

Aktenzeichen: 1 AZR 684/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 30. September 2008
- 1 AZR 684/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 24. August 2006
- 25 Ca 616/06 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 2. Mai 2007
- 10 Sa 1069/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung bei vorzeitiger Altersrente

Gesetze:

BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 2, § 75 Abs. 1; EFZG § 4 Abs. 1, Abs. 1a;
Richtlinie 76/207/EWG Art. 2 Abs. 2

Leitsatz:

Die Betriebsparteien dürfen bei der Bemessung von Sozialplanabfindungen die Möglichkeit des vorzeitigen Bezugs einer Altersrente anspruchsmindernd berücksichtigen. Darin liegt kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder ein Diskriminierungsverbot.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 684/07
10 Sa 1069/06
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. September 2008

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 2008 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und Brunner für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 2. Mai 2007 - 10 Sa 1069/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Abfindung aus einem Sozialplan.

1

Die im August 1946 geborene Klägerin war seit Juli 1978 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Die Beklagte gehört zum B-Konzern. Sie unterhielt in G ein Auslieferungslager. Dort war die Klägerin tätig. Im Jahr 2004 beschloss die Beklagte, das Lager zu schließen. Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter sollten zum 30. Juni 2005 gekündigt werden. Im Hinblick darauf vereinbarten die Beklagte und der im Betrieb gewählte Betriebsrat am 16. November 2004 einen „Sozialplan G 2004“. Er enthält ua. folgende Regelungen:

2

„1. Geltungsbereich

Der Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter, die am 31.08.2004 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis ... standen und deren Arbeitsverhältnis aus den in der Präambel genannten betriebsbedingten Gründen arbeitgeberseitig gekündigt wird.

Der Sozialplan findet keine Anwendung auf

...

- Mitarbeiter, bei denen spätestens zum Zeitpunkt des Ausscheidens die Voraussetzungen für den Bezug von Altersrente oder einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente vorliegen.



2. Andere konzernübergreifende Regelungen

...

- Mitarbeiter, die bei Ausspruch der Kündigung das 50. Lebensjahr vollendet und zugleich eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erreicht haben, erhalten ausschließlich Leistungen nach der Konzernbetriebsvereinbarung über soziale Maßnahmen bei Kündigung von älteren Mitarbeitern des Hauses B in der jeweils gültigen Fassung.

...

5. Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mitarbeiter, die aus Anlass der von diesem Sozialplan erfassten Teilbetriebsschließung ... ausscheiden, haben Anspruch auf eine Abfindung ... nach folgenden Bestimmungen:

Die Abfindung setzt sich zusammen aus dem Abfindungsbetrag, einem Erhöhungsbetrag und wird begrenzt durch Höchstgrenzen. Alle Abfindungen sind Bruttobeträge.

5.1 Die Höhe des Abfindungsbetrages richtet sich nach dem Lebensalter und Betriebszugehörigkeit unter Berücksichtigung der bis zum 63. Lebensjahr fiktiv noch erreichbaren Jahre der Betriebszugehörigkeit.

Die Anzahl der Monatsbezüge für die Berechnung der Abfindung ergibt sich aus folgender Formel und Multiplikatorstaffel:

$$\frac{\text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Multiplikator}}{\text{bis zum Alter 63 fiktiv noch erreichbare Betriebszugehörigkeit}} = \text{Anzahl der Monatsverdienste}$$

Multiplikatorenstaffel

Lebensalter:	Multiplikator:
bis 40	10,0
...	...
57	5,0
58	4,5
59	4,0
...	...



5.2 Definition Brutto-Monatsverdienst, Alter, Betriebszeit

Brutto-Monatsverdienst ist das zuletzt maßgebliche Monatsgehalt zzgl. 1/12 der in den letzten 12 Monaten vor Arbeitsvertragsende abgerechneten Gratifikationen in Form von Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie von Leistungsprämien ...

...

- 5.4 Die Höchstabfindung beträgt € 40.000,00 nach vollendetem 50. Lebensjahr € 45.000,00. Sie ist jedoch nicht höher als das Vereinbarungsentgelt, das der Mitarbeiter bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres noch hätte erreichen können. ...“

Die in Nr. 2 des Sozialplans genannte Konzernbetriebsvereinbarung „Soziale Maßnahmen bei Kündigungen von älteren Mitarbeitern“ vom 16. Februar 2001 (KBV) lautet in ihrer Fassung vom 1. Oktober 2004 auszugsweise wie folgt:

3

„3 Abfindung

Ist eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung unvermeidlich, so zahlt das Unternehmen Mitarbeitern mit einer vollendeten ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit von 15 Jahren folgende Abfindungen in Form einer Bruttozahlung:

- 3.1 Mitarbeiter, die bei Ausspruch der Kündigung das 50. Lebensjahr vollendet haben und nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Abfindung in Höhe von 18 Bruttomonatsvergütungen gem. Ziffer 5.2.

Mitarbeiter, die bei Ausspruch der Kündigung das 55. Lebensjahr vollendet haben und nicht das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Abfindung in Höhe von 21 Bruttomonatsvergütungen gem. Ziffer 5.2.

- 3.2 Mitarbeiter, die bei Ausspruch der Kündigung maximal 60 volle Monate vor Beginn des frühestmöglichen gesetzlichen Renteneintritts stehen (in der Regel einen Monat nach Vollendung des 63. Lebensjahres), erhalten

- für den Zeitraum zwischen der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Ende des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, längstens bis zum Ende des Monats vor dem frühestmöglichen



Bezug einer gesetzlichen Altersrente, eine Bruttoszah-
lung in Höhe von 100 % der Netto-
Monatsvergütung abzüglich der zu erwartenden
Leistungen des Arbeitsamtes und

- für den Zeitraum nach dem Ende des Anspruchs auf
Arbeitslosengeld bis zum frühestmöglichen Bezug
einer gesetzlichen Altersrente eine Bruttoszah-
lung in Höhe von 90 % der Netto-Monatsvergütung sowie
- die sich aus den Ziffern 6 oder 7 ergebenden Leis-
tungen.

4 Fälligkeit der Abfindung

Der Abfindungsbetrag wird bei Beendigung des
Vertragsverhältnisses brutto gezahlt ...

5 Begriffsbestimmungen

5.1 Frühestmöglicher Bezug einer gesetzlichen Alters-
rente ist der Beginn des Monats, ab dem der jeweili-
ge Mitarbeiter eine gesetzliche Altersrente ... be-
anspruchen kann, in der Regel der Beginn des
Kalendermonats nach dem Kalendermonat, in dem
der Mitarbeiter das 63. Lebensjahr vollendet.

5.2 Monatsvergütung im Sinne dieser Betriebsverein-
barung ist das in dem Kalendermonat, in dem die
Kündigung ausgesprochen wird, zu zahlende Mo-
natsgehalt/Lohn entsprechend den Bestimmungen
über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem.
§ 4 EFG; Sonderzahlungen sind danach nicht zu
berücksichtigen.

...

7 Mitarbeiter ohne unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung

Mitarbeiter, die bei Ausspruch der Kündigung das 58.
Lebensjahr und eine ununterbrochene Unter-
nehmenszugehörigkeit von 20 Jahren vollendet
haben und keine unverfallbare Anwartschaft auf eine
betriebliche Altersversorgung haben, erhalten zu-
sätzlich 12 Bruttomonatsgehälter.

8 Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Konzernbetriebsvereinbarung
[gelten] für Mitarbeiter inländischer Konzernunter-
nehmen des Hauses B ..., die bei Ausspruch der
Kündigung das 50. Lebensjahr und eine ununter-
brochene Unternehmenszugehörigkeit von 15 Jahren



vollendet haben; ...

...

Protokollnotiz

...

Zu Ziffern 3.2 und 5.4 Abfindung

Bleiben die bei der Bemessung der Abfindung erwarteten Leistungen des Arbeitsamtes aus, erhöht sich die Abfindung entsprechend. ...“

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund betriebsbedingter Kündigung nach Ablauf der neunmonatigen Kündigungsfrist am 30. Juni 2005. Die Klägerin hatte bei Kündigungsausspruch ihr 58. Lebensjahr bereits vollendet. Die Beklagte zahlte an die Klägerin als Abfindung nach Nr. 3.2 KBV den Betrag von 8.280,02 Euro als Differenz zwischen Netto-Monatsvergütung und monatlich zu erwartendem Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. Juli 2005 bis zum 31. August 2006 - dem Ende des Monats, in dem die Klägerin das 60. Lebensjahr vollenden würde. Die Beklagte zahlte ferner den Betrag von 26.632,44 Euro als Abfindung nach Nr. 7 KBV. Dabei legte sie eine Monatsvergütung der Klägerin in Höhe von 2.219,37 Euro brutto zugrunde.

4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihre Ansprüche aus Nr. 7 KBV seien auf der Basis eines Monatsgehalts von 2.469,29 Euro brutto zu berechnen. Dieser Betrag ergebe sich, wenn auch das jährliche - unstreitig geleistete - Urlaubs- und Weihnachtsgeld anteilig berücksichtigt werde. Daraus folge ein Anspruch im Umfang von 29.631,48 Euro. Außerdem könne sie nach Nr. 3.2 KBV Leistungen nicht nur bis zur Vollendung ihres 60., sondern bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahrs beanspruchen. Erst dann erwerbe sie den dort vorausgesetzten Anspruch auf Altersrente. Die Klägerin hat eine Forderung aus Nr. 3.2 KBV in Höhe von insgesamt 83.580,14 Euro errechnet. Ein Teilbetrag von 18.925,76 Euro entfalle auf die Differenz von 591,43 Euro zwischen monatlichem Arbeitslosengeld und Netto-Monatsvergütung für die Zeit der 32 Monate bis zum Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld. Ein weiterer Teilbetrag von 64.654,38 Euro ergebe sich aus der Leistung von monatlich 1.539,39 Euro als 90 % eines Nettomonatsgehalts für die sich anschließende Zeit von 42

5



Monaten bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahrs. Die auf die Ansprüche nach Nr. 7 und 3.2 KBV geleisteten Zahlungen der Beklagten in Höhe von insgesamt 34.912,46 Euro lässt sich die Klägerin auf ihre Forderungen anrechnen.

Mit ihrer am 20. Januar 2006 zugestellten Klage hat die Klägerin be-
antragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 78.299,18 Euro brutto
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auf-
fassung vertreten, bei der Berechnung des maßgeblichen Monatsbezugs im
Rahmen von Nr. 7 KBV sei die als Urlaubs- und Weihnachtsgeld ausgezahlte
zusätzliche Leistung nach § 9 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzu-
wendenden Manteltarifvertrags für die Unternehmen des herstellenden und
verbreitenden Buchhandels in Bayern nicht zu berücksichtigen. Weitergehende
Ansprüche nach Nr. 3.2 KBV stünden der Klägerin nicht zu. Der Zeitpunkt des
„frühestmöglichen gesetzlichen Renteneintritts“ und „frühestmöglichen Bezugs
einer gesetzlichen Altersrente“ sei für diese die Vollendung des
60. Lebensjahrs.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landes-
arbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungs-
anspruch weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu
Recht abgewiesen. Der Klägerin stehen aus der KBV keine Ansprüche zu, die
die Beklagte nicht bereits erfüllt hätte. Deren Anspruchsberechnungen ent-
sprechen den Regelungen der KBV. Diese verstoßen weder gegen den Gleich-
behandlungsgrundsatz noch gegen Diskriminierungsverbote.



- I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung weiterer 2.999,04 Euro nach Nr. 7 KBV. 10
1. Die Klägerin fällt in den Geltungsbereich der KBV. Dies ergibt sich unabhängig von Nr. 8 KBV aus Nr. 2 des Sozialplans G. Dieser findet gem. Nr. 1 Abs. 1 seiner Bestimmungen Anwendung. Die Klägerin stand zur Beklagten am 31. August 2004 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis, das wegen der Schließung des Auslieferungslagers G betriebsbedingt gekündigt wurde. Nach Nr. 2 Abs. 2 Sozialplan G erhalten Mitarbeiter, die bei Kündigungsausspruch älter als 50 Jahre sind und eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erreicht haben, ausschließlich Leistungen nach der KBV in ihrer jeweils geltenden Fassung. Diese Voraussetzungen liegen vor. Die bei Kündigungsausspruch 58 Jahre alte Klägerin war zu dieser Zeit bereits über 26 Jahre im Betrieb beschäftigt. 11
2. Ansprüche der Klägerin aus Nr. 7 KBV hat die Beklagte erfüllt. 12
- a) Nach dieser Bestimmung hat ein bei Kündigungsausspruch über 58 Jahre alter Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen „Unternehmenszugehörigkeit“ von mindestens 20 Jahren, der keine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung besitzt, Anspruch auf „zusätzlich 12 Bruttomonatsgehälter“. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass die tatsächlichen Voraussetzungen für den Anspruch in der Person der Klägerin vorliegen. Es bedarf deshalb keiner näheren Feststellungen dazu, seit wann die Klägerin nicht nur „betriebszugehörig“, sondern auch „unternehmenszugehörig“ ist. 13
- b) Die Beklagte hat den Anspruch erfüllt. Sie hat an die Klägerin auf deren Forderung aus Nr. 7 KBV die Summe von zwölfmal 2.219,37 Euro geleistet. Weitergehende Ansprüche der Klägerin bestehen nicht. Die von der Beklagten vorgenommene Anspruchsberechnung ist zutreffend. Die Höhe des zugrunde gelegten Bruttomonatsgehalts von 2.219,37 Euro entspricht den Vorgaben von Nr. 5.2 KBV. Danach ist bei der Ermittlung der Monatsvergütung das Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht - auch nicht anteilig - zu berücksichtigen. 14



aa) Laut Nr. 5.2 KBV ist maßgebliche Monatsvergütung der Betrag, der im Kalendermonat des Ausspruchs der Kündigung nach den Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall „gem. § 4 EFG“ als Monatsgehalt zu zahlen wäre. Nach § 4 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitnehmer im Krankheitsfall Anspruch auf Fortzahlung des ihm bei der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts. Der Arbeitnehmer hat damit Anspruch auf diejenige Vergütung, welche er auf der Grundlage der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung von § 4 Abs. 1a EFZG ohne Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte. Jährliche Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind für das nach § 4 Abs. 1 EFZG fortzuzahlende Arbeitsentgelt ohne Bedeutung. Dies gilt unabhängig davon, ob die Einmalzahlungen Gratifikationen für erwiesene Betriebstreue oder aufgespartes Entgelt für schon geleistete Arbeit und damit ein reines 13. Monatseinkommen darstellen. Von der Berechnungsvorschrift des § 4 Abs. 1 EFZG werden jährliche Einmalzahlungen wegen der für diese geltenden besonderen Anspruchsvoraussetzungen nicht erfasst (*vgl. zu § 2 LFZG 1969 BAG 9. November 1972 - 5 AZR 144/72 - AP BGB § 611 Anwesenheitsprämie Nr. 9 = EzA LohnFG § 2 Nr. 4*). In den Monaten, in denen sie nicht fällig werden, sind Einmalzahlungen auch im Krankheitsfall nicht zu leisten - weder ganz noch anteilig. Werden sie bei bestehender Arbeitsunfähigkeit zur Zahlung fällig, sind sie ungeachtet der Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. Das beruht nicht auf einer Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 4 Abs. 1 EFZG, sondern auf seiner Verpflichtung aus dem jeweiligen Anspruchsgrund. Der letzte Halbsatz von Nr. 5.2 KBV stellt dies lediglich klar. Auf die von den Parteien erörterte Frage, ob Zeiten von Arbeitsunfähigkeit auf die Höhe der jährlichen Einmalzahlungen Einfluss haben, kommt es im vorliegenden Zusammenhang nicht an.

15

bb) Die anteilige Berücksichtigung der jährlichen Einmalzahlung ist nicht wegen Nr. 5.2 des Sozialplans G geboten. Zwar heißt es in dieser Bestimmung, „Brutto-Monatsverdienst (sei) das zuletzt maßgebliche Monatsgehalt zzgl. 1/12 der in den letzten 12 Monaten vor Arbeitsvertragsende abgerechneten Gratifikationen in Form von Urlaubs- und Weihnachtsgeld ...“. Der Nachteilsausgleich für Beschäftigte wie die Klägerin richtet sich aber gem. Nr. 2 Abs. 2

16



Sozialplan G „ausschließlich“ nach den Bestimmungen der KBV. Damit kann für die Ermittlung des Bruttomonatsgehalts nach Nr. 7 KBV nicht auf Nr. 5.2 Sozialplan G abgestellt werden.

Darin liegt kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 75 Abs. 1 BetrVG. Zwar haben die Betriebsparteien auf diese Weise für alle Beschäftigten, die bei Ausspruch der Kündigung jünger als 50 Jahre und/oder weniger als 15 Jahre im Betrieb beschäftigt waren, eine andere und für diese günstigere Grundlage für die Berechnung des jeweils maßgeblichen Monatsverdienstes vorgesehen als mit der Verweisung auf die KBV für die über 50 Jahre alten und länger als 15 Jahre beschäftigten Mitarbeiter. Dieser Umstand hat aber nicht notwendig eine Ungleichbehandlung zur Folge. Mit der Unterstellung unter die Regelungen der KBV haben die Betriebsparteien G die Gruppe der älteren und langjährig Beschäftigten einem gänzlich anderen Regelungskomplex und eigenständigen Sozialplanregime zugewiesen. Ob darin eine sachlich ungerechtfertigte Benachteiligung liegt, kann nur durch einen Vergleich aller vorgesehenen Leistungen als solcher, nicht durch die isolierte Betrachtung einzelner für ihre Berechnung relevanter Faktoren festgestellt werden.

17

II. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung weiterer 75.299,94 Euro gem. Nr. 3.2 KBV. Nach dieser Bestimmung hat die Beklagte Mitarbeitern, die bei Kündigungsausspruch höchstens 60 volle Monate vor Beginn des „frühestmöglichen gesetzlichen Renteneintritts“ stehen, für die Zeit zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und dem „frühestmöglichen Bezug einer gesetzlichen Altersrente“ Bruttozahlungen zu leisten. Diese berechnen sich für die Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld nach der Differenz zwischen diesem und dem bisherigen Nettoverdienst und für die Zeit danach in Höhe von 90 % der bisherigen Nettomonatsvergütung. Die Beklagte hat an die Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 2005 bis zum 31. August 2006 den Unterschiedsbetrag zwischen Arbeitslosengeld und -rechnerisch unstreitiger - Nettomonatsvergütung geleistet. Damit hat sie die Ansprüche der Klägerin aus Nr. 3.2 KBV erfüllt. Die Berücksichtigung eines längeren Zeitraums kann die Klägerin nicht verlangen.

18



Ab dem 1. September 2006 besitzt sie die Möglichkeit des Bezugs einer gesetzlichen Altersrente.

1. Der Anspruch der Klägerin ist nicht - derzeit - unbegründet, weil die in Nr. 3.2 KBV vorgesehenen Leistungen für die Zeit bis zum frühestmöglichen Rentenbezug nicht als Einmalbetrag schon bei Vertragsende, sondern ratierlich von Monat zu Monat zu leisten wären. Zwar geht aus der Formulierung von Nr. 3.2 KBV der vorgesehene Zahlungsmodus nicht eindeutig hervor. Überschrift und Text von Nr. 3 KBV legen aber nahe, dass der Gesamtbetrag in einer Summe zu zahlen ist. Dort ist durchweg von „Abfindungen“ die Rede. Auch in Nr. 4 KBV heißt es, „der Abfindungsbetrag“ werde bei Beendigung des Vertragsverhältnisses gezahlt. Unter Abfindungen werden nach dem üblichen Sprachgebrauch Einmalzahlungen verstanden. Es kommt hinzu, dass sich laut Protokollnotiz zu Nr. 3.2 KBV „die Abfindung erhöht“, sollten die bei der Bemessung der Abfindung erwarteten Leistungen des Arbeitsamts ausbleiben. Die Bestimmung wäre überflüssig, wenn die Zahlungen nach Nr. 3.2 KBV monatlich zu erfolgen hätten.

19

2. Für die Berechnung der Bruttozahlungen iSv. Nr. 3.2 KBV ist die Zeit „bis zum frühestmöglichen Bezug einer gesetzlichen Altersrente“ zu berücksichtigen. Nach der Begriffsbestimmung in Nr. 5.1 KBV ist der Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs einer gesetzlichen Altersrente „der Beginn des Monats, ab dem der jeweilige Mitarbeiter eine gesetzliche Altersrente beanspruchen kann, in der Regel der Beginn des Kalendermonats nach dem Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter das 63. Lebensjahr vollendet“. Für die Klägerin ist der Berechnung - anders als nach dem angenommenen „Regelfall“ - die Zeit bis zum Ende des Monats August 2006 zugrunde zu legen. In diesem Monat vollendete sie ihr 60. Lebensjahr. Vom 1. September 2006 ab hat sie deshalb die Möglichkeit, Altersrente für Frauen vorzeitig in Anspruch zu nehmen. Auch diese Rente und nicht nur die „Regelaltersrente“ ist eine Altersrente iSv. Nr. 3.2 KBV. Der Umstand, dass ihre vorzeitige Inanspruchnahme mit Abschlägen verbunden ist, steht dem nicht entgegen. Das ergibt die Auslegung.

20



- a) Die Auslegung von Sozialplänen richtet sich - wie die aller Betriebsvereinbarungen - wegen der normativen Wirkung ihrer Regelungen (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarif- und Gesetzesauslegung. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der betrieblichen Regelungen zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte auf weitere Kriterien zurückgreifen, etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr.*, BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 33 mwN, BAGE 118, 141; 26. August 2008 - 1 AZR 372/07 - Rn. 21). 21
- b) Danach ist der Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs einer Altersrente in Nr. 3.2 KBV derjenige, zu welchem nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs VI erstmals eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente möglich ist. Das folgt aus dem Wortlaut der Bestimmung. 22
- aa) Gem. § 33 Abs. 1 SGB VI werden Renten wegen Alters, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Todes geleistet. Nach § 33 Abs. 2 SGB VI sind „Renten wegen Alters“ insgesamt sechs einzeln aufgeführte Rentenarten, darunter die „Regelaltersrente“, die „Altersrente für schwerbehinderte Menschen“, die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit“ und die „Altersrente für Frauen“. Das SGB VI verwendet demnach den Ausdruck „Altersrente“ zur Kennzeichnung mehrerer „Renten wegen Alters“ und nicht nur im Begriff „Regelaltersrente“. 23



bb) Dementsprechend wird in Nr. 3.2 KBV vorausgesetzt, dass es verschiedene „gesetzliche Altersrenten“ gibt. Dies wird daran deutlich, dass die Bestimmung die Formulierung „Bezug einer gesetzlichen Altersrente“ und nicht „Bezug der gesetzlichen Altersrente“ gebraucht. Der unbestimmte Artikel bringt zum Ausdruck, dass die Regelung nicht ausschließlich auf den Zeitpunkt des möglichen Bezugs der „Regelaltersrente“, sondern auf den des Bezugs irgendeiner der Altersrenten nach dem SGB VI abstellt. Dies geht auch daraus hervor, dass vom „frühestmöglichen“ Bezug einer gesetzlichen Altersrente die Rede ist. Hätten die Parteien der KBV in Nr. 3.2 nur auf die Regelaltersrente Bezug nehmen wollen, hätte es nahe gelegen, dass sie als zeitliche Leistungsgrenze den Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahrs angegeben hätten. Die Regelaltersrente konnte bis zum 31. Dezember 2007 von allen Versicherten erst in Anspruch genommen werden, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet hatten.

24

cc) Der Zeitpunkt des „frühestmöglichen Bezugs“ einer gesetzlichen Altersrente iSv. Nr. 3.2 KBV ist derjenige, zu welchem eine der gesetzlichen Altersrenten frühestens in Anspruch genommen werden kann. Dies ist nicht erst der Zeitpunkt, zu welchem Versicherte nach den Vorschriften des SGB VI einen „Anspruch auf Altersrente“ haben - sei es wegen Arbeitslosigkeit gem. § 237 SGB VI, sei es als schwerbehinderter Mensch gem. § 37 SGB VI oder als versicherte Frau gem. § 237a SGB VI. Der Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs einer Altersrente ist der, zu welchem die vorzeitige Inanspruchnahme einer der Altersrenten nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften möglich ist. Auch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente führt zum „Bezug einer gesetzlichen Altersrente“ iSv. Nr. 3.2 KBV. Die Auffassung der Klägerin, ein Versicherter beziehe eine gesetzliche Altersrente solange nicht, wie er sie nur vorzeitig in Anspruch nehme, findet im Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen keine Stütze. Die Formulierungen in § 37 Satz 2 SGB VI, § 237 Abs. 3 Satz 2 SGB VI und § 237a Abs. 2 Satz 2 SGB VI sprechen klar für das Gegenteil. Sie lauten: „Die vorzeitige Inanspruchnahme einer solchen Altersrente (...) ist möglich“. Ein Versicherter, der eine gesetzliche Altersrente vorzeitig in Anspruch nimmt, „bezieht“ diese Rente. Im Übrigen schließt der Aus-

25



druck „frühestmöglicher Bezug“ schon als solcher ein, dass es mehrere Renteneintrittsalter gibt. Der „frühestmögliche Bezug“ einer Altersrente iSv. Nr. 3.2 KBV ist deshalb der Zeitpunkt, von dem an die vorzeitige Inanspruchnahme möglich ist.

- dd) Daran ändert nichts der Umstand, dass die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente gem. § 77 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI zu einem für jeden Monat um 0,003 niedrigeren Zugangsfaktor als Faktor 1 führt. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass Nr. 3.2 KBV wegen dieser Konsequenz dahin zu verstehen wäre, der Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs einer Altersrente sei entgegen dem eindeutigen Wortsinn derjenige, zu welchem die Rente mit mindestens dem Zugangsfaktor 1 bezogen werden könne. Die Vorschrift des § 77 SGB VI trat bereits am 1. Januar 1992 in Kraft. Sie war den Parteien der KBV bei deren Abschluss im Oktober 2004 bekannt. Hätten diese auf den Zeitpunkt der Möglichkeit des Bezugs von Altersrente ohne gesetzliche Abschläge abstellen wollen, ist davon auszugehen, dass sie das deutlich zum Ausdruck gebracht hätten. 26
- ee) Ein solcher Wille kommt nicht darin zum Ausdruck, dass es in Nr. 3.2 Einleitungssatz KBV mit Bezug auf den Beginn des frühestmöglichen gesetzlichen Renteneintritts erläuternd heißt: „(in der Regel einen Monat nach Vollendung des 63. Lebensjahrs)“. Auf diese Weise haben die Parteien der KBV vom 1. Oktober 2004 lediglich den aus damaliger Sicht bereits zutreffenden Hinweis darauf gegeben, dass selbst ein vorzeitiger Rentenbezug künftig „in der Regel“ erst ab Vollendung des 63. Lebensjahrs möglich sein würde. Dies trifft beispielsweise gem. Anlage 19 SGB VI bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit auf die Geburtsjahrgänge 1949 bis 1951, laut Anlage 21 SGB VI bei der Altersrente für langjährig Versicherte auf die Geburtsjahrgänge 1939 bis 1947 zu. Die Formulierung „in der Regel“ zeigt, dass Ausnahmen auch aus Sicht der Parteien der KBV 2004 durchaus möglich sind. 27
- Entgegen der Auffassung der Klägerin sind nicht gerade diese Ausnahmen die Regel, so dass der Klammerzusatz irreführend wäre. Die KBV gilt nicht nur für eine bestimmte Betriebsänderung zu einem bestimmten Zeitpunkt, 28



sondern soll als unbefristeter Rahmen-Sozialplan auch für künftige Fälle Anwendung finden. Es lag deshalb nahe, dass die Parteien der KBV auf absehbare zukünftige Entwicklung Bedacht nähmen. Danach würde es für den Hinweis im Klammerzusatz regelmäßig Anwendungsfälle geben.

ff) Die Klägerin hat seit dem 1. September 2006 die Möglichkeit, eine gesetzliche Altersrente vorzeitig in Anspruch zu nehmen. Sie vollendete im August 2006 ihr 60. Lebensjahr. Gem. § 237a Abs. 1 SGB VI haben versicherte Frauen Anspruch auf Altersrente, wenn sie vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, das 60. Lebensjahr vollendet, nach Vollendung des 40. Lebensjahrs mehr als zehn Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben. Gem. § 237a Abs. 2 SGB VI iVm. Anl. 20 SGB VI wurde zwar die Altersgrenze von 60 Jahren für versicherte Frauen, die nach dem 31. Dezember 1939 geboren sind, ab dem Jahrgang 1945 sukzessive auf 65 Jahre heraufgesetzt. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente ist aber für alle Jahrgänge ab der Vollendung des 60. Lebensjahrs möglich.

29

III. Die Klageforderung ist nicht deshalb zumindest teilweise berechtigt, weil die Bestimmungen in Nr. 3.2 KBV bei diesem Verständnis gegen höher-rangiges Recht verstießen. Die in Nr. 3.2 KBV geregelte Abkehr von der Bemessung einer Abfindung nach einer absoluten Anzahl von Monatsgehältern, wie sie in Nr. 3.1 KBV für die Gruppen der 50 bis 54 Jahre und der 55 bis 57 Jahre alten Mitarbeiter und wie sie in Nr. 5 Sozialplan G vorgesehen ist, verletzt weder den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch Diskriminierungsverbote.

30

1. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht verletzt.

31

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben die Betriebsparteien bei der Aufstellung eines Sozialplans einen weiten Spielraum für die Beurteilung des Ausmaßes der mit einer Betriebsänderung verbundenen wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer und die Festlegung

32



eines angemessenen Nachteilsausgleichs. Sie können grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob, in welchem Umfang und in welcher Weise sie die entstandenen Nachteile ausgleichen oder mildern wollen. Sie können im Rahmen ihres Ermessens nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden und sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen (19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 25 mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 191 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 26). Die Betriebsparteien haben allerdings die Grenzen von Recht und Billigkeit nach § 75 Abs. 1 BetrVG und die Funktion eines Sozialplans nach § 112 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Recht und Billigkeit verlangen insbesondere die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen bei vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - aaO).

b) Nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dient der Sozialplan dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Diesem Zweck dient nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch eine im Sozialplan vorgesehene Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Sie stellt kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste dar, sondern soll künftige wirtschaftliche Nachteile ausgleichen oder doch mildern (13. März 2007 - 1 AZR 262/06 - Rn. 18, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 183 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 22; 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - zu III 1 der Gründe mwN, BAGE 103, 321).

33

An dieser Rechtsprechung hält der Senat auch angesichts der in jüngster Zeit geäußerten Kritik (*Temming RdA 2008, 205, 208 f.; Preis Gutachten für den 67. Deutschen Juristentag 2008*) fest. Sowohl ein vollständiger Ausgleich als auch eine bloße Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, erfordern die

34



Betrachtung von deren zukünftiger wirtschaftlicher Situation und nicht ihrer in der Vergangenheit erbrachten Leistungen und erdienten Besitzstände. Das wird insbesondere an der Bestimmung des § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 1 BetrVG deutlich. Danach hat die Einigungsstelle bei der Bemessung von Leistungen nach dem Sozialplan die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

c) Mit dem Zweck des Ausgleichs oder der Milderung künftiger Nachteile muss auch eine Gruppenbildung bei der Berechnung von Abfindungen und eine insoweit unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer zu vereinbaren sein. Die Betriebsparteien haben diese Anforderungen beachtet. 35

aa) Die Parteien des Sozialplans G haben durch den Einbezug der KBV in ihr Regelungswerk mehrere Gruppen von Arbeitnehmern gebildet. Eine erste Gruppe bilden die bei Kündigungsausspruch entweder weniger als 50 Jahre alten oder weniger als 15 Jahre beschäftigten Mitarbeiter. Sie erhalten Leistungen nach Nr. 5 Sozialplan G, also auf einen Höchstbetrag begrenzte Abfindungen, bemessen nach einer bestimmten, von Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängigen Anzahl von Monatsgehältern. Eine weitere Gruppe bilden die mindestens 50 Jahre aber weniger als 58 Jahre alten Mitarbeiter mit mehr als 15 Jahren Betriebszugehörigkeit. Sie erhalten Leistungen nach Nr. 3.1 KBV, also entweder 18 oder 21 Bruttomonatsverdienste. Eine dritte Gruppe bilden die mindestens 58 Jahre alten Mitarbeiter mit mehr als 15 Jahren Betriebszugehörigkeit, die bei Kündigungsausspruch höchstens 60 Monate vor dem frühestmöglichen gesetzlichen Rentenbezug stehen. Sie erhalten Leistungen nach Nr. 3.2 und ggf. Nr. 6 und 7 KBV. Dies sind Abfindungen auf der Grundlage von Ausgleichsbeträgen bis zum frühestmöglichen Rentenbezug und ggf. Vergünstigungen bei der Altersversorgung oder, wenn eine unverfallbare Anwartschaft auf Altersversorgung fehlt, bei mindestens zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit zusätzlich zwölf Bruttomonatsgehälter. 36



bb) Die vorgenommene Gruppenbildung verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zwar hätte die Klägerin, wäre sie im Kündigungszeitpunkt bei gleicher Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht schon 58 Jahre gewesen, nach Nr. 3.1 KBV - falls schon älter als 55 Jahre - Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 21 Bruttomonatsvergütungen gehabt, das sind 46.606,77 Euro. Nach Nr. 3.2 und 7 KBV stehen ihr dagegen insgesamt nur 34.912,46 Euro zu. Die darin liegende unterschiedliche Behandlung ist jedoch sachlich gerechtfertigt.

37

(1) Der unterschiedlichen Behandlung liegen tatsächliche Umstände zugrunde, die die Betriebsparteien bei der Bemessung der Sozialplanleistungen berücksichtigen durften. Auf der Basis eines begrenzten Sozialplanvolumens soll den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe gewährt werden (*BAG 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - zu II 1 a der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 103 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 86*). Angesichts dessen ist die Gruppenbildung in Nr. 3 KBV nicht sachwidrig. Die Betriebsparteien durften pauschalierend annehmen, dass Arbeitnehmer, die nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zunächst Arbeitslosengeld und im unmittelbaren Anschluss daran - vorzeitig - Altersrente beziehen können, in einem vertretbaren Umfang wirtschaftlich abgesichert sind. Die mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile sind für sie typischerweise deutlich geringer als für diejenigen, die - wie die nach Nr. 3.1 KBV Anspruchsberechtigten - nach dem Wegfall von Arbeitslosengeld einen Zeitraum von uU bis zu drei Jahren ohne eine solche Rentenabsicherung wirtschaftlich überbrücken müssen. Bei der Bemessung der Sozialplanleistungen durften die Betriebsparteien auf diesen Umstand Bedacht nehmen und ihre Regelung eines Nachteilsausgleichs für die jeweiligen Arbeitnehmergruppen an ihm ausrichten (*BAG 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - zu II 1 b der Gründe, aaO; 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - zu II 1 der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 45 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 43*).

38

(2) Die Betriebsparteien durften die Gruppengrenzen so ziehen, wie sie dies in Nr. 3 KBV getan haben. Zwar können dabei im Grenzfall und Einzelver-

39



gleich Unterschiede entstehen, die der jeweiligen realen Situation der betreffenden Arbeitnehmer nicht vollständig entsprechen. Solche Konsequenzen sind jedoch mit jeder Stichtagsregelung und Gruppenbildung verbunden. Sie sind hinzunehmen, wenn die Gruppenbildung und die Einführung eines Stichtags als solche und wenn zudem die Grenzziehung zwischen den Gruppen am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar sind (*BVerfG 27. Juni 1961 - 1 BvL 17/58, 1 BvL 20/58 - zu III 1 der Gründe mwN, BVerfGE 13, 31; BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 268/99 - zu II 2 c bb der Gründe; 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - zu II 3 b der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 89 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 80*). Das ist hier der Fall. Es war sachlich vertretbar, die Grenze bei denjenigen Arbeitnehmern zu ziehen, die im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs 58 Jahre alt waren. Für diese Arbeitnehmer war der durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehende Nachteil einigermaßen zuverlässig vorherzusehen und durch Aufstockungsbeträge zu staatlichen Leistungen konkret berechenbar.

- (3) Die Klägerin wird durch Nr. 3.2 KBV auch nicht im Vergleich zu den Beschäftigten benachteiligt, die bei gleichem Lebensalter, aber einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 15 Jahren in den Anwendungsbereich von Nr. 5 Sozialplan G fallen. Die Klägerin hat weder dargelegt noch ist es objektiv ersichtlich, dass sie bei Berücksichtigung einer Betriebszugehörigkeit von höchstens 14 Jahren nach Maßgabe der Berechnungsformel in Nr. 5.1 Sozialplan G eine höhere Abfindung als nach Nr. 3.2 und Nr. 7 KBV zu beanspruchen hätte. 40
2. Die Regelungen in Nr. 3.2 KBV verstoßen nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. 41
- a) In diesem Zusammenhang sind die Bestimmungen des am 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ebenso wenig unmittelbar zu berücksichtigen wie § 75 Abs. 1 BetrVG in seiner seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung. Die KBV wurde schon im Oktober 2004 geschlossen. 42



- b) Ein gemeinschaftsrechtliches Verbot der Altersdiskriminierung steht 43
Nr. 3.2 KBV nicht entgegen. Ein solches von den Gerichten der Mitgliedstaaten zu beachtendes Verbot setzt voraus, dass die möglicherweise diskriminierende Behandlung einen gemeinschaftsrechtlichen Bezug aufweist. Hieran fehlt es im vorliegenden Fall. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 war vor dem Ablauf ihrer - für Deutschland bis zum 2. Dezember 2006 verlängerten - Umsetzungsfrist jedenfalls in den Fällen, in denen die in Rede stehende Maßnahme nicht der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts diene, nicht geeignet, den gemeinschaftsrechtlichen Bezug herzustellen (*vgl. EuGH 23. September 2008 - C-427/06 - [Bartsch] Rn. 24, 25*). Die KBV wurde vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie abgeschlossen und war keine mitgliedstaatliche Maßnahme zu deren Umsetzung. Darauf, ob die Regelung in Nr. 3.2 KBV andernfalls durch Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie gerechtfertigt wäre, kommt es nicht an.
- c) Nr. 3.2 KBV verletzt nicht das in § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch schon 44
in seiner bis zum 17. August 2006 geltenden Fassung enthaltene Verbot, Arbeitnehmer wegen Überschreitung bestimmter Altersgrenzen zu benachteiligen. Die an das Alter anknüpfende Regelung in Nr. 3.2 KBV ist sachlich gerechtfertigt. Sie beruht, wie dargelegt, auf der typisierenden Beurteilung der Betriebsparteien, dass die Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt, zu welchem sie vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen können, geringere wirtschaftliche Nachteile erleiden. Es liegt im Regelungsermessen der Betriebsparteien, ab diesem Zeitpunkt keine Leistungen aus dem Sozialplan mehr vorzusehen.
3. Die Regelung in Nr. 3.2 KBV verstößt nicht gegen das Verbot der 45
Geschlechtsdiskriminierung. Sie führt weder zu einer unmittelbaren noch zu einer mittelbaren Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts.
- a) Auch in diesem Zusammenhang sind die Regelungen des Allgemeinen 46
Gleichbehandlungsgesetzes noch nicht unmittelbar heranzuziehen. Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts war aber bereits vor Inkrafttreten des AGG nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in seiner bis zum 17. August 2006



geltenden Fassung und nach Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ausdrücklich verboten. Das Verbot erfasste - zumindest wegen der Verpflichtung mitgliedstaatlicher Gerichte, § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aF im Hinblick auf die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gemeinschaftsrechtskonform auszulegen - nicht nur die unmittelbare, sondern auch die mittelbare Benachteiligung.

b) Gem. Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 Richtlinie 76/207/EWG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Das ist mit Blick auf Nr. 3.2 KBV nicht der Fall. Die Regelung knüpft nicht unmittelbar - weder ausdrücklich noch versteckt - an das Geschlecht der Mitarbeiter an. 47

c) Nach Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Richtlinie 76/207/EWG liegt eine gleichermaßen unzulässige mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, dass die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. 48

Die Voraussetzungen einer mittelbaren Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts sind mit Blick auf Nr. 3.2 KBV nicht gegeben. Unabhängig von der Frage, ob von dieser Regelung Frauen in besonderer Weise benachteiligt werden können und wie der betreffende Nachweis im Einzelnen zu führen wäre, ist eine mögliche besondere Benachteiligung der Klägerin durch Nr. 3.2 KBV im Vergleich zu Anspruchsberechtigten nach Nr. 3.1 KBV durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Dieses Ziel besteht, wie dargelegt, darin, die Höhe des Nachteilsausgleichs am Umfang der wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer zu orientieren. Bei 49



dessen Ermittlung ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer gesetzlichen Altersrente unabhängig davon zu berücksichtigen, ob Frauen von dieser Möglichkeit eher - und deshalb möglicherweise häufiger - als Männer Gebrauch machen (können) (vgl. auch BAG 18. Mai 2006 - 6 AZR 631/05 - Rn. 23, 24, BAGE 118, 196).

Kreft

Linsenmaier

Breinlinger

Wisskirchen

Brunner

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