

Aktenzeichen: 1 AZR 198/08
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 26. Mai 2009
- 1 AZR 198/08 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 12. Juni 2007
- 8 Ca 1504/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 20. November 2007
- 19 Sa 1416/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Altersdifferenzierung in Sozialplan

Gesetze:

AGG § 10 Satz 3 Nr. 6; BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 2, § 75 Abs. 1;
Richtlinie 2000/78/EG Art. 6

Leitsätze:

1. Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen für rentenberechtigte Arbeitnehmer Sozialplanleistungen reduzieren oder ganz ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt.

2. § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Die Regelung ist iSv. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG durch ein vom nationalen Gesetzgeber verfolgtes legitimes Ziel gerechtfertigt. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 198/08
19 Sa 1416/07
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Mai 2009

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. Mai 2009 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Hayen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- I. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. November 2007 - 19 Sa 1416/07 - teilweise aufgehoben.
- II. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 12. Juni 2007 - 8 Ca 1504/07 - teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 59.200,00 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 8. Februar 2007 zu zahlen.
- III. Hinsichtlich des weitergehenden Zinsanspruchs wird die Revision zurückgewiesen.
- IV. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen. Die Kosten des ersten Rechtszugs tragen die Parteien je zur Hälfte.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

1

Der im August 1946 geborene Kläger war bei der Beklagten 43 Jahre beschäftigt. Er erhielt als Disponent zuletzt ein monatliches Bruttogehalt von ca. 5.000,00 Euro. Nachdem die Beklagte Massenentlassungen angekündigt hatte, kam es zu einem von der IG Metall organisierten Arbeitskampf. Zu dessen Beendigung schlossen die Beklagte, die IG Metall und der für den Berliner Betrieb der Beklagten gebildete Betriebsrat am 1. Juni 2006 eine Vereinbarung, die ua. die Stilllegung der Produktion von Mobilbaggern und Radlagern zum 30. November 2006, die Kündigung von 333 Arbeitnehmern sowie den Abschluss eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans vorsah. In dieser Vereinbarung heißt es ua.:

2



- „5. C stellt einen Gesamtbetrag für den betrieblichen Sozialplan von Euro 29 Millionen (für die 333 von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer) bereit. Dieser Betrag schließt die Kosten für die Abfindungen und für eine Beschäftigungsgesellschaft ein. Eine Erhöhung des Betrages, z.B. durch eine Tariflohnerhöhung, ist ausgeschlossen. ...
6. Die Abfindung berechnet sich grundsätzlich wie folgt:
Faktor 1,4 x volle Beschäftigungsjahre x (Bruttoeinkommen 2005/12) höchstens jedoch EURO 120.000,00 für bis zu 59-jährige Mitarbeiter.
- Ältere Mitarbeiter erhalten statt dessen für jeden ihnen bis zum 63. Lebensjahr noch fehlenden Monat, abzüglich der (gegebenenfalls fiktiven) Verweildauer in der Beschäftigungsgesellschaft einen Betrag von EURO 1.700.- zuzüglich einer Zahlung in Höhe von 20.000.- EURO.
- Wird nach Erstellung der Namensliste gemäß Ziffer 4. der Gesamtbetrag für die Kosten der Beschäftigungsgesellschaft nach Ziffer 5. - unter Berücksichtigung der Beträge nach Ziffer 9. - überschritten, erfolgt eine entsprechende Anpassung des Faktors 1,4; ...“

Mit Schreiben vom 29. Juni 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers betriebsbedingt unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist. In der Folgezeit schlossen der Kläger, die Beklagte und die von ihr finanzierte Beschäftigungsgesellschaft einen dreiseitigen Vertrag. Durch diesen wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30. November 2006 beendet. Zugleich vereinbarte der Kläger mit der Beschäftigungsgesellschaft ab dem 1. Dezember 2006 ein bis zum 30. November 2007 befristetes Arbeitsverhältnis.

3

Im Oktober 2006 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat einen Sozialplan. Dieser gilt gemäß § 1 Abs. 1 für alle unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Beklagten aufgrund der Ankündigung der betrieblichen Maßnahmen ua. aufgrund Aufhebungsvertrags beendet haben. Im Übrigen enthält der Sozialplan auszugsweise folgende Regelungen:

4



„§ 5

Abfindungen

- (1) Die Abfindung setzt sich aus (a) einem Grundbetrag und (b) etwaigen Zuschlägen für Kinder und Schwerbehinderung zusammen.
- (a) Grundbetrag
- bis zu 59-jährige Mitarbeiter erhalten eine Abfindung nach folgender Berechnungsformel:
Faktor 1,36 x vollendete Beschäftigungsjahre x (Jahresbruttoeinkommen 2005/12)
...
 - Arbeitnehmer, die älter als 59 Jahre sind, erhalten für jeden diesen bis zum 63. Lebensjahr noch fehlenden Monat, abzüglich der (gegebenenfalls fiktiven) Verweildauer in der Transfergesellschaft einen Betrag von € 1.700,00 zuzüglich einer Zahlung von € 20.000,00.
 - Bezieher von Erwerbsunfähigkeitsrente erhalten ein Drittel der Abfindung.
 - Stichtag für die Berechnung des Alters und der Beschäftigungsjahre ist der 30. Juni 2006.
...
- (4) Die Abfindung, die sich aus dem Grundbetrag gemäß Absatz 1 ergibt, ist in jedem Fall auf € 120.000,00 pro Arbeitnehmer begrenzt. ...

§ 7

Gesamtvolumen des Sozialplans

- (1) Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass das Volumen des Sozialplans den Betrag von **€ 29.866.122,74** (in Worten: neunundzwanzig Millionen achthundertsechsendsechzigtausend einhundertzweiundzwanzig Euro und vierundsiebzig Cent) nicht überschreiten darf. Das Volumen des Sozialplans errechnet sich aus den Kosten für die BQG gemäß § 4 Absätze 3 und 4 und den Kosten für die Abfindungen gemäß § 5. ...
- ...



§ 8**Auszahlung/Fälligkeit der Abfindung/Anrechnung
anderer Entlassungsentschädigungen**

- (1) Der Anspruch auf eine Abfindung gemäß §§ 5, 6 dieses Sozialplanes entsteht zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ...
- (2) Der Anspruch wird mit der auf den Monat des Ausscheidens folgenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung fällig. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann die Auszahlung zu einem späteren Zeitpunkt im Jahre 2007 erfolgen. Dieser Wunsch muss bis zum 15. November 2006 bei der Personalabteilung eingegangen sein. ...“

Mit einer der Beklagten am selben Tag zugegangenen E-Mail vom 15. November 2006 bat der Kläger darum, ihm die Abfindung Anfang Januar 2007 auszuzahlen.

Am 30. Januar 2007 zahlte die Beklagte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 60.800,00 Euro. Sie berechnete diese - beim Kläger wie auch bei weiteren acht der insgesamt 333 vom Sozialplan erfassten Arbeitnehmer - nach der in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans beschriebenen Formel für „Arbeitnehmer, die älter als 59 Jahre sind“. Von der Beschäftigungsgesellschaft erhielt der Kläger vom 1. Dezember 2006 bis zum 30. November 2007 monatlich 2.853,00 Euro netto. Von Dezember 2007 bis Mai 2009 bezog er Arbeitslosengeld in Höhe von monatlich 1.650,00 Euro. Ab Juni 2009 kann er eine gesetzliche Altersrente in Höhe von 1.660,00 Euro beziehen. Mit Erreichen des 65. Lebensjahres wird er einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Höhe von 308,43 Euro monatlich haben.

Mit seiner am 25. Januar 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 7. Februar 2007 zugestellten Klage hat der Kläger die Zahlung von 120.000,00 Euro begehrt. Am 29. Mai 2007 hat er einen Teilbetrag von 60.800,00 Euro nebst anteiligen Zinsen für erledigt erklärt. Dieser Erledigungserklärung hat sich die Beklagte angeschlossen. Der Kläger hat gemeint, er falle unter die Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans. Er hat die Auffassung vertreten, die in § 5 Abs. 1a des Sozialplans vorgenommene



Differenzierung zwischen den bis zu 59-jährigen und den älteren Arbeitnehmern verstoße gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Er sei daher nach § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans zu behandeln und habe dementsprechend Anspruch auf die im Sozialplan vorgesehene Höchstabfindung.

Der Kläger hat beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 59.200,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 8. Januar 2007 zu zahlen;

hilfsweise festzustellen, dass der Sozialplan zwischen der Beklagten und deren Betriebsrat vom 12., 19., 25. Oktober 2006 (wegen unzulässiger Altersdiskriminierung) unwirksam ist und nach neuen Verteilungsgrundsätzen verhandelt werden muss.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Auch sie hat die Auffassung vertreten, der Abfindungsanspruch des Klägers richte sich nach § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans. Die Differenzierung im Sozialplan sei gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gerechtfertigt. Falls die neun unter § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans fallenden Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 behandelt werden müssten, führe das zu einer nicht hinnehmbaren Erhöhung des Sozialplanvolumens.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt dieser seinen Klageanspruch weiter.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist im Wesentlichen begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Dem Kläger steht der geltend gemachte weitere Abfindungsanspruch zu. Dieser folgt aus § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans. Der Kläger gehörte am maßgeblichen Stichtag zu den im Sinne dieser Regelung „bis zu 59-jährigen Mitarbeitern“. Das ergibt die Auslegung des Sozialplans. Dessen Regelungen sind wirksam. Sie verstoßen weder gegen

11



den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Nicht in vollem Umfang begründet ist der vom Kläger verfolgte Zinsanspruch.

I. Wie die von den Vorinstanzen zu Unrecht unterlassene Auslegung des Sozialplans ergibt, unterfällt der Kläger dessen Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1. 12

1. Die Auslegung des Sozialplans ist nicht deshalb entbehrlich, weil beide Parteien übereinstimmend davon ausgehen, der Kläger falle nicht unter § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1, sondern unter § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 der Bestimmungen. Die Anwendung und Auslegung von Rechtsnormen steht nicht zur Disposition der Parteien eines Zivilprozesses. Diese können aufgrund des im Zivilverfahren geltenden Beibringungsgrundsatzes über den Tatsachenstoff disponieren und darüber bestimmen, welchen Sachverhalt das Gericht seiner rechtlichen Beurteilung zugrunde zu legen hat. Die Rechtsanwendung obliegt jedoch dem Gericht. Insbesondere können die Parteien die richtige Rechtsanwendung nicht unstreitig stellen oder im Sinne von § 288 Abs. 1 ZPO zugehen. Das gilt auch für die Anwendung und Auslegung von Sozialplänen. Diese gelten gemäß § 112 Abs. 1 Satz 3, § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend. Über ihre zutreffende Auslegung können die Normunterworfenen nicht verfügen. 13

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist dementsprechend zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung sind ferner Sinn und Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, soweit er in dem Regelungswerk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt 14



(13. März 2007 - 1 AZR 262/06 - Rn. 11 mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 183 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 22).

3. Hiernach ist die Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans dahin zu verstehen, dass unter sie alle Arbeitnehmer fallen, die am Stichtag, dem 30. Juni 2006, das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. 15

a) Schon der sich aus dem Wortlaut der Regelung ergebende Wortsinn ist nahezu eindeutig. Diese soll anwendbar sein auf „bis zu 59-jährige Mitarbeiter“. Nach allgemeinem Sprachgebrauch ist ein Mensch ein Jahr lang „59-jährig“, nämlich von der Vollendung seines 59. bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Wäre eine Person sogleich nach der Vollendung des 59. Lebensjahres älter als 59 Jahre, so wäre sie zu keinem Zeitpunkt oder allenfalls für eine juristische Sekunde „59-jährig“. Bis zur Vollendung des 59. Lebensjahres wäre sie noch nicht 59-jährig, unmittelbar danach nicht mehr. 59-jährige Mitarbeiter gäbe es demzufolge nach dem von den Parteien und den Vorinstanzen vertretenen Verständnis nicht. Anhaltspunkte für die Annahme, die Betriebsparteien hätten in derart ungewöhnlicher Weise vom allgemeinen Sprachgebrauch abweichen wollen, sind nicht erkennbar. 16

b) Der systematische Zusammenhang führt zu keinem anderen Ergebnis. Insbesondere gebietet § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans keine andere Auslegung. Die beiden in § 5 Abs. 1a des Sozialplans geregelten Fallgruppen sollen sich weder überschneiden noch eine Lücke lassen. § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans betrifft die „Arbeitnehmer, die älter als 59 Jahre sind“. Wäre eine Person, die 59 Jahre und einige Tage, Wochen oder Monate alt ist, stets als „älter als 59 Jahre“ zu bezeichnen, so spräche dies allerdings für das von den Parteien und den Vorinstanzen vertretene Verständnis. Dies ist jedoch nicht der Fall. Jedenfalls dann, wenn die maßgebliche Zeiteinheit Jahre - und nicht Monate, Wochen oder Tage - sind, ist zwanglos ein Verständnis möglich, wonach eine Person erst nach der Vollendung des 60. Lebensjahres „älter als 59 Jahre“ ist. Im Übrigen ist insoweit ergänzend der Umstand zu berücksichtigen, dass die Unterzeichner der Vereinbarung vom 1. Juni 2006, deren Umsetzung der Sozialplan diene, in deren Nr. 6 Abs. 1 und 2 zwischen „bis zu 17



59-jährige(n)“ und „ältere(n)“ Mitarbeiter unterschieden haben. Auch dies spricht dafür, dass die maßgebliche Grenze zwischen den 59-jährigen und den 60-jährigen Arbeitnehmern gezogen werden sollte. Damit liegt sie aber bei der Vollendung nicht des 59., sondern des 60. Lebensjahres. Der Umstand, dass in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans auch vom 63. Lebensjahr die Rede ist, lässt ebenfalls nicht den Schluss zu, die Betriebsparteien hätten einen Menschen, der zwar das 59. Lebensjahr, aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet hat, nicht mehr als „59-jährig“ erachtet. Er spricht im Gegenteil dafür, dass die Betriebsparteien, wenn sie die Grenze bereits mit der Vollendung des 59. Lebensjahres hätten ziehen wollen, dies auch so formuliert hätten.

c) Schließlich folgt auch aus Sinn und Zweck der Regelung ein gewichtiger Anhaltspunkt dafür, dass die im Sozialplan gezogene Altersgrenze erst mit der Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht ist. Die Differenzierung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 und 2 des Sozialplans ist ersichtlich auf die Rentennähe, also auf den Zeitpunkt eines möglichen Rentenbezugs angelegt. Dies wird bereits an § 1 Abs. 2b des Sozialplans deutlich, wonach Arbeitnehmern überhaupt keine Ansprüche zustehen, wenn sie zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ungekürzte Altersrente beziehen können. Auch das in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans als Beendigung des fiktiven Überbrückungszeitraums genannte 63. Lebensjahr ist ersichtlich ein auf den möglichen Rentenbezug bezogenes Datum. Dies spricht dafür, dass auch die Abgrenzung zwischen „bis zu 59-jährigen“ Mitarbeitern und Arbeitnehmern, „die älter als 59 Jahre sind“, einen Rentenbezug hat. Als frühestmöglicher Zeitpunkt für eine vorzeitige Altersrente kam bei Abschluss des Sozialplans im Oktober 2006 die Vollendung des 60. Lebensjahres und nicht des 59. Lebensjahres in Betracht.

4. Der Kläger fällt danach unter die Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans. Maßgeblicher Stichtag für die Berechnung des Alters ist nach § 5 Abs. 1a Unterpunkt 4 des Sozialplans der 30. Juni 2006. Zu diesem Stichtag hatte der im August 1946 geborene Kläger sein 59., nicht schon sein

18

19



60. Lebensjahr vollendet. Er war im Sinn von § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans „59-jährig“.

- II. Die auf den Kläger anwendbare Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans ist wirksam. Sozialpläne unterliegen der gerichtlichen Rechtskontrolle. Die Gerichte haben auch ohne entsprechende Rüge einer Partei zu prüfen, ob die von ihnen angewandten Regelungen mit höherrangigem Recht vereinbar sind. Hierbei sind insbesondere der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und die im AGG sowie in § 75 Abs. 1 BetrVG normierten Diskriminierungsverbote zu beachten. Dabei ist es nicht Aufgabe der Gerichte, bessere Lösungen als die Betriebsparteien zu finden, sondern nur, rechtswidrige Gestaltungen zu unterbinden. Dieser Rechtskontrolle hält die Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans stand. Sie verstößt weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen ein Diskriminierungsverbot. 20
1. Die Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans hält sich innerhalb des den Betriebsparteien eröffneten Gestaltungsspielraums. Die Höhe der Abfindung hängt danach maßgeblich von den bei der Beklagten verbrachten vollendeten Beschäftigungsjahren ab. Diese an der Betriebszugehörigkeit orientierte Gruppenbildung verletzt weder den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch das Verbot der Altersdiskriminierung. 21
- a) Die vorliegende Gruppenbildung ist mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar. 22
- aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats haben die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung von Sozialplänen erhebliche Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume. Diese schließen Typisierungen und Pauschalierungen ein (11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 20 ff. mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30). Gruppenbildungen in Sozialplänen haben sich an deren Zweck zu orientieren. Dieser besteht in der zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die Sozialplan- 23



leistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die künftigen Nachteile ausgleichen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können (11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 19 mwN, aaO).

bb) Trotz der zukunftsbezogenen Überbrückungsfunktion eines Sozialplans ist es den Betriebsparteien nach der ständigen Rechtsprechung des Senats nicht verwehrt, bei der Abfindungshöhe auch auf das vergangenheitsbezogene Kriterium der Betriebszugehörigkeit abzustellen (vgl. 13. März 2007 - 1 AZR 262/06 - Rn. 18 mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 183 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 22). Zum einen wird der durch den Sozialplan auszugleichende oder abzumildernde Verlust des Arbeitsplatzes maßgeblich auch durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit bestimmt (BAG 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 103, 321). Zum anderen liegt es innerhalb des Beurteilungsspielraums der Betriebsparteien, typisierend davon auszugehen, dass sich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit die Qualifikation des Arbeitnehmers zunehmend auf die spezifischen Bedürfnisse des bisherigen Beschäftigungsbetriebs verengt und damit seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt abnehmen (BAG 14. August 2001 - 1 AZR 760/00 - zu III 1 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 142 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 108). Die Linearität der Steigerung der Abfindungshöhe mit zunehmender Betriebszugehörigkeit ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Sie liegt in der Gestaltungsfreiheit der Betriebsparteien. 24

b) Das Verbot der Altersdiskriminierung steht der Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans, nach der die Abfindungshöhe mit zunehmender Betriebszugehörigkeit ansteigt, gleichfalls nicht entgegen. Die Regelung kann zwar zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer führen. Das ist jedoch durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Diese Bestimmung ist gemeinschaftsrechtskonform. Der deutsche Gesetzgeber verfolgt mit ihr in zulässiger Weise rechtmäßige Ziele. 25

aa) Anders als in den bislang vom Senat entschiedenen Fallgestaltungen (vgl. zuletzt 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - AP BetrVG 1972 § 112 26



Nr. 197 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 29; 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30; 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - NZA 2009, 495) ist die Wirksamkeit der vorliegenden Sozialplangestaltung erstmals nach Maßgabe des am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG und nach § 75 Abs. 1 BetrVG in der seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung zu beurteilen. Der Sozialplan wurde im Oktober 2006 und damit nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geschlossen. Entgegen der Auffassung der Beklagten führt die von ihr bereits am 1. Juni 2006 mit der IG Metall und dem Betriebsrat geschlossene Vereinbarung nicht dazu, dass bei der Beurteilung des Sozialplans vom Oktober 2006 die Bestimmungen des AGG unanwendbar wären.

bb) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Nach § 1 AGG sollen durch das Gesetz ua. Benachteiligungen aus Gründen des Alters verhindert oder beseitigt werden. Gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG - in der seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung - haben auch Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihres Alters unterbleibt. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung liegt gemäß § 3 Abs. 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, sofern nicht die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel hierzu angemessen und erforderlich sind. § 10 AGG regelt unter Berücksichtigung der Besonderheiten dieses Diskriminierungstatbestands ausdrücklich die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters. § 10 Satz 1 und 2 AGG gestatten - in weitgehend gleicher Formulierung wie § 3 Abs. 2

27

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



AGG (vgl. zum gleichgelagerten Verhältnis von Art. 6 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 2 lit. b der Richtlinie 2000/78/EG EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 53 bis 67, NZA 2009, 305) - 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. 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, rentenberechtigt sind.

cc) § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans führt zwar nicht zu einer unmittelbaren, wohl aber zu einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters. 28

(1) Die Regelung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans stellt keine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG dar. Sie knüpft nicht unmittelbar an das Lebensalter, sondern vielmehr an die Betriebszugehörigkeit an und ist insoweit jedenfalls dem Anschein nach hinsichtlich des Merkmals „Alter“ neutral. 29

(2) Das Ansteigen der Abfindungen mit zunehmender Betriebszugehörigkeit führt jedoch regelmäßig zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer iSv. § 3 Abs. 2 AGG (ebenso Däubler/Bertzbach-Brors AGG § 10 Rn. 134; v. Roetten AGG § 10 Rn. 197). Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit sind jedenfalls typischerweise älter als Arbeitnehmer mit kürzerer Betriebszugehörigkeit. Zwar können auch ältere Arbeitnehmer eine kurze Betriebszugehörigkeit haben. Eine lange Betriebszugehörigkeit können aber Arbeitnehmer in jungen Jahren noch nicht erlangt haben. Wie die Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG zeigt, geht auch der Gesetzgeber davon aus, dass Differenzierungen nach der Betriebszugehörigkeit zu einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters führen können. Andernfalls wäre es nicht er- 30



forderlich, eine derartige Differenzierung als „unterschiedliche Behandlung wegen des Alters“ ausdrücklich zu gestatten. Der Streitfall verlangt daher keine abschließende Beantwortung der Frage, welche Anforderungen generell an den Nachweis einer mittelbaren Altersdiskriminierung zu stellen sind.

dd) Die mit § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans verbundene mittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer ist gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG zulässig. Diese gesetzliche Bestimmung ist gemeinschaftsrechtskonform. Sie deckt die vorliegende Sozialplanregelung ab. 31

(1) Die Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG ist, soweit sie den Betriebsparteien die Differenzierung von Sozialplanleistungen nach der Betriebszugehörigkeit gestattet, gemeinschaftsrechtskonform. 32

(a) Die Bestimmungen des AGG dienen der Umsetzung 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*). 33

(aa) Zweck der Richtlinie 2000/78/EG ist nach ihrem Art. 1 die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung ua. auch wegen des Alters im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten. Dazu müssen gemäß Art. 16 b) der Richtlinie 2000/78/EG die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen ua. in Arbeits- und Tarifverträgen sowie in Betriebsordnungen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden. Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG betrifft die „gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters“. Nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG können die Mitgliedstaaten ungeachtet des Artikels 2 Abs. 2 „vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu 34



verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“.

(bb) Die Mitgliedstaaten sowie gegebenenfalls die Sozialpartner haben auf nationaler Ebene sowohl bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, als auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung einen weiten Ermessensspielraum (vgl. *EuGH* 22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] Rn. 63, Slg. 2005, I-09981; 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 68, Slg. 2007, I-08531; 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 41, 51, NZA 2009, 305). Dies macht bereits der 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78/EG deutlich, wonach die besonderen Bestimmungen, welche die Ungleichbehandlung wegen des Alters zu rechtfertigen geeignet sind, „je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können“ (vgl. *EuGH* 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 69, Slg. 2007, I-08531). Der Wertungsspielraum darf allerdings nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt wird. Allgemeine Behauptungen, dass eine bestimmte Maßnahme geeignet sei, der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Bildung zu dienen, genügen nicht, um darzutun, dass das Ziel dieser Maßnahme eine Ausnahme von diesem Grundsatz rechtfertigen könne, und lassen nicht den Schluss zu, dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels geeignet seien (*EuGH* 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 51, aaO).

35

(cc) Die in Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG genannten Ziele sind nicht abschließend, sondern haben, wie die Verwendung des Adverbs „insbesondere“ durch den Gemeinschaftsgesetzgeber zeigt, „nur Hinweisscharakter“ (*EuGH* 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 43, NZA 2009, 305). Freilich handelt es sich bei allen in Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG ausdrücklich genannten Zielen um im Allgemeininteresse stehende sozialpolitische Ziele. Insoweit unterscheiden sie sich „von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie Kostenreduzierung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, ohne dass allerdings

36



ausgeschlossen werden kann, dass eine nationale Rechtsvorschrift bei der Verfolgung der genannten rechtmäßigen Ziele den Arbeitgebern einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt“ (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 46, aaO*). Die Frage, ob nach der Richtlinie 2000/78/EG der nationale Gesetzgeber auch reine Arbeitgeberinteressen als legitime Ziele erachten darf, stellt sich im vorliegenden Zusammenhang nicht (*vgl. dazu BAG 6. November 2008 - 2 AZR 523/07 - Rn. 53 mwN, NZA 2009, 361*).

(dd) Nicht notwendig ist, dass die nationale Vorschrift die verfolgten Ziele ausdrücklich angibt. Doch muss in einem solchen Fall zumindest der Kontext die Feststellung des hinter der Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 56, Slg. 2007, I-08531, 57; 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 44, 45, NZA 2009, 305*). 37

(ee) Auch muss der Gesetzgeber die wegen eines sozialpolitischen Ziels für geboten erachtete Ungleichbehandlung nicht im Detail selbst regeln, sondern kann den zur Ausgestaltung berufenen Tarifvertrags- und Betriebsparteien Gestaltungs- und Beurteilungsspielräume einräumen. Dies wird sowohl in Art. 16b) Richtlinie 2000/78/EG als auch an ihrem 36. Erwägungsgrund deutlich (*vgl. auch EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 68, 74, Slg. 2007, I-08531*). 38

(ff) Die Prüfung, ob die nationale, eine Ungleichbehandlung beinhaltende Regelung einem rechtmäßigen Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG etwa aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und berufliche Bildung, entspricht, obliegt den Gerichten der Mitgliedstaaten (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 47, 49, 52, NZA 2009, 305*). Gleiches gilt für die Frage, ob der nationale Gesetz- und Verordnungsgeber angesichts des Wertungsspielraums, über den die Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik verfügen, davon ausgehen durfte, dass die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 50, 52, aaO*). 39



- (gg) Sofern nationale Bestimmungen gemäß Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG in zulässiger Weise die unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters gestatten, ermöglichen sie auch mittelbare Benachteiligungen. Die Anforderungen an die Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung sind jedenfalls nicht höher als diejenigen an die Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung (vgl. *EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England]* Rn. 62, 65, 66, *NZA 2009, 305*). 40
- (hh) Die vorstehend dargestellten Grundsätze zum Verständnis und zur Anwendung von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG sind, soweit sie nicht ohnehin offenkundig sind, durch die angeführte jüngere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs geklärt, so dass ein erneutes Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 234 Abs. 3 EGV nicht erforderlich ist (vgl. *EuGH 6. Oktober 1982 - C-283/81 - Ls. 4, Slg. 1982, 3415, 3429; 15. September 2005 - C-495/03 - [Intermodal Transports]* Rn. 33, *Slg. 2005, I-08151*). 41
- (b) Hiernach steht die Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG, die es den Betriebsparteien ermöglicht, nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelungen vorzusehen, im Einklang mit Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG. 42
- (aa) Der deutsche Gesetzgeber verfolgt mit der Regelung ein legitimes sozialpolitisches Ziel. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Insbesondere handelt es sich nicht um rein individuelle Interessen der Arbeitgeber an einer Kostenreduzierung oder der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit, die möglicherweise nicht ausreichend wären, um allein eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer aus Gründen des Alters zu rechtfertigen (vgl. *EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England]* Rn. 46, *NZA 2009, 305*). Die den Arbeitnehmern durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes drohenden Nachteile werden maßgeblich dadurch bestimmt, welche Aussichten sie haben, alsbald einen neuen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Dementsprechend hat der deutsche Gesetzgeber in § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG die 43



„wesentlich vom Alter abhängigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ ausdrücklich als den für die Regelung maßgeblichen Gesichtspunkt benannt. Indem er den Betriebsparteien die Möglichkeit eröffnet, bei Abfindungen nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit zu differenzieren, will er ersichtlich der Tatsache Rechnung tragen, dass ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben als jüngere (*vgl. dazu BAG 6. November 2008 - 2 AZR 523/07 - Rn. 44, NZA 2009, 361*). Daher hält er es für gerechtfertigt, ältere Arbeitnehmer im Falle des Verlustes ihres bisherigen Arbeitsplatzes durch höhere Abfindungen wirtschaftlich stärker abzusichern. Darin liegt ein rechtmäßiges, im Allgemeininteresse stehendes sozialpolitisches Ziel.

(bb) Das gewählte Mittel ist iSv. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich. Da für Sozialpläne regelmäßig nur begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, ist es erforderlich, den Betriebsparteien eine ungleichmäßige Verteilung dieser Mittel sowie die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer zu gestatten. Die Steigerung der Abfindungen von Arbeitnehmern mit längerer Betriebszugehörigkeit führt typischerweise zur Begünstigung älterer Arbeitnehmer. Die damit verbundene Ungleichbehandlung jüngerer Arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung des verfolgten Ziels angemessen. Es ist auch nicht zu beanstanden, dass der Gesetzgeber nicht selbst noch weitergehende Vorgaben für die Ausgestaltung von Sozialplänen gemacht hat, sondern insoweit den Betriebsparteien erhebliche Gestaltungsspielräume einräumt (*vgl. Däubler/Bertzbach-Brors AGG § 10 Rn. 131; DKK-Däubler BetrVG 11. Aufl. § 112a Rn. 49b*). Dies ist wegen der im Einzelfall erforderlichen Flexibilität geboten (*vgl. BT-Drucks. 16/1780 S. 36; vgl. auch EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 74, Slg. 2007, I-08531*).

44

(2) Die insoweit gemeinschaftsrechtskonforme Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gestattet die in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans normierte, an die Betriebszugehörigkeit anknüpfende Berechnungsformel. Die damit typischerweise verbundene mittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer

45



stellt keine unzulässige Altersdiskriminierung dar (*ebenso DKK-Däubler § 112a Rn. 49d; Fitting BetrVG 24. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 185*).

2. Der Sozialplan ist nicht etwa insgesamt gemäß § 7 Abs. 2 AGG wegen Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung unwirksam. Zwar ist mit der Differenzierung in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 und 2 des Sozialplans eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Lebensalters verbunden. Diese ist aber ebenfalls von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Auch der in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 und 2 des Sozialplans festgelegte Stichtag und der mit den unterschiedlichen Regelungen verbundene „Systemwechsel“ halten einer Rechtskontrolle stand. Es kam daher nicht darauf an, zu welcher Rechtsfolge die Unzulässigkeit einer der Regelungen führen würde.

a) Die unterschiedlichen Regelungen in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans sowie in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans sind mit einer unmittelbar an das Lebensalter anknüpfenden Ungleichbehandlung iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1, § 1 AGG verbunden. Entgegen der Auffassung der Beklagten befinden sich die bis zu 59-jährigen und die älteren Arbeitnehmer in einer „vergleichbaren Situation“ iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. Beide Personengruppen sind vom Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffen und unterscheiden sich nur hinsichtlich ihres Lebensalters.

b) Die Altersgruppendifferenzierung in § 5 Abs. 1a des Sozialplans ist - entgegen der Auffassung des Klägers - durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Die Vorschrift ist auch insoweit gemeinschaftsrechtskonform, als sie den Ausschluss von Sozialplanleistungen ermöglicht, wenn Arbeitnehmer, gegebenenfalls nach dem Bezug von Arbeitslosengeld, gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können.

aa) Die gesetzliche Regelung ist auch in dieser Hinsicht mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar. Die Differenzierung zwischen „rentenfernen“ und „rentennahen“ Jahrgängen ist iSv. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG objektiv und angemessen und im Rahmen des deutschen Rechts durch ein legitimes sozialpolitisches Ziel gerechtfertigt. Auch das Mittel zur



Erreichung dieses Ziels ist angemessen und erforderlich. Der deutsche Gesetzgeber verfolgt auch mit dieser Regelung das im Allgemeininteresse liegende sozialpolitische Ziel, den Betriebsparteien zu ermöglichen, Sozialplanleistungen an den wirtschaftlichen Nachteilen zu orientieren, die den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Nachteile sind bei Arbeitnehmern, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach dem Bezug von Arbeitslosengeld, gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können, geringer als bei den von längerer Arbeitslosigkeit bedrohten „rentenfernen“ Arbeitnehmern (*vgl. dazu zuletzt BAG 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - Rn. 38 mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 197 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 29; 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 17, 25 mwN, NZA 2009, 495*). Es ist ein legitimes Ziel, diesem Umstand durch differenzierte Sozialplanleistungen Rechnung tragen zu können. Dazu ist es angemessen und erforderlich, den Betriebsparteien entsprechende Sozialplangestaltungen zu ermöglichen. Durch die Reduzierung der Sozialplanabfindungen bei renten-nahem Ausscheiden ist es möglich, im Interesse der Verteilungsgerechtigkeit das weitere Anwachsen der Abfindungen trotz abnehmender Schutzbedürftigkeit zu korrigieren.

bb) Die in § 5 Abs. 1a des Sozialplans vorgenommene Gruppenbildung hält sich im Rahmen der durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG eröffneten Möglichkeit. Nach § 237 Abs. 1, Abs. 3 Satz 1 und 2 SGB VI iVm. der Anlage 19 hatte ein Arbeitnehmer, der spätestens im Juni 2006 sein 60. Lebensjahr vollendet hatte, nach einer Arbeitslosigkeit von 52 Wochen die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersrente. Die unter § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans fallenden, am 30. Juni 2006 - im oben beschriebenen Sinn - „über 59 Jahre alten“ Arbeitnehmer waren daher - selbst ohne Wechsel in die Beschäftigungsgesellschaft - nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I ohne zeitliche Lücke iSv. § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG rentenberechtigt. Es kommt deshalb im Streitfall nicht darauf an, ob § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG auch Sozialplanregelungen deckt, in denen zwischen dem Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld I und dem frühestmöglichen Rentenbeginn eine - etwa durch Sozialplanleistungen ganz oder teilweise abgedeckte - zeitliche Lücke besteht (*vgl. dazu*

50



Krieger/Arnold NZA 2008, 1153, 1157). Im Übrigen sieht § 5 Abs. 1a Unterpunkt 2 des Sozialplans keineswegs den völligen Ausschluss von Sozialplanleistungen, sondern durchaus substantielle Abfindungen vor.

c) Auch der in § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 und 2 des Sozialplans festgelegte Stichtag und der mit den Regelungen verbundene „Systemwechsel“ halten der Rechtskontrolle stand. Die Betriebsparteien haben auch insoweit den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum nicht überschritten. 51

aa) Die Betriebsparteien können in Sozialplänen Stichtage vorsehen, wenn diese selbst und die damit verbundene Grenzziehung am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar sind (*BAG 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - Rn. 39 mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 197 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 29*). Dies ist hier der Fall. Der auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegte Stichtag ist sachgerecht. Er knüpft an die Möglichkeit an, nach vorübergehender Arbeitslosigkeit vorzeitige Altersrente in Anspruch zu nehmen. Zwar mag der Stichtag im Einzelfall dazu führen, dass ein unmittelbar vor der Vollendung des 60. Lebensjahres stehender Arbeitnehmer eine erheblich höhere Abfindung erhält als derjenige, der dieses gerade vollendet hat. Es handelt sich dabei aber um eine der „Härten“, die mit Stichtagsregelungen regelmäßig verbunden und im Interesse der Rechtssicherheit hinzunehmen sind (*vgl. BAG 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - Rn. 39, aa0; 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 17, NZA 2009, 495*). 52

bb) Auch der mit der unterschiedlichen Berechnungsformel verbundene „Systemwechsel“ ist rechtlich nicht zu beanstanden. Er verstößt nicht etwa gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (*vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 18, NZA 2009, 495*). Die Betriebsparteien sind nicht verpflichtet, sich innerhalb eines Sozialplans auf eine Berechnungsformel zu beschränken. Vielmehr gehört es zu ihrem Gestaltungsspielraum, verschiedene Formeln zu kombinieren. Vorliegend ist Sachgrund für die unterschiedlichen Regelungen, dass sich bei rentennahen Jahrgängen die zu besorgenden wirtschaftlichen Nachteile typischerweise konkreter einschätzen lassen als bei rentenfernen (*vgl. BAG 11. November 2008 - 1 AZR* 53



475/07 - Rn. 21, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30; 20. Januar 2009 - 1 AZR 740/07 - Rn. 18, aaO).

III. Der Kläger hat folglich entgegen der Beurteilung durch die Vorinstanzen einen Abfindungsanspruch nach § 5 Abs. 1a Unterpunkt 1 des Sozialplans. Dieser wäre nach den maßgeblichen Daten des Klägers höher als 120.000,00 Euro, ist aber gemäß § 5 Abs. 4 des Sozialplans auf diesen Betrag begrenzt. Mehr verlangt der Kläger auch nicht. Nachdem er bislang 60.800,00 Euro erhalten hat, erweist sich seine Klage in vollem Umfang, also in Höhe von 59.200,00 Euro als begründet.

54

IV. Zinsen kann der Kläger nicht bereits ab dem 8. Januar 2007, sondern erst ab Rechtshängigkeit verlangen. Er hat nicht dargetan, dass die Beklagte zu einem früheren Zeitpunkt in Verzug geraten wäre. Abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 1 des Sozialplans war der Abfindungsanspruch nicht bereits mit der Gehaltsabrechnung für November 2006 fällig. Der Kläger hatte gemäß § 8 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Sozialplans durch seine E-Mail vom 15. November 2006, in der er darum bat, ihm die Abfindung Anfang Januar 2007 auszuzahlen, deren Fälligkeit iSv. § 8 Abs. 2 Satz 2 des Sozialplans auf einen „späteren Zeitpunkt im Jahr 2007“ verschoben. Wie die gebotene Auslegung des § 8 Abs. 2 Satz 1 und 2 des Sozialplans ergibt, wurde damit der Abfindungsanspruch erst mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Januar 2007 fällig. Gemäß § 286 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB bedurfte es zum Verzug der Beklagten einer nach Fälligkeitseintritt erklärten Mahnung oder der Klageerhebung. Eine Mahnung war nicht etwa nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB entbehrlich. Für die Leistung war eine Zeit nach dem Kalender nicht bestimmt. Die Beklagte geriet deshalb erst mit der Zustellung der Klage am 7. Februar 2007 in Verzug. Hinsichtlich des weitergehenden Zinsanspruchs ist die Revision des Klägers unbegründet.

55

V. Der Hilfsantrag fiel nicht zur Entscheidung an.

56



VI. Die Kostenentscheidung folgt hinsichtlich des Berufungs- und des Revisionsverfahrens aus § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO, hinsichtlich des ersten Rechtszugs aus § 92 Abs. 1 Satz 1, § 91a Abs. 1 Satz 1 ZPO (vgl. dazu BGH 21. Dezember 2006 - IX ZR 66/05 - NJW 2007, 1591).

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Rath

Hayen

