

Kündigung: Das Alter darf bei der Abfindungshöhe eine Rolle spielen

Bei Kündigungen darf in Sozialplänen festgelegt werden, dass Mitarbeiter nach ihrer Altersgruppe unterschiedlich hohe Abfindungen erhalten. Das hat das BAG in einem Fall entschieden, in dem es in einem Unternehmen zu Massenentlassungen gekommen war und ein Sozialplan das Lebensalter der Gekündigten in 3 Stufen unterteilte, um die Abfindungshöhe zu ermitteln: bis zum 29. Lebensjahr 80 %, bis zum 39. Lebensjahr 90 % und vom 40. Lebensjahr an 100 % der berechneten Abfindungszahlung. Eine 38jährige wehrte sich gegen den Faktor „90“ und verlangte eine ungekürzte Abfindung, weil sie wegen ihres Alters diskriminiert werde — vergeblich. Das Gericht erkannte keine unzulässige Altersdiskriminierung. Sozialpläne, in denen bei Entlassungen das Lebensalter über die Höhe der Abfindung entscheide, seien rechtswirksam. Die Betriebsparteien durften demnach davon ausgehen, dass die Arbeitsmarktchancen der mindestens 40jährigen Mitarbeiter typischerweise schlechter sind als die der 30- bis 39jährigen. Auch die vereinbarten Abschläge für jüngere Arbeitnehmer waren laut BAG angemessen.

Quelle: Wolfgang Büser

Zulässigkeit einer nach Lebensalter abgestuften Abfindungsregelung in einem Sozialplan

Gericht: BAG

Datum: 12.04.2011

Aktenzeichen: 1 AZR 764/09

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2011, 20876

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Leipzig - 08.08.2008 - AZ: 15 Ca 4926/07

LAG Sachsen - 18.09.2009 - AZ: 3 Sa 640/08

Rechtsgrundlagen:

§ 75 Abs. 1 BetrVG

§ 10 S. 3 Nr. 6 AGG

Fundstellen:

ArbR 2011, 250

ArbRB 2011, 129 (Pressemitteilung)

ArbRB 2011, 267-268

AuA 2011, 369

AuA 2011, 729

AuR 2011, 226

AUR 2011, 226

BB 2011, 1075 (Pressemitteilung)

BB 2011, 1907
BB 2011, 3008
DB 2011, 20-21
DB 2011, 1758-1759
DStR 2011, 1474
EzA-SD 8/2011, 13 (Pressemitteilung)
EzA-SD 18/2011, 14
FA 2011, 187-188 (Pressemitteilung)
GmbHR 2011, 171
MDR 2011, 15
NZA 2011, 8
NZA 2011, 988-989
Personal 2011, 54
PERSONALmagazin 2011, 65
schnellbrief 2011, 3-4
V&S 2011, 11
ZBVR online 2011, 16-17 (red. Leitsatz)
ZBVR online 2011, 22 (red. Leitsatz)
ZIP 2011, 6
ZTR 2011, 631

BAG, 12.04.2011 - 1 AZR 764/09

Orientierungssatz:

Sieht ein Sozialplan vor, dass Arbeitnehmer erst ab dem 40. Lebensjahr die volle Abfindung erhalten, vom 30. bis zum 39. Lebensjahr dagegen nur 90% und bis zum 29. Lebensjahr nur 80%, werden hierdurch jüngere Arbeitnehmer in der Regel nicht unzulässig wegen ihres Lebensalters benachteiligt.

In Sachen

...

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 2011
durch

die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch
sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Kunz
für Recht erkannt:

Tenor:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 18. September 2009 - 3 Sa 640/08 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.
- 2 Die 1969 geborene Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin vom 1. Januar 1997 bis zum 31. März 2008 als Kundenberaterin in L beschäftigt. Ihr Bruttomonatsverdienst belief sich zuletzt auf 3.167,75 Euro.
- 3 Die Beklagte vermietet Arbeits Bühnen. Sie betrieb zunächst eine Hauptverwaltung in F sowie sechs Regionaldirektionen und beschäftigte bundesweit über 250 Arbeitnehmer. Am 5. Oktober 2007 vereinbarte die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Danach sollte ua. die Regionaldirektion L geschlossen werden. In dem Sozialplan sind für den Verlust der Arbeitsplätze Abfindungszahlungen vereinbart. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach einem Faktor, der mit dem Produkt aus Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsverdienst errechnet wird. Der Faktor beträgt nach Nr. 2.1.1 des Sozialplans bis zum 29. Lebensjahr des Mitarbeiters 80%, ab dem 30. bis zum 39. Lebensjahr des Mitarbeiters 90% und ab dem 40. Lebensjahr des Mitarbeiters 100%.
- 4 Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch eine betriebsbedingte Kündigung der Rechtsvorgängerin der Beklagten zum 31. März 2008. Diese zahlte der Klägerin eine mit dem Faktor von 90% errechnete Abfindung in Höhe von 31.199,02 Euro.
- 5 Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, ihr stehe eine ungekürzte Abfindung zu. Die Abschlüsse für jüngere Beschäftigte verstießen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.
- 6 Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin aus dem Sozialplan vom 5. Oktober 2007 weitere 3.466,56 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 1. April 2008 zu zahlen.
- 7 Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer sei gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG zulässig. Die Differenzierung berücksichtige die sich mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmer typischerweise verringernden Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
- 8 Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine weitere Abfindungsleistung in Höhe von 3.466,56 Euro aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG).
- 10 I.

Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Sie sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht, wie

insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, vereinbar sind.

11 1.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in dieser 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 darin die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote übernommen. Eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung i.S.d.. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG kann dabei unter den in § 10 AGG genannten Voraussetzungen zulässig sein. In diesem Fall ist auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt (*BAG 23. März 2010 -1AZR 832/08 - Rn. 14 f., AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 55 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 35*). Nach § 10 Satz 1 und 2 AGG ist die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen ihrerseits angemessen und erforderlich sein. Gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG kann eine unterschiedliche Behandlung auch durch eine nach Alter gestaffelte Abfindungsregelung erfolgen, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt werden.

12 2.

§ 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union. Die zur Beurteilung der Wirksamkeit von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG heranzuziehenden Grundsätze 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 sind durch die jüngere Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geklärt, so dass ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV nicht geboten ist.

13 a)

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs haben die Mitgliedstaaten sowie ggf. die Sozialpartner auf nationaler Ebene sowohl bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, als auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung einen weiten Ermessensspielraum (*22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] Rn. 63, Slg. 2005, 1-9981; 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 68, Slg. 2007, 1-8531*). Dabei darf jedoch nicht der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt werden (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-499/08 - [Andersen] Rn. 33, EzA Richtlinie 2000/78 EG-Vertrag 1999 Nr. 17*). Die Prüfung, ob die nationale Regelung einem rechtmäßigen Ziel i.S.d.. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG dient, obliegt den Gerichten der Mitgliedstaaten. Gleiches gilt für die Frage, ob der nationale Gesetz- und Verordnungsgeber angesichts des vorhandenen Wertungsspielraums davon ausgehen durfte, dass die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 49 ff., Slg. 2009, 1-1569*).

14 b)

Hiernach ist § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG durch ein im Allgemeininteresse liegendes sozialpolitisches Ziel des deutschen Gesetzgebers i.S.d.. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt.

15 aa)

Dieser hat berücksichtigt, dass die den Arbeitnehmern durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes drohenden Nachteile maßgeblich durch die Aussichten, alsbald einen neuen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden, bestimmt werden. Mit der Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG will der

Gesetzgeber dem Umstand Rechnung tragen, dass ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben als jüngere (*BT-Drucks. 16/1780 S. 36*). Dies liegt im allgemeinen sozialpolitischen Interesse und nicht nur im rein individuellen Interesse der Arbeitgeber an einer Kostenreduzierung oder der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit (*BAG 26. Mai 2009 -1 AZR 198/08 -Rn. 43, BAGE 131, 61*). Ob Letztere allein ausreichend wären, eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer aus Gründen des Alters zu rechtfertigen, kann deshalb dahinstehen (*dazu EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 46, Slg. 2009, 1-1569*).

16 bb)

Es ist auch nicht zu beanstanden, dass der Gesetzgeber keine weitergehenden Vorgaben für die Ausgestaltung von Sozialplänen gemacht hat, sondern insoweit den Betriebsparteien erhebliche Gestaltungsspielräume einräumt. Dies ist wegen der im Einzelfall erforderlichen Flexibilität geboten (*BAG 26. Mai 2009 -1AZR 198/08 - Rn. 44, BAGE 131, 61*). Am Maßstab des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist allerdings stets zu prüfen, ob die konkret getroffene Regelung den gesetzlichen und unionsrechtlichen Anforderungen entspricht. Danach muss die Sozialplangestaltung geeignet sein, das mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel, älteren Arbeitnehmern wegen deren schlechteren Arbeitsmarktchancen einen höheren Nachteilsausgleich zu gewähren, tatsächlich zu fördern. Die Interessen der benachteiligten Altersgruppen dürfen dabei nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigt werden (*BAG 23. März 2010 -1 AZR 832/08 - Rn. 20, AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 55 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 35*).

17 II.

Nach diesen Grundsätzen ist die Regelung des altersbezogenen Faktors in dem Sozialplan nicht zu beanstanden.

18 1.

Die Betriebsparteien haben in Nr. 2.1.1 des Sozialplans eine Gruppenbildung vorgenommen, die eine unmittelbare Benachteiligung der Arbeitnehmer wegen des Alters bewirkt. Erst ab dem 40. Lebensjahr erhalten Beschäftigte die volle Abfindung, ab dem 30. bis zum 39. Lebensjahr dagegen nur 90% und bis zum 29. Lebensjahr nur 80%.

19 2.

Diese Ungleichbehandlung steht jedoch im Einklang mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG und ist in ihrer konkreten Ausgestaltung nicht unverhältnismäßig.

20 a)

Der mit dem Altersfaktor verfolgte Regelungszweck ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang des Sozialplans. Die Sozialplanabfindung errechnet sich zunächst nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren multipliziert mit dem Bruttomonatsverdienst. Der sich hieraus ergebende Betrag soll die nach Ansicht der Betriebsparteien bei einem Arbeitsplatzverlust entstehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen. Durch die Verwendung des Altersfaktors haben sie die ihrer Auffassung nach unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen der Arbeitnehmer nach Altersgruppen gewichtet. Dies entspricht auch dem üblichen Verständnis solcher Regelungen. Anhaltspunkte für eine hiervon abweichende Zweckbestimmung sind dem Sozialplan nicht zu entnehmen.

21 b)

Die Altersgruppenbildung ist geeignet, das Regelungsziel -Ausgleich der erhöhten wirtschaftlichen Nachteile älterer Arbeitnehmer infolge des Arbeitsplatzverlustes - zu fördern.

22 aa)

Nach der Senatsrechtsprechung haben die Betriebsparteien bei der Bestimmung der ihrer Meinung nach ausgleichsbedürftigen Nachteile einen Beurteilungsspielraum. Dieser betrifft zum einen die tatsächliche Einschätzung der mit der Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Folgen, die sich regelmäßig nicht in allen Einzelheiten sicher vorhersagen lassen, sondern nur Gegenstand einer Prognose sein können. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen hängen die Chancen der einzelnen Arbeitnehmer, überhaupt oder in absehbarer Zeit eine gleichwertige neue Arbeitsstelle zu finden, von einer Vielzahl nicht genau feststellbarer subjektiver und objektiver Umstände ab. Eine pauschalierende und typisierende Bewertung der wirtschaftlichen Nachteile ist daher zumeist unumgänglich (*BAG 11. November 2008 -1 AZR 475/07 - Rn. 21, BAGE 128, 275*). Darüber hinaus haben die Betriebsparteien einen Gestaltungsspielraum in Bezug auf die Frage, ob, in welchem Umfang und wie sie die prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern wollen. Im Rahmen ihres Ermessens können sie nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden und sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen (*BAG 19. Februar 2008 -1 AZR 1004/06 - Rn. 25, BAGE 125, 366*). Der Spielraum schließt typisierende Gestaltungen ein.

23 bb)

Die Betriebsparteien durften im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums davon ausgehen, dass sich die Arbeitsmarktchancen der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer fortschreitend verschlechtern. Diese dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegende Einschätzung des Gesetzgebers wird durch veröffentlichte Arbeitsmarktzahlen bestätigt. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit betrug im Jahre 2007 der Arbeitslosenbestand in den Altersgruppen 25 bis unter 30 Jahre 11,4%, 30 bis unter 35 Jahre 10,7%, 35 bis unter 40 Jahre 12,7%, 40 bis unter 45 Jahre 14,2%, 45 bis unter 50 Jahre 13,9% und 50 bis unter 55 Jahre 13,6% (*Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit -Arbeitsmarkt 2007 S. 194*). Darin zeigt sich - abgehen von dem geringfügigen Rückgang in der Gruppe 30 bis unter 35 Jahre - mit zunehmendem Alter ein stetiger Anstieg am Anteil des Arbeitslosenbestandes. Dieses Ergebnis wird durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen untermauert. Im Jahre 2007 belief sich die Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 25- bis 29-Jährigen auf 200 Tage, in der Gruppe der 30-bis 34-Jährigen auf 267 Tage, in der Gruppe der 35- bis 39-Jährigen auf 303 Tage, in der Gruppe der 40- bis 44-Jährigen auf 330 Tage, in der Gruppe der 45- bis 49-Jährigen auf 362 Tage und in der Gruppe der 50- bis 54-Jährigen auf 415 Tage (*Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen 2007*). Dies macht deutlich, dass das Risiko des Verbleibs in der Arbeitslosigkeit bereits nach Vollendung des 25. Lebensjahrs in 5-Jahres-Stufen stetig ansteigt.

24 cc)

Die Betriebsparteien waren entgegen der Auffassung der Klägerin nicht verpflichtet, die Arbeitsmarktchancen der vom Arbeitsplatzabbau betroffenen Arbeitnehmer in den einzelnen Regionen konkret zu ermitteln. Im Hinblick darauf, dass bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen die Chancen der einzelnen Arbeitnehmer, überhaupt oder in absehbarer Zeit eine gleichwertige neue Arbeitsstelle zu finden, von einer Vielzahl nicht genau feststellbarer subjektiver und objektiver Umstände abhängen, war vielmehr eine pauschalierende und typisierende Bewertung der wirtschaftlichen Nachteile zulässig. Die Klägerin hat im Übrigen nicht näher dargelegt, dass die regionalen Unterschiede von solchem Gewicht sind, dass die erfolgte Pauschalierung unvertretbar erscheint.

25 c)

Die aus der Altersgruppenbildung resultierenden Unterschiede bei der Bemessung der Abfindung sind angemessen und erforderlich i.S.d. § 10 Satz 2 AGG. Die von den Betriebsparteien vorgenommene Gruppenbildung ist erforderlich, um die sich mit zunehmendem Alter

verschlechternden Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder zu mildern. Mit den gewählten Altersgruppen haben sie den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum nicht überschritten, sondern das zunehmende Risiko längerer Erwerbslosigkeit in vertretbarer Weise berücksichtigt. Die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen, zu welcher auch die Klägerin gehörte, hatte ausweislich der Statistik der Bundesagentur für Arbeit betreffend die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit im Jahre 2007 bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als die Gruppe der Beschäftigten ab dem 40. Lebensjahr. Dies belegen die oben genannten Zahlen. Andererseits hat die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen schlechtere Arbeitsmarktchancen als die Gruppe der bis zu 29-jährigen Arbeitnehmer, so dass diesen gegenüber ein höherer Faktor gerechtfertigt ist. Die Abstufung um jeweils zehn Prozentpunkte berücksichtigt das ansteigende Risiko der Arbeitslosigkeit in angemessener Weise. Dass der Sozialplan innerhalb der Personengruppe, die älter als 40 Jahre alt ist, nicht weiter differenziert, stellt angesichts eines Sozialplanvolumens, das nach der gesetzlichen Konzeption des § 112 BetrVG Rücksicht auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Arbeitgeberin zu nehmen hat, die Angemessenheit der Stufung nicht in Frage.

Schmidt
Koch
Linck
Rath
Olaf Kunz

Von Rechts wegen!

Verkündet am 12. April 2011

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.