

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 23.04.2013, Az.: 1 AZR 25/12

Gericht: BAG

Datum: 23.04.2013

Aktenzeichen: 1 AZR 25/12

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2013, 41400

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Düsseldorf - 10.11.2011 - AZ: 11 Sa 764/11

Rechtsgrundlagen:

BetrVG § 75 Abs. 1

AGG § 10 S. 3 Nr. 6 Alt. 2, S. 1

AGG § 3 Abs. 1

AGG § 3 Abs. 2

AGG § 7 Abs. 1

Richtlinie 2000/78/EG des Rates (vom 27. November 2000) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) Art. 6 Abs. 1

AEUV Art. 267 Abs. 3

BAG, 23.04.2013 - 1 AZR 25/12

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath und Kunz für Recht erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. November 2011 - 11 Sa 764/11 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

: Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

- 2 Der im August 1948 geborene Kläger war bis zum 31. Januar 2011 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen als Lagerist beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung wegen einer Betriebsschließung.
- 3 In dem am 25. Juni 2010 zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich und Sozialplan (SP 2010) ist unter III. bestimmt:

"1. Abfindungsregelung

Mitarbeiter, denen gegenüber die U Duisburg eine betriebsbedingte fristgerechte Kündigung ausspricht, erhalten eine Abfindung in Höhe von 0,4 Bruttomonatsgehältern pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

...

Mitarbeiter, die innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung ihres Arbeitsvertrages nicht gekürztes Altersruhegeld in Anspruch nehmen und in der Zwischenzeit Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen können, erhalten keine Abfindung. Die übrigen Mitarbeiter, die sofort oder im Anschluss an Leistungen der Arbeitslosenversicherung - ggf. auch vorgezogenes - Altersruhegeld in Anspruch nehmen können, erhalten 50 % der vorgenannten Abfindung."

4 Die Beklagte zahlte dem Kläger, der ab September 2011 eine vorzeitige Altersrente beanspruchen konnte, entsprechend der Regelung in III. Nr. 1 SP 2010 eine Abfindung in Höhe von 11.435,97 Euro.

5 Der Kläger hat die Kürzungsregel für rentennahe Jahrgänge in III. Nr. 1 SP 2010 für unwirksam gehalten. Diese bewirke eine unzulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters.

6 Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger - über den Betrag iHv. 11.435,97 Euro brutto hinaus - weitere 11.435,97 Euro brutto aus dem Interessenausgleich/Sozialplan vom 25. Juni 2010 zu zahlen.

7 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8 Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte weitere Abfindungsanspruch nicht zu.
- 10 1. Die Beklagte hat die sich aus dem Sozialplan vom 25. Juni 2010 ergebenden Ansprüche des Klägers erfüllt. Seine Abfindung beträgt nach III. Nr. 1 SP 2010 11.435,97 Euro. Diesen Betrag hat der Kläger erhalten.
- 11 2. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine weitergehende Abfindung nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Die unterschiedliche Berechnung der Abfindung für Beschäftigte, die im Anschluss an Leistungen der Arbeitslosenversicherung vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können, und jüngeren

Arbeitnehmern ist wirksam. Hierin liegt keine mittelbare Benachteiligung dieser Arbeitnehmergruppe iSd. § 3 Abs. 2 AGG .

- 12** a) Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Diese sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht wie insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sind.
- 13** aa) Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in der 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 die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote in § 75 Abs. 1 BetrVG übernommen. Die unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen aus einem in § 1 AGG genannten Grund ist daher nur unter den im AGG normierten Voraussetzungen zulässig. Sind diese erfüllt, ist auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt.
- 14** bb) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Der Begriff der Benachteiligung bestimmt sich nach § 3 AGG . Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 2 AGG gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, liegt schon tatbestandlich keine Benachteiligung iSd. § 7 Abs. 1 AGG vor.
- 15** cc) Nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG können die Betriebsparteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen, in der sie die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigen, oder auch Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausschließen, weil diese, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld I, rentenberechtigt sind. Mit dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber den Betriebsparteien einen Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum eröffnet, der es ihnen unter den in der Vorschrift bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, das Lebensalter als Bemessungskriterium für die Sozialplanabfindung heranzuziehen.
- 16** (1) Die Begrenzung der Abfindungshöhe für wirtschaftlich abgesicherte Arbeitnehmer ist ein rechtmäßiges Ziel iSd. § 3 Abs. 2 AGG . Sie bewirkt die gerechte Verteilung der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Sozialplanleistungen.
- 17** Mit der Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG wollte der Gesetzgeber den Betriebsparteien entsprechend dem zukunftsgerichteten Entschädigungscharakter von Sozialplanleistungen ermöglichen, diese bei Arbeitnehmern, die sofort oder im Anschluss an den Arbeitslosengeldbezug vorgezogenes Altersruhegeld beanspruchen können (rentennahe Arbeitnehmer), stärker an den tatsächlich eintretenden wirtschaftlichen Nachteilen zu orientieren, die ihnen durch den bevorstehenden Arbeitsplatzverlust und eine darauf zurückgehende Arbeitslosigkeit drohen. Durch diese Gestaltungsmöglichkeit kann das Anwachsen der Abfindungshöhe, das mit der Verwendung der Parameter Betriebszugehörigkeit und/oder Lebensalter bei der Bemessung der Abfindung zwangsläufig verbunden ist, bei abnehmender Schutzbedürftigkeit im Interesse der Verteilungsgerechtigkeit zu Gunsten der jüngeren Arbeitnehmer begrenzt werden (BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 17).

- 18** (2) Die Ausgestaltung des durch § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG eröffneten Gestaltungs- und Beurteilungsspielraums unterliegt allerdings der durch § 3 Abs. 2 AGG vorgegebenen Verhältnismäßigkeitsprüfung. Die von den Betriebsparteien gewählte Sozialplangestaltung muss geeignet sein, das mit § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und darf die Interessen der benachteiligten (Alters-)Gruppe nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigen.
- 19** b) Die mittelbar an das Lebensalter anknüpfende Abfindungsberechnung im Sozialplan vom 25. Juni 2010 stellt keine mittelbare Benachteiligung iSd. § 3 Abs. 2 AGG dar.
- 20** aa) Die Regelungen im Sozialplan vom 25. Juni 2010 sind nach dem am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG idF des Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze vom 2. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2742) und nach § 75 Abs. 1 BetrVG in der seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung zu beurteilen.
- 21** bb) Die in III. Nr. 1 SP 2010 enthaltene Abfindungsregelung führt zu einer mittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhenden Ungleichbehandlung der von den Entlassungen betroffenen Arbeitnehmern.
- 22** Die Kürzungsregelung knüpft nicht unmittelbar an ein konkretes Alter an, sondern stellt auf die Bezugsmöglichkeit einer gesetzlichen Altersrente ab. Nach III. Nr. 1 SP 2010 können die ungekürzte Abfindung nur Arbeitnehmer beanspruchen, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld keine gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können. Rentennahe Arbeitnehmer erhalten den hälftigen Abfindungsbetrag. Die unterschiedliche Behandlung der beiden Arbeitnehmergruppen ist daher nicht allein vom Lebensalter, sondern von der Rentenberechtigung abhängig. Diese bestimmt sich bei den gesetzlichen Altersrenten nicht nur nach dem Lebensalter, sondern erfordert die Erfüllung der für die jeweilige Rente erforderlichen Mindestversicherungszeit und das Vorliegen der jeweiligen besonderen versicherungsrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen (§ 34 Abs. 1 SGB VI). Zu diesen gehören die Anerkennung nach § 2 Abs. 2 SGB IX (§ 37 SGB VI), die Beschäftigung im Bergbau (§ 40 SGB VI), der Bezug von Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus (§ 237 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a Alt. 2 SGB VI), das Vorliegen von Arbeitslosigkeit (§ 237 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a Alt. 1 SGB VI) oder die Beschäftigung in Altersteilzeitarbeit (§ 237 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI) sowie die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht (§ 237a Abs. 1 SGB VI). Allerdings knüpft die Bezugsberechtigung einer Altersrente stets das Erreichen eines bestimmten Lebensalters an. Die frühestmögliche Inanspruchnahme einer gesetzlichen Rente setzt die Vollendung des 60. Lebensjahres voraus (§ 236a Abs. 1 Satz 2 , § 237 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI ; § 237a Abs. 1 Nr. 2 , Abs. 3 SGB VI). Andere Altersrenten können frühestens mit 63 Jahren vorzeitig bezogen werden (§ 236 Abs. 1 Satz 2 SGB VI), während für die Rente für langjährig Versicherte und die Regelaltersrente eine vorzeitige Inanspruchnahme ausgeschlossen ist.
- 23** cc) Die Voraussetzungen des § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG liegen vor.
- 24** Von den Ausschlussregelungen in III. Nr. 1 SP 2010 sind nur Arbeitnehmer erfasst, die nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und einer sich daran anschließenden Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Monaten bis zu einer Inanspruchnahmemöglichkeit einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (§ 237 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a Alt. 1 SGB VI) durch den Bezug von Arbeitslosengeld I abgesichert waren (§ 127 Abs. 2 , Abs. 1 Nr. 2 SGB III idF des Siebten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 8. April 2008 [BGBl. I S. 681]).
- 25** dd) Die Begrenzung der den rentennahen Jahrgängen gewährten Sozialplanleistungen ist angemessen und erforderlich iSd. § 3 Abs. 2 AGG .
- 26** (1) Nach der Senatsrechtsprechung haben Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Geldleistungen in Form einer Abfindung stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlustes

ausgleichen oder zumindest abmildern. Die Betriebsparteien können diese Nachteile aufgrund ihres Beurteilungs- und Gestaltungsspielraums in typisierter und pauschalierter Form ausgleichen (vgl. BAG 7. Juni 2011 - 1 AZR 34/10 - Rn. 31, BAGE 138, 107). Dazu können sie die übermäßige Begünstigung, die ältere Beschäftigte mit langjähriger Betriebszugehörigkeit bei einer am Lebensalter und an der Betriebszugehörigkeit orientierten Abfindungsberechnung erfahren, durch eine Kürzung für rentennahe Jahrgänge zurückführen, um eine aus ihrer Sicht verteilungsgerechte Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen der Betriebsänderung zu Gunsten der jüngeren Arbeitnehmer zu ermöglichen (BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 29).

- 27** (2) Die Gewährung einer ungekürzten Abfindung an die rentennahen Arbeitnehmer hätte diese Beschäftigtengruppe überproportional begünstigt. Die Betriebsparteien konnten bei den betroffenen Jahrgängen davon ausgehen, dass diese selbst bei fortbestehender Arbeitslosigkeit nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I durch die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente weitgehend wirtschaftlich abgesichert sind. Eine vergleichbare Absicherung konnten die Betriebsparteien bei den rentenfernen Jahrgängen nicht prognostizieren. Selbst wenn diese eine Anschlussbeschäftigung finden, verlieren die entlassenen Arbeitnehmer ihre bisherige kündigungsschutzrechtliche Stellung und gehören bei künftigen Personalreduzierungen regelmäßig zu den Beschäftigten, denen wegen ihrer kurzen Betriebszugehörigkeit vorrangig gekündigt wird. Überdies können sie regelmäßig bei der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses nicht ihr bisheriges Arbeitsentgelt erzielen, was, ebenso wie die vorangehenden Zeiten einer Arbeitslosigkeit, zu Nachteilen in ihrer Rentenbiografie führt.
- 28** (3) Die Interessen der rentennahen Jahrgänge sind im Sozialplan vom 25. Juni 2010 bei der Ausgestaltung der sie betreffenden Ausgleichsregelungen genügend beachtet worden. Die Betriebsparteien haben diese Beschäftigtengruppe nicht von Sozialplanleistungen ausgeschlossen, sondern ihnen den hälftigen Abfindungsbetrag gewährt. Die in dieser Weise erfolgte Kürzung ist jedoch nicht unangemessen. Die durch den Wegfall des Arbeitsentgelts entstehenden wirtschaftlichen Nachteile werden während des Arbeitslosengeldbezugs durch die gekürzte Abfindung zumindest substanziell ausgeglichen. Eine darüber hinausgehende Entschädigung für die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente mussten die Betriebsparteien angesichts der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Sozialplanmittel und der den anderen Arbeitnehmern voraussichtlich entstehenden Nachteile nicht vorsehen.
- 29** 3. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht.
- 30** a) Der Senat hat bereits in seinen Entscheidungen vom 23. März 2010 (- 1 AZR 832/08 - Rn. 18) und vom 26. Mai 2009 (- 1 AZR 198/08 - Rn. 41, BAGE 131, 61 [BAG 26.05.2009 - 1 AZR 198/08]) eingehend begründet, dass die 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 (Richtlinie 2000/78/EG) heranzuziehenden Grundsätze offenkundig, jedenfalls aber durch die jüngere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Slg. 2009, I-1569; 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Slg. 2007, I-8531; 22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] Slg. 2005, I-9981) als geklärt anzusehen sind, so dass ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV zur Zulässigkeit einer auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung bei Sozialplanabfindungen nicht geboten ist.
- 31** b) Die Vereinbarkeit der Senatsrechtsprechung mit Unionsrecht wird überdies durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 6. Dezember 2012 (- C-152/11 - [Odar]) vollumfänglich bestätigt. In diesem hat der Gerichtshof über die Vereinbarkeit einer Sozialplanregelung mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG entschieden. Auch der Gerichtshof geht davon aus, dass eine Ungleichbehandlung von älteren Arbeitnehmern bei der Berechnung der Sozialplanabfindung durch ein legitimes Ziel iSv. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt sein kann, wenn der Sozialplan die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft, den Schutz der jüngeren Arbeitnehmer sowie die Unterstützung bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung und eine gerechte Verteilung der begrenzten finanziellen Mittel bezweckt (EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 -

[Odar] Rn. 42 f., 45). Eine in Abhängigkeit von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit berechnete Abfindung könne bei Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt der Entlassung durch den möglichen Bezug einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente wirtschaftlich abgesichert sind, gemindert werden (EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 48). Diese Grundsätze entsprechen der Senatsrechtsprechung.

Schmidt
Linck
Koch
Benrath
Kunz

Hinweis des Senats:

Weitgehend parallel zu - 1 AZR 813/11 -

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.