

Aktenzeichen: 10 AZR 489/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 28. Oktober 1992
- 10 AZR 489/91 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 23. Oktober 1990
- 5 Ca 44/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 03. Juni 1991
- 19 Sa 1579/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Sonderregelung für Arbeitnehmer ab
vollendetem 58. Lebensjahr

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 75; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung von BAG Urteil vom 14. Februar 1985^Y - 1 AZR
574/82 - (AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972), wonach es nicht
gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit verstößt, wenn
die Betriebspartner in einem Sozialplan Ausgleichsleistungen
für ältere Arbeitnehmer nach den mit hoher Wahrscheinlichkeit
zu erwartenden tatsächlichen Nachteilen bemessen, für jüngere
Arbeitnehmer aber einen pauschalen Ausgleich in Form von
Abfindungszahlungen vorsehen, deren Höhe sich an der Dauer
der Betriebszugehörigkeit orientiert.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 489/91

19 Sa 1579/90 Hamm

Verkündet am
28. Oktober 1992

Bartel,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. Oktober 1992 durch den
Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Seyd und Kähler für
Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Juni 1991 - 19 Sa 1579/90 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger aus einem Sozialplan zustehenden Abfindung.

Der am 12. April 1931 geborene Kläger war seit dem 1. April 1961 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Sein durchschnittliches Monatsgehalt als Bezirksleiter für Rheinland-Pfalz betrug zuletzt 4.700,-- DM brutto.

Die Beklagte stellt Spirituosen her. Sie vertrieb diese durch ca. 30 eigene Außendienstmitarbeiter, zu denen der Kläger gehörte.

Nach einem Gesellschafterwechsel Mitte Dezember 1989 beschloß die Beklagte neben anderen Abteilungen auch den Außendienst aufzulösen und auf das eigene Vertriebssystem zu verzichten.



Am 21. Dezember 1989 vereinbarte die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen "Interessenausgleich und Sozialplan für den Vertriebs-Außendienst" (im folgenden Interessenausgleich und Sozialplan), der u.a. folgende Bestimmungen enthält:

- "1. Die Kostenstruktur sowie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens machen es unabweislich, den Vertriebs-Außendienst insgesamt aufzulösen.
2. Die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Mitarbeiter des Vertriebs-Außendienstes müssen daher zum gesetzlich, tariflich oder vertraglich nächstmöglichen Termin fristgerecht gekündigt werden.
3. ...
4. ...
5. Die gemäß vorstehender Ziff. 2 gekündigten Mitarbeiter erhalten Abfindungen.
 - a) Die Höhe der Abfindung errechnet sich nach der Formel:

halber Monatsverdienst x Jahre der Betriebszugehörigkeit = Abfindung.

Bei der Berechnung wird die Betriebszugehörigkeit auf- bzw. abgerundet, bei halben Dienstjahren wird nicht gerundet.
 - b) Die Abfindung beträgt höchstens 12 Monatsverdienste und mindestens 5.000,-- DM.
 - c) Mitarbeiter, die bei Auslaufen ihrer Kündigungsfrist das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Abfindung in Höhe von 60 % der Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld für die Zeit ab dem Ende der Kündigungsfrist bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres und dem letzten Netto-Arbeitsentgelt. Mindestens jedoch ist dabei ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
 - d) Als Brutto-Monatsentgelt gilt das letzte fixe Monatsentgelt zuzüglich 1/12 der im Kalenderjahr 1989 gezahlten Jahresprovision (Erfolgsprämie zuzüglich sonstige Prämien).



- e) Maßgeblicher Stichtag für die Berechnung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist das Ende der Kündigungsfrist.

....

6.

7. Keinen Anspruch auf Abfindung haben Mitarbeiter,

- a) die leitende Angestellte im Sinne von § 5 III BetrVG sind;

....

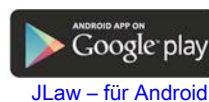
- f) die einen gesetzlichen Anspruch auf vorgezogenes bzw. flexibles Altersruhegeld haben.

....."

In einem Nachtrag zum Interessenausgleich und Sozialplan vom 10. Januar 1990 wurde u.a. der Prozentsatz in Ziffer 5 c von 60 % auf 75 % angehoben.

Am 22. Dezember 1989 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers und der anderen Außendienstmitarbeiter zum 30. Juni 1990.

Mit seiner Klage vom 5. Januar 1990 wandte sich der Kläger zunächst gegen die Kündigung und erweiterte die Klage mit Schriftsatz vom 30. März 1990 um den Antrag, festzustellen, daß die Beklagte für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1990 verpflichtet sei, dem Kläger eine Abfindung gemäß Ziffer 5 a und b des Interessenausgleichs und Sozialplans zu zahlen.



Hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags schlossen die Parteien am 31. Juli 1990 einen Teilvergleich mit folgendem Inhalt:

- "1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen durch fristgemäße Kündigung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen mit dem 30.6.1990 beendet worden ist.
2. Die Beklagte zahlt an den Kläger zum Ausgleich für den Verlust seines sozialen Besitzstandes (mindestens) den Abfindungsbetrag, der sich aus Ziffer 5 c des Sozialplans ergibt.
3. Mit Erfüllung der vorliegenden Vereinbarung sind alle Ansprüche der Parteien aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung endgültig erledigt, angenommen etwaige Ansprüche des Klägers aus betrieblicher Altersversorgung und etwaige Abfindungsansprüche, soweit sie die Abfindung gemäß Ziffer 5 c des Sozialplans übersteigen.
4. Mit diesem Teilvergleich ist auch die Klage hinsichtlich des Klageantrages zu Ziffer 1 erledigt."

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger noch die Zahlung einer Abfindung gemäß Ziffer 5 a und b des Interessenausgleichs und Sozialplans in Höhe von 56.400,-- DM unter Abzug der ihm gemäß Ziffer 5 c des Interessenausgleichs und Sozialplans gewährten Abfindung in Höhe von 14.100,-- DM.

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe eine Abfindung nach Ziffer 5 a und b des Interessenausgleichs und Sozialplans zu. Die Regelung in Ziffer 5 c sei unwirksam, weil sie gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sowie gegen Billigkeitserwägungen und den Gleichheitsgrundsatz verstoße.



Es sei sachlich nicht gerechtfertigt, daß Arbeitnehmer allein wegen ihres Lebensalters im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis derart unterschiedlich behandelt würden, wie in Ziffer 5 des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 21. Dezember 1989. Darin liege auch ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot. Arbeitnehmer, die nur geringfügig jünger als 58 seien, erhielten einen Überausgleich. Auch der Wechsel der Berechnungsmethode für die ab 58-jährigen Arbeitnehmer sei unsachlich und willkürlich.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 42.300,-- DM
nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Differenzierung in Ziffer 5 des Interessenausgleichs und Sozialplans sei sachgerecht. Arbeitnehmer, die beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 58. Lebensjahr bereits vollendet hätten, könnten bis zum 60. Lebensjahr Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen und anschließend Sozialversicherungsrente beziehen; jüngere Arbeitnehmer seien dagegen bei längerer Arbeitslosigkeit auf den Bezug von Arbeitslosenhilfe angewiesen. Die Nachteile, die der Gruppe der älteren Arbeitnehmer aufgrund der Entlassung entstünden, ließen sich daher überschauen. Mit der in Ziffer 5 c des Interessenausgleichs und Sozialplans gewählten Berechnungsformel für die Ab-



findungssumme für ältere Arbeitnehmer werde auf die verbleibende Gefährdung älterer Arbeitnehmer ausreichend Rücksicht genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsanspruch weiter; die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, daß dem Kläger eine Abfindung nach Ziffer 5 a und b des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 21. Dezember 1989 nicht zusteht. Der Kläger hat lediglich einen Anspruch auf die Abfindung nach Ziffer 5 c, die die Beklagte in Höhe von 14.100,-- DM auch tatsächlich gezahlt hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Regelung in Ziffer 5 c für wirksam gehalten. Sie verstoße nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG oder das Gleichbehandlungsgebot. Die im Sozialplan vorgenommene Gruppenbildung orientiere sich an der durch das Arbeitslosengeld überbrückbaren Zeit bis zum Eintritt von Rentenansprüchen. Sie unterscheide daher sachlich begründet nach der möglichen Dauer und Höhe der Nachteile infolge der Entlassung.

Auch der mit dieser Regelung verbundene Wechsel der Berechnungsmethode sei nicht unsachlich oder willkürlich, da es gerechtfertigt sei, einigermaßen sicher prognostizierbare Nachteile als Grundlage für die Ausgleichszahlungen zu nehmen, andererseits



den Nachteilsausgleich im Sozialplan aber vergangenheitsbezogen festzusetzen, soweit sich die wirtschaftlichen Nachteile nicht in realistischer Weise überschauen und einschätzen ließen. Eine solche Prognose sei bei den Arbeitnehmern ab dem vollendeten 58. Lebensjahr möglich, nicht jedoch bei den jüngeren Arbeitnehmern.

Diese Stichtagsregelung sei auch nicht zu beanstanden. Wenn die Gruppenbildung und Grenzziehung als solche sachgerecht und vertretbar seien, müßten mit ihr zwangsläufig verbundene Härten und Brüche hingenommen werden.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

Ziffer 5 c des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 21. Dezember 1989 ist wirksam und damit alleinige Grundlage für den Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Abfindung.

1. Die Regelung in Ziffer 5 c verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Danach sind die Betriebspartner verpflichtet, darauf zu achten, daß die Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. Wie das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 14. Februar 1984 (- 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 1 a der Gründe) ausgeführt hat, bedeutet dies nicht, daß damit in einer betrieblichen Regelung jede unterschiedliche Behandlung zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern unzulässig wäre. Eine Differenzierung aufgrund bestehender tatsächlicher und für die jeweilige Regelung erheblicher Gesichtspunkte ist zulässig (BAGE 65, 199, 204 f. =



AP Nr. 56 zu § 112 BetrVG 1972 = EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 55, zu III 1 der Gründe; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 75 Rz 20).

Ziffer 5 des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 21. Dezember 1989 entspricht diesen Anforderungen. Grund für die Differenzierung ist nicht das Alter der Arbeitnehmer schlechthin, sondern der sich aus dem Alter ergebende Umstand, daß bei älteren Arbeitnehmern die Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes zuverlässiger abgeschätzt werden können und anders ausgeglichen werden sollen, als bei jüngeren Arbeitnehmern. § 112 BetrVG räumt den Betriebspartnern grundsätzlich die Möglichkeit ein, in den Grenzen von Recht und Billigkeit selbst zu bestimmen, ob und welche Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes in welcher Weise in einem Sozialplan ausgeglichen werden. Sie können daher auch berücksichtigen, daß zu entlassende Arbeitnehmer schon oder bald das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nehmen können (BAG Urteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - AP Nr. 45 zu § 112 BetrVG 1972 = EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 43). Daraus folgt, daß der Zeitraum, der durch eine Sozialplanabfindung zu überbrücken ist, in seiner Dauer abschätzbar ist und die Höhe der Abfindung an dieser Dauer ausgerichtet werden kann. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß eine Abfindung aus einem Sozialplan nicht Belohnung für in der Vergangenheit geleistete Dienste ist, sondern eine Überbrückungshilfe für die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer bis zu einem neuen Arbeitsverhältnis oder bis zum Bezug des gesetzlichen Altersruhegelds darstellen soll (BAGE 65, 199, 206 = AP, aaO, zu III 3 der Gründe).



2. Ziffer 5 c des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 21. Dezember 1989 ist mit den Grundsätzen von Recht und Billigkeit vereinbar. Dabei ist mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon auszugehen, daß Betriebsvereinbarungen und insbesondere Sozialpläne der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterliegen (BAG Urteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP, aaO, zu 2 der Gründe).

a) Die im Interessenausgleich und Sozialplan vorgenommene Gruppenbildung in Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und daher in absehbarer, mit Arbeitslosengeld überbrückbarer Zeit vorgezogene Altersrente beziehen können, und jüngere Arbeitnehmer, die auf Leistungen aus der Sozialversicherung noch längere Zeit warten müssen, ist nicht zu beanstanden. Sie unterscheidet nach der möglichen Dauer und Höhe der Nachteile, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehen können.

b) Die unterschiedliche Berechnung der Abfindungen von Arbeitnehmern nach Vollendung des 58. Lebensjahres im Gegensatz zu den jüngeren Arbeitnehmern ist nicht unsachlich und willkürlich. Die Betriebspartner haben dabei zugrundegelegt, daß bei den über 58-jährigen Arbeitnehmern die durch den Arbeitsplatzverlust zu erwartenden Nachteile im Hinblick auf deren künftiges Arbeitsleben wegen dessen begrenzter Dauer überschaubar und prognostizierbar sind, bei jüngeren Arbeitnehmern diese Einschätzung aber nicht möglich ist. So hat auch das Bundesarbeitsgericht in dem Urteil vom 14. Februar 1984 (- 1 AZR 574/82 - AP, aaO, zu 3 d der Gründe) ausgeführt, es sei nicht willkürlich und sachwidrig, wenn die Betriebspartner die Sozialplanleistungen nicht durchgängig an den



mit einiger Sicherheit tatsächlich zu erwartenden Nachteilen ausrichten, sondern für die Gruppe der jüngeren Arbeitnehmer die Nachteile für den Verlust des Arbeitsplatzes pauschal abgelten. Dabei könne auch berücksichtigt werden, daß die jüngeren Arbeitnehmer sich vielfach noch im Aufbau ihrer wirtschaftlichen und familiären Existenz befänden und daher häufig andere, aber in vielen Fällen nicht geringere wirtschaftliche Probleme beim Verlust des Arbeitsplatzes hätten (BAGE 59, 255, 263 = AP Nr. 46 zu § 112 BetrVG 1972, zu III 3 a der Gründe).

3. Die Regelung in Ziffer 5 des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 21. Dezember 1989 widerspricht auch nicht dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Danach ist Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Dieser Grundsatz ist nur dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt und daher die unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen als willkürlich bezeichnet werden muß. Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben, da sich - wie unter II 1 und 2 ausgeführt - durchaus vernünftige Gründe für die unterschiedliche Behandlung derjenigen Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr bereits vollendet haben, und der jüngeren Arbeitnehmer finden lassen. Insbesondere berücksichtigt die Regelung im Interessenausgleich und Sozialplan die Tatsache, daß die über 58-jährigen Arbeitnehmer auf Arbeitgeberleistungen weniger angewiesen sind, weil die mit Hilfe der Abfindung zu überbrückende Zeit bis zum Eintritt der gesetzlichen Rentenversicherung kürzer und der Bedarf an Überbrückungsleistungen im Verhältnis zu jüngeren



Arbeitnehmern geringer ist (BAGE 65, 199, 205 = AP, aaO, zu III 2 der Gründe).

4. Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn bei der Grenzziehung zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen Härten entstehen. Eine Gruppenbildung und Grenzziehung führt zwangsläufig dazu, daß Unterschiede beim Ausgleich der durch den Arbeitsplatzverlust zukünftig zu erwartenden Nachteile entstehen, wenn ein Arbeitnehmer gerade 58 Jahre alt geworden ist oder er noch kurz davorsteht. Solche mit jeder Gruppenbildung und Stichtagsregelung unvermeidbar verbundenen Härten müssen aber dann hingenommen werden, wenn die Gruppenbildung und Grenzziehung zwischen den Gruppen am gegebenen Sachverhalt orientiert und damit sachlich vertretbar ist (BVerfGE 13, 31, 38). Das ist hier der Fall. Im Hinblick auf die zu erwartende Sozialversicherungsrente ab dem 60. Lebensjahr bei Arbeitslosigkeit war es sachlich vertretbar, die Grenze bei denjenigen Arbeitnehmern zu ziehen, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben. Ebenso hat das Bundesarbeitsgericht in dem Urteil vom 26. Juli 1988 (- 1 AZR 156/87 - AP, aaO, zu II 3 der Gründe) entschieden, daß die Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können, und den anderen Arbeitnehmern, die mit längerer Arbeitslosigkeit rechnen müssen, nicht willkürlich ist.

Nach allem war die Revision des Klägers zurückzuweisen, weil ihm ein Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung über den tatsächlich gemäß Ziffer 5 c des Interessenausgleichs und Sozial-



plans vom 21. Dezember 1989 gezahlten Betrag von 14.100,-- DM hinaus nicht zusteht.

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Seyd

Kähler





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)