

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Urteil vom 9. Dezember 2014  
- 1 AZR 102/13 -

I. Arbeitsgericht Dortmund

Urteil vom 22. Februar 2011  
- 5 Ca 3925/10 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 29. August 2012  
- 4 Sa 668/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Ungleichbehandlung wegen des Alters

Bestimmungen:

BetrVG § 75 Abs. 1; AGG § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2, Satz 1, § 3 Abs. 1, § 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; ZPO § 308 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

In einem Sozialplan können Arbeitnehmer von Abfindungsleistungen ausgeschlossen werden, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I rentenberechtigt sind und zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an einem anderen Unternehmensstandort abgelehnt haben.

Hinweis des Senats:

Bestätigung und Fortführung von BAG 26. März 2013 - 1 AZR 813/11 - BAGE 144, 378

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 102/13  
4 Sa 668/11  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
9. Dezember 2014

## URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten und unter Zurückweisung der Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. August 2012 - 4 Sa 668/11 - aufgehoben, soweit es der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 22. Februar 2011 - 5 Ca 3925/10 - entsprechen hat.

Die Berufung des Klägers gegen das vorgenannte Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund wird insgesamt zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung. 1

Der im April 1947 geborene Kläger war bis zum 30. April 2011 bei der 2  
Beklagten in deren D Betrieb beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen. Der Kläger hatte zuvor eine Weiterbeschäftigung am Standort in F zu ansonsten unveränderten Bedingungen abgelehnt.

In dem am 16. Juni 2010 zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbe- 3  
triebsrat sowie den betroffenen Einzelbetriebsräten 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 ausschließ-

lich unter die Regelung der Ziffer 2.5.“

Die Abfindungen nach Nr. 2.4. SP 2010 berechnen sich aus einem einheitlichen Grundbetrag von 2.500,00 Euro sowie einem Steigerungsbetrag, der von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Lebensalter und dem Bruttomonatsentgelt abhängt (Nr. 2.4.1. SP 2010). Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten nach den Regelungen in Nr. 2.5.2. 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. 4

Nr. 2.5.3. SP 2010 lautet: 5

„2.5.3. Für die Milderung oder den Ausgleich etwaiger weiterer Nachteile, die im Einzelfall durch das vorzeitige Ausscheiden eintreten können, sind weitere Verhandlungen zwischen dem Beschäftigten und der Personalabteilung möglich. Es ist den betroffenen Beschäftigten unbenommen, zu diesen Verhandlungen ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen.“

Nach der Anlage 1 SP 2010 war ein Arbeitsplatzwechsel unzumutbar, wenn der Beschäftigte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans das 58. Lebensjahr vollendet hat oder im Einzelnen normierte familien- oder personenbezogene Gründe vorlagen. 6

Die Beklagte zahlte dem Kläger, der im Mai 2011 eine vorzeitige Altersrente beanspruchen konnte, keine Abfindung. Der Kläger bezog bis zum Bezug der Regelaltersrente am 1. Juni 2012 ein monatliches Arbeitslosengeld iHv. 2.021,40 Euro sowie eine Betriebsrente iHv. rund 400,00 Euro. 7

Der Kläger hat die Sonderregelung in Nr. 2.5. SP 2010 für unwirksam gehalten. Diese bewirke eine unzulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters. 8

- Der Kläger hat - soweit für die Revisionsinstanz von Interesse - beantragt, 9  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 307.585,56 Euro brutto  
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem  
Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2011 zu zahlen.
- Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10
- Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 11  
hat ihr teilweise entsprochen und die Beklagte zu einer Abfindung iHv.  
16.950,46 Euro verurteilt. Mit den im Umfang ihres wechselseitigen Unterlie-  
gens eingelegten Revisionen verfolgen die Parteien ihre zuletzt gestellten An-  
träge weiter.

### **Entscheidungsgründe**

- Die Revision des Klägers bleibt ohne Erfolg, während die Revision der 12  
Beklagten zur Aufhebung des angefochtenen Urteils führt, soweit das Landes-  
arbeitsgericht dem Klageantrag entsprochen hat.
- A. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der von ihm erhobene An- 13  
spruch folgt weder aus dem SP 2010 noch aus dem betriebsverfassungsrechtli-  
chen Gleichbehandlungsgrundsatz.
- I. Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Zahlung einer Abfindung 14  
nach dem SP 2010 verlangen.
1. Der Kläger macht einen auf der Grundlage der in Nr. 2.4.1. SP 2010 15  
bestimmten Berechnungsformel berechneten Sozialplananspruch geltend. Er  
hat neben dem nach Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Bruttomonatsent-  
gelt berechneten Abfindungsbetrag auch den Grundbetrag von 2.500,00 Euro  
eingeklagt, den er nur nach Nr. 2.4.1.1. SP 2010 beanspruchen kann. Die hier-  
für geltenden Voraussetzungen erfüllt der Kläger jedoch nicht. Nach Nr. 2.4.  
Unterabs. 3 SP 2010 fallen Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Be-

ündigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben, ausschließlich unter die Regelung in Nr. 2.5. SP 2010. Diese vom Lebensalter des Arbeitnehmers abhängige Einschränkung für einen von den Parametern Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsentgelt abhängigen Abfindungsanspruch haben die Betriebsparteien im Eingangssatz des Abschnitts Nr. 2.5. wiederholt. Die 58-jährigen und älteren Arbeitnehmer erhalten unter den dort bestimmten Voraussetzungen als Abfindung einen weitgehenden Netto-lohnausgleich für das nach der Entlassung entfallende Arbeitsentgelt bis zum frühestmöglichen Bezug einer gesetzlichen Altersrente.

2. Der Kläger kann den nach Nr. 2.4.1. SP 2010 berechneten Abfindungsbetrag auch nicht nach der Regelung in Nr. 2.5.3. SP 2010 beanspruchen. Nach seiner Auffassung kommt in dieser zum Ausdruck, dass Arbeitnehmern, die eine vorzeitige Altersrente beziehen können, wegen der entstehenden Rentenabschläge nicht völlig von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden sollten. Da jedoch ein Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile im Sozialplan selbst zu erfolgen habe, sei - so der Kläger - die Regelung in Nr. 2.5.3. SP 2010 unwirksam, weshalb der Ausgleich der Nachteile dieser Beschäftigtengruppe nach der Berechnungsformel in Nr. 2.4.1. SP 2010 zu erfolgen habe. Der Kläger verkennt jedoch, dass die Betriebsparteien auch für die Gruppe der von der Berechnungsregel in Nr. 2.5.2. SP 2010 erfassten Arbeitnehmer keinen gesonderten Ausgleich von Rentenabschlägen vorsehen wollten, die bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente entstehen. Dies wird aus der degressiv ausgestalteten Berechnung des Nettolohnausgleichs auf der Grundlage des bis zur Bezugsmöglichkeit einer vorzeitigen Altersrente entfallenden Arbeitsentgelts hinreichend deutlich. Nr. 2.5.3. SP 2010 stellt zudem keine Anspruchsgrundlage dar, sondern eröffnet nur klarstellend für Härtefälle unmittelbare Verhandlungen zwischen den betroffenen Arbeitnehmern und der Beklagten.

16

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine nach Nr. 2.4.1. SP 2010 berechnete Abfindung nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Die Betriebsparteien konnten Beschäftigte, die ihr Arbeitsverhältnis an einem anderen Unternehmensstandort fortsetzen

17

konnten oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 63. Lebensjahr vollendet hatten, von Sozialplanleistungen ausschließen. Die unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung dieser Arbeitnehmergruppe ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG zulässig.

1. 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. 18

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 AGG normierten Voraussetzungen zulässig. Sind diese erfüllt, ist auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt. 19

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 angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. 20

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 (*Alt. 1*), oder auch Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausschließen, weil diese, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld I, rentenberechtigt sind (*Alt. 2*). 21

aa) Die Vorschrift eröffnet den Betriebsparteien einen Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum, der es ihnen unter den in der Vorschrift bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, das Lebensalter als Bemessungskriterium für die Sozialplanabfindung heranzuziehen. Nach § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG können Arbeitgeber und Betriebsrat Sozialplanleistungen entsprechend ihrem zukunftsgerichteten Entschädigungscharakter bei „rentennahen“ Arbeitnehmern stärker an den tatsächlich eintretenden wirtschaftlichen Nachteilen 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 26. März 2013 - 1 AZR 813/11 - Rn. 24, BAGE 144, 378*). 22

bb) 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 typisierender und pauschalierender Form ausgleichen (*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 23



am Lebensalter und an der Betriebszugehörigkeit orientierten Abfindungsberechnung erfahren, durch eine Kürzung für rentennahe Jahrgänge zurückzuführen, um eine aus ihrer Sicht verteilungsgerechte Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen der Betriebsänderung zugunsten der jüngeren Arbeitnehmer zu ermöglichen (*BAG 26. März 2013 - 1 AZR 813/11 - Rn. 33, BAGE 144, 378*). Der Ermessensspielraum der Betriebsparteien umfasst auch die Entscheidung, welchen Zeitraum sie für die an den tatsächlich eintretenden Nachteilen orientierte Ausgestaltung der Sozialplanleistungen wählen.

cc) Die durch einen Sozialplan nach § 112 Abs. 1 BetrVG ausgleichsfähigen Nachteile bei Arbeitnehmern, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I eine Regelaltersrente in Anspruch nehmen können, beschränken sich regelmäßig auf die Differenz zwischen dem entgangenen Arbeitsentgelt abzüglich des gewährten Arbeitslosengelds. Darüber hinausgehende Abfindungsbeträge stellen keine Entschädigungen für den bevorstehenden Arbeitsplatzverlust dar. Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenze sind die durch einen Sozialplan ausgleichsfähigen wirtschaftlichen Nachteile stets auf das bis zu einer vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfallende Arbeitsentgelt abzüglich etwaiger sozialversicherungsrechtlicher Entgeltersatzleistungen beschränkt. Dies steht einer durchgängigen Bemessung der Abfindungshöhe entgegen, die sich ausschließlich an den in § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 1 AGG normierten Merkmalen Betriebszugehörigkeit und/oder Alter orientiert. 24

d) 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. 25

2. Die an das Lebensalter anknüpfende Abfindungsberechnung im Sozialplan vom 16. Juni 2010 verstößt danach nicht gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die wie der Kläger das 26

63. Lebensjahr vollendet haben und gänzlich von Abfindungszahlungen ausgeschlossen werden.

a) Die Betriebsparteien haben bei der Gewährung der Sozialplanleistungen nach dem Lebensalter unterschieden. 27

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 Leistungen an ältere Beschäftigte richten sich ausschließlich nach Nr. 2.5. SP 2010. Jedenfalls hierin liegt eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. 28

b) Der durch Nr. 2.5. SP 2010 bewirkte vollständige Ausschluss von Abfindungszahlungen gegenüber bereits rentenbezugsberechtigten Arbeitnehmern ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG zulässig und wegen des Entschädigungscharakters von Sozialplanleistungen auch angemessen sowie erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG. 29

aa) Die Erstreckung der Berechnungsregel in Nr. 2.4. SP 2010 auch auf Arbeitnehmer, die bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 58. Lebensjahr vollendet haben, ist erforderlich, weil sie Beschäftigte mit längeren Beschäftigungszeiten überproportional und entgegen dem Zweck von Sozialplanleistungen begünstigt hätte. Dies gilt insbesondere für die bei ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bereits rentenbezugsberechtigten Arbeitnehmer. 30

bb) Die durch den Arbeitsplatzverlust eintretenden Nachteile, die bei Arbeitnehmern eintreten, die zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind für die Betriebsparteien nicht gleichermaßen abschätzbar. Jüngere als die in Nr. 2.5. SP 2010 genannten Arbeitnehmer, können allerdings eine Abfindung überhaupt nur dann beanspruchen, wenn ihnen die Weiterbeschäftigung an einem anderen Unternehmensstandort unzumutbar ist und sie sich für ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unter Zahlung einer Abfindung entscheiden (*Nr. 2.4. Unterabs. 1* 31

SP 2010). Bei diesen Arbeitnehmern können Arbeitgeber und Betriebsrat die durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehenden wirtschaftlichen Nachteile nicht seriös prognostizieren. Es ist nicht ausgeschlossen, dass sie durchgehend oder zumindest für größere Zeiträume beschäftigungslos bleiben und damit langfristig auf den Bezug von Entgeltersatzleistungen und etwaigen staatlichen Unterstützungsleistungen angewiesen sind. Eine solche Prognose ist insbesondere deshalb naheliegend, weil die Voraussetzungen, die nach der Anlage 1 zum Sozialplan zur Unzumutbarkeit eines Weiterbeschäftigungsangebots führen, gleichzeitig solche Umstände sind, die zugleich die Vermittlungschancen in andere Beschäftigungen vermindern. Selbst wenn aber die ausscheidenden Arbeitnehmer ein Anschlussarbeitsverhältnis begründen können, verlieren sie 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.

cc) Hieran gemessen erweist sich der durch Nr. 2.5. SP 2010 bewirkte Ausschluss der bei ihrem Ausscheiden bereits rentenbezugsberechtigten Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen noch als angemessen. 32

(1) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der vollständige Ausschluss der rentenberechtigten Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig, weil es sich bei dem SP 2010 um einen „offenkundig sehr gut ausgestatteten“ Sozialplan handelt. Das Sozialplanvolumen ist für die darin vorgenommene Gruppenbildung und den Ausgleich der voraussichtlich entstehenden Nachteile jedenfalls dann ohne Bedeutung, wenn die Betriebsparteien bezogen auf die jeweiligen Arbeitnehmergruppen einen Systemwechsel vorgenommen haben und sich bei den Entschädigungen unterschiedlich stark an den tatsächlich eintretenden wirtschaftlichen Nachteilen orientiert haben. Es ist auch weder ersichtlich noch vom Kläger dargetan, dass Arbeitgeber und Betriebsrat annehmen mussten, die nach Nr. 2.4.1. SP 2010 berechneten Sozialplanleistungen 33

würden die zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile der hiervon erfassten Arbeitnehmer vollständig ausgleichen. Insbesondere besteht keine Veranlassung für die Annahme, die jüngeren Arbeitnehmer könnten durchgängig von der dauerhaften Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses ausgehen.

(2) Die Regelung in Nr. 2.5. SP 2010 erweist sich in Bezug auf die bei ihrem Ausscheiden bereits rentenberechtigten Arbeitnehmer auch deshalb als verhältnismäßig, weil der SP 2010 nur für Arbeitnehmer gilt, die aufgrund der in Nr. 1.1. SP 2010 beschriebenen betriebsändernden Maßnahmen von einer Verlagerung ihres Arbeitsplatzes betroffen sind und - wie der Kläger - ein Versetzungsschreiben erhalten haben. Die von der Beklagten durchgeführte Betriebsänderung war danach nicht auf eine Beendigung der bestehenden Arbeitsverhältnisse, sondern auf deren Fortsetzung an anderen Unternehmensstandorten gerichtet. Die mit dem Verlust ihres Arbeitsentgelts verbundenen wirtschaftlichen Nachteile konnten auch die von Nr. 2.5. SP 2010 erfassten Arbeitnehmer durch eine bis zum Erreichen der Altersgrenze begrenzte Weiterarbeit an einem anderen Standort der Beklagten mit den hierfür vorgesehenen Sozialplanleistungen vermeiden. Hierdurch wären sämtliche durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Bezug einer Regelaltersrente entstehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen worden. Dies gilt gerade in Hinblick auf die Regelung über die Unzumutbarkeit in der Anlage 1 zum SP 2010. Die Betriebsparteien haben ersichtlich den über 58-jährigen und älteren Arbeitnehmern einen dauerhaften und mit einem Umzug verbundenen Arbeitsplatzwechsel ersparen wollen. Jedenfalls angesichts der vorübergehenden, längstens zwei Jahre betragenden Arbeitsmöglichkeit an einem anderen Standort ist es nicht unangemessen, rentenbezugsberechtigte Arbeitnehmer von Abfindungen auszuschließen, die aufgrund ihrer eigenverantwortlich getroffenen Entscheidung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden wollen. Bei diesen konnten die Betriebspartner zudem annehmen, dass diese nicht durch den Wegfall ihres Arbeitseinkommens faktisch gezwungen waren, eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen, sondern - wie der Kläger - beabsichtigten, erst nach dem Bezug eines durch den Bezug von Arbeitslosengeld I vermittelten Ersatz Einkommens eine Regelaltersrente zu beziehen.

34

- (3) Es kann daher dahin stehen, ob bereits die unterschiedliche Ausgestaltung der Zumutbarkeitsregel in Anlage 1 SP 2010 einer Übertragung der in Nr. 2.4.1. SP 2010 normierten Bemessung der Entschädigung auf den von Nr. 2.5. SP 2010 erfassten Personenkreis entgegenstehe. 35
- (4) Es muss auch nicht entschieden werden, ob sich der vollständige Ausschluss von rentenbezugsberechtigten Arbeitnehmern im SP 2010 dann als unverhältnismäßig erwiesen hätte, wenn diese ausschließlich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen vorzeitig in Anspruch nehmen können (§ 37 Abs. 2, § 236a Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 SGB VI). Der Kläger gehört nicht zu dem insoweit anspruchsberechtigten Personenkreis. Dies gilt gleichermaßen für die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente nach § 237a SGB VI. 36
- B. Die Revision der Beklagten ist schon deshalb begründet, weil das Landesarbeitsgericht bei seiner stattgebenden Entscheidung gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen hat. 37
- I. Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist ein Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. Umgekehrt darf die beklagte Partei nicht zu etwas anderem verurteilt werden als zu dem, worauf sie ihre Verteidigung einrichten musste. Das Gericht darf und muss aber ein Weniger zuerkennen, wenn ein solches Begehren im jeweiligen Sachantrag enthalten ist. Etwas anderes gilt, wenn es sich nicht um ein Weniger, sondern um ein Aliud handelt. Ob dies der Fall ist, hängt von den konkreten Umständen und Ansprüchen sowie dem erkennbaren Begehren des Klägers ab (*BAG 18. März 2014 - 1 AZR 807/12 - Rn. 12*). 38
- II. Der Kläger hat in den Vorinstanzen lediglich die Zahlung einer nach Nr. 2.4.1. SP 2010 berechneten Abfindung begehrt und sich zur Begründung auf die Unwirksamkeit der durch Nr. 2.5. SP 2010 bewirkten unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer berufen, die zum Entlassungszeitpunkt das 58. Lebensjahr bereits vollendet haben. 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 39

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 aber nicht gestützt. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger nicht ein „Weniger“, sondern etwas Anderes zugesprochen und damit gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen (*vgl. BAG 26. März 2013 - 1 AZR 813/11 - Rn. 16 ff., BAGE 144, 378*).

C. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. 40

I. Der Senat hat zuletzt in seiner Entscheidung vom 26. März 2013 ausführlich 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 oder durch die jüngere Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union 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 (*BAG 26. März 2013 - 1 AZR 813/11 - Rn. 36 ff., BAGE 144, 378*). Hierauf wird zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen. 41

II. Das vorliegende Verfahren wirft keine klärungsbedürftigen Fragen aus dem Recht der Europäischen Union auf. 42

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union kann 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, 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*). Diese Grundsätze hat der 43

Senat bei der Beurteilung der Zulässigkeit der durch Nr. 2.4., 2.5. SP 2010 bewirkten Ungleichbehandlung wegen des Alters im Rahmen der den nationalen Gerichten obliegenden Angemessenheitsprüfung (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England], Rn. 47, Slg. 2009, I-1569*) berücksichtigt und einzelfallbezogen angewandt. Auch für diese hat der Kläger in der Revisionsinstanz weder unionsrechtlich bedeutsame Punkte aufgezeigt, die nach der Entscheidung des Gerichtshofs in der Rs. Odar noch Gegenstand eines Vorabentscheidungsverfahrens sein könnten, noch hat er etwaige Vorlagefragen selbst formuliert.

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Benrath

Sibylle Spoo