

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 813/11
6 Sa 613/11
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. März 2013

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. März 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Platow und Rath für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. September 2011 - 6 Sa 613/11 - aufgehoben soweit es der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. April 2011 - 12 Ca 5887/10 - entspricht hat.
Die Berufung des Klägers gegen das vorgenannte Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf wird insgesamt zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. 1
- Der im Juli 1948 geborene Kläger war bis zum 31. März 2011 bei der 2
Beklagten in deren Düsseldorfer Betrieb beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis
endete aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen. Der Kläger hatte zuvor eine Weiterbeschäftigung am Standort in Ulm abgelehnt.
- In dem am 16. Juni 2010 zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbe- 3
triebsrat vereinbarten Sozialplan (*SP 2010*) ist bestimmt:
- „2.4. Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis
Es werden keine Abfindungen gewährt, wenn ein Beschäftigter in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden kann und die Weiterbeschäftigung ablehnt. ...
Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben, fallen ausschließlich unter die Regelung der Ziffer 2.5.“
- Die Abfindungen nach Nr. 2.4. SP 2010 berechnen sich aus einem ein- 4
heitlichen Grundbetrag von 2.500,00 Euro sowie einem Steigerungsbetrag, der

von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Lebensalter und dem Bruttomonatsentgelt abhängt. Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten nach den Regelungen in Nr. 2.5. SP 2010 bis zum frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Altersrente 85 % des um die gesetzlichen Abzüge verminderten Bruttomonatsentgelts unter Anrechnung des voraussichtlichen Arbeitslosengelds für 24 Monate. Die Summe wird mit einem pauschalen Zuschlag von 15 % als Bruttoabfindungssumme gezahlt.

In Nr. 2.4.1.4. SP 2010 ist bestimmt:

5

„Wird das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 25jährigen, 40jährigen oder 50jährigen Dienstjubiläums beendet, erhält der Beschäftigte die Jubiläumzahlung nach den betrieblichen Regelungen, wenn vom Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen des 25jährigen Dienstjubiläums nicht mehr als zwei Jahre und bis zum Erreichen des 40jährigen oder 50jährigen Dienstjubiläums nicht mehr als fünf Jahre fehlen.“

Nach der im Betrieb Düsseldorf bestehenden Betriebsordnung aus dem Jahr 1993 (*BO 1993*) beträgt das Jubiläumsgeld bei Erreichen des 40. Dienstjubiläums drei Monatseinkommen. Das Jubiläumsgeld wird auch gezahlt an Ruhegeldempfänger, die innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Pensionierung ein Dienstjubiläum begehen würden (*Nr. 6.17 BO 1993*).

6

Die Beklagte zahlte dem Kläger, der ab August 2011 eine vorzeitige Altersrente beanspruchen konnte, entsprechend der Regelung in Nr. 2.5. SP 2010 eine Abfindung in Höhe von 4.974,62 Euro.

7

Der Kläger hat die Sonderregelung in Nr. 2.5. SP 2010 für unwirksam gehalten. Diese bewirke eine unzulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters. Dies gelte auch für den damit verbundenen Ausschluss von der Jubiläumzahlung. Er hätte sein 40-jähriges Dienstjubiläum innerhalb von zwölf Monaten nach Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht.

8

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt,

9

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 2.500,00 Euro brutto nebst

Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Fälligkeit zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 231.746,87 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Fälligkeit zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von weiteren 16.901,07 Euro brutto (*Jubiläumswendung*) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Fälligkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr teilweise entsprochen und die Beklagte zu einer weiteren Abfindung iHv. 39.217,95 Euro sowie einer Jubiläumsgeldzahlung iHv. 16.901,07 Euro verurteilt. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Abweisungsantrag weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Klageanträgen zu Unrecht teilweise entsprochen. 12

I. Dem Kläger steht der geltend gemachte weitere Abfindungsanspruch nicht zu. 13

1. Die Beklagte hat die sich aus dem Sozialplan vom 16. Juni 2010 ergebenden Ansprüche des Klägers erfüllt. Seine Abfindung beträgt nach Nr. 2.5. SP 2010 4.974,62 Euro. Diesen Betrag hat der Kläger erhalten. 14

2. Die Revision ist schon deshalb begründet, weil das Landesarbeitsgericht mit der von ihm vorgenommenen Anpassung von Nr. 2.5. SP 2010 gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen hat. Dies hat der Senat von Amts wegen zu berücksichtigen. Einer hierauf gestützten Verfahrensrüge der Beklagten bedurfte es nicht. 15

a) Zwar ist das Gericht nach § 308 Abs. 1 ZPO verpflichtet, dem Kläger ein Weniger zuzuerkennen, wenn dieses Begehren im jeweiligen Sachantrag enthalten ist. Die gerichtliche Geltendmachung eines zahlenmäßig teilbaren Anspruchs enthält regelmäßig auch die Geltendmachung eines Anspruchs, der in seiner Höhe unterhalb des bezifferten (Haupt-)Anspruchs liegt. Etwas anderes gilt allerdings, wenn es sich nicht um „Weniger“, sondern um etwas Anderes handelt. Dies ist durch Auslegung des Klageantrags zu ermitteln (*BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 853/08 - Rn. 15, BAGE 135, 13*).

b) Das Landesarbeitsgericht ist über den durch die Klage bestimmten Streitgegenstand hinausgegangen.

Der Kläger hat die Zahlung einer nach Nr. 2.4. SP 2010 berechneten Abfindung begehrt. Er hat sich während des gesamten Rechtsstreits auf die Unwirksamkeit der durch Nr. 2.5. SP 2010 bewirkten unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer berufen, die - wie der Kläger - zum Entlassungszeitpunkt das 58. Lebensjahr bereits vollendet haben. Dies belegt auch die Berechnung der Klageforderung. Der Kläger hat neben dem nach Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Bruttomonatsentgelt berechneten Abfindungsbetrag auch den Grundbetrag von 2.500,00 Euro eingeklagt, den er nur nach Nr. 2.4. SP 2010 beanspruchen kann. Das Landesarbeitsgericht hat zwar die Regelung in Nr. 2.5.1. SP 2010 für unwirksam gehalten, diese aber durch die von ihm vorgenommene Auslegung des Merkmals „frühestmöglich“ angepasst. Es hat dem Kläger einen Nettolohnausgleich als Abfindung zuerkannt, der sich nach den in Nr. 2.5. SP 2010 bestimmten Voraussetzungen bis zu einem möglichen Bezug einer ungekürzten Altersrente ergibt. Auf eine solche Abfindungsberechnung hat der Kläger seinen Anspruch nicht gestützt. Selbst auf den vom Berufungsgericht erteilten Hinweis hat er sein Vorbringen nicht entsprechend erweitert. Bei der sich aus einer Anpassung von Nr. 2.5. SP 2010 ergebenden Verurteilung handelt es sich auch nicht lediglich um die Subsumtion des klägerischen Vorbringens unter eine anderweitige Anspruchsgrundlage. Die Begründung der jeweiligen Ansprüche steht in keinem Zusammenhang zueinander.

3. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO) bedarf es indes nicht, da der Senat eine eigene Sachentscheidung treffen kann

(§ 563 Abs. 3 ZPO). 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 zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben, und jüngeren Arbeitnehmern ist wirksam. Die unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung dieser Arbeitnehmergruppe ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6, Satz 2 AGG zulässig.

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. 20

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. 21

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 unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung kann aber nach § 10 AGG unter den dort 22

genannten Voraussetzungen zulässig sein. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gestatten die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

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. 23

(1) 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 „rentennahen“ Arbeitnehmern 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*). 24

(2) § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG erfasst nach seinem Wortlaut nur den Ausschluss von älteren Arbeitnehmern, die entweder unmittelbar nach dem Ausscheiden oder im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld I durch den Bezug einer Altersrente wirtschaftlich abgesichert sind. Die Vorschrift ist gleichermaßen anwendbar, wenn die betroffenen Arbeitnehmer zwar nicht unmittelbar nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I rentenberechtigt sind, die 25

Abfindung aber ausreichend bemessen ist, um die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, die sie in der Zeit nach der Erfüllung ihres Arbeitslosengeldanspruchs bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente erleiden. Dies ist stets der Fall, wenn die Abfindungshöhe für diesen Zeitraum den Betrag der zuletzt bezogenen Arbeitsvergütung erreicht. Die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer sind dann wirtschaftlich so gestellt, als wäre das Arbeitsverhältnis bis zu dem Zeitpunkt fortgesetzt worden, in dem sie nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I nahtlos eine Altersrente beziehen können (*BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 19*).

- (3) Die Ausgestaltung des durch § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG eröffneten Gestaltungs- und Beurteilungsspielraums unterliegt allerdings noch einer weiteren Verhältnismäßigkeitsprüfung nach § 10 Satz 2 AGG. 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. 26
- b) Die an das Lebensalter anknüpfende Abfindungsberechnung im Sozialplan vom 16. Juni 2010 verstößt nicht gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG. 27
- aa) Die Regelungen des Sozialplans vom 16. 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. 28
- bb) Die Betriebsparteien haben bei der Gewährung der Sozialplanleistungen nach dem Lebensalter unterschieden. Nach Nr. 2.4. SP 2010 können die dort vorgesehenen Abfindungen nur Arbeitnehmer beanspruchen, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Zahlungen an ältere Beschäftigte richten sich ausschließlich nach Nr. 2.5. SP 2010. Die unterschiedliche Behandlung der 29

beiden Arbeitnehmergruppen ist allein vom Lebensalter abhängig. Hierin liegt eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung.

- cc) Die Voraussetzungen des § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG liegen vor. 30
- (1) Von den Ausschlussregelungen in Nr. 2.5. SP 2010 sind Arbeitnehmer 31
erfasst, die bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 58. Lebensjahr
vollendet haben. Diese waren nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsver-
hältnis und einer sich daran anschließenden Arbeitslosigkeit für die Dauer von
24 Monaten durch den Bezug von Arbeitslosengeld I abgesichert (§ 127 Abs. 2,
*Abs. 1 Nr. 2 SGB III idF des Siebten Gesetzes zur Änderung des Dritten Bu-
ches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 8. April 2008 [BGBl. I
S. 681]*). Die Arbeitnehmer, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I nicht
unmittelbar eine vorzeitige Altersrente beanspruchen konnten, erhielten nach
Nr. 2.5.2. SP 2010 einen pauschalierten Ausgleich für das bis zum frühestmög-
lichen Renteneintritt entfallende Arbeitsentgelt. Die Betriebsparteien konnten
daher davon ausgehen, dass die den über 58-jährigen Arbeitnehmern gewähr-
ten Abfindungsbeträge ausreichend bemessen waren, um die wirtschaftlichen
Nachteile, die diese nach dem Bezug des Arbeitslosengeldes I bis zur vorzeiti-
gen Inanspruchnahmefähigkeit einer Altersrente erleiden würden, nahezu
vollständig auszugleichen.
- (2) Die Begrenzung der den über 58-jährigen Arbeitnehmern gewährten 32
Sozialplanleistungen ist angemessen und erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG.
- (a) Nach der Senatsrechtsprechung haben Sozialpläne eine zukunftsbezo- 33
gene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Geldleistungen in Form einer
Abfindung stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit er-
brachten Dienste dar, sondern sollen die voraussichtlich entstehenden wirt-
schaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatz-
verlustes 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 Begünsti-
gung, die ältere Beschäftigte mit langjähriger Betriebszugehörigkeit bei einer

am Lebensalter und an der Betriebszugehörigkeit orientierten Abfindungsbe-
rechnung erfahren, durch eine Kürzung für rentennahe Jahrgänge zurückfüh-
ren, um eine aus ihrer Sicht verteilungsgerechte Abmilderung der wirtschaftli-
chen Folgen der Betriebsänderung zu Gunsten der jüngeren Arbeitnehmer zu
ermöglichen (*BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 29*).

(b) Die Erstreckung der Berechnungsregel in Nr. 2.4. SP 2010 auch auf 34
Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben oder älter sind, hätte
Beschäftigte mit längeren Beschäftigungszeiten überproportional begünstigt.
Die Betriebsparteien konnten bei diesen Jahrgängen davon ausgehen, dass
diese selbst bei fortbestehender Arbeitslosigkeit nach dem Bezug von Arbeits-
losengeld I wegen des gewährten Nettolohnausgleichs durch die Inanspruch-
nahme einer vorgezogenen Altersrente weitgehend wirtschaftlich abgesichert
sind. Eine vergleichbare Absicherung konnten die Betriebsparteien bei den
rentenfernen Jahrgängen nicht prognostizieren. Selbst wenn diese eine An-
schlussbeschäftigung 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 bisheri-
ges Arbeitsentgelt erzielen, was, ebenso wie die vorangehenden Zeiten einer
Arbeitslosigkeit, zu Nachteilen in ihrer Rentenbiografie führt.

(c) Die Interessen der über 58-jährigen Arbeitnehmer sind im Sozialplan 35
vom 16. Juni 2010 bei der Ausgestaltung der sie betreffenden Ausgleichsrege-
lungen genügend beachtet worden. Die Betriebsparteien haben diese Beschäf-
tigtengruppe nicht von Sozialplanleistungen ausgeschlossen, sondern ihnen
einen Nettolohnausgleich für das nach der Entlassung entfallende Arbeitsent-
gelt bis zum frühestmöglichen Bezug einer gesetzlichen Altersrente gewährt.
Darin liegt zwar gegenüber der in Nr. 2.4. SP 2010 vorgesehenen Berech-
nungsregel für Abfindungsleistungen ein Systemwechsel. Dieser ist jedoch nicht
unangemessen, da durch den pauschalierten Nettolohnausgleich bis zur Inan-
spruchnahmemöglichkeit einer gesetzlichen Altersrente keine nennenswerten
wirtschaftlichen Nachteile entstehen. Einen darüber hinausgehenden Ausgleich

der Abschläge für die vorzeitige Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente mussten die Betriebsparteien angesichts der begrenzt zur Verfügung stehenden Sozialplanmittel und der den anderen Arbeitnehmern voraussichtlich entstehenden Nachteile nicht vorsehen.

4. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. 36

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) 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. 37

b) Die Vereinbarkeit der Senatsrechtsprechung mit Unionsrecht wird 38
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.

c) Entgegen der Auffassung des Klägers ist es unionsrechtlich nicht geboten, dass er als Abfindung zumindest einen Betrag in Höhe der Hälfte der nach Nr. 2.4. SP 2010 berechneten Abfindung erhält. Die Ausführungen des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Odar lassen ein solches Verständnis von Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG nicht zu. 39

aa) Das Arbeitsgericht München hat den Gerichtshof im Verfahren nach Art. 267 AEUV ua. nach der Vereinbarkeit der im Ausgangsrechtsstreit maßgeblichen Regelung einer als „Vorsorglicher Sozialplan“ bezeichneten Vereinbarung mit den Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG gefragt (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar], Rn. 30*). Nach dieser berechnet sich die Abfindung nach den Faktoren Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsentgelt (*Standardformel*). Für Mitarbeiter nach Vollendung des 55. Lebensjahres sieht der „Vorsorgliche Sozialplan“ eine geänderte Berechnung vor, die von der Zeit bis zum frühestmöglichen Renteneintritt abhängig ist (*Sonderformel*). Sollte die nach der Standardformel berechnete Abfindung größer sein als diejenige nach der Sonderformel, kommt die geringere Summe zur Auszahlung. Diese darf jedoch die Hälfte der Standardformelabfindung nicht unterschreiten. 40

bb) Der Gerichtshof hat zwar die im „Vorsorglichen Sozialplan“ vorgenommene Berechnung der Abfindung auf der Grundlage des frühestmöglichen Rentenbeginns als mit Unionsrecht für vereinbar gehalten (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar], Rn. 54*). Hierauf kann der Kläger seinen Anspruch jedoch nicht stützen. Der Gerichtshof hat nicht verlangt, dass die Abfindung von rentennahen Arbeitnehmern stets die Hälfte der für andere Arbeitnehmer geltenden Abfindungsformel betragen muss. Eine solche Aussage enthält die Entscheidung nicht. Die vorgenannten Ausführungen des Europäischen Ge- 41

richtshofs sind einzelfallbezogen und beschränken sich auf die Vereinbarkeit einer bestimmten nationalen Sozialplanregelung mit Unionsrecht. Sie enthalten lediglich einen Hinweis des Gerichtshofs an das vorlegende Gericht, mit dem diesem eine sachdienliche Antwort auf seine Vorlagefrage gegeben werden sollte (vgl. *EuGH 15. April 2010 - C-433/05 - [Sandström], Rn. 35, Slg. 2010, I-2885*).

d) Der Durchführung eines zur Klärung der vom Kläger angesprochenen Frage gerichteten Vorabentscheidungsverfahrens bedarf es nicht. Es ist offensichtlich, dass die von ihm vertretene Sichtweise durch das Unionsrecht nicht vorgegeben wird. Sie würde zu inkohärenten und systemwidrigen Ergebnissen führen. Der Europäische Gerichtshof hat die Minderung der nach der Standardformel berechneten Abfindung bei rentennahen Arbeitnehmern als legitimes Ziel anerkannt. Könnten diese unabhängig von der Zeit bis zu einer vorzeitigen Bezugsmöglichkeit einer vorzeitigen Altersrente stets die Hälfte der nach der Standardformel zu berechnenden Abfindung beanspruchen, erhielten Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - bei ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nur noch kurze Zeit vor dem Erreichen der vorzeitigen Altersgrenze stehen, die gleiche Abfindung wie solche Arbeitnehmer, die diesen Zeitpunkt erst nach Ablauf von mehreren Jahren erreichen. Eine solche pauschale Abfindungsbeurteilung widerspräche der Überbrückungsfunktion von Sozialplänen. 42

5. Da sich die in Abhängigkeit vom Lebensalter vorgenommene Abfindungsberechnung im Sozialplan vom 16. Juni 2010 als zulässig erweist, bedarf es keiner Entscheidung, ob der nach Nr. 2.4. SP 2010 berechnete Abfindungsanspruch deshalb entfallen wäre, weil der Kläger die ihm von der Beklagten angebotene Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen Standort abgelehnt hat. 43

II. Die Revision ist auch hinsichtlich der Jubiläumzahlung begründet. 44

Nach Nr. 2.4.1.4. SP 2010 erhält der Beschäftigte ua. eine Jubiläumzahlung nach den betrieblichen Regelungen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von fünf Jahren vor Erreichen des 40-jährigen Dienstjubiläums beendet 45

wird. Es kann dahinstehen, ob auch die von Nr. 2.5. SP 2010 erfassten Arbeitnehmer aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruch auf eine solche Jubiläumzahlung haben. Der Kläger erfüllt die in Nr. 2.4.1.4. SP 2010 bestimmten Voraussetzungen nicht. Sein Arbeitsverhältnis wäre bei einer Weiterarbeit bis zum Erreichen des Regelrentenalters vor Erreichen des 40-jährigen Dienstjubiläums beendet worden. Auf die Regelung in Nr. 6.17 BO 1993 vermag der Kläger seinen Anspruch nicht zu stützen. Nr. 2.4.1.4. SP 2010 stellt für die Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - unter den persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans vom 16. Juni 2010 fallen, eine abschließende Regelung über die entfallende Jubiläumzahlung dar. Im Übrigen erfüllt er auch die Nr. 6.17 BO 1993 genannten Voraussetzungen nicht. Die Vorschrift setzt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Erreichen einer gesetzlichen Altersgrenze („*Pensionierung*“) voraus.

Schmidt

Linck

Koch

Platow

Rath