

Aktenzeichen: 1 AZR 156/87

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 26. Juli 1988
- 1 AZR 156/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. Februar 1986
Hamburg - 10 Ca 286/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. August 1986
Hamburg - 6 Sa 52/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Inhaltskontrolle eines Sozialplans

Gesetz: BetrVG § 112 Abs. 1, § 75 Abs. 1 Satz 1 und 2; RVO § 1248;
RentenreformG Art. 6 § 5 Abs. 1; BGB § 242

Leitsatz:

Es ist zulässig, die Arbeitnehmer von den Leistungen eines Sozialplans auszuschließen, die vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können.



1 AZR 156/87

6 Sa 52/86 Hamburg

Verkündet am
26. Juli 1988

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juli 1988 durch den Präsidenten Prof. Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Paschen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. August 1986 - 6 Sa 52/86 - wird zurückgewiesen.
2. 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 Beklagte ist ein Unternehmen der Bauindustrie. Der am 15. Dezember 1920 geborene Kläger war bei ihr in der Hauptniederlassung Hamburg seit dem 1. Juli 1973 als technischer Angestellter beschäftigt. Am 24./25. Mai 1984 kam zwischen der Beklagten und dem bei der Hamburger Hauptniederlassung gewählten Betriebsrat ein Interessenausgleich über eine geplante Betriebseinschränkung zustande, in dem u.a. auch im technischen Büro eine Reihe von Kündigungen für unvermeidbar erklärt wurde. Am 22. Juni 1984 wurde im Anschluß an den Interessenausgleich ein Sozialplan ver-



- 3 -

einbart, nach dem die Arbeitnehmer, die im Zuge der Betriebseinschränkung ihren Arbeitsplatz bei der Beklagten verloren, einen Anspruch auf Abfindung erhielten, der sich nach einer Formel errechnete, in der Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt berücksichtigt wurden. Keinen Anspruch auf Leistung aus dem Sozialplan sollten Arbeitnehmer haben, die - auch vorzeitig - Altersruhegeld in Anspruch nehmen konnten. Das Gleiche sollte für die Arbeitnehmer gelten, die im Zeitpunkt ihres Ausscheidens die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Vorruhestandsgeldes gemäß dem hierüber zwischen den Tarifvertragsparteien zustandekommenen Tarifvertrag erfüllten und hiervon Gebrauch machten. Dementsprechend erhielt der Kläger, der sich zum Zeitpunkt der Kündigung im 64. Lebensjahr befand und die Voraussetzungen für vorgezogenes Altersruhegeld erfüllte, keine Abfindung.

Er verlangt mit der Klage von der Beklagten Zahlung einer Abfindung von 36.224,--DM brutto = netto. Diesen Betrag hätte er erhalten, wenn er nicht von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen worden wäre.

Zur Begründung hat er vorgetragen, die Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes führe zu erheblichen Nachteilen: Das Altersruhegeld sei erheblich niedriger als das bei der Beklagten bezogene Nettogehalt. Außerdem erleide er einen Rentenverlust von monatlich 161,-- DM. Diese Nachteile hätten in dem Sozialplan nicht völlig unberücksichtigt bleiben dürfen.



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



- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 36.224,-- DM
brutto = netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie ausgeführt, ob eine Billigkeitskontrolle bei Sozialplänen zulässig sei, könne offenbleiben. Jedenfalls halte der Sozialplan vom 22. Juni 1984 einer Rechts- und Billigkeitskontrolle stand. Für den Kläger, der bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses sich bereits im 65. Lebensjahr befunden habe, sei es durchaus angemessen und zumutbar gewesen, für die Dauer von 11,5 Monaten vorgezogenes Altersruhegeld zu beziehen. Würde der Klage stattgegeben, müßte zudem das Gesamtvolumen des Sozialplans wesentlich erhöht werden. Gerade dies dürfe aber nicht Zweck einer Billigkeitskontrolle sein.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 14.326,88 DM stattgegeben und im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage vollständig abgewiesen sowie die Anschlußberufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglich gestellten Antrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



- 5 -

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Nach dem Sozialplan vom 22. Juni 1984 hat der Kläger keinen Anspruch auf eine Abfindung. Nach Ziffer I 1.3 des Sozialplans sind Arbeitnehmer von den Leistungen ausgeschlossen, die vorzeitig Altersruhegeld in Anspruch nehmen können. Zu ihnen gehört der Kläger, da er bei Vereinbarung des Sozialplans sich im 64. Lebensjahr befand und auch die übrigen Voraussetzungen für den Bezug von vorgezogenem Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 1248 RVO erfüllte.

Die Betriebspartner haben die Ermessenskriterien des § 112 Abs. 5 BetrVG nicht berücksichtigen müssen, da der Sozialplan vor der Einfügung des Abs. 5 in § 112 BetrVG erstellt wurde und außerdem Arbeitgeber und Betriebsrat sich auf den Inhalt des Sozialplans in einer Betriebsvereinbarung geeinigt haben.

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abfindung, weil der Sozialplan der gerichtlichen Inhaltskontrolle standhält.

Die vom Kläger beanstandete Klausel, nach der Arbeitnehmer, die vorgezogenes Altersruhegeld nach § 1248 RVO in Anspruch nehmen können, von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen sind, verstößt nicht gegen gesetzliche Vorschriften.



Grundsätzlich sind Arbeitgeber und Betriebsrat bei Abschluß eines Sozialplans frei, darüber zu entscheiden, welche Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes mit sich bringt, durch eine Abfindung ausgeglichen werden sollen (BAG Urteile vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 -, vom 29. November 1978 - 5 AZR 553/77 - und vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 3, 7 und 21 zu § 112 BetrVG 1972). Die Betriebsparteien haben bei ihrer gestaltenden Regelung einen weiten Ermessensspielraum. Sie dürfen deshalb nach der Schwere der möglichen Nachteile und deren Vermeidbarkeit differenzieren (BAG, aaO).

1. Die vom Kläger beanstandete Regelung verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Danach haben zwar Arbeitgeber und Betriebsrat darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. Wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 14. Februar 1984 (aaO) ausgeführt hat, bedeutet dies aber nicht, daß damit innerhalb einer betrieblichen Regelung jede Differenzierung zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern unzulässig ist. Eine Differenzierung aufgrund bestehender tatsächlicher und für die jeweilige Regelung erheblicher Gesichtspunkte bleibt zulässig. Aus diesem Grunde hat der Senat in dem Urteil vom 14. Februar 1984 (aaO) entschieden, in einem Sozialplan könne vorgesehen werden, daß Arbeitnehmer, die das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nehmen können, geringere Abfindungen erhielten (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 75 Rz 20 und §§ 112, 112 a Rz 22 a; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 112 Rz 87).



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

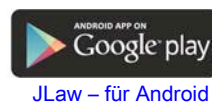


[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vorliegend haben die Betriebsparteien - anders als in dem der Entscheidung vom 14. Februar 1984 zugrundeliegenden Sozialplan - die Arbeitnehmer, die vorgezogenes Altersruhegeld beantragen können, gänzlich von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen. Es ist aber nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht annimmt, daß auch diese stärkere Differenzierung nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verstößt, denn für diese unterschiedliche Behandlung bestand ein sachlicher Grund: Die Arbeitnehmer, die mit 63 Jahren vorgezogenes Altersruhegeld nach § 1248 RVO in Anspruch nehmen können, sind durch den Rentenbezug wirtschaftlich gesichert. Das Gleiche gilt für die Arbeitnehmer, die nach der tarifvertraglichen Vorruhestandsregelung Vorruhestandsgeld in Anspruch genommen haben. Auch sie sind abgesichert. Aus diesem Grunde haben die Betriebsparteien auch diese beiden Arbeitnehmergruppen gleich behandelt. Dagegen haben die Betriebsparteien bei Abschluß des Sozialplans davon ausgehen müssen, daß die übrigen Arbeitnehmer bei der damals herrschenden Arbeitsmarktsituation im Bereich der Bauwirtschaft mit ganz erheblichen Nachteilen bei Verlust des Arbeitsplatzes rechnen mußten. Sie hatten mit längerer Arbeitslosigkeit zu rechnen; die älteren Arbeitnehmer, die noch nicht vorgezogenes Altersruhegeld oder Vorruhestandsgeld in Anspruch nehmen konnten, mußten sogar mit Dauerarbeitslosigkeit rechnen. Aus diesem Grunde verstößt es nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, wenn die Betriebsparteien einerseits eine nach Alter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berück-



sichtigt worden sind, auf der anderen Seite jedoch die Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich gesichert sind, weil sie die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes erfüllt haben.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht übersehen, daß der Kläger bei einer Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes mit einer niedrigeren Rentenzahlung rechnen muß, als dies bei einem mit 65 Jahren gewährten Altersruhegeld der Fall wäre und daß die Rentenzahlungen auch unterhalb des vom Kläger erzielten Arbeitsverdienstes liegen. Dennoch erscheint der Ausschluß der Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans, die vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können, auch unter Berücksichtigung von § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gerechtfertigt, weil die Einbuße durch die Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes gegenüber den Nachteilen, die mit einer erwarteten längeren Arbeitslosigkeit verbunden sind, nicht erheblich erscheint.

2. Die Regelung des Sozialplans verstößt auch nicht gegen Art. 6 § 5 Abs. 1 Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972. Nach dieser Vorschrift ist die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer berechtigt ist, vor Vollendung des 65. Lebensjahres Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung zu beantragen, nicht als ein die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedingender Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG anzusehen. Diese Tatsache darf auch nicht bei der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Die Vorschrift des



Art. 6 § 5 Abs. 1 RentenreformG bezieht sich aber nur auf die Kündigung. Sie will damit ältere Arbeitnehmer insoweit vor dem Verlust des Arbeitsplatzes schützen, als dieser nicht durch andere Gründe bedingt ist.

Im vorliegenden Falle geht es jedoch nicht um den Schutz des Klägers vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Die Kündigung war wegen der Betriebseinschränkung sozial gerechtfertigt. Für den in einem Sozialplan zu vereinbarenden Ausgleich der Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes schreibt Art. 6 § 5 Abs. 1 Rentenreformgesetz nicht vor, daß die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen, nicht berücksichtigt werden dürfe, wie der Senat bereits im Urteil vom 14. Februar 1984 (AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972) entschieden hat.

3. Der Ausschluß der Arbeitnehmer, die vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können, von den Leistungen des Sozialplans verletzt auch nicht den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser reicht über die absoluten Differenzierungsverbote des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hinaus und fordert, daß nur in vernünftiger, sachgerechter Weise unter Beachtung der vom Arbeitsrecht anerkannten Wertungen differenziert wird (BAG Urteil vom 18. Oktober 1961 - 1 AZR 75/61 - AP Nr. 69 zu Art. 3 GG). Wie bereits zu § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausgeführt wurde, ist die Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern, die vorgezogenes Altersruhegeld oder Vorruhestandsgeld in Anspruch nehmen können und den anderen Arbeitnehmern, die mit längerer Arbeits-



losigkeit rechnen müssen, nicht willkürlich. Für einen Ausschluß der Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans, die auf Dauer aufgrund von Sozialrente oder Vorruhestandsgeld mit anschließender Sozialrente wirtschaftlich gesichert sind, besteht ein sachlicher Grund.

III. Das Berufungsgericht hat auch ohne Rechtsfehler angenommen, die gerügte Klausel in dem Sozialplan halte einer Billigkeitskontrolle stand.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG werden Betriebsvereinbarungen einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterzogen (BAGE 22, 252, 266 ff. = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu B IV 3 b der Gründe; 23, 257, 275 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG, zu III 2 c der Gründe; 27, 187, 193 f. = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung, zu 2 der Gründe; BAGE 35, 80, 92 = AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 2 c der Gründe; 35, 160, 170 = AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 2 der Gründe). Begründet wird die Billigkeitskontrolle damit, daß die Mitglieder der Belegschaft als Arbeitnehmer vom Arbeitgeber abhängig sind und der Betriebsrat nicht die Machtmittel hat, die der Gewerkschaft zur Verfügung stehen. Vor allem wird darauf hingewiesen, daß für den Betriebsrat die absolute Friedenspflicht des Betriebsverfassungsrechts besteht. Deshalb geht die Inhaltskontrolle bei einer Betriebsvereinbarung weiter als bei einem Tarifvertrag. Bei der Billigkeitskontrolle werden die Auswirkungen auf die regelungsbetroffenen Arbeitnehmer "nach dem Maßstab



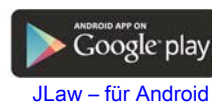
- 11 -

von Treu und Glauben unter besonderer Berücksichtigung des Vertrauensschutzgedankens" geprüft (BAGE 22, 252, 267 f. = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu B IV 3 b der Gründe), wobei der Maßstab für die gerichtliche Prüfung der Bindung der Betriebspartner an die Zielbestimmungen des BetrVG entnommen wird (BAGE 22, 252, 267 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt, aaO; BAGE 27, 187, 194 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung, zu 2 der Gründe; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 77; vgl. dazu auch Weller, AR-Blattei, Sozialplan I E IV). Die Billigkeitskontrolle bezieht sich also auf die sogenannten Innenschranken der Betriebsvereinbarung; sie ist insoweit eine Rechtskontrolle (so Dietz/Richardi, aaO, § 77 Rz 77; von Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht, 1978, S. 166; Kreutz, ZfA 1975, 65, 84). Die gerichtliche Billigkeitskontrolle bezieht sich nur auf den Inhalt der getroffenen Regelung selbst. Es geht nur darum, ob die von den Betriebspartnern vereinbarte Regelung der Billigkeit entspricht oder ob einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen von ihr in unbilliger Weise benachteiligt werden. Dagegen kann die Angemessenheit der finanziellen Gesamtausstattung im Individualprozeß nicht der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterzogen werden (BAGE 35, 80 = AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972; Weller, AR-Blattei, Sozialplan I E IV).

2.a) Daß die vom Kläger gerügte Sozialplanklausel der Billigkeitskontrolle standhält, folgt entgegen der Auffassung der Beklagten nicht schon daraus, daß mit Hilfe der Billigkeitskontrolle im Individualprozeß die Angemessenheit der finanziellen Gesamtausstattung nicht überprüft werden kann. Würde festge-



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



stellt, daß der Kläger zu Unrecht von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen wäre, würde das nicht zu einer Erhöhung des Volumens des Sozialplans führen. Vielmehr wäre das vereinbarte Sozialplanvolumen durch mehr Arbeitnehmer als bisher zu teilen. Dementsprechend hätte die Beklagte bei Unwirksamkeit der gerügten Klausel einen Teil der Abfindungsleistungen ohne rechtlichen Grund geleistet und könnte diese nach den Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung nach §§ 812 ff. BGB von den zu Unrecht bereicherten Arbeitnehmern herausverlangen.

b) Die Klausel, die den Kläger von den Leistungen des Sozialplans ausschließt, entspricht aber dem Grundsatz der Billigkeit, weil die Betriebsparteien bei der Vereinbarung des Sozialplans unterschiedliche Sachverhalte unterschiedlich gewürdigt haben. Die Betriebsparteien haben bei ihrem weiten Gestaltungsermessen sich darauf konzentriert, die ganz erheblichen Nachteile zu mildern, die den Arbeitnehmern drohten, die ihren Arbeitsplatz verloren und die deshalb bei der schlechten Baukonjunktur im Jahre 1984 nur eine geringe Chance hatten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, ohne wirtschaftlich gesichert zu sein. Dem Berufungsgerecht ist darin zu folgen, daß eine Regelung, die demgegenüber die Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans ausschließt, die im Anschluß an das Arbeitsverhältnis vorgezogenes Altersruhegeld oder Vorruhestandsgeld beziehen können, nicht unbillig ist. Dabei war zu berücksichtigen, daß gerade im Baugewerbe die wirtschaftlich nicht gesicherten Arbeitnehmer nur geringe Aussichten hatten, in absehbarer Zeit einen vergleichbaren Arbeitsplatz in der Hamburger Region zu finden. Die Betriebsparteien haben ihr



- 13 -

weites Ermessen, welche Nachteile sie mildern wollen, nicht verletzt, wenn sie sich dafür entscheiden, diejenigen Arbeitnehmer von den Leistungen auszuschließen, die einen gegenüber den übrigen Arbeitnehmern nur geringfügigen Nachteil haben.

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Kissel Richter am BAG Matthes ist Dr. Weller
durch längere Abwesenheit an
der Unterschriftsleistung ver-
hindert.

Dr. Kissel

Dr. Schmidt

H. Paschen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)