

Aktenzeichen: 1 AZR 838/98
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 19. Oktober 1999
- 1 AZR 838/98 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Urteil vom 7. Mai 1997
- 6 Ca 1973/96 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 12. August 1998
- 4 Sa 842/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Höchstbetragsklausel für Sozialplanabfindung

Gesetz:

BetrVG § 112, § 75

Leitsatz:

Wird in dem anlässlich einer Betriebsstillegung abgeschlossenen Sozialplan, der für die betroffenen Arbeitnehmer das Angebot der Weiterbeschäftigung in einem anderen Werk des Arbeitgebers vorschreibt, die für den Fall der Entlassung vorgesehene, mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigende Abfindung auf 75.000,--DM begrenzt, so liegt darin keine nach § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verbotene Benachteiligung älterer Arbeitnehmer.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 838/98
4 Sa 842/97
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Oktober 1999

Urteil

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Oktober 1999 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Rösch für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 12. August 1998 - 4 Sa 842/97 - wird zurückgewiesen.



2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

Der zum Stichtag 52 Jahre alte Kläger war seit 38 Jahren im Werk A der Beklagten, zuletzt als Leiter der Personalverwaltung, mit einem monatlichen Bruttogehalt von 6705,-- DM beschäftigt. Ein anlässlich der Stilllegung des Werkes A zum 31. Dezember 1996 von den Betriebsparteien abgeschlossener Sozialplan vom 4. Mai 1996 sieht neben der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung im Werk R die Zahlung von Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes vor. Diese sind nach Alter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt, wobei die Höchstsumme auf 75.000,-- DM beschränkt ist. Der Sozialplan hat ua. folgenden Wortlaut:

„§ 2 Weiterbeschäftigung/Versetzung

1. Alle Mitarbeiter/-innen des Werkes A erhalten nach Abschluß des Interessenausgleichs und Sozialplans das schriftliche Angebot auf einen im Wesentlichen gleichwertigen d.h., gleiche Eingruppierung, freien bzw. entstehenden Arbeitsplatz im Werk R. Dabei wird auch der voraussichtliche Zeitpunkt des Wechsels mitgeteilt. Das Angebot steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Betriebsrats des Werkes R, sowie der Einhaltung der im Interessenausgleich (§ 3 Abs. 1) genannten Obergrenzen.

(...)

§ 8 Abfindungen

Mitarbeiter/-innen, die aus betriebsbedingten Gründen ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach folgender Berechnungsformel:

Betriebszugehörigkeit x Brutto-Monatsgehalt x Faktor = Abfindung

Der Faktor beträgt:

- | | |
|---|------|
| für Mitarbeiter/-innen bis zum vollendeten 35. Lebensjahr | 0,50 |
| für Mitarbeiter/-innen bis zum vollendeten 45. Lebensjahr | 0,55 |
| für Mitarbeiter/-innen bis zum vollendeten 50. Lebensjahr | 0,65 |



für Mitarbeiter/-innen bis zum vollendeten 57. Lebensjahr
und älter 0,75

soweit sie nicht unter die Regelung aus § 9 fallen.

Stichtag für die Berechnungen ist der 31. Dezember 1996.

(...)

Die Höchstsumme der Abfindungen beträgt DM 75.000,--

(...)

§ 9 Vorruhestandsregelung

Mitarbeiter/-innen, die das 57. Lebensjahr am 31. Dezember 1996 vollendet haben und die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente mit Erfüllung des 60. Lebensjahres - erreicht haben, erhalten eine Abfindung, die sich wie folgt errechnet:

90 % der Differenz zwischen dem monatlichen Arbeitslosengeld und dem Netto-Monatsgehalt (berechnet nach Stand April 1996) bis zum frühestmöglichen Bezug einer gesetzlichen Altersrente. Wird dem/der Mitarbeiter/-in eine gesetzliche Altersrente gewährt, ist der Mitarbeiter/-in zur Rückzahlung der zuviel bezahlten Abfindung verpflichtet. Der Mitarbeiter/-in kann nach seiner/ihrer Wahl beantragen, einen Teil der so berechneten Abfindung als Beitragsleistung an den zuständigen gesetzlichen Rentenversicherungsträger einzuzahlen. Der/die Mitarbeiter/-in soll hierzu eine Auskunft seines/ihrer Rentenversicherungsträgers einholen und vor Auszahlung der Abfindung der Firma Allweiler mitteilen, ob in welcher Höhe er/sie die Überweisung von Beitragsleistungen an den Rentenversicherungsträger wünscht.“

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Januar 1997 gekündigt, nachdem dieser das Weiterbeschäftigungsangebot und die damit verbundene Versetzung in das Werk R abgelehnt hatte. Gleichzeitig teilte sie dem Kläger mit, daß sich seine Abfindung auf 75.000,-- DM belaufe. Die Beklagte zahlte diese Abfindung im Januar 1997 aus.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe eine Abfindung in Höhe von insgesamt 191.092,50 DM zu. Die Begrenzung auf 75.000,-- DM sei unwirksam. Sie verstoße gegen den in § 75 Abs. 1 BetrVG geregelten Grundsatz, daß niemand wegen Überschreitung einer bestimmten Altersgrenze benachteiligt werden darf. Die Begrenzung betreffe fast ausschließlich die 50 bis 57 Jahre alten Arbeitnehmer. Sie sei sachwidrig, da sie nicht hinreichend die besonderen Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmer berücksichtige, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Es liege außerdem der



Verdacht eines kollusiven Zusammenwirkens zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin nahe, da die Altersgruppen, denen die meisten Betriebsratsmitglieder angehörten, von der Höchstbetragsklausel weniger betroffen seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Sozialplanabfindung in Höhe von 191.092,50 DM brutto abzüglich am 31. Januar 1997 gezahlter 75.000,-- DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen aus dem verbleibenden Nettobetrag seit dem 1. Februar 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält die Höchstbetragsklausel für wirksam. Diese differenziere jedenfalls nicht direkt nach bestimmten Altersgruppen, sondern setze unabhängig vom jeweiligen Lebensalter eine für alle geltende Höchstsumme fest. Solche Klauseln seien grundsätzlich zulässig. Der den Betriebspartnern bei der Aufstellung von Sozialplänen zustehende Gestaltungsspielraum sei nicht überschritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Mit der Zahlung von 75.000,-- DM hat die Beklagte den Abfindungsanspruch des Klägers aus dem Sozialplan erfüllt. Er kann keine weitere Zahlung verlangen.

I. Der Kläger hat den in § 8 des Sozialplans festgelegten Abfindungshöchstbetrag in Höhe von 75.000,-- DM erhalten; der nach der Berechnungsformel des Sozialplans vom Kläger zutreffend errechneten - unstreitigen - Abfindungssumme von 191.092,50 DM steht die Höchstbetragsklausel des § 8 des Sozialplans entgegen.

Die Begrenzung der Abfindungssumme auf höchstens 75.000,-- DM ist wirksam.



1. Die Höchstbetragsklausel verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.

Nach dieser Vorschrift haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. Damit ist aber nicht jede unterschiedliche Behandlung von älteren und jüngeren Arbeitnehmern unzulässig (vgl. *Senatsurteil 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 45 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 43, zu II 1 der Gründe*; *BAG 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 103 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 86, zu II 2 a der Gründe*). Vielmehr ist eine Differenzierung aufgrund tatsächlicher und für die jeweilige Regelung erheblicher Gesichtspunkte zulässig (*Senatsurteil 26. Juni 1990 - 1 AZR 263/88 - BAGE 65, 199, 204 f.; 23. August 1988 - 1 AZR 284/87 - BAGE 59, 255, 262 f., zu III 3 a der Gründe*). Dabei haben sich die Betriebsparteien am Zweck der Sozialplanleistung auszurichten, der darin besteht, mit einem begrenzten Volumen möglichst allen von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe bis zu einem ungewissen neuen Arbeitsverhältnis oder längstens bis zum Bezug von Altersrente zu ermöglichen (*BAG 23. August 1988 - 1 AZR 284/87 - aaO*). Oft kann dies nur in pauschaler Weise geschehen, denn die Betriebspartner können die für den einzelnen Arbeitnehmer zu erwartenden Nachteile in der Regel nicht konkret voraussehen und müssen deshalb abstrakt Vorsorge treffen (*BAG 23. August 1988 - 1 AZR 284/87 - aaO*).

a) Eine unmittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer enthält § 8 des Sozialplans nicht. Im Gegenteil steigt die Höhe der Abfindung mit dem Lebensalter. So berechnet sie sich nach der Betriebszugehörigkeit und einem Faktor, der je nach dem Alter des Arbeitnehmers in vier Stufen von 0,5 bis 0,75 ansteigt. Damit werden ältere Arbeitnehmer gegenüber jüngeren Arbeitnehmern privilegiert. Das gilt vor allem für die Gruppe der Mitarbeiter oberhalb des vollendeten 50. Lebensjahres, der auch der Kläger angehört. Bei dieser Gruppe wird das Lebensalter mit dem Höchstfaktor 0,75 bewertet, soweit sie nicht unter die Vorruhestandsregelung des § 9 des Sozialplans fallen.

b) In § 8 des Sozialplans liegt auch keine mittelbare Benachteiligung des Klägers. Eine Benachteiligung, die darin liegen würde, daß der Kläger eine niedrigere Abfindung erhalten hätte als andere Arbeitnehmer, scheidet von vornherein aus: Dem Kläger wurde der höchstmögliche im Sozialplan vorgesehene Betrag gezahlt.



Der Kläger hält sich indessen insoweit für benachteiligt, als seine Abfindung nicht wesentlich höher ist als diejenige jüngerer Arbeitnehmer, bei denen sich die Höchstbetragsklausel nicht oder nur in geringerem Maße auswirkt als bei ihm.

Auch dieser Gesichtspunkt greift nicht durch. Erfolglos macht der Kläger geltend, daß er nach der Berechnungsformel Anspruch auf eine Sozialplanabfindung in Höhe von 191.092,50 DM hätte und ihn daher die in § 8 des Sozialplans enthaltene Begrenzung der Abfindung auf die Höchstsumme von 75.000,-- DM erheblich belaste. Diese Begrenzung durch die Sozialplanpartner ist sachlich gerechtfertigt.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 103 = EzA BetrVG 1972 Nr. 86, zu II 2 a der Gründe, mwN*) sind die Betriebspartner bei der Vereinbarung eines Sozialplans frei in ihrer Entscheidung, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in welchem Umfang ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Sie können bei ihrer Regelung von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen und nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden. Die Betriebspartner sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen und daher auch berechtigt, Arbeitnehmer von Leistungen des Sozialplans ganz oder teilweise auszunehmen.

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen war es den Betriebsparteien nicht verwehrt, die streitige Höchstbetragsklausel in § 8 des Sozialplans zu vereinbaren. Wie sich aus der Systematik des Sozialplans ergibt, haben die Betriebsparteien den durch die Betriebsschließung im Werk A entstehenden Nachteil iSd. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in erster Linie durch die Möglichkeit einer anderweitigen Weiterbeschäftigung auf einem im wesentlichen gleichwertigen Arbeitsplatz im Werk R ausgleichen wollen. Nur Mitarbeitern, die dieses Angebot nicht annahmen, sollte betriebsbedingt gekündigt werden und ein Anspruch auf Abfindung zustehen. Die Betriebspartner konnten bei der Sozialplanvereinbarung daher zunächst davon ausgehen, daß die Arbeitnehmer nicht arbeitslos werden. Die Abfindungsregel in § 8 hat vor diesem Hintergrund nur eine Auffangfunktion für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht weiterbeschäftigt werden konnten oder wollten. Den Betriebspartnern steht bei einer solchen subsidiären Abfindungsregelung ein besonders weiter Ermessensspielraum zu.

cc) Weiter ist zu berücksichtigen, daß die Höchstgrenze für die Sozialplanabfindung im Einzelfall auch bei einem jüngeren Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehö-



rigkeit eingreifen kann, während sie bei einem lebensälteren Mitarbeiter mit kurzer Betriebszugehörigkeit nicht zum Tragen kommt. Soweit sie dennoch zu einer relativen Begünstigung der jüngeren Arbeitnehmer führt, weil bei diesen die Höchstbegrenzung mangels besonders langer Betriebszugehörigkeit noch nicht eingreift, während sie bei den Arbeitnehmern mit einer längeren Betriebszugehörigkeit den Abfindungsbetrag begrenzt, hat das keine sachwidrige Benachteiligung der älteren Arbeitnehmer zur Folge. Die jüngeren Arbeitnehmer befinden sich vielfach noch im Aufbau ihrer wirtschaftlichen und familiären Existenz; sie haben also andere, aber in vielen Fällen nicht geringere wirtschaftliche Probleme bei dem Verlust ihres Arbeitsplatzes als ältere Arbeitnehmer (vgl. *Senatsurteil 23. August 1988 - 1 AZR 284/87 - aaO*). Zwar werden in der Regel jüngere Arbeitnehmer leichter einen neuen Arbeitsplatz finden; dieser Gesichtspunkt verliert jedoch an Bedeutung, wenn die Arbeitslosenquote in der betroffenen Region besonders hoch ist. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, wenn die Betriebspartner für das verbleibende Risiko der Arbeitslosigkeit den auszugleichenden wirtschaftlichen Schaden mit einer Höchstgrenze der Sozialplanabfindung von 75.000,-- DM bewertet haben. Ein solcher Abfindungsbetrag kann für die Schadensmilderung im Falle des Arbeitsplatzverlustes nicht als unangemessen angesehen werden. Dies gilt auch für die älteren Arbeitnehmer, die regelmäßig schwerer in ein neues Arbeitsverhältnis zu vermitteln sind als jüngere. Die Betriebspartner haben für die betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer damit - unter Berücksichtigung des Angebots der Weiterbeschäftigung im Werk R - noch einen sachgerechten Schadensausgleich vorgesehen.

dd) Erfolglos rügt der Kläger insoweit, die Betriebspartner hätten vor Abschluß des Sozialplans die konkreten Arbeitsmarktdaten für die Region beim zuständigen Arbeitsamt einholen müssen. Es ist davon auszugehen, daß die Betriebspartner die Lage am Arbeitsmarkt zumindest pauschalierend selbst einschätzen können. Im übrigen treten die Arbeitsmarktdaten jedenfalls dann in den Hintergrund, wenn die Betriebspartner im Sozialplan neben den Abfindungsbestimmungen andere Regelungen zum Ausgleich und zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile infolge der Stilllegung vorsehen, wie hier die Möglichkeit, im Werk R der Beklagten weiterbeschäftigt zu werden.



2. Der Kläger kann seinen Anspruch auf eine weitere Sozialplanabfindung auch nicht auf ein angebliches kollusives Zusammenwirken des Betriebsrats mit der Beklagten stützen. Insoweit fehlt es bereits an einem schlüssigen Tatsachenvortrag des Klägers.

Wißmann Rost Hauck

Gnade Rösch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)