

Aktenzeichen: 9 AZR 788/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. September 2007
- 9 AZR 788/06 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 9. September 2005
- 12 Ca 3971/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 10. Februar 2006
- 9 Sa 1356/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Abfindung - Gleichbehandlung - Altersteilzeit

Gesetze:

AltTZG § 4, § 1 Abs. 1; Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000
Art. 6 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 788/06
9 Sa 1356/05
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. September 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richter Otto und Brossardt für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Februar 2006 - 9 Sa 1356/05 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Abfindung.

1

Der im Februar 1945 geborene Kläger war bei der Beklagten langjährig als Filialleiter beschäftigt. Am 30. Juni 2000 vereinbarten die Parteien die Umwandlung ihres Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis. Es sollte in der Form des Blockmodells durchgeführt werden. Als Beginn war der 1. Juli 2000 vorgesehen. Betriebsüblich sollte es mit Ablauf des Monats enden, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird. Nach Ziff. 7 des Altersteilzeitarbeitsvertrags verpflichtete sich die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung von einem halben Jahresgehalt iHv. 111.500,00 DM brutto (57.009,04 Euro). Die Bemessung der Abfindung nach einem halben Jahresgehalt entsprach der damaligen Übung der Beklagten. Ab 1. März 2001 änderte die Beklagte ihre Abfindungspraxis. Die neue allgemeine Handhabung der Beklagten lässt sich einer mit einem anderen Arbeitnehmer am 19. Juni 2001 getroffenen Vereinbarung entnehmen. Dort heißt es ua.:

2

„Für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens vor Vollendung des 65. Lebensjahres ergeben sich Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung im Umfang von bis zu 18 %. Im Hinblick darauf und die in der Vergangenheit geübte Praxis ist die Firma bereit, Ihnen im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens aus betriebsbedingten Gründen und auf Veranlassung der Firma mit Vollendung des 60. Lebensjahres eine Abfindung in Höhe von 2 Jahresgehältern auf Basis des zuletzt gezahlten Fixums zu zahlen. Im Falle der Altersteilzeit wird die Firma den Mitarbeitern eine Abfindung nach folgender Staffelung zahlen:

Altersteilzeit ab 55:	½ Jahresgehalt
Altersteilzeit ab 56:	1 Jahresgehalt
Altersteilzeit ab 57:	1½ Jahresgehälter
Altersteilzeit ab 58:	2 Jahresgehälter

Die Invaliditätsversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung vom 01.03.2001 sowie die weiteren Regelungen dieses Schreibens werden Bestandteil Ihrer Anstellungsbedingungen.“



Mit den zum Teil nach dem Kläger eingestellten „leitenden Mitarbeitern“ W., T., L. und B. schloss die Beklagte am 30. Juni 2000 ebenfalls Altersteilzeitarbeitsverträge, die zum 1. Juli 2000 beginnen sollten. Auf deren Wunsch erhöhte die Beklagte jedoch nachträglich ihre Abfindung unter Anwendung ihrer neuen Abfindungspraxis von einem halben Jahresgehalt auf ein volles Jahresgehalt. Der Angestellte W. war im Mai 1944, der Angestellte T. im Juni 1944, der Angestellte L. im März 1944 und der Angestellte B. im April 1944 geboren. Sie waren zuletzt als Betriebsleiter bei der Beklagten tätig.

Der Kläger verlangte mit Schreiben vom 18. September 2002, 10. Oktober 2002, 14. Dezember 2002, 1. März 2003, 4. Februar 2004 sowie 1. April 2004 ebenfalls eine nachträgliche Erhöhung. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 3. August 2004 ab.

Mit der am 15. Juni 2005 erhobenen Klage hat der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 57.009,04 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15. Juni 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger könne sich mit den vier anderen leitenden Mitarbeitern nicht vergleichen. Er sei lediglich Filialleiter gewesen. Die unterschiedliche Behandlung der leitenden Mitarbeiter, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres beginne, gegenüber denen, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis erst mit Vollendung des 56. Lebensjahres beginne, sei sachgerecht. Die Freistellungsphase der einem späteren Jahrgang angehörenden Mitarbeiter sei länger. Mit dem späteren Antritt der Altersteilzeit reduziere sich die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers. Zudem arbeiteten die erst nach Vollendung des 56. Lebensjahres mit ihrem Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnenden Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beendigung der Altersteilzeit tatsächlich länger als die Mitarbeiter, deren Altersteilzeit bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres beginne.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, ohne die Revision zuzulassen. Die Beklagte verfolgt ihren Klageabweisungsantrag mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision weiter.



Entscheidungsgründe

- A. Die Revision ist unbegründet. Das Berufungsurteil ist frei von Rechtsfehlern. 8
- I. Der 1945 geborene Kläger hat gegenüber der Beklagten Anspruch auf Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrags in der geltend gemachten Höhe. Das folgt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Kläger hat Anspruch darauf, so gestellt zu werden, wie die von ihm angeführten anderen leitenden Mitarbeiter, denen die Beklagte wegen der Zugehörigkeit zum Geburtsjahrgang 1944 eine doppelt so hohe Abfindung gewährt hat. 9
1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Der Arbeitgeber verletzt diesen Grundsatz, wenn sich für eine unterschiedliche Behandlung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder in sonstiger Weise sachlich einleuchtender Grund finden lässt. Bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers heißt dies, dass der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abzugrenzen hat, dass Arbeitnehmer des Betriebes nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber - wie hier - freiwillige Leistungen gewährt. Er ist grundsätzlich frei, den Personenkreis abzugrenzen, dem er freiwillige Leistungen zukommen lassen will, also Gruppen zu bilden, wenn diese Gruppenbildung nicht willkürlich, sondern sachlich gerechtfertigt und rechtlich zulässig ist. Die sachliche Rechtfertigung dieser Gruppenbildung kann nur am Zweck der freiwilligen Leistung des Arbeitgebers gemessen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (*Senat 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - Rn. 37, BAGE 113, 327 mwN*). 10
2. Die Beklagte hat den Kläger gegenüber den Arbeitnehmern W., T., L. und B. benachteiligt. Sie hat ihnen eine doppelt so hohe Abfindung gezahlt. 11
3. Die Beklagte beruft sich ohne Erfolg zur Rechtfertigung darauf, ihre neue Abfindungspraxis gelte erst für ab dem 1. März 2001 vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverhältnisse; denn sie wandte die höhere Abfindungsbemessung nachträglich zugunsten dieser vier Arbeitnehmer an, obwohl sie mit diesen - wie bereits mit dem Kläger - 12



ebenfalls im Juni 2000 Altersteilzeitarbeitsverträge geschlossen hatte. Für diese unterschiedliche Behandlung des Klägers bestand kein sachlicher Grund.

Die Beklagte meint, die vorgezogene Anwendung der nach Lebensalter gestaffelten Abfindung gelte nicht für den Kläger als Filialleiter. Er sei nicht mit Betriebsleitern vergleichbar, diese gehörten einer höheren Hierarchieebene an. 13

Das rechtfertigt nicht die Herausnahme des Klägers aus der Gruppe der leitenden Mitarbeiter, die im Juni 2000 einen Altersteilzeitarbeitsvertrag geschlossen haben. Unstreitig ist, dass der Kläger bisher wegen seiner Stellung und Aufgaben im Betrieb ebenfalls als leitender Mitarbeiter angesehen wurde. Die Beklagte behauptet selbst nicht, dass die Hierarchiestufe der leitenden Mitarbeiter Differenzierungsmerkmal für die nach Lebensalter gestaffelte Abfindung gewesen sei. Anspruchsberechtigt sollten vielmehr alle „leitenden Mitarbeiter“ der Beklagten sein. Das folgt unzweifelhaft aus der neuen Abfindungsstaffelung, wie sie in der Vereinbarung vom 19. Juni 2001 zum Ausdruck gebracht wurde. 14

4. Die mit der Zusage eines halben Jahresgehalts verbundene schlechtere Behandlung des 1945 geborenen Klägers gegenüber den 1944 geborenen Arbeitnehmern W., T., L. und B., die ein volles Jahresgehalt als Abfindung erhalten sollen, hat die Beklagte nicht sachlich gerechtfertigt. Ihre an das vollendete Lebensjahr anknüpfende Gruppenbildung verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Deshalb hat der Kläger Anspruch auf eine entsprechend erhöhte Abfindungszahlung. 15

a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die von der Beklagten geltend gemachten sachlichen Gründe für die Ungleichbehandlung der Gruppe der 55-Jährigen gegenüber der Gruppe der 56-Jährigen verneint. Es hat angenommen, die geringere finanzielle Belastung der Beklagten bei kürzeren Altersteilzeitarbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern rechtfertige keine Differenzierung nach Lebensalter, sondern allenfalls nach der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Auch der Umstand, dass Mitarbeiter, deren Altersteilzeit erst nach Vollendung des 56. Lebensjahres beginne, in den letzten fünf Jahren vor Beendigung der Altersteilzeit tatsächlich länger arbeiteten als Mitarbeiter, deren Altersteilzeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres beginne, könne die Benachteiligung nicht rechtfertigen. Dem stimmt der Senat zu. 16

b) Die längere Dauer und damit die größere finanzielle Belastung durch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eines bei Beginn der Altersteilzeit 55-jährigen Arbeitneh- 17



mers gegenüber einem bei Beginn der Altersteilzeit 56-jährigen Arbeitnehmer rechtfertigt nicht die Verdoppelung der Abfindung von einem halben auf ein Jahresgehalt zugunsten des 56-Jährigen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht aufgeklärt, ob und in welchem Umfang Altersteilzeitarbeitsverhältnisse die Beklagte tatsächlich finanziell belasten. Das ist schon deshalb von Bedeutung, weil Erstattungsansprüche des Altersteilzeitarbeitgebers gegenüber der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 4 AltTZG bestehen können. Der Aufstockungsbetrag wird allerdings nur in Höhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts erstattet. Die Beklagte hat demgegenüber beim Kläger nach Ziff. 4 des Altersteilzeitarbeitsvertrags auf 95 % und damit um erheblich mehr als 20 % seines um die gesetzlichen Abzüge verminderten Vollzeitarbeitsentgelts aufgestockt. Auf die konkrete Höhe der der Beklagten verbliebenen Belastung kommt es hier jedoch nicht an, da die von ihr vorgenommene Gruppenbildung unabhängig von möglichen Erstattungsansprüchen sachlich nicht zu rechtfertigen ist.

aa) Eine Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Die unterschiedliche Leistungsgewährung muss im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht sein (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 26, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 204 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 12; vgl. nunmehr § 10 AGG*). Das folgt auch aus dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters gemäß Art. 6 Abs. 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. Rechtfertigungsgründe für eine unterschiedliche Behandlung setzen voraus, dass ein legitimes Ziel vorliegt und andererseits die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (*EuGH 22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] Rn. 58, EuGHE I 2005, 9981*). Dem steht nicht entgegen, dass die Differenzierung nach vollendetem Lebensalter wie eine Stichtagsregelung wirkt. Stichtagsregelungen sind zwar als „Typisierung in der Zeit“ ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises grundsätzlich zulässig. Erforderlich ist jedoch, dass sich die Wahl des Zeitpunkts am zu regelnden Sachverhalt orientiert und die Interessenlage der Betroffenen angemessen erfasst (*BAG 25. April 2007 - 6 AZR 746/06 - Rn. 31, EzA TzBfG § 4 Nr. 12 mwN; 28. Juli 2004 - 10 AZR 19/04 - Rn. 26, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 257 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 2*).

18



- bb) Diese Voraussetzungen erfüllt die hier angewandte Unterscheidung nicht, die auf das bei Beginn der Altersteilzeitarbeit vollendete Lebensjahr abstellt. 19
- (1) Grundsätzlich kann es sachlich gerechtfertigt sein, den zeitlichen Umfang der Begünstigung des Arbeitnehmers und der damit einhergehenden finanziellen Belastung des Arbeitgebers auf Grund eines längeren Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei der Abfindungszahlung zu kompensieren. Beides sind freiwillige soziale Leistungen anlässlich des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, wobei die Altersteilzeit einen gleitenden Übergang in die Altersrente ermöglicht (§ 1 Abs. 1 AltTZG) und die Abfindung den Verlust des Besitzstandes auf Grund der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mildern soll. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung der Revision zu Recht angenommen, zur Erreichung des von der Beklagten behaupteten Zwecks sei die Differenzierung nach vollendetem Lebensjahr nicht sachgerecht. 20
- (2) Da die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse bei der Beklagten nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vereinbarungsgemäß jeweils mit Vollendung des 60. Lebensjahres enden sollten, besteht ein zeitlicher Zusammenhang zwischen vollendetem Lebensjahr bei Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dessen Dauer. Je älter ein Arbeitnehmer bei Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist, umso kürzer dauert das Altersteilzeitarbeitsverhältnis. Dennoch ist die Differenzierung nach vollendetem Lebensjahr nicht sachgerecht. Sie korrespondiert nicht angemessen mit der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Das zeigt hier schon der Vergleich zwischen dem Kläger und dem Mitte 1944 geborenen Arbeitnehmer T. Sein ebenfalls am 1. Juli 2000 begonnenes Altersteilzeitarbeitsverhältnis endete im Juni 2004, das des Klägers erst Ende Februar 2005. Der Unterschied betrug lediglich acht Monate. Stellt man wie die Beklagte nur auf die Belastung durch die Freistellungsphase ab, ergibt dies gegenüber T. lediglich eine für vier Monate längere Belastung durch die zusätzlich zu dem Altersteilzeitentgelt zu leistenden Aufstockungsbeträge. Dennoch soll sich die Abfindung um ein Vielfaches dieser ersparten Belastung auf ein Jahresgehalt verdoppeln. 21
- Zwar zwingt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz den Arbeitgeber nicht, die unter Sachgesichtspunkten beste Lösung zu wählen. Es darf aber nicht zur Erreichung eines legitimen Ziels, hier der Verringerung der Belastung durch Aufstockungsleistungen, ein unangemessenes und damit zur Erreichung des behaupteten Zwecks ungeeignetes Mittel angewandt werden. Das ist hier so. Denn mit der 22



den älteren Geburtsjahrgängen zugesagten Vervielfachung der Abfindungsbeträge kann der von der Beklagten behauptete Spareffekt nicht erreicht werden.

cc) Die Schlechterstellung des Klägers kann auch nicht mit einer vom Arbeitgeber nach freiem Ermessen festzulegenden zeitlichen Differenzierung gerechtfertigt werden. 23

Die Handhabung der Beklagten, die Abfindungshöhe nach dem bei Beginn der Altersteilzeitarbeit erreichten vollendeten Lebensjahr zu bemessen, wirkt wie eine Stichtagsregelung. Zwar ist dies nicht schon deshalb unzulässig, weil sie im Einzelfall zu Härten führen kann (*BAG 24. Januar 1996 - 10 AZR 155/95 - Rn. 49, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 98 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 83; 5. Oktober 2000 - 1 AZR 48/00 - Rn. 58, BAGE 96, 15*). Sie bedarf jedoch der Offenlegung der sachlichen Gründe, die sich hinter der Stichtagsregelung verbergen (*BAG 14. Juni 1983 - 3 AZR 565/81 - Rn. 22, BAGE 44, 61; 18. September 2001 - 3 AZR 656/00 - Rn. 29, BAGE 99, 53*); denn nicht jede beliebige zeitliche Differenzierung ist gerechtfertigt. Sie muss vielmehr auf die jeweilige Leistung und deren Besonderheiten abgestimmt sein (*BAG 11. September 1980 - 3 AZR 606/79 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 187 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 22; 10. April 1984 - 3 AZR 57/82 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 64 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 41; 18. September 2001 - 3 AZR 656/00 - aaO*). Hier ist von der Beklagten zur Rechtfertigung vorgebracht worden, sie wolle ihre Kostenbelastung begrenzen und deshalb einen Anreiz für eine späte Inanspruchnahme der Altersteilzeit setzen. Wie bereits unter bb) dargelegt, wird hier ein legitimes Ziel mit untauglichen Mitteln verfolgt. 24

dd) Die geringere Bemessung der Abfindung ist auch nicht deswegen gerechtfertigt, weil die älteren Arbeitnehmer wegen ihres kürzeren Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses länger als der Kläger arbeiten. Es ist nicht nachvollziehbar, warum es nach Ansicht der Beklagten gerade auf die letzten fünf Jahre und nicht auf die Dauer des gesamten Arbeitsverhältnisses ankommen soll. 25

ee) Die den jüngeren Kläger benachteiligende Bemessung der Abfindung wird schließlich auch nicht durch den gewöhnlich mit der Gewährung einer Abfindung verfolgten Zweck gerechtfertigt, die als typische Folge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintretende Arbeitslosigkeit abzumildern (*vgl. BAG 20. Januar 2005 - 2 AZR 627/03 - Rn. 15, AR-Blattei ES 1680 Nr. 67*). Wird nämlich auf diesen Überbrückungszweck abgestellt, so haben der jüngere Kläger und die bessergestellten älteren leiten- 26



den Mitarbeiter der Beklagten den gleichen Überbrückungsbedarf. Denn für alle, die Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen, soll nach der Handhabung der Beklagten das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats enden, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird.

- II. Dem Kläger stehen nach § 291 BGB ab Rechtshängigkeit Prozesszinsen zu. 27
- B. Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 28

Düwell

Gallner

Krasshöfer

Otto

Brossardt

