

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 857/11

7 Sa 323/11

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

26. März 2013

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

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. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. September 2011 - 7 Sa 323/11 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. 1

Der im Januar 1946 geborene Kläger war seit 1987 bei der Beklagten 2
als Pharmareferent im Außendienst beschäftigt. Er bezog zuletzt eine durchschnittliche Bruttomonatsvergütung von 5.325,00 Euro.

Am 19. Juni 2009 vereinbarte die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten 3
Betriebsrat aus Anlass der Einstellung des Außendienstes zum 1. Juli 2009 einen Sozialplan. Darin ist bestimmt:

„...“

II. Höhe der Abfindung

1. Jeder nach den Kriterien dieses Sozialplans anspruchsberechtigte Arbeitnehmer erhält einen Betrag, der sich nach folgender Formel errechnet:

Bruttomonatsvergütung x Betriebszugehörigkeit
x Faktor aus nachstehender Tabelle

Alter	Faktor
30 - 39	0,7
40 - 45	0,8
46 - 50	0,9
51 - 59	1,0
60 - 62	0,3
> 62	0

...

5. Mindest- und Höchstbetrag der Abfindung

Die Abfindung beträgt mindestens 2 Bruttomonatsgehälter.

Die Höhe der Abfindung ist begrenzt auf höchstens 200.000,- € brutto.“

Die Beklagte kündigte dem Kläger wegen der Einstellung des Außendienstes zum 31. Januar 2010 und zahlte ihm die Mindestabfindung in Höhe von 10.650,00 Euro. Die vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage wurde rechtskräftig abgewiesen. 4

Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stünde eine Sozialplanabfindung mit dem für die Gruppe der 51- bis 59-jährigen Arbeitnehmer maßgeblichen Multiplikationsfaktor von 1,0 zu. Die Verringerung der Abfindung ab dem 60. Lebensjahr sei altersdiskriminierend. 5

Der Kläger beantragt, 6
die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Abfindung in Höhe von 112.251,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. Juli 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 7

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

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 9

I. Der zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis 64-jährige Kläger hat keinen Anspruch auf eine weitere Abfindung nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Die unterschiedliche Berechnung der Abfindung für Beschäftigte, die 10

zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Gruppe der 51- bis 59-Jährigen und Arbeitnehmern, die das 62. Lebensjahr vollendet haben, ist wirksam. Die unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung dieser Arbeitnehmergruppen ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG zulässig.

1. 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

a) 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 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz normierten Voraussetzungen zulässig. Sind diese erfüllt, ist auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt. 12

b) 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 genannten Voraussetzungen zulässig sein. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gestatten die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv und 13

angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

c) 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, ggf. 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 darin bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, das Lebensalter als Bemessungskriterium für die Sozialplanabfindung heranzuziehen. 14

aa) 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 zugunsten der jüngeren Arbeitnehmer begrenzt werden (*BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 17*). 15

bb) § 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 Abfindung aber ausreichend bemessen ist, um die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, die sie in der Zeit nach der Erfüllung ihres Arbeitslosengeldan- 16

spruchs 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*).

cc) 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. 17

2. Die an das Lebensalter anknüpfende Abfindungsberechnung im Sozialplan vom 19. Juni 2009 verstößt nicht gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG. 18

a) Die Regelungen des Sozialplans vom 19. Juni 2009 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 (*BGBI. I S. 2742*) und nach § 75 Abs. 1 BetrVG in der seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung zu beurteilen. 19

b) Die Betriebsparteien haben bei der Gewährung der Sozialplanleistungen nach dem Lebensalter unterschieden. Die Abfindung berechnet sich nach der Formel $\text{Bruttomonatsvergütung} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Faktor}$. Der Faktor beträgt in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen 0,7 und steigt in drei weiteren Schritten für die 51- bis 59-Jährigen auf 1,0. Für die 60- bis 62-Jährigen beträgt er 0,3 und für die älter als 62-Jährigen 0. Für diese verbleibt die Mindestabfindung von zwei Bruttomonatsgehältern. Hierin liegt eine unmittelbar an das Alter anknüpfende Ungleichbehandlung. 20

- c) Die Voraussetzungen des § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG liegen vor. 21
- aa) Der Kläger gehört der Personengruppe an, die das 62. Lebensjahr vollendet hat. Diese Arbeitnehmer waren nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis 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 Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 8. April 2008 [BGBl. I S. 681]). Zusätzlich erhielten sie zum Ausgleich der mit dem Bezug von Arbeitslosengeld verbundenen Einkommenseinbußen einen pauschalen Ausgleich in Höhe von zwei Bruttomonatsverdiensten. Im Anschluss an den Arbeitslosengeldbezug hatten sie nach § 237 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a Alt. 1 SGB VI zumindest Anspruch auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit. Hatten die dieser Gruppe angehörenden Arbeitnehmer das 63. Lebensjahr vollendet, konnten sie nach Ablauf des Bezugszeitraums für Arbeitslosengeld nach § 35 iVm. § 235 Abs. 2 Satz 1 SGB VI Regelaltersrente beziehen. 22
- bb) Die Begrenzung der den Arbeitnehmern nach vollendetem 62. Lebensjahr gewährten Sozialplanleistungen ist angemessen und erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG. 23
- (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 Abfindungsbeurteilung erfahren, durch eine Kürzung für rentennahe Jahrgänge zurückführen, um eine aus ihrer Sicht verteilungsgerechte Abmilderung der wirtschaftli- 24

chen Folgen der Betriebsänderung zugunsten der jüngeren Arbeitnehmer zu ermöglichen (*BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 29*).

(2) Die Erstreckung der Berechnungsregel für die Gruppe der 51- bis 59-Jährigen auf die Gruppe der Arbeitnehmer, die das 62. Lebensjahr vollendet haben, 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 Arbeitslosengeld I durch die reduzierte Abfindung und 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.

25

(3) Die Interessen der über 62-jährigen Arbeitnehmer sind im Sozialplan vom 19. Juni 2009 bei der Ausgestaltung der sie betreffenden Ausgleichsregelungen angemessen beachtet worden. Die Betriebsparteien haben diese Beschäftigtengruppe nicht von Sozialplanleistungen ausgeschlossen, sondern ihnen einen Anspruch auf die Mindestabfindung von zwei Bruttomonatsverdiensten gewährt. Dies ist nicht zu beanstanden, da diese Gruppe unmittelbar nach dem Bezug von Arbeitslosengeld zumindest Anspruch auf vorzeitiges Altersruhegeld hat. Der zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses 64-jährige Kläger hatte sogar ein Jahr nach seinem Ausscheiden Anspruch auf die Regelaltersrente. Einen vollständigen Ausgleich aller wirtschaftlichen Nachteile mussten die Betriebsparteien angesichts der begrenzt zur Verfügung stehenden Sozialplanmittel und der anderen Arbeitnehmern voraussichtlich entstehenden Nachteile nicht vorsehen.

26

- II. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. 27
1. 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. 28
2. 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, gemin- 29

dert werden (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar], Rn. 48*). Diese Grundsätze entsprechen der Senatsrechtsprechung.

3. Es ist unionsrechtlich nicht geboten, dem Kläger als Abfindung zumindest einen Betrag in Höhe der Hälfte der für die 51- bis 59-Jährigen berechneten Abfindung zuzusprechen. 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. 30

a) 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. 31

b) 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 Gerichtshofs 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 32

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*).

c) Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens bedarf es insoweit nicht. Es ist offensichtlich, dass die Zuerkennung eines hälftigen Abfindungsbetrags 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 Abfindungsberechnung widerspräche der Überbrückungsfunktion von Sozialplänen.

33

Schmidt

Koch

Linck

Platow

Rath