

Aktenzeichen: 1 AZR 677/98
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 3. August 1999
- 1 AZR 677/98 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 16. Januar 1997
- 10 Ca 441/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 11. Juni 1998
- 10 Sa 699/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 75; GG Art. 3; SGB VI § 37

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 677/98
10 Sa 699/97 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. August 1999

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 3. August 1998 durch den Präsidenten Dr. Wißmann, die Richter Dr. Rost und Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Metz und die ehrenamtliche Richterin Bolt für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. Juni 1998 - 10 Sa 699/97 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 16. Januar 1997 - 10 Ca 441/95 - wird zurückgewiesen. Die Widerklage wird abgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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 einen Anspruch auf Sozialplanabfindung.

Das von der Beklagten betriebene Zentralinstitut wurde zum 30. Juni 1994 stillgelegt. Grund war die Entscheidung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als Alleingesellschafterin und hinter ihr stehender Gebietskörperschaften, weitere Mittel für den Betrieb des Instituts nicht mehr zur Verfügung zu stellen. Die Beklagte befindet sich in Liquidation.

Der am 27. Februar 1933 geborene Kläger war seit dem 1. Januar 1969 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Verwaltungsleiter mit einem Monatsgehalt von 7.932,74 DM brutto. Er ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 70 %. Sein Arbeitsverhältnis endete aufgrund Kündigung der Beklagten vom 23. November 1993 mit dem 30. Juni 1994.

Die von den Betriebspartnern angerufene Einigungsstelle beschloß am 18. Mai 1994 einen Sozialplan, in dem u.a. folgendes geregelt ist:

„§ 3 (Dotierungsrahmen)

Der Dotierungsrahmen des Sozialplans errechnet sich wie folgt:



- a) Für jeden Arbeitnehmer, für den der Sozialplan gemäß § 1 gilt, wird die Abfindung nach § 7 Abs. 1 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9.1.87, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 4.11.92 (TVRat BAT) errechnet, wobei die Ausschlüsse und Kürzungen vorgenommen werden, die sich aus § 8 Abs. 1 und 2 TVRat BAT ergeben.

...

Dieser Dotierungsrahmen stellt in jedem Fall die Obergrenze der nach dem Sozialplan zu zahlenden Abfindungen dar.

...

§ 4 (Anspruchsvoraussetzungen)

- (1) Die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erhalten für den Verlust des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der folgenden Tabelle eine Abfindung im Sinne der §§ 9, 10 KSchG, § 3 EStG:

...

- (2) Schwerbehinderte mit einem GdB von mindestens 50 % und Gleichgestellte erhalten als Abfindung einen weiteren Monatsbezug.

- (5) Tritt ein Anspruchsberechtigter innerhalb eines Zeitraums, der kleiner ist als die bei der Abfindung sich errechnende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes oder einem Arbeitgeber ein, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, verringert sich die Abfindung des Arbeitnehmers entsprechend. Der überzahlte Betrag ist vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen (§ 8 Abs. 3 TVRat BAT).

Der Mitarbeiter, der innerhalb der Probezeit oder aufgrund einer Befristung aus dem neuen Arbeitsverhältnis wieder ausscheidet, erhält gleichwohl die Abfindung gemäß § 4 Abs. 1 des Sozialplans. Die Abfindung reduziert sich jedoch um die Zahl der Monatsbezüge, die der Mitarbeiter in dem neuen Arbeitsverhältnis erhalten hat.

(8) Ansprüche aus diesem Sozialplan bestehen nicht, wenn der Arbeitnehmer erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG oder der Zusatzversorgung erfüllt (§ 8 Abs. 1 TVRat BAT).

Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraums vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, daß innerhalb dieses Zeitraums einer der Tatbestände des obigen Unterabsatzes eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend (§ 8 Abs. 2 TVRat BAT).“

Die Tabelle nach § 4 Abs. 1 des Sozialplans legt die Abfindungshöhe nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit fest. Die höchsten Beträge erhalten Arbeitnehmer nach vollendetem 55. Lebensjahr, ab Vollendung des 58. Lebensjahres sinkt die Abfindungshöhe. Für Arbeitnehmer nach Vollendung des 62. Lebensjahres waren ursprünglich keine Abfindungen vorgesehen. Dieser Ausschluß wurde nachträglich zugunsten des Arbeitnehmers S beseitigt, der im Zeitpunkt der Stilllegung 62 Jahre alt und über 37 Jahre beschäftigt war. Die sich aus der Tabelle ergebenden Beträge wurden später auf 65,89373 % gekürzt, weil der von der DFG und den Gebietskörperschaften zur Verfügung gestellte Gesamtbetrag von 1.473.414,23 DM keine höhere Ausschüttung erlaubte (§ 4 Abs. 11 SozPl.).

Die Beklagte verweigerte die Zahlung einer Abfindung an den Kläger wegen der für ihn bestehenden Möglichkeit, vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen. Der Kläger machte von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch. Er erhielt zunächst Arbeitslosengeld und nahm nach Ablauf der Frist des § 4 Abs. 5 SozPl. eine neue Anstellung an.

Mit seiner Klage hat er die Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Ausschlußklausel des § 4 Abs. 8 des So-



zialplans sei unwirksam. Sie betreffe nur Schwerbehinderte und verstoße daher gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG, wonach niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden dürfe. Außerdem verletze sie den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Billigkeitsgebot des § 75 BetrVG. Hätte er von der Möglichkeit der vorgezogenen Altersrente für Schwerbehinderte Gebrauch gemacht, so wäre seine spätere Rente erheblich geringer gewesen. Diese betrug nach einer Auskunft der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bei Rentenbeginn am 1. Juli 1994 2.532,81 DM, bei Rentenbeginn erst am 1. März 1996 2.920,95 DM monatlich. Auch die Leistungen aus der Zusatzversorgung seien deutlich niedriger; sie beliefen sich bei Beginn am 1. Juli 1994 auf jährlich 13.460,-- DM, bei Zahlung ab 1. März 1998 auf 22.142,-- DM. Er, der Kläger, sei der einzige, der ganz von Leistungen ausgenommen werde. Eine sachwidrige Ungleichbehandlung ergebe sich auch im Verhältnis zum Arbeitnehmer S , für den die Beklagte einer Ausnahmeregelung zugestimmt habe.

Der Kläger hat erstinstanzlich einen Abfindungsbetrag von 67.180,59 DM errechnet. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 67.180,59 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 1. Juli 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Regelung für wirksam erachtet. Sozialplanleistungen dienten nicht der Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Sie verfolgten vielmehr eine Überbrückungsfunktion und sollten der Milderung wirtschaftlicher Nachteile dienen, die den Arbeitnehmern künftig entstehen. Vor diesem Hintergrund sei es nicht



sachwidrig, solche Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen auszunehmen, die bereits Altersrente in Anspruch nehmen könnten.

Die Ausnahmeregelung für den Arbeitnehmer S sei gerechtfertigt, weil dieser noch keinen Anspruch auf Altersrente gehabt habe. Die Regelung entspreche im übrigen den Bestimmungen des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (TVRat BAT). Die DFG und die Gebietskörperschaften hätten die Zugrundelegung der entsprechenden tariflichen Bestimmungen zur Voraussetzung gemacht für die Zurverfügungstellung entsprechender Mittel. Ein eventueller Anspruch des Klägers belaufe sich im übrigen wegen der aufgrund der Beschränkung des Dotierungsrahmens vorzunehmenden anteiligen Kürzung nur auf 44.267,20 DM.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe eines Teilbetrages von 44.267,20 DM stattgegeben, im übrigen hat es sie abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die hiergegen allein von der Beklagten eingelegte Berufung die Klage insgesamt abgewiesen; auf die Widerklage der Beklagten hat es den Kläger zur Rückzahlung des aus dem erstinstanzlichen Urteil vollstreckten Betrages verurteilt. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Der Revision des Klägers war stattzugeben.

Die Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts begründet. Dem Kläger steht die begehrte Sozialplanabfindung in dem zuletzt noch im Streit befindlichen Umfang von 44.267,20 DM zu. Das ergibt sich aus § 4 Abs. 1 des Sozialplans. Zwar fällt der Kläger unter die Ausschlußklausel des § 4 Abs. 8, da er im maßgeblichen Zeitpunkt bereits eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen



konnte. Diese Regelung hält aber der rechtlichen Überprüfung nicht stand. Sie verstößt gegen den von der Einigungsstelle zu beachtenden Grundsatz der Gleichbehandlung, da sie den Kläger gegenüber anderen Arbeitnehmern sachwidrig benachteiligt.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß der Kläger unter die Ausschlußregelung des § 4 Abs. 8 SozPl. fällt, weil er im Stilllegungszeitpunkt die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllte.

1. Der Kläger hatte Anspruch auf Altersrente gem. § 37 SGB VI. Er war am Stichtag 60 Jahre alt und ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 70 v.H. Er hatte auch die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt.

2. § 4 Abs. 8 SozPl. erfaßt auch den Fall der Altersrente wegen Schwerbehinderung. Das ergibt die am Wortlaut, systematischen Zusammenhang und erkennbaren Zweck orientierte Auslegung. Schon der Wortlaut ist eindeutig. Der Sozialplan stellt ausdrücklich ab auf die Voraussetzungen für den Bezug „eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung“. Gegenüber der mit 65 Jahren zu beanspruchenden Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) kann eine Altersrente zu einem früheren Zeitpunkt neben der Altersrente für langjährig Versicherte ab Vollendung des 63. Lebensjahres (§ 36 SGB VI) auch als Altersrente für Schwerbehinderte, Erwerbsunfähige und Berufsunfähige ab Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 37 SGB VI) beansprucht werden. Hinzu kommen die Möglichkeiten der früheren Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (§ 38 SGB VI) und für Frauen (§ 39 SGB VI).



Angesichts dessen beschränkt sich der Begriff der vorgezogenen oder flexiblen Altersrente nicht auf die Altersrente gem. § 36 SGB VI. Wäre die Einigungsstelle - wie der Kläger meint - von einem anderen Verständnis ausgegangen, wäre zu erwarten gewesen, daß sie dies auch ausgedrückt hätte. Hätte sie nur die Altersrente wegen Schwerbehinderung ausnehmen wollen, hätte sie dies besonders regeln müssen.

Diese Auslegung wird durch § 4 Abs. 8 Satz 2 SozPl. bestätigt, der eine Verkürzung der Abfindung für die Fälle vorsieht, in denen ein Rentenanspruch zwar nach Stilllegung eintritt, aber innerhalb eines Zeitraums, der kürzer ist als die Zahl der der Abfindung zugrunde liegenden Monatsbezüge. Auch hier wird nicht etwa nur auf den Fall der Vollendung des 63. Lebensjahres abgestellt, sondern abstrakt auf „einen“ der Tatbestände.

Weiter ist zu berücksichtigen, daß die Einigungsstelle - wie aus dem ausdrücklichen Hinweis auf § 8 TVRat ablesbar ist - sich an der tariflichen Regelung orientieren wollte. Auch diese differenziert insoweit aber nicht, sondern stellt auf die Voraussetzungen einer „Rente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahres“ ab. Darunter fallen auch Renten nach Maßgabe des § 37 SGB VI (s. etwa Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand 3/99, Teil VI RationalisierungsschutzTV Erl. 38).

Die nach Wortlaut und systematischem Zusammenhang vorgegebene Auslegung deckt sich auch mit dem erkennbaren Zweck der Regelung. Die Einigungsstelle wollte offensichtlich alle Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen ausnehmen, die bereits einen aktuellen Anspruch auf Bezug einer Rente hatten, weil diese dadurch jedenfalls in bestimmtem Umfang wirtschaftlich abgesichert waren. Es kann nicht angenommen werden, die Einigungsstelle habe nicht gesehen, daß Schwerbe-



hinderte unter den Betroffenen waren, und daher auch die Problematik des § 37 SGB VI nicht erkannt. Dagegen spricht schon, daß in § 4 Abs. 2 SozPl. für Schwerbehinderte ein zusätzlicher Monatsbetrag als Abfindung festgesetzt wurde.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist aber nicht zu folgen, soweit es von der Wirksamkeit der so verstandenen Regelung ausgegangen ist.

1. Die Einigungsstelle ist - wie auch die Betriebspartner - bei der Aufstellung eines Sozialplans grundsätzlich frei, darüber zu entscheiden, ob und welche Nachteile, die der Verlust des Arbeitsplatzes infolge einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung für die Arbeitnehmer mit sich bringt, durch eine Abfindung ausgeglichen oder gemildert werden. Sie muß jedoch den Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beachten, wonach der Sozialplan dazu dient, einen Ausgleich oder eine Milderung dieser Nachteile herbeizuführen. Weiterhin ist sie an die in § 112 Abs. 5 BetrVG festgelegten Leitlinien für die Ermessensausübung gebunden (s. nur BAG Beschluß vom 14. September 1994 - 10 ABR 7/94 - AP Nr. 87 zu § 112 BetrVG 1972, zu B II 2 a der Gründe).

Wie die Betriebspartner hat die Einigungsstelle darüber hinaus bei ihrer Entscheidung auch die Grenzen von Recht und Billigkeit im Sinne des § 75 BetrVG einzuhalten. Sie hat insbesondere darauf zu achten, daß niemand unter Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz diskriminiert wird. Dazu gehört auch, daß niemand wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt wird, § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG (BAG Beschluß vom 14. September 1994, aaO; BAG Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - AP Nr. 96 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP Nr. 103 zu § 112 BetrVG 1972). Ein Verstoß gegen diese Grundsätze kann als Rechtsverstoß auch von dem einzelnen Arbeitnehmer geltend gemacht werden, wenn dieser zu Unrecht von Sozialplanleistungen ausgeschlossen

- 10 -



wird (vgl. etwa Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 201; MünchArbR/Matthes, § 319 Rz 80 und § 354 Rz 36).

2. Die streitbefangene Ausschlußregel verstößt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

a) Dieser verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen in vergleichbarer Lage. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für sie keine sachlichen und billigenwerten Gründe gibt, die unterschiedliche Behandlung sich vielmehr als sachwidrig und willkürlich erweist (s. nur BAG Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - AP Nr. 96 zu § 112 BetrVG 1972, zu III 1 der Gründe; allgemein Senatsurteil vom 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - AP Nr. 207 zu § 611 BGB Gratifikation). Dies gilt auch für eine unterschiedliche Behandlung nach Altersstufen (§ 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Diese ist nur zulässig, soweit für die Differenzierung zwischen den einzelnen Stufen sachliche Gründe vorliegen (BAG Urteil vom 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP Nr. 103 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 2 a der Gründe).

aa) Eine sachgerechte Differenzierung kann allerdings dann vorliegen, wenn Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes erfüllen (ständige Rechtsprechung, s. nur Senatsurteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - AP Nr. 45 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP Nr. 103 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 17. September 1997 - 10 AZR 38/97 - n.v.). Hierbei ist zu berücksichtigen, daß eine Abfindung aus einem Sozialplan nicht Belohnung für in der Vergangenheit geleistete Dienste ist, die für den Betrieb erbrachte Leistungen oder eine Betriebszuge-



hörigkeit nachträglich vergüten soll. Sie soll vielmehr eine Überbrückungshilfe für die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer bis zu einem neuen Arbeitsverhältnis oder bis zum Beginn des gesetzlichen Altersruhegeldes darstellen (s. nur BAG Urteil vom 31. Juli 1996, aaO, zu II 2 c der Gründe, m.w.N.).

Auf solche Überbrückungshilfen sind Arbeitnehmer wirtschaftlich weniger angewiesen, die bereits einen Anspruch aus der Rentenversicherung haben, wenn auch ihr Besitzstand nicht in vollem Umfang gewahrt ist. Dem steht auch nicht grundsätzlich entgegen, daß sie bei vorgezogener Altersrente mit einer niedrigen Rente rechnen und Einbußen in Kauf nehmen müssen; solche Einbußen fallen prinzipiell gegenüber Nachteilen, die mit einer zu erwartenden längeren Arbeitslosigkeit verbunden wären, weniger ins Gewicht und müssen daher hingenommen werden (s. etwa Senatsurteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - AP Nr. 45 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe).

bb) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 41 Abs. 4 SGB VI, wonach der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters nicht als Grund anzusehen ist, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedingen kann. Diese Regelung schützt nur vor einer Kündigung allein wegen Erreichens des Rentenalters. Sie schließt aber nicht die Berücksichtigung des Rentenbezugs für die Würdigung anderer Tatbestände - hier die Bemessung der wirtschaftlichen Nachteile bei einer aus anderen Gründen gerechtfertigten Kündigung - aus (s. schon Senatsbeschuß vom 27. Oktober 1987 - 1 ABR 9/86 - AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG 1972 zur entsprechenden Regelung im damals geltenden Art. 6 § 5 Abs. 1 Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972).

cc) Diese Grundsätze gelten auch für die Möglichkeit des Bezugs einer Altersrente wegen Schwerbehinderung nach § 37 SGB VI, die in gleicher Weise der wirt-



schaftlichen Absicherung dient. Hierin liegt keine nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG unzulässige Benachteiligung wegen einer Behinderung. Allerdings ist auch dieses Diskriminierungsverbot von den Betriebspartnern (und der Einigungsstelle) wegen der nach § 75 BetrVG bestehenden Bindung an die Grundsätze von Recht und Billigkeit zu beachten. Dadurch wird aber nicht ausgeschlossen, daß ein Sozialplan an eine Begünstigung anknüpft, die Arbeitnehmern wegen der Behinderung eingeräumt wird, nämlich an die Möglichkeit, vorzeitig Altersrente zu beanspruchen. Damit wird bei der Prüfung, ob ein wirtschaftlicher Nachteil besteht, nur eine vorgegebene Absicherung berücksichtigt. Dies allein ist noch keine Benachteiligung wegen der Behinderung.

b) Die Einigungsstelle hat die Grenzen ihrer hiernach bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten überschritten. Das von ihr gewählte System des Nachteilsausgleichs trägt den vom Kläger beanstandeten gänzlichen Ausschluß der Arbeitnehmer mit bereits bestehendem Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente nicht. Der Ausschluß ist unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere auch der Gesamtdotierung und der Höhe der einzelnen Abfindungen nicht mit dem den Sozialplan prägenden Grundgedanken zu vereinbaren, die Bemessung der Abfindung letztlich vorrangig vergangenheitsbezogen an der Betriebstreue und nicht zukunftsbezogen zu bemessen.

aa) Der Ausschluß von Leistungen nach dem Sozialplan wegen Anspruchs auf eine vorgezogene Altersrente betrifft, wie der Kläger von der Beklagten unbestritten vorgetragen hat, allein ihn von ca. 80 Arbeitnehmern. Der wegen Überschreitung der Altersgrenze von 62 Jahren zunächst gleichfalls ausgeschlossene Arbeitnehmer S wurde nachträglich in den Sozialplan aufgenommen und erhielt eine Abfindung von 28.228,04 DM.



Allen anderen von der Stilllegung betroffenen Arbeitnehmern standen nach dem Sozialplan Abfindungen zu, die nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt sind. Danach haben auch eine Reihe von Arbeitnehmern Abfindungen erhalten, die zwar noch keinen aktuellen Anspruch auf Altersrente, aber doch im Zeitpunkt der Stilllegung ein Alter erreicht hatten, welches es als sicher oder fast sicher erscheinen ließ, daß sie auch dann, wenn sie keinen neuen Arbeitsplatz finden würden, im Anschluß an das ihnen zunächst zustehende Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente z. B. nach § 38 SGB VI (wegen Arbeitslosigkeit) oder nach § 39 SGB VI (Frauen) erfüllten. Diese Arbeitnehmer mit überwiegend längerer Betriebszugehörigkeit haben nach dem Spruch der Einigungsstelle Anspruch auf hohe Abfindungen, die sich auf bis zu 11 Monatsgehälter (nach vollendetem 58. Lebensjahr) oder 8 Monatsgehälter (nach vollendetem 60. Lebensjahr) belaufen konnten. So erhielten Arbeitnehmer, die gleichfalls weitgehend „abgesichert“ waren dadurch, daß ihnen zunächst Arbeitslosengeld zustand und danach ein nahtloser oder jedenfalls zeitnaher Übergang in eine Altersrente möglich war, erhebliche Leistungen nach dem Sozialplan. Dies gilt selbst unter Berücksichtigung des Umstandes, daß wegen der beschränkten Gesamtdotierung die tatsächliche Abfindungshöhe sich auf ca. 65 % des rechnerisch erreichbaren Betrages reduzierte.

bb) Das dem Sozialplan zugrunde gelegte System des Nachteilsausgleichs ist also in erster Linie auf eine vergangenheitsbezogene Belohnung der Betriebstreue gerichtet und verfolgt keine reine Überbrückungsfunktion. Dieses System hat der Sozialplan hinsichtlich derjenigen Arbeitnehmer, die bereits einen aktuellen Anspruch auf vorgezogene Altersrente hatten, im Ergebnis damit allein zu Lasten des Klägers, aufgegeben und nur noch auf die Überbrückungsfunktion abgestellt.



cc) Für diesen Systemwechsel fehlt es an einer sachlichen Rechtfertigung. Der Umstand allein, daß der Kläger bereits einen Anspruch auf Rente hatte, reicht bei dieser Sachlage für eine Differenzierung nicht aus. Der Kläger hat unbestritten vorgebracht, daß das ihm zustehende Arbeitslosengeld höher als die zu erwartende Rente war. Es lag daher auch für die Einigungsstelle voraussehbar nahe, daß er nicht die vorgezogene Altersrente als Schwerbehinderter in Anspruch nehmen, sondern zunächst (höheres) Arbeitslosengeld beziehen und sich damit die Möglichkeit der Rentensteigerung erhalten würde. Im Ergebnis war der Kläger also nicht weniger schutzbedürftig als diejenigen älteren Arbeitnehmer, die zwar noch keinen Rentenanspruch, wegen ihres Alters aber die Möglichkeit hatten, die Zeit bis zum Rentenbezug durch Arbeitslosengeld zu überbrücken.

Hinzu kommt, daß dem Kläger bei Inanspruchnahme der vorgezogenen Rente erhebliche Einbußen entstanden wären. Die Rente hätte bei Rentenbeginn am 1. Juli 1994 2.532,81 DM, bei Beginn erst am 1. März 1996 2.920,05 DM betragen; außerdem wären die Leistungen aus der Zusatzversorgung geringer ausgefallen. Dies kann nicht mehr als unbedeutend angesehen werden.

Andererseits ist nicht erkennbar, daß der gänzliche Ausschluß der bereits rentenberechtigten Arbeitnehmer - praktisch also nur eines Arbeitnehmers - hier nennenswert dazu beitragen konnte, andere Abfindungen, die an „bedürftigere“ Arbeitnehmer zu zahlen waren, deutlich anzuheben oder überhaupt erst zu sichern. Allerdings kann eine Ausschlußregelung gerechtfertigt sein, wenn das Sozialplanvolumen von vornherein auf eine relativ niedrige Höhe begrenzt ist und ohne den Ausschluß wirtschaftlich (durch Altersrente und Arbeitslosenversicherung) abgesicherter Arbeitnehmer lediglich Abfindungen in einer derart geringen Höhe gezahlt werden könnten, daß dadurch weder eine länger dauernde Arbeitslosigkeit über-



brückt noch der verlorene Besitzstand aus dem Arbeitsverhältnis ausgeglichen werden könnte (BAG Urteil vom 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP Nr. 103 zu § 112 BetrVG 1972). Davon kann hier angesichts eines Dotierungsrahmens von 1.473.414,23 DM bei insgesamt ca. 80 Arbeitnehmern nicht die Rede sein.

c) Die Beklagte kann demgegenüber auch nicht einwenden, die Einigungsstelle hätte gar nicht anders entscheiden können wegen der Vorgaben der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die Bestimmungen des RationalisierungsschutzTV zu beachten. Solche Vorgaben können die Bindung der Einigungsstelle an die Grundsätze von Recht und Billigkeit nicht aufheben.

3. Der Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gibt dem zu Unrecht ausgeschlossenen Arbeitnehmer das Recht, die entsprechende Leistung einzufordern (s. Senatsurteil vom 26. Juni 1990 - 1 AZR 263/88 - AP Nr. 56 zu § 112 BetrVG 1972; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, §§ 112, 112 a Rz 201; MünchArbR/Matthes, § 354 Rz 36; s. allgemein Senatsurteil vom 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - AP Nr. 207 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 1 a der Gründe). Dies führt zwar zu einer Erweiterung des Volumens des Sozialplans. Eine solche ist aber dann hinzunehmen, wenn die Erhöhung nur unerheblich ist und im Verhältnis zum Gesamtvolumen nicht ins Gewicht fällt (vgl. Senatsurteil vom 26. Juni 1990, aaO, zu IV der Gründe; s. aber auch BAG Urteil vom 9. Dezember 1981 - 5 AZR 549/79 - AP Nr. 14 zu § 112 BetrVG 1972; wie hier MünchArbR/Matthes, § 354 Rz 37). Einer Neuberechnung unter Berücksichtigung des sich nach Einbeziehung des Klägers ergebenden neuen



Schlüssels bedarf es nicht. Sie würde zu praktisch unlösbaren Rückabwicklungsproblemen führen. Überdies wäre sie unwirtschaftlich. Die Beklagte beruft sich selbst darauf, daß eine Neuberechnung höhere Kosten verursachen würde als sie an Ersparnissen einbrächte; dies sei ihr unzumutbar.

Wißmann

Bepler

Rost

Metz

Bolt



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)