

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 26.05.2009, Az.: 1 AZR 212/08

Auslegung von Sozialplänen; Altersstichtag und betriebsverfassungsrechtliches Gleichbehandlungsgebot

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Urteil

Datum: 26.05.2009

Referenz: JurionRS 2009, 19508

Aktenzeichen: 1 AZR 212/08

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Darmstadt - 07.11.2006 - AZ: 3 Ca 85/06

Fundstelle:

schnellbrief 2009, 6-7

BAG, 26.05.2009 - 1 AZR 212/08

Redaktioneller Leitsatz:

Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen haben die Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume. Diese schließen Typisierungen und Pauschalierungen ein. Gleiches gilt für Stichtagsregelungen. Die damit 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.

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Mai 2009 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Hayen für Recht erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. Oktober 2007 - 4/11 Sa 2089/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Gründe

1 Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

2

1

Der 1944 geborene Kläger war vom 1. Februar 1990 bis zum 30. November 2005 im Betrieb der Beklagten in M zu einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt 4.059,41 Euro als Schichtmeister tätig. Wegen der beabsichtigten Stilllegung des Betriebs schlossen die Beklagte und der Betriebsrat am 11. Februar 2005 einen Sozialplan. Dieser enthält ua. folgende Regelungen:

"2. Persönlicher Geltungsbereich

...

b) Der Sozialplan findet keine Anwendung auf

...

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für einen ungekürzten Anspruch gegen die gesetzliche Sozialversicherung auf eine der Renten nach § 33 Abs. 2 Ziffern 1-6 SGB VI erfüllt sind.

...

3. Abfindungsanspruch

...

c) Abfindungsformel

Anspruchsberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, haben einen Anspruch auf eine individuell berechnete Abfindung, die sich nach der folgenden Formel berechnet:

Lebens- x Betriebszuge- x Bruttomonats-

alter hörigkeit entgelt

83,5

d) Abfindung für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Abfindung als Einmalzahlung. Zur Berechnung dieser Abfindung wird ein Betrag in Höhe von € 560,-- multipliziert mit der Anzahl der vollendeten Monate zwischen dem Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt, zu dem frühestens ein Anspruch auf eine ungekürzte Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht, maximal aber bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

...

f) Höchstbetrag

Der Abfindungsbetrag, der sich nach Maßgabe der vorstehenden Ziffern 3b) bis 3e) errechnet, beträgt maximal € 55.000,-- (Höchstbetrag).

..."

- 3** Nach einer von den Betriebsparteien unterzeichneten Protokollnotiz zum Sozialplan "erhält" der Kläger "wegen der besonderen Härte der Abfindungsregelung ... zusätzlich € 5.740,00 zur Abfindung".

- 4 Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 25. Februar 2005 zum 30. November 2005. Sie zahlte an den Kläger die Abfindung nach Nr. 3d) des Sozialplans in rechnerisch unstreitiger Höhe von 22.400,00 Euro sowie aufgrund der Protokollnotiz weitere 5.740,00 Euro. Die nach Nr. 3c) des Sozialplans berechnete Abfindung hätte nach den maßgeblichen Daten des Klägers unstreitig 48.226,76 Euro betragen. Neben dem Kläger war - von insgesamt 66 unter den Sozialplan fallenden Arbeitnehmern - nur eine weitere Arbeitnehmerin von der Regelung in Nr. 3d) des Sozialplans betroffen. Die übrigen Arbeitnehmer erhielten nach Nr. 3c) des Sozialplans berechnete Sozialplanabfindungen zwischen 632,34 Euro und 55.000,00 Euro. Der Kläger bezog nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2007 Arbeitslosengeld und nimmt seit dem 1. Januar 2008 vorgezogene Altersrente in Anspruch. Während des Bezugs von Arbeitslosengeld hatte er gegenüber seiner früheren Nettovergütung eine Einbuße von 1.120,00 Euro netto monatlich. Die Altersrente reduziert sich wegen ihrer vorzeitigen Inanspruchnahme monatlich um 90,00 Euro.
- 5 Der Kläger hat mit der Klage die - rechnerisch unstreitige - Differenz zwischen dem sich nach Nr. 3c) des Sozialplans ergebenden und dem an ihn gezahlten Abfindungsbetrag geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Regelung in Nr. 3d) des Sozialplans führe zu einer unzulässigen Altersdiskriminierung und sei wegen Verstoßes gegen § 75 BetrVG und gegen die Richtlinie 2000/78/EG unwirksam; er könne deshalb die Abfindung nach Nr. 3c) des Sozialplans beanspruchen.
- 6 Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 20.086,76 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16. Dezember 2005 zu zahlen.
- 7 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Dem hat das Arbeitsgericht entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Ansprüche des Klägers aus dem Sozialplan sind erfüllt. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründet keinen weitergehenden Anspruch.
- 9 I. Nach dem Sozialplan steht dem Kläger kein weitergehender Abfindungsanspruch zu. Die Regelung in Nr. 3c) des Sozialplans findet nach ihrem eindeutigen Wortlaut auf den Kläger keine Anwendung. Die Vorschrift betrifft nur Arbeitnehmer, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Nach vollendetem 60. Lebensjahr richtet sich der Abfindungsanspruch nach Nr. 3d) des Sozialplans. Die Bestimmungen des Sozialplans sind insoweit eindeutig und lassen keine andere Auslegung zu. Auch der Kläger meint dies nicht.
- 10 II. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz rechtfertigt keinen weitergehenden Anspruch. Die von den Betriebsparteien mit der Differenzierung zwischen Nr. 3c) und Nr. 3d) des Sozialplans vorgenommene Gruppenbildung hält einer Rechtskontrolle stand.
- 11 1. Sozialpläne sind bei ihrer Anwendung von den Gerichten daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht wie dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sind (BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 18, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30).
- 12 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 vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 12, DB 2009, 1023 = NZA 2009, 495). Daher müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an deren Funktion orientieren.

- 13** 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 (BAG 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - Rn. 33, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 197 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 29).
- 14** c) Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen haben die Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume. Diese schließen Typisierungen und Pauschalierungen ein (BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 20 ff., AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30). Gleiches gilt für Stichtagsregelungen. Die damit 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 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - Rn. 39, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 197 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 29).
- 15** 2. Hiernach verstößt die in Nr. 3c) und Nr. 3d) des Sozialplans vorgenommene Gruppenbildung nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.
- 16** a) Der Sozialplan unterscheidet danach, ob die Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr bereits vollendet haben. Ist dies nicht der Fall, erhalten sie nach Nr. 3c) des Sozialplans eine Abfindung nach der Formel Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsgehalt : 83,5. Andernfalls erhalten sie als Abfindung eine Einmalzahlung, zu deren Berechnung ein Betrag von 560,00 Euro multipliziert wird mit der Anzahl der vollendeten Monate zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt, zu dem frühestens ein Anspruch auf eine ungekürzte Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht, maximal bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.
- 17** b) Diese Gruppenbildung ist sachlich gerechtfertigt. Sie orientiert sich an den wirtschaftlichen Nachteilen, welche die Arbeitnehmer durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu besorgen haben. Ihr liegt die nicht zu beanstandende Einschätzung der Betriebsparteien zugrunde, dass Arbeitnehmer, die voraussichtlich im Anschluss an die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses und eine vorübergehende, durch den Anspruch auf Arbeitslosengeld in ihren finanziellen Auswirkungen abgemilderte Zeit der Arbeitslosigkeit vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen können, in der Regel deutlich geringere wirtschaftliche Nachteile als jüngere Arbeitnehmer zu erwarten haben, für welche die Möglichkeit der Inanspruchnahme vorgezogener Altersrente nicht besteht (vgl. BAG 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - Rn. 38, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 197 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 29). Bei dieser typisierenden Beurteilung handelt es sich um eine den Betriebsparteien im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums zustehende tatsächliche Einschätzung (vgl. BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 21, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30). Auch der mit der Vollendung des 60. Lebensjahres verbundene Stichtag ist sachgerecht. Er kann zwar im Einzelfall dazu führen, dass ein unmittelbar vor der Vollendung des 60. Lebensjahres 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 (ebenso zu einer Grenze von 58 Jahren BAG 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - Rn. 39, aaO.; zu einer Grenze von 62 Lebensjahren BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 17, DB 2009, 1023 = NZA 2009, 495).
- 18** c) Auch der mit der unterschiedlichen Berechnungsformel verbundene "Systemwechsel" verstößt entgegen der Auffassung des Klägers nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen

Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 18, DB 2009, 1023 = NZA 2009, 495). Die Betriebsparteien sind nicht verpflichtet, sich innerhalb eines Sozialplans auf eine Berechnungsformel zu beschränken. Vielmehr gehört es zu ihrem Gestaltungsspielraum, verschiedene Formeln zu kombinieren. Vorliegend ist Sachgrund für die unterschiedlichen Berechnungsformeln, dass sich bei rentennahen Jahrgängen die zu besorgenden wirtschaftlichen Nachteile typischerweise konkreter einschätzen lassen als bei den rentenfernen.

- 19** d) Entgegen der Auffassung des Klägers kommt es für die Wirksamkeit der Sozialplanbestimmungen nicht entscheidend darauf an, ob die Reduzierung seiner und der Abfindung der anderen unter Nr. 3d) des Sozialplans fallenden Arbeitnehmerin nachvollziehbar zu einer Erhöhung der Abfindungen der übrigen Arbeitnehmer führte. Allerdings steht für Sozialpläne regelmäßig nur ein begrenztes Finanzvolumen des Arbeitgebers zur Verfügung, so dass bei dessen Verteilung die Erhöhung oder Ermäßigung der Ansprüche einzelner Arbeitnehmergruppen reziprok zu entsprechenden Ermäßigungen oder Erhöhungen der Ansprüche anderer Arbeitnehmergruppen führen. Besonders deutlich wird dies bei der Verteilung eines fest dotierten Sozialplanvolumens. Die sachliche Rechtfertigung der Reduzierung von Abfindungsansprüchen rentennaher Jahrgänge hängt aber nicht davon ab, dass die dadurch "ersparten" Mittel unmittelbar in vollem Umfang anderen abfindungsberechtigten Arbeitnehmern zugutekommen. Vielmehr haben die Betriebsparteien insoweit Gestaltungsspielräume, innerhalb derer es nicht nur eine einzige "gerechte" Regelung, sondern unterschiedliche vertretbare Lösungen gibt.
- 20** III. Die mit den Regelungen in Nr. 3c) und Nr. 3d) des Sozialplans verbundene Differenzierung verstößt nicht gegen das Verbot, Personen wegen ihres Alters zu benachteiligen.
- 21** 1. Die Bestimmungen des am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG finden auf den am 11. Februar 2005 geschlossenen Sozialplan unmittelbar keine Anwendung; Gleiches gilt für § 75 Abs. 1 BetrVG in der seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung (vgl. BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 31, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30; 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 20, DB 2009, 1023 = NZA 2009, 495).
- 22** 2. Ein gemeinschaftsrechtliches Verbot der Altersdiskriminierung steht den Regelungen in Nr. 3c) und Nr. 3d) des Sozialplans nicht entgegen. Ein solches, von den Gerichten der Mitgliedstaaten zu beachtendes Verbot setzt einen gemeinschaftsrechtlichen Bezug der Ungleichbehandlung voraus (BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 32, aaO.). 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; BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 21, DB 2009, 1023 = NZA 2009, 495). Der Sozialplan wurde vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG beschlossen und war keine staatliche Maßnahme zu deren Umsetzung.
- 23** 3. Die Regelungen in Nr. 3c) und Nr. 3d) des Sozialplans verstoßen nicht gegen das in § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in der bis zum 17. August 2006 geltenden Fassung (aF) 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 (vgl. BAG 2. Oktober 2007 - 1 AZN 793/07 - Rn. 6, AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 52 = EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 6). Gegen dieses verstößt die vorliegende Sozialplangestaltung nicht.
- 24** a) Allerdings erhalten nach dem Sozialplan die Arbeitnehmer, die bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet haben - mit Ausnahme der ganz kurzfristig beschäftigten -, aufgrund der Überschreitung dieser Altersgrenze von der Beklagten geringere wirtschaftliche Leistungen als diejenigen Arbeitnehmer, die bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch vor der Vollendung des 60. Lebensjahres standen.

- 25 b) Diese unterschiedliche Behandlung ist jedoch unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Sozialplans sachlich gerechtfertigt und stellt keine unzulässige Benachteiligung iSv. § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG aF dar.
- 26 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, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30). Jedenfalls die Möglichkeit der Reduzierung von Abfindungen besteht auch für Arbeitnehmer rentennaher Jahrgänge, die nach einem relativ kurzen, durch den Bezug von Arbeitslosengeld überbrückbaren Zeitraum gesetzliche Altersrente beziehen können (20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 25, DB 2009, 1023 = NZA 2009, 495; vgl. zur Zulässigkeit der Degression der Abfindung bei rentennahen Jahrgängen bereits 26. Juni 1990 - 1 AZR 263/88 - zu III 2 der Gründe, BAGE 65, 199).
- 27 bb) Hiernach verstößt die in Nr. 3c) und Nr. 3d) des Sozialplans vorgesehene Altersdifferenzierung nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG aF. Die Betriebsparteien haben mit der differenzierenden Regelung den voraussichtlich geringeren wirtschaftlichen Nachteilen rentennaher, von der Betriebsänderung betroffener Arbeitnehmer angemessen Rechnung getragen. Unschädlich ist, dass die Abfindung nach Nr. 3d) des Sozialplans allein möglicherweise nicht ausreicht, um sämtliche bis zu seinem Lebensende zu besorgenden Einkommensverluste des Klägers - insbesondere unter Berücksichtigung der Rentenminderung von monatlich 90,00 Euro - vollständig auszugleichen. Die Betriebsparteien waren zu einem vollständigen Ausgleich aller möglichen Nachteile 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] ; 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 26, DB 2009, 1023 = NZA 2009, 495). Eine solche ist mit der sich nach Nr. 3d) des Sozialplans ergebenden Abfindung verbunden.

Schmidt
Kreft
Linsenmaier
Rath
Hayen

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.