

Aktenzeichen: 1 AZR 284/87

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 23. August 1988
- 1 AZR 284/87 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 29. August 1986
- 8 Ca 1540/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 13. Januar 1987
- 7 (15) Sa 1881/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit einer Höchstbetragsklausel im Sozialplan

Gesetz: BetrVG § 112 Abs. 1, § 77 Abs. 4, § 75 Abs. 1 Satz 1, § 75
Abs. 1 Satz 2, § 113 Abs. 1 2. Halbsatz; KSchG § 10

Leitsätze:

1. Höchstbegrenzungsklauseln für Abfindungen wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes in Sozialplänen sind grundsätzlich zulässig.

2. Eine Sozialplanregelung, nach der der sich rechnerisch aus den Steigerungssätzen für Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung ergebende Betrag, soweit er die Höchstgrenze übersteigt, an alle Arbeitnehmer gleichmäßig zu verteilen ist, begegnet keinen rechtlichen Bedenken, wenn wegen der besonders hohen Arbeitslosenquote in der Region auch jüngere Arbeitnehmer Gefahr laufen, langfristig arbeitslos zu werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 284/87

7 (15) Sa 1881/86 Hamm

Verkündet am
23. August 1988

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Urteil

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 23. August 1988 durch den Präsi-
denten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Weinmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Januar
1987 - 7 (15) Sa 1881/86 - wird zurückge-
wiesen.

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 :

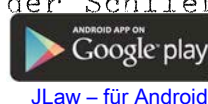
Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfin-
dung.

Der am 3. April 1935 geborene Kläger trat am 1. April 1957
in die Dienste der Beklagten. Die Beklagte betreibt in der Bun-
desrepublik eine Waren- und Kaufhauskette. Von den noch im März
1986 betriebenen 138 Kaufhäusern wurden wegen anhaltender Ver-
luste 14 stillgelegt, als erstes die Filiale in D , die zum
31. März 1986 geschlossen wurde. In dieser Filiale war der Klä-
ger als Einkäufer für den Fachbereich Herrenkonfektion mit einem
monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 4.300,-- DM beschäftigt.
Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten einen Interessenaus-
gleich und Sozialplan für die ca. 300 von der Stilllegung des
D Betriebes betroffenen Arbeitnehmer.

Der Sozialplan enthält zum Ausgleich und zur Milderung der
wirtschaftlichen Nachteile der von der Schließung des Betriebes



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



-3-

in D betroffenen Arbeitnehmer u.a. folgende Regelungen:

"2. Abfindung

2.1 Es wird ein Grundbetrag von 3.000,-- DM an jeden ausscheidenden vollbeschäftigten Arbeitnehmer gezahlt. Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit pauschaler Vergütung erhalten den Grundbetrag im Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

2.2 Für jedes vollendete Jahr der Unternehmenszugehörigkeit wird 70 % des zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung zahlbaren monatlichen Bruttoentgelts zugrunde gelegt (Basisabfindung).

2.3 Auf die unter 2.2 genannte Basisabfindung (vollendete Jahre x monatliches Bruttoentgelt x 70 %) kommen, soweit zutreffend, folgende Zuschläge:

(1) a) für jedes unterhaltsberechtigten Kind	15 %
b) für Schwerbehinderte und Gleichgestellte	35 %
c) für Arbeitnehmer der Altersgruppen	
45 bis 50 Jahre	15 %
51 bis 55 Jahre	25 %
ab 56 Jahre	35 %

(2) Die einzelnen Zuschläge können sich bis zur Höchstgrenze von 125 % (für Schwerbehinderte und Gleichgestellte 140 %) unter Einschluß des vorgenannten Faktors von 70 % summieren.

2.4 Für die Berechnung des Lebensalters ist das Alter maßgebend, das zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung erreicht ist. Das gleiche gilt für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit.

2.5 Die Abfindungen werden in den Grenzen des § 3 Ziff. 9 EStG steuerfrei gezahlt. Sie unterliegen im übrigen gemäß §§ 24, 34 EStG dem halben Steuersatz.

3. Aufgrund der besonderen Betroffenheit der Mitarbeiter in D und der beabsichtigten Stilllegung zum 31. März 1986 erhalten darüber hinaus die Mitarbeiter, bei denen die Kündigungsfrist

6 Monate zum Quartalsende beträgt, einen Betrag der ihrem 3-fachen Bruttomonatsgehalt entspricht;

4 Monate zum Quartalsende beträgt, einen Betrag der ihrem 3-fachen Bruttomonatsgehalt entspricht;

3 Monate zum Quartalsende beträgt, einen Betrag der ihrem 3-fachen Bruttomonatsgehalt entspricht;

6 Wochen zum Quartalsende beträgt, einen Betrag der ihrem 4 1/2-fachen Bruttomonatsgehalt entspricht;

2 Monate zum Monatsende beträgt, einen Betrag der ihrem 4-fachen Bruttomonatsgehalt entspricht;



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-4-

1 Monat/4 Wochen zum Monatsende beträgt, einen Betrag der ihrem 3-fachen Bruttomonatsgehalt entspricht;
2 Wochen zum Wochenschluß beträgt, den Betrag der ihrem 2 1/2-fachen Bruttomonatsgehalt entspricht zusätzlich.

4. Die Abfindung ist jedoch höchstens begrenzt auf den Betrag, der sich aus der Addition von 60.000,-- DM, einem zusätzlichen Betrag nach Maßgabe der nachstehenden Ziffer sowie einem evtl. weiteren Betrag nach Maßgabe der Ziff. 6 ergibt.

5. Ein bei den Mitarbeitern nach Anwendung der Berechnungsformel zu Ziff. 2. und 3. 60.000,-- DM überschreitender Betrag wird in einer Summe zum Ausgleich sozialer Härte zusammengefaßt. Er wird auf alle Mitarbeiter gleichmäßig entsprechend dem Verhältnis der individuellen zur tariflichen Arbeitszeit verteilt und zusätzlich ausbezahlt.

6. Mitarbeiter, die nach dem 31. März 1986 bei an sich noch bestehendem Arbeitsverhältnis einvernehmlich ausscheiden möchten, werden aus dem Arbeitsverhältnis, sofern nicht betriebliche Gründe infolge der Abwicklungsarbeiten entgegenstehen, entlassen; die Restlaufzeit bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist wird in Höhe des entsprechenden Anspruchs auf Bruttogehalt der Abfindung zugeschlagen.

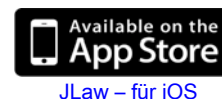
.....
11.1 Sollten sich bei der Durchführung dieses Sozialplanes im Einzelfall besondere Härten ergeben oder sollten Einzelfälle nicht geregelt sein, so werden Unternehmen und örtlicher Betriebsrat in einem paritätisch besetzten Ausschuß mit je zwei Mitgliedern vertrauensvoll mit dem Willen zur Einigung beraten und eine Entscheidung treffen.
....."

In den Sozialplänen, die wegen der späteren Stilllegungen in H und C mit den dortigen Betriebsräten abgeschlossen worden sind, sind Höchstbeträge für Abfindungen nicht vorgesehen.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist unter Wahrung einer halbjährigen Kündigungsfrist von der Beklagten zum 31. Dezember 1986 gekündigt worden. Die Parteien haben später durch einen Aufhebungsvertrag eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1986 vereinbart. Nach der von den Parteien



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



-5-

getroffenen Aufhebungsvereinbarung ist unter Bezug auf Ziffer 6 des Sozialplanes eine zusätzliche Abfindung für "die Restlaufzeit bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist in Höhe des entsprechenden Anspruches auf Bruttogehalt" für 6 Monate als zusätzliche Abfindung gezahlt worden. Nach erfolglos gebliebener Stellungsuche hat sich der Kläger als Herrenausstatter selbständig gemacht.

Bei Schließung ihres Hauses hat die Beklagte dem Kläger seine nach dem Sozialplan zu gewährende Abfindung wie folgt berechnet:

Berechnung

29 Jahre x 4.300,--	Bruttoentgelt	= 124.700 DM	
	x 70 %	= 87.290,-- DM	-----
2 Kinder (pro Kind 15 %)	30 %		
Schwerbehindert 35 %	/		
Altersgruppe			
45 bis 50 Jahre - 15 %	/		
51 bis 55 Jahre - 25 %	25 %		
Ab 56 Jahre - 35 %	/		
Höchstens 55 %			
Schwerbehinderte 70 %	55 %	= 48.009,50 DM	-----
		+	
Sockelbetrag lt. Pkt. 2.1 Sozialplan			
(3.000 DM) -TZ anteilig-		= 3.000,-- DM	-----
		+	
Abfindung lt. Pkt. 3 Sozialplan			
(Kündigungsfrist)		= 12.900,-- DM	-----

Summe - Abfindung		= 151.199,50 DM	-----

Übersteigerungsbetrag (Höchstgrenze		./.	
60.000 DM)		= 91.199,50 DM	-----

Zu zahlende Abfindung		= 60.000,-- DM	=====



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-6-

Der Kläger ist der Auffassung, die Höchstbetragsklausel des Sozialplans sei unwirksam. Er hat zunächst beantragt, die Unwirksamkeit der in Ziffer 4 des Sozialplans vereinbarten Höchstbegrenzung festzustellen. Er hat dazu ausgeführt, die Kürzung seines Abfindungsanspruches stelle ein unbilliges und unsoziales Sonderopfer dar.

Im Verlaufe des Rechtsstreits hat die Beklagte klargestellt, daß sie von den Einsparungen aufgrund der durch die Einführung des Höchstbetrages sich ergebenden Kürzungen entsprechend Ziffer 5 des Sozialplanes einen Härtefonds gebildet habe und nach Absprache mit dem Betriebsrat einen Anteil von 2.411,-- DM auf den Kläger ausschütten werde, sobald das Klageverfahren rechtskräftig abgeschlossen sei.

Der Kläger hat daraufhin unter Klagerücknahme im Übrigen beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn über die im Sozialplan zuerkannten 62.411,-- DM hinaus weitere 88.788,50 DM nebst 4 % Zinsen von dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 1. 10. 1986 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die beanstandeten Sozialplanbestimmungen hielten einer Rechts- und abstrakten Billigkeitskontrolle stand. Anlaß für die Begrenzung von Sozialplanansprüchen und die Schaffung des Härtefonds sei die mit 15 %



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



-7-

überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote in D gewesen,
die besonders die Gruppe der jüngeren Verkäufer und Verkäuferin-
nen treffe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung
des Klägers blieb erfolglos.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein erstinstanzliches
Verfahrensziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revi-
sion zurückzuweisen.

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. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich nicht aus dem
Sozialplan vom 8. Januar 1986.

1. Dem Kläger steht nach den §§ 112 Abs. 1, 77 Abs. 4 BetrVG
in Verbindung mit Nr. 2, 3 und 4 des Sozialplanes der Filiale

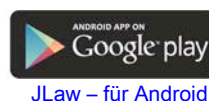
D nur eine Abfindungssumme in Höhe von 60.000,-- DM zu:

(1) Grundbetrag gem. Nr.2.1	3.000,--DM
(2) Basisabfindung gem. Nr.2.2 29 Beschäftigungsjahre x 4.300,-- DM mtl. Bruttoentgelt x 70 %	87.290,--DM
(3) Sozialzuschläge gem. Nr.2.3	
1 a) 2 unterhaltsberechtigte Kinder 30 %	
1 c) Altersgruppe 51 bis 55 Jahre 25 %	
Summe 55 %	48.009,50DM

(4) Wegen der besonderen Arbeitsmarktsituation



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



-8-

in D	gestaffelte Zusatzabfindung	
gem. Nr.3	bei Kündigungsfrist von 3 Monaten	
	bis 6 Monaten zum Quartalsende	
	3-faches Bruttomonatsgehalt	12.900,--DM
(5) Summe		151.199,50DM

Nr. 4 des Sozialplanes regelt, daß die summenmäßige Addition der Posten aus den Nr. 2 und 3 des Sozialplanes auf den Höchstbetrag von 60.000,-- DM begrenzt wird.

2. Nach Nr. 5 des Sozialplans fällt der die Höchstbegrenzung von 60.000,-- DM übersteigende Mehrbetrag von 91.199,50 DM in einen Sozialplanfonds, der auf alle Mitarbeiter gleichmäßig entsprechend dem Verhältnis ihrer individuellen zur tariflichen Arbeitszeit verteilt wird. Nach der vom Kläger nicht beanstandeten Berechnung der Beklagten entfallen auf den Kläger entsprechend diesem Berechnungsmodus 2.411,-- DM.

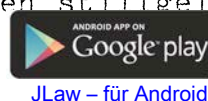
3. Aus der Addition der Abfindungsteilbeträge nach Nr. 2, 3 und 4 des Sozialplanes in Höhe von 60.000,--DM und nach Nr. 5 des Sozialplans in Höhe von 2.411,--DM ergibt sich daher der außer Streit befindliche Anspruch von 62.411,--DM.

Für einen weitergehenden Anspruch des Klägers enthalten die Bestimmungen des Sozialplanes keine Grundlage.

II. Die Beklagte ist auch nicht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, den Kläger so zu stellen wie vergleichbare Angestellte aus den stillgelegten Filialen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-9-

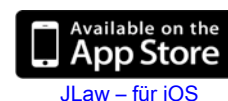
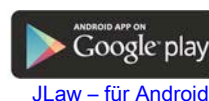
C und H . Das Landesarbeitsgericht hat zwar festgestellt, daß in den Sozialplänen, die für diese Filialen zwischen den jeweiligen örtlichen Betriebsräten und der Geschäftsführung abgeschlossen worden sind, keine Höchstbegrenzungsklauseln enthalten sind, aber zu Recht einen Gleichbehandlungsanspruch des Klägers verneint.

Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz darf der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund von Leistungen ausschließen, die er einer Gruppe von Arbeitnehmern generell gewährt, ohne hierzu rechtlich verpflichtet zu sein (BAG Urteile vom 21. Dezember 1970, BAGE 23, 160 = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle; vom 22. Dezember 1970 - 3 AZR 52/70 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle; vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; vom 31. Januar 1979, BAGE 31, 266, 278 = AP Nr. 8 zu § 112 BetrVG 1972, zu C II 2 b (1) der Gründe, und vom 16. Juli 1985, BAGE 49, 199, 211, 212 = AP Nr. 32 zu § 112 BetrVG 1972, zu III 3 b der Gründe).

Hat der Arbeitgeber aufgrund eines Sozialplanes an die von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer Abfindungen zu zahlen, so erbringt er keine freiwillige Leistung, sondern erfüllt ein gesetzliches Gebot. Dementsprechend bleibt für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kein Raum. Dies hat der erkennende Senat bereits im Urteil vom 16. Juli 1985 (aaO) ausgesprochen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beschränkt die Autonomie des Arbeitgebers bei der Gewährung frei-



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



-10-

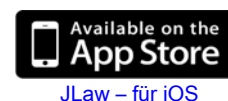
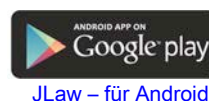
williger Leistungen. Ist der Arbeitgeber bei der Gewährung von Sozialplanleistungen aber nicht autonom, sondern nach § 112 BetrVG an den mit dem Betriebsrat vereinbarten Sozialplan gebunden, so kann der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber kein bestimmtes Verhalten vorschreiben.

Abgesehen davon scheidet ein Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Belegschaften der Betriebe in H und C , deren Sozialpläne keine Höchstbetragsklausel enthalten, schon deshalb aus, weil die Betriebspartner verschiedener Betriebe voneinander unabhängig sind. Sie sind gehalten, die Nachteile zu mildern, die konkret für die Arbeitnehmer ihrer Belegschaften aufgrund des Arbeitsplatzverlustes entstehen. Dies kann zu ganz unterschiedlichen Ausgestaltungen von Sozialplänen bei unterschiedlichen Betrieben desselben Unternehmens führen.

III. Dem Kläger würde der geltend gemachte Anspruch zustehen, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Vereinbarung der Bestimmungen der Nr. 4 und 5 des D Sozialplanes so gegen Recht und Billigkeit im Sinne von § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßen hätten, daß diese Bestimmungen als unwirksam anzusehen wären, und bei erneuter, fehlerfreier Ausübung ihres Ermessens Betriebsrat und Arbeitgeber den Kläger so stellen müßten, daß ihm auch die in den Nr. 2 und 3 geregelten Einzelposten in voller Höhe zuständen (vgl. dazu das Konditionalprogramm in BAGE 37, 237, 241 ff. = AP Nr. 14 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 2 und III der Gründe). Das ist aber nicht der Fall.



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



1. Die vom Kläger beanstandete Vereinbarung eines Höchstbetrages für Entlassungsabfindungen in einem Sozialplan begegnet grundsätzlich keinen rechtlichen Bedenken. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, hat der Gesetzgeber für vergleichbare Fälle in § 10 KSchG und § 113 Abs. 1 2. Halbsatz BetrVG ebenfalls Höchstbegrenzungen vorgesehen. Zwar handelt es sich insoweit nicht um zwingende Vorgaben für die Betriebspartner, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat (vgl. Senatsbeschuß vom 27. Oktober 1987 - 1 ABR 9/86 - AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen), aber das gesetzliche Vorbild zeigt, daß der Gesetzgeber von der Zulässigkeit pauschalierender Begrenzungen auch für Sozialpläne ausgeht.

2. Nr. 4 des D Sozialplanes begrenzt die sich aus der Addition der Nr.2 und 3 ergebende Abfindung auf höchstens 60.000,-- DM. Nach Nr. 5 fällt der übersteigende rechnerische Mehrbetrag jedoch nicht ersatzlos weg, sondern in einen "zum Ausgleich sozialer Härte" gebildeten besonderen Fonds. Für jeden Arbeitnehmer des D Betriebes soll von diesem Geld ohne Berücksichtigung der bestehenden Entgeltunterschiede oder sozialen Merkmale ein nur nach dem Verhältnis von individueller zur tariflichen Arbeitszeit gewichteter "gleicher" Betrag zusätzlich zu den Abfindungen nach den Nr. 2 und 3 gezahlt werden.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die Betriebspartner mit dieser nivellierenden Regelung (ebenso wie mit dem Sockelbetrag in Nr. 2.1 und der degressiv mit der Länge



der Kündigungsfrist abnehmenden Abfindung nach Nr. 3) die besondere Betroffenheit von jüngeren, noch nicht in höhere Vergütungsgruppen aufgestiegenen Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern berücksichtigen wollen. Für sie ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wegen der in D besonders hohen Arbeitslosenquote unter kaufmännischen Angestellten die Gefahr einer längeren Arbeitslosigkeit besonders groß.

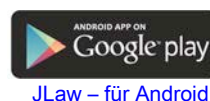
3. Entgegen der Auffassung der Revision verstößt die Höchstbegrenzungsklausel weder gegen Recht noch Billigkeit.

a) Die vom Kläger beanstandete Regelung verletzt nicht § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen der Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. Mit dieser Vorschrift wird aber eine Differenzierung aufgrund bestehender tatsächlicher und für die jeweilige Regelung erheblicher Gesichtspunkte nicht unzulässig (Senatsurteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972). Aus diesem Grund hat der Senat in seinem Urteil vom 26. Juli 1988 (- 1 AZR 156/87 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) entschieden, es sei zulässig, die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersruhegeld bei der Bemessung der Abfindung zu berücksichtigen und unter Umständen sogar die Gewährung von Abfindungen völlig auszuschließen.

Vorliegend benachteiligt die Höchstbegrenzungsklausel der Nr. 4 in Verbindung mit den Berechnungsvorschriften der Nr. 2



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



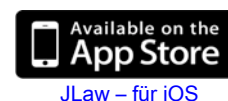
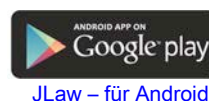
-13-

und 3 noch nicht einmal notwendigerweise die älteren Arbeitnehmer. Ältere Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst wenige Jahre besteht, werden wegen der besonders großen Bedeutung der Betriebszugehörigkeit für die Bemessung der Abfindung in Nr. 2.2 des Sozialplanes von der Obergrenze nicht erfaßt, dagegen können gut verdienende 30- bis 40-jährige Arbeitnehmer, die seit ihrer Lehrzeit dem Betrieb angehört haben, von der Obergrenze betroffen sein.

Gemessen am Zweck des Sozialplanes, mit einem begrenzten Sozialplanvolumen möglichst allen von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe bis zu einem ungewissen neuen Arbeitsverhältnis oder längstens bis zum Bezug von Altersruhegeld zu ermöglichen, liegt in der vorliegend vereinbarten Kombination von individuell auf Betriebszugehörigkeit und sozialer Bedürftigkeit abstellenden Merkmalen mit nivellierenden Gesichtspunkten auch keine mittelbare Diskriminierung älterer Arbeitnehmer. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß die Betriebspartner die für den einzelnen Arbeitnehmer zu erwartenden Nachteile nicht konkret voraussehen und deshalb nur abstrakt Vorsorge treffen können. Angesichts der vom Landesarbeitsgericht festgestellten besonders hohen Arbeitslosenquote in D (15 %), von der in ganz besonderem Maße die kaufmännischen Angestellten betroffen waren, bewirkt auch die tendenzielle Bevorzugung der Gruppe der jüngeren Arbeitnehmer, deren Abfindungssummen die Höchstbetragsklausel nicht erreichen können, keine sachwidrige Benachteiligung der Gruppe der älteren Arbeitnehmer. Wie der Senat in seinem Urteil vom 14. Februar 1984



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



-14-

(aa0, zu 3 d der Gründe) ausgeführt hat, befindet sich die Gruppe der jüngeren Arbeitnehmer vielfach noch im Aufbau ihrer wirtschaftlichen und familiären Existenz. Diese Gruppe hat also andere, aber in vielen Fällen nicht geringere wirtschaftliche Probleme beim Verlust ihres Arbeitsplatzes als die älteren Arbeitnehmer. In der Regel finden jüngere Arbeitnehmer allerdings leichter einen neuen Arbeitsplatz. Dieser Gesichtspunkt verliert aber an Bedeutung, wenn - wie in D - die Arbeitslosenquote besonders hoch ist und hiervon die kaufmännischen Angestellten besonders betroffen sind. Mit der in den Nr. 2.2 und 2.3 des Sozialplanes gewählten Berechnungsformel für die Steigerungsbeiträge der Abfindungen wird auf die verbleibende besondere Gefährdung älterer Arbeitnehmer ausreichend Rücksicht genommen. Es wird nämlich in erster Linie auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Höhe des zuletzt bezogenen Bruttoentgelts und die besondere Betroffenheit der Altersgruppen über 45 Jahre abgestellt. Auch die nivellierende Wirkung der Höchstbetragsklausel ändert daran nichts, daß die älteren Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit in den Genuß höherer Abfindungen kommen als jüngere Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis noch nicht allzu lange bestanden hat. Im vorliegenden Falle führt zwar die Höchstbetragsklausel dazu, daß die sich rechnerisch ergebende Abfindung des Klägers und anderer älterer Arbeitnehmer ganz erheblich gekürzt wird. Auch führt Nr. 5 des Sozialplans, der die gleichmäßige Verteilung des die Höchstgrenze übersteigenden Betrages auf alle Arbeitnehmer anordnet, zu einer Erhöhung des Sockelbetrages im Sinne von Nr. 2.1 des Sozialplans um

2.411.-- DM auf 5.411.-- DM. Der Sozialplan berücksichtigt aber



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auch so die besondere Gefährdung älterer Arbeitnehmer noch ausreichend. Höchstbegrenzungsklausel und relativ hoher Sockelbetrag ändern nämlich nichts daran, daß die Arbeitnehmer in vorgerücktem Alter mit langer Betriebszugehörigkeit eine erheblich höhere Abfindung erhalten als jüngere Arbeitnehmer mit kurzer Betriebszugehörigkeit.

b) Soweit die Revision die Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes aus § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG rügt, verkennt sie dessen Inhalt. Die Vorschrift des § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, dessen Voraussetzungen – wie ausgeführt – nicht vorliegen, stellt nämlich eine spezielle Ausprägung des allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes dar. Die Revision hat aber außer dem Hinweis auf die nachteiligen Folgen der nivellierenden Regelungen der Nr. 4 und 5 des Sozialplans für die älteren Arbeitnehmer keine weiteren Gesichtspunkte dargelegt, aus denen sich eine Benachteiligung des Klägers ergeben könnte.

c) Die Revision hat außerdem gerügt, der Kläger habe bei der Entlassung als 51jähriger Arbeitnehmer kaum Chancen, jemals wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden. So schlimm diese Prognose für den Kläger ist, so wenig ergibt sich daraus allein, daß Betriebsrat und Arbeitgeber bei der ihnen möglichen Milderung des auszugleichenden Nachteils unter den bereits dargestellten besonderen Bedingungen des D Betriebes die Sozialplanmittel unbillig verteilt haben. Immerhin hat der Kläger neben einer weiteren Abfindung in Höhe von 25.800,-- DM für seine



-16-

unterfristige Vertragsauflösung 62.411,-- DM als Sozialplanabfindung erhalten. Unter Inanspruchnahme dieses Kapitals hat er sich als Herrenausstatter selbständig machen können.

4. Verstoßen die angegriffenen Bestimmungen des Sozialplans damit nicht gegen Recht und Billigkeit, so war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Kehrmann

Weinmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)