüche des Erblassers aus dem Sozialplan sind erfüllt. Seine Ansprüche richten sich nicht nach Nr. II 2 Buchst. a, sondern nach Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans. Der Sozialplan differenziert danach, ob die Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Anstellungsverhältnisses das 62. Lebensjahr vollendet haben oder nicht. Die Regelungen sind insoweit eindeutig. Auch die Kläger machen nicht geltend, die Bestimmungen seien einer anderen Auslegung zugänglich. Der Erblasser hatte bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses das 62. Lebensjahr vollendet. Daher fällt er unter Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans.
- 24** II. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz rechtfertigt keinen weitergehenden Abfindungsanspruch. Die von der Einigungsstelle mit der Differenzierung zwischen Nr. II 2 Buchst. a und Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans vorgenommene Gruppenbildung hält einer Rechtmäßigkeitskontrolle stand. Daher kommt es nicht darauf an, ob die Kläger im Falle einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Weiteres eine Abfindung nach der in Nr. II 2 Buchst. a des Sozialplans vorgesehenen Abfindungsformel beanspruchen könnten oder ob darin wiederum eine sachlich nicht gerechtfertigte Bevorzugung gegenüber anderen Arbeitnehmern läge.
- 25** 1. Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Sie sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht wie dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sind (BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 18).
- 26** a) Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung ist regelmäßig vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (vgl. BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 24). Daher müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an deren Funktion orientieren.
- 27** b) Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des Senats eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die künftigen Nachteile ausgleichen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können (11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 19 mwN).
- 28** c) Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen haben Betriebsparteien und Einigungsstelle Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume (s. dazu näher BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 20 ff.). Diese schließen Typisierungen und Pauschalierungen ein (BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 21, 23). Gleiches gilt für Stichtagsregelungen. Die mit diesen häufig verbundenen Härten müssen im Interesse der Rechtssicherheit hingenommen werden, wenn die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist und das auch auf die zwischen den Gruppen gezogenen Grenzen zutrifft (BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 29 mwN).
- 29** 2. Hiernach verstößt die in Nr. II 2 Buchst. a und Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans vorgenommene Gruppenbildung nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

**30**

a) Die Gruppenbildung erfolgt hier danach, ob die Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 62. Lebensjahr bereits vollendet haben. Ist dies nicht der Fall, erhalten sie nach Nr. II 2 Buchst. a des Sozialplans eine Abfindung nach der Formel  $\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsgehalt} : 54$ . Haben sie das 62. Lebensjahr vollendet, erhalten sie als Abfindung 80 % der Summe der bei Fortbestehen des Anstellungsverhältnisses bis zur Vollendung des 65. Lebensjahrs zu zahlenden Nettomonatsentgelte abzüglich des von der Bundesagentur für Arbeit zu zahlenden Arbeitslosengelds.

- 31** b) Diese Gruppenbildung ist sachlich gerechtfertigt. Sie orientiert sich erkennbar an den wirtschaftlichen Nachteilen, welche die Arbeitnehmer durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu besorgen haben. Ihr liegt die nicht zu beanstandende Einschätzung zugrunde, dass Arbeitnehmer, die voraussichtlich spätestens drei Jahre nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses die ungekürzte gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen und darüber hinaus die Zwischenzeit zumindest weitgehend durch den Bezug von Arbeitslosengeld überbrücken können, regelmäßig deutlich geringere wirtschaftliche Nachteile als jüngere Arbeitnehmer zu erwarten haben. Bei der typisierenden Beurteilung, rentenberechtigte und rentennahe Arbeitnehmer seien im Regelfall wirtschaftlich stärker abgesichert als rentenferne Arbeitnehmer, handelt es sich um eine den Betriebsparteien und der Einigungsstelle im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums zustehende tatsächliche Einschätzung (vgl. BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 21). Auch der mit der Vollendung des 62. Lebensjahrs verbundene Stichtag ist sachgerecht. Er mag zwar im Einzelfall dazu führen, dass ein unmittelbar vor der Vollendung des 62. Lebensjahrs stehender Arbeitnehmer eine erheblich höhere Abfindung erhält als derjenige, der dieses gerade vollendet hat. Es handelt sich dabei aber um eine der "Härten", die mit Stichtagsregelungen regelmäßig verbunden und im Interesse der Rechtssicherheit hinzunehmen sind.
- 32** c) Entgegen der Auffassung der Kläger verstößt auch der mit der unterschiedlichen Berechnungsformel einmal nach Nr. II 2 Buchst. a, das andere Mal nach Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans verbundene "Systemwechsel" nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Als Sachgrund für die unterschiedlichen Berechnungsformeln ist ersichtlich, dass sich bei den rentennahen Jahrgängen die zu besorgenden wirtschaftlichen Nachteile typischerweise konkreter einschätzen lassen als bei den rentenfernen.
- 33** III. Die mit den Regelungen in Nr. II 2 Buchst. a und Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans verbundene Differenzierung verstößt nicht gegen das Verbot, Personen wegen ihres Alters zu benachteiligen.
- 34** 1. Die Bestimmungen des am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG finden auf den am 3. Juni 2004 geschlossenen Sozialplan ebenso wenig unmittelbar Anwendung wie § 75 Abs. 1 BetrVG in der seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung (vgl. BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 31).
- 35** 2. Ein gemeinschaftsrechtliches Verbot der Altersdiskriminierung steht den Regelungen in Nr. II 2 Buchst. a und Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans nicht entgegen. Ein solches von den Gerichten der Mitgliedstaaten zu beachtendes Verbot setzt einen gemeinschaftsrechtlichen Bezug der möglicherweise diskriminierenden Behandlung voraus (BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 32). Hieran fehlt es im Streitfall. Die Richtlinie 2000/78/EG begründete vor dem Ablauf ihrer - für Deutschland hinsichtlich des Verbots der Altersdiskriminierung bis zum 2. Dezember 2006 verlängerten - Umsetzungsfrist jedenfalls in den Fällen, in denen die in Rede stehende Maßnahme nicht der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts diene, keinen gemeinschaftsrechtlichen Bezug (vgl. EuGH 23. September 2008 - C-427/06 - [Birgit Bartsch] Rn. 24, 25, NZA 2008, 1119). Der Sozialplan wurde vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG beschlossen und war keine staatliche Maßnahme zu deren Umsetzung.
- 36** 3. Die Regelungen in Nr. II 2 Buchst. a und Nr. II Buchst. 2 b des Sozialplans verstoßen nicht gegen das in § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in der bis zum 17. August 2006 geltenden Fassung normierte Gebot darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersgrenzen benachteiligt werden. Bereits diese Bestimmung hatte ein - wenn auch noch unvollständiges -

Verbot der Altersdiskriminierung zum Inhalt (BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 33 mwN).

- 37** a) Allerdings erhalten nach dem Sozialplan die Arbeitnehmer, die bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses das 62. Lebensjahr vollendet haben, aufgrund der Überschreitung dieser Altersgrenze - von den Fällen einer ganz kurzfristigen Beschäftigung abgesehen - geringere wirtschaftliche Leistungen von der Beklagten als diejenigen Arbeitnehmer, die bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch vor der Vollendung des 62. Lebensjahrs standen.
- 38** b) Diese unterschiedliche Behandlung ist jedoch unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Sozialplans sachlich gerechtfertigt und stellt daher keine unzulässige Benachteiligung iSv. § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG aF dar.
- 39** aa) Nach der Rechtsprechung des Senats können die Betriebsparteien in einem Sozialplan die Reduzierung oder gar den völligen Ausschluss von Leistungen bei den Arbeitnehmern vorsehen, die Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld haben (vgl. 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 28 mwN). Jedenfalls die Möglichkeit der Reduzierung von Abfindungen besteht auch für Arbeitnehmer rentennaher Jahrgänge, die nach einem relativ kurzen, vollständig oder überwiegend durch den Bezug von Arbeitslosengeld überbrückbaren Zeitraum gesetzliche Altersrente beziehen können (vgl. zur Zulässigkeit der Degression der Abfindung bei rentennahen Jahrgängen bereits BAG 26. Juni 1990 - 1 AZR 263/88 - zu III 2 der Gründe, BAGE 65, 199). Die sachliche Rechtfertigung einer solchen Differenzierung ergibt sich daraus, dass Arbeitnehmer, die - und sei es nach einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit - gesetzliche Altersrente beanspruchen können, typischerweise geringere wirtschaftliche Nachteile erleiden als jüngere Arbeitnehmer, denen möglicherweise eine langfristige, wirtschaftlich nicht abgesicherte Zeit der Arbeitslosigkeit droht.
- 40** bb) Hiernach verstößt die in Nr. II 2 Buchst. a und Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans vorgesehene Altersdifferenzierung nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG aF. Die der Differenzierung zugrunde liegende typisierende tatsächliche Beurteilung, dass Arbeitnehmer, die nach einer Zeit von maximal drei Jahren gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen und die Zwischenzeit jedenfalls ganz überwiegend durch Arbeitslosengeld überbrücken können, durch den Verlust des Arbeitsplatzes voraussichtlich deutlich geringere wirtschaftliche Nachteile als jüngere Arbeitnehmer erleiden, ist, wie vom Landesarbeitsgericht zutreffend dargestellt, nicht zu beanstanden. Unschädlich ist, dass die Abfindung nach Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans allein möglicherweise nicht ausreichte, um den zu besorgenden Einkommensverlust des Erblassers vollständig auszugleichen. Die Betriebsparteien und die Einigungsstelle waren zu einem vollständigen Ausgleich jedoch nicht verpflichtet. Es genügt grundsätzlich eine substantielle Milderung der wirtschaftlichen Nachteile durch den Sozialplan (BAG 24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - zu B III 2 c bb der Gründe, BAGE 111, 335 [BAG 24.08.2004 - 1 ABR 23/03] ). Eine solche ist mit der sich nach Nr. II 2 Buchst. b des Sozialplans ergebenden Abfindung verbunden.

---

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.