

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 12. April 2011
- 1 AZR 743/09 -

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 8. Oktober 2008
- 40 Ca 8693/08 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-
Brandenburg

Urteil vom 21. September 2009
- 10 Sa 2421/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Alterszuschlag

Gesetze:

BetrVG §§ 75, 112; AGG § 1, § 3 Abs. 1, § 10; Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Art. 6 Abs. 1 Satz 1; AEUV Art. 267

Leitsatz:

Sieht ein Sozialplan vor, dass die Arbeitnehmer zusätzlich zu der sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Arbeitsverdienst errechnenden Grundabfindung mit dem Erreichen des 45. und des 50. Lebensjahres der Höhe nach gestaffelte Alterzuschläge erhalten, werden hierdurch jüngere Arbeitnehmer in der Regel nicht unzulässig wegen ihres Lebensalters benachteiligt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 743/09
10 Sa 2421/08
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. April 2011

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Kunz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 21. September 2009 - 10 Sa 2421/08 - aufgehoben.
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 8. Oktober 2010 - 40 Ca 8693/08 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. 1

Die 1967 geborene Klägerin war seit November 1995 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Beklagte wurde im Jahre 2000 gegründet und betrieb ein Dienstleistungszentrum für Genomforschung mit Betrieben in B und H. Die Vergütung der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer richtete sich nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT). 2

Anfang Januar 2007 beschlossen die Gesellschafter der Beklagten die Stilllegung des Betriebs in B zum 31. Juli 2007. Das Betriebsvermögen sollte an Dritte veräußert werden. Am 19. Juli 2007 vereinbarte die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Dieser sieht vor, dass die Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung erhalten, die sich aus einem Sockelbetrag, einem Alterszuschlag und einem Sozialzuschlag für unterhaltspflichtige Kinder und schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte zusammensetzt. Der Sockelbetrag errechnet sich unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit, des Monatsverdienstes und eines Faktors. Für jedes unterhaltspflichtige Kind werden 6.500,00 Euro und für eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung 5.000,00 Euro gezahlt. In Nr. 2.1.2 des 3



Sozialplans ist bestimmt:

„...“

2. Der Alterszuschlag beträgt für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens dem Betrieb mehr als fünf Jahre angehören und

45 bis unter 50 Jahre alt sind 15.000,00 Euro

und ab 50 Jahre alt sind 25.000,00 Euro

...“

In Nr. 2.2. des Sozialplans sind sechs Betroffenengruppen (a - f) gebildet. Den Alterszuschlag nach Nr. 2.1.2 des Sozialplans erhalten nur die Arbeitnehmer der Betroffenengruppen a) sowie c) bis e). Beschäftigte der Betroffenengruppe a), die keine Anschlussbeschäftigung bei den „Teilbetriebsübernehmern“ oder im Rahmen einer Projektüberführung erhalten und denen gekündigt wird bzw. die aus diesem Grund einen Aufhebungsvertrag schließen, bekommen die Abfindung ungekürzt. Arbeitnehmer der Betroffenengruppe c) bis e), die eine Anschlussbeschäftigung erhalten haben, können eine gekürzte Abfindung beanspruchen, wenn das Anschlussarbeitsverhältnis innerhalb eines näher bezeichneten Zeitraums endet. Der Sozialplan hat ein Volumen von 1,07 Mill. Euro und findet auf insgesamt 77 Arbeitnehmer Anwendung. Davon waren sieben Arbeitnehmer in der Gruppe der 45- bis 49-Jährigen und zehn Arbeitnehmer älter als 50 Jahre. Die Betriebszugehörigkeit der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer betrug unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeiten bei der Rechtsvorgängerin im Durchschnitt 6,7 Jahre.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. März 2008 und zahlte ihr eine Abfindung in Höhe von 59.467,15 Euro brutto.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Zahlung des Alterszuschlags. Sie hat die Ansicht vertreten, der Sozialplan diskriminiere jüngere Arbeitnehmer. Da die Altersgrenzen unwirksam seien, könne sie die höchste Stufe des Alterszuschlags verlangen.



Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 25.000,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2008 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Abweisungsantrags ausgeführt, die Differenzierung nach Altersgruppen sei zulässig, weil hierdurch die schlechteren Arbeitsmarktchancen älterer Mitarbeiter ausgeglichen werden sollten.

8

Die Beklagte hat dem Vorsitzenden der Einigungsstelle den Streit verkündet. Dieser ist dem Rechtsstreit nicht beigetreten. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Klägerin zu Unrecht stattgegeben. Die Klage ist unbegründet.

10

I. Die Revision ist entgegen der Auffassung der Klägerin zulässig. Sie genügt den Anforderungen des § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. In der Revisionsbegründung rügt die Beklagte, das Landesarbeitsgericht sei zu Unrecht von einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgegangen. Es habe den von der Rechtsprechung anerkannten weiten Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien verkannt. Außerdem führe ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht - wie das Landesarbeitsgericht meine - zu einer „Anpassung nach oben“. Vielmehr sei in diesem Fall eine ergänzende Auslegung des Sozialplans erforderlich. Damit setzt sich die Revision mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils hinreichend auseinander.

11



- II. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine weitere Abfindungsleistung in Höhe von 25.000,00 Euro aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Die Regelung der Alterszuschläge im Sozialplan für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens 45 bis unter 50 Jahre alt sind, und für Arbeitnehmer ab 50 Jahren ist wirksam. Hierin liegt keine unzulässige Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. 12
1. Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Sie sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht, wie insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, vereinbar sind. 13
- a) Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in dieser Vorschrift genannten Gründen unterbleibt. § 75 Abs. 1 BetrVG enthält nicht nur ein Überwachungsgebot, sondern verbietet zugleich Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmer aufgrund der dort aufgeführten Merkmale benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat darin die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote übernommen. Eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG kann dabei unter den in § 10 AGG genannten Voraussetzungen zulässig sein. In diesem Fall ist auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt (BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 14 f., AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 55 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 35). Nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG ist die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen ihrerseits angemessen und erforderlich sein. Gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG kann eine unterschiedliche Behandlung auch durch eine nach Alter gestaffelte Abfindungsregelung erfolgen, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt werden. 14
- b) § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union. Die zur Beurteilung der Wirk- 15



samkeit von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG heranzuziehenden Grundsätze zum Verständnis und zur Anwendung von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind durch die jüngere Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geklärt, so dass ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV nicht geboten ist.

aa) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs haben die Mitgliedstaaten sowie ggf. die Sozialpartner auf nationaler Ebene sowohl bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, als auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung einen weiten Ermessensspielraum (22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] Rn. 63, Slg. 2005, I-9981; 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 68, Slg. 2007, I-8531). Dabei darf jedoch nicht der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt werden (EuGH 12. Oktober 2010 - C-499/08 - [Andersen] Rn. 33, EzA Richtlinie 2000/78 EG-Vertrag 1999 Nr. 17). Die Prüfung, ob die nationale Regelung einem rechtmäßigen Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG dient, obliegt den Gerichten der Mitgliedstaaten. Gleiches gilt für die Frage, ob der nationale Gesetz- und Verordnungsgeber angesichts des vorhandenen Wertungsspielraums davon ausgehen durfte, dass die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren (EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 49 ff., Slg. 2009, I-1569).

bb) Hiernach ist § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG durch ein im Allgemeininteresse liegendes sozialpolitisches Ziel des deutschen Gesetzgebers iSd. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt.

(1) Dieser hat berücksichtigt, dass die den Arbeitnehmern durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes drohenden Nachteile maßgeblich durch die Aussichten, alsbald einen neuen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden, bestimmt werden. Mit der Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG will der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung tragen, dass ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt



typischerweise größere Schwierigkeiten haben als jüngere (*BT-Drucks. 16/1780 S. 36*). Dies liegt im allgemeinen sozialpolitischen Interesse und nicht nur im rein individuellen Interesse der Arbeitgeber an einer Kostenreduzierung oder der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit (*BAG 26. Mai 2009 - 1 AZR 198/08 - Rn. 43, BAGE 131, 61*). Ob Letztere allein ausreichend wären, eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer aus Gründen des Alters zu rechtfertigen, kann deshalb dahinstehen (*dazu EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 46, Slg. 2009, I-1569*).

(2) Es ist auch nicht zu beanstanden, dass der Gesetzgeber keine weitergehenden Vorgaben für die Ausgestaltung von Sozialplänen gemacht hat, sondern insoweit den Betriebsparteien erhebliche Gestaltungsspielräume einräumt. Dies ist wegen der im Einzelfall erforderlichen Flexibilität geboten (*BAG 26. Mai 2009 - 1 AZR 198/08 - Rn. 44, BAGE 131, 61*). Am Maßstab des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist allerdings stets zu prüfen, ob die konkret getroffene Regelung den gesetzlichen und unionsrechtlichen Anforderungen entspricht. Danach muss die Sozialplangestaltung geeignet sein, das mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel, älteren Arbeitnehmern wegen deren schlechteren Arbeitsmarktchancen einen höheren Nachteilsausgleich zu gewähren, tatsächlich zu fördern. Die Interessen der benachteiligten Altersgruppen dürfen dabei nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigt werden (*BAG 23. März 2010 - 1 AZR 832/08 - Rn. 20, AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 55 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 35*).

2. Nach diesen Grundsätzen ist die Regelung über Alterszuschläge in dem Sozialplan vom 19. Juli 2007 nicht zu beanstanden.

a) Die in Nr. 2.1.2 des Sozialplans vorgenommene Gruppenbildung bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung der Arbeitnehmer, die noch nicht 45 Jahre alt sind, gegenüber den Beschäftigten, die 45 Jahre und älter sind, wegen des Alters. Die noch nicht 45 Jahre alten Arbeitnehmer können keinen Alterszuschlag beziehen.



- b) Diese Ungleichbehandlung steht jedoch im Einklang mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG und ist in ihrer konkreten Ausgestaltung nicht unverhältnismäßig. 22
- aa) Der mit der Gewährung des Alterszuschlags verfolgte Regelungszweck ergibt sich aus dem Wortlaut und dem Gesamtzusammenhang des Sozialplans. Der Begriff „Alterszuschlag“ und die Systematik machen hinreichend deutlich, dass der zusätzlich zum Sockelbetrag zu leistende Alterszuschlag einen Ausgleich für die nach Ansicht der Betriebsparteien bei einem Arbeitsplatzverlust erhöhten wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer ab dem 45. bzw. 50. Lebensjahr darstellen soll. Dies entspricht auch dem üblichen Verständnis solcher Regelungen. Anhaltspunkte für eine hiervon abweichende Zweckbestimmung sind dem Sozialplan nicht zu entnehmen. 23
- bb) Der Alterszuschlag ist geeignet, das Regelungsziel - Ausgleich der erhöhten wirtschaftlichen Nachteile älterer Arbeitnehmer infolge des Arbeitsplatzverlustes - zu fördern. 24
- (1) Nach der Senatsrechtsprechung haben die Betriebsparteien bei der Bestimmung der ihrer Meinung nach ausgleichsbedürftigen Nachteile einen Beurteilungsspielraum. Dieser betrifft zum einen die tatsächliche Einschätzung der mit der Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Folgen, die sich regelmäßig nicht in allen Einzelheiten sicher vorhersagen lassen, sondern nur Gegenstand einer Prognose sein können. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen hängen die Chancen der einzelnen Arbeitnehmer, überhaupt oder in absehbarer Zeit eine gleichwertige neue Arbeitsstelle zu finden, von einer Vielzahl nicht genau feststellbarer subjektiver und objektiver Umstände ab. Eine pauschalierende und typisierende Bewertung der wirtschaftlichen Nachteile ist daher zumeist unumgänglich (*BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 21, BAGE 128, 275*). Darüber hinaus haben die Betriebsparteien einen Gestaltungsspielraum in Bezug auf die Frage, ob, in welchem Umfang und wie sie die prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern wollen. Im Rahmen ihres Ermessens können sie nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden und sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen (*BAG 19. Februar 2008*) 25



- 1 AZR 1004/06 - Rn. 25, BAGE 125, 366). Der Spielraum schließt typisierende Gestaltungen ein.

(2) Die Betriebsparteien durften im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums davon ausgehen, dass sich die Arbeitsmarktchancen der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr fortschreitend verschlechtern. Diese dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegende Einschätzung des Gesetzgebers wird durch veröffentlichte Arbeitsmarktzahlen bestätigt. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit betrug im Jahre 2007 der Arbeitslosenbestand in den Altersgruppen 25 bis unter 30 Jahre 11,4 %, 30 bis unter 35 Jahre 10,7 %, 35 bis unter 40 Jahre 12,7 %, 40 bis unter 45 Jahre 14,2 %, 45 bis unter 50 Jahre 13,9 % und 50 bis unter 55 Jahre 13,6 % (*Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarkt 2007 S. 194*). Darin zeigt sich - abgesehen von dem geringfügigen Rückgang in der Gruppe 30 bis unter 35 Jahre - mit zunehmendem Alter ein stetiger Anstieg am Anteil des Arbeitslosenbestandes. Dieses Ergebnis wird durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen bestätigt. Im Jahre 2007 belief sich die Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 25- bis 29-Jährigen auf 200 Tage, in der Gruppe der 30- bis 34-Jährigen auf 267 Tage, in der Gruppe der 35- bis 39-Jährigen auf 303 Tage, in der Gruppe der 40- bis 44-Jährigen auf 330 Tage, in der Gruppe der 45- bis 49-Jährigen auf 362 Tage und in der Gruppe der 50- bis 54-Jährigen auf 415 Tage (*Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen 2007*). Dies macht deutlich, dass das Risiko des Verbleibs in der Arbeitslosigkeit bereits nach Vollendung des 25. Lebensjahrs in 5-Jahres-Stufen stetig ansteigt.

(3) Die Betriebsparteien waren entgegen der Auffassung der Klägerin nicht verpflichtet, die Arbeitsmarktchancen der von einem Arbeitsplatzverlust betroffenen Beschäftigten abweichend von der allgemeinen Entwicklung der Arbeitslosigkeit zu beurteilen. Nach dem unbestrittenen Vortrag der Beklagten waren von dem Arbeitsplatzverlust größtenteils Mitarbeiter betroffen, die außerhalb ihres beruflichen Ausbildungsfeldes tätig waren („*Quereinsteiger*“). Heraus-

26

27



ragende qualifikationsbedingte Besonderheiten sind danach bei den von dem Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmern nicht festzustellen. Dem Vortrag der Klägerin lässt sich nichts Anderes entnehmen. Ihre pauschale Behauptung, die Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten seien nicht wesentlich durch das Alter, sondern durch das altersunabhängige „wissenschaftliche“ Potential beeinflusst, genügt hierfür nicht. Auch wenn, wie die Klägerin meint, die Zahl der im Bereich der Biowissenschaften zukünftig zu besetzenden Arbeitsplätze steigen sollte, lässt dies nicht den Schluss zu, dass die nach dem Sozialplan alterszuschlagsberechtigten Arbeitnehmer keine oder nur geringe altersbedingte Nachteile infolge des Arbeitsplatzverlustes zu erwarten haben. Dem steht entgegen, dass ein etwaiger Anstieg freier Arbeitsplätze den Arbeitnehmern aller Altersklassen gleichermaßen zugute käme. Die von den Betriebsparteien gewählte Sozialplangestaltung ist daher geeignet, das mit dem Alterszuschlag verfolgte Regelungsziel tatsächlich zu fördern. Hierdurch werden die erwarteten höheren wirtschaftlichen Nachteile der über 45- bzw. 50-jährigen Arbeitnehmer ausgeglichen oder jedenfalls gemildert.

cc) Der Alterszuschlag ist auch angemessen und erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG. 28

(1) Insoweit ist zu berücksichtigen, dass in dem Abfindungssockelbetrag, der unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit, des Monatsverdienstes und eines Faktors errechnet wird, die Arbeitsmarktchancen nur unzureichend berücksichtigt sind. Da die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit nur 6,7 Jahre beträgt, findet das damit einhergehende zunehmende Alter der Beschäftigten im Sockelbetrag kaum Niederschlag. Daran ändert auch die nach Lebensaltersstufen ansteigende Vergütung nach dem BAT nichts Grundlegendes. Das von den Betriebsparteien gewählte Korrektiv eines altersabhängigen Aufstockungsbetrags erscheint deshalb erforderlich, um die sich mit zunehmendem Alter verschlechternden Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder zu mildern. Mit den gewählten Altersgrenzen von 45 und 50 Jahren haben die Betriebsparteien auch nicht den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum überschritten. 29



Sie stellen in vertretbarer Weise darauf ab, dass die Arbeitsmarktchancen von Arbeitnehmern in der zweiten Hälfte des Berufslebens typischerweise sinken. Die von ihnen gewählten Pauschalbeträge erscheinen zwar holzschnittartig, halten sich aber noch im Rahmen des Gestaltungsspielraums der Betriebsparteien.

(2) Die Regelung des Alterszuschlags führt auch nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der Interessen der Arbeitnehmer unter 45 Jahren. Diese erhalten den Sockelbetrag sowie etwaige Sozialzuschläge für Kinder oder für eine Schwerbehinderung. Für die Berechnung des Sockelbetrags haben die Betriebsparteien den Faktor von 1,15 vereinbart. Anhaltspunkte dafür, dass diese Abfindungsbestandteile wegen der Alterszuschläge unangemessen gering ausgefallen sind, bestehen nicht.

dd) Ob allerdings der Alterszuschlag von einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren abhängig gemacht werden konnte, mag nach dem Zweck des Alterszuschlags - Ausgleich besonderer Nachteile wegen schlechterer Arbeitsmarktchancen - zweifelhaft erscheinen. Die Frage bedarf aber vorliegend keiner Entscheidung, weil die Klägerin diese Anforderung mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als 12 Jahren erfüllt.

3. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Gruppenbildung in Nr. 2.1.2 des Sozialplans habe objektiv der Begünstigung eines über 50 Jahren alten Arbeitnehmers gedient, weil es in der Altersgruppe zwischen 45 und 50 keine und in der Altersgruppe ab 50 nur einen Arbeitnehmer gegeben habe. Die hierzu vom Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen tragen eine solche Schlussfolgerung nicht. Es hat nicht hinreichend beachtet, dass nicht nur die in der Betroffenenengruppe a) aufgelisteten Arbeitnehmer einen Anspruch auf den Alterszuschlag haben, sondern auch die den Betroffenenengruppen c) bis e) zugeordneten Arbeitnehmer. Der diesen Beschäftigten zu leistende Abfindungsbetrag unterliegt lediglich den im Sozialplan enthaltenen Kürzungsvorschriften. Damit ist nach dem Vortrag der Beklagten davon auszugehen, dass bei Abschluss des Sozialplans als dem maßgeblichen Zeitpunkt in



der Altersgruppe 45 bis 50 Jahre insgesamt sechs Arbeitnehmer und in der Gruppe der über 50-Jährigen zehn Arbeitnehmer beschäftigt waren (*nach dem Vortrag der Klägerin waren insgesamt 17 Arbeitnehmer 45 Jahre und älter*). Von einer willkürlichen Besserstellung eines einzelnen Arbeitnehmers kann daher keine Rede sein.

Schmidt

Koch

Linck

Rath

Olaf Kunz

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