

**LANDEsarBEITSGERICHT
NIEDERSACHSEN**



Verkündet am:
29.09.2011

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

7 Sa 323/11

4 Ca 363/10 ArbG Göttingen

In dem Rechtsstreit

Kläger und Berufungskläger,

gegen

Beklagte und Berufungsbeklagte,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 29. September 2011 durch

den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Leibold,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Krantz,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Smidt
für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen vom 09.02.2011, 4 Ca 363/10, wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zustehenden Sozialplanabfindung und dabei insbesondere über die Frage, ob der Kläger durch die Sozialplanregelung aufgrund seines Alters unangemessen benachteiligt wird.

Der am 0.0.1946 geborene Kläger war seit dem 01.01.1987 bei der Beklagten als Pharmareferent im Außendienst beschäftigt und bezog zuletzt eine durchschnittliche monatliche Bruttovergütung von 5.325,00 €. Die Beklagte ist Herstellerin von Generika und beschäftigte ursprünglich 171 Arbeitnehmer, davon 88 im Außendienst.

Die Beklagte vereinbarte am 19.06.2009 mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan (Bl. 27-33 d.A.), der die Einstellung des Außendienstes zum 01.07.2009 und betriebsbedingte Kündigungen der in der Anlage genannten 88 Arbeitnehmer, darunter der Kläger, vorsah. Der Sozialplan enthält dabei unter B II u.a. folgende Regelungen:

II. Höhe der Abfindung

1. Jeder nach den Kriterien dieses Sozialplans anspruchsberechtigte Arbeitnehmer erhält einen Betrag, der sich nach folgender Formel errechnet:
Bruttomonatsvergütung x Betriebszugehörigkeit x Faktor aus nachstehender Tabelle

Alter	Faktor
30-39	0,7
40-45	0,8
46-50	0,9
51-59	1,0
60-62	0,3
> 62	0

5. Mindest- und Höchstbetrag der Abfindung

Die Abfindung beträgt mindestens 2 Bruttomonatsgehälter.

Die Höhe der Abfindung ist begrenzt auf höchstens 200.000,- € brutto.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger durch Schreiben vom 23.06.2009 zum 31.01.2010. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage wurde rechtskräftig abgewiesen (Urteil des LAG Niedersachsen vom 15.07.2010, 7 Sa 123/10).

Die Beklagte zahlte an den Kläger eine Sozialplanabfindung in Höhe des Betrages von 2 Monatseinkommen, was einem Betrag von insgesamt 10.650,00 € entspricht. Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger eine Abfindung nach dem Sozialplan in Höhe von weiteren 112.251,00 €. Er legt bei seiner Berechnung den in dem Sozialplan für die Gruppe der 51- bis 59-jährigen Arbeitnehmer maßgeblichen Multiplikationsfaktor von 1,0 zu Grunde.

Das Arbeitsgericht hat durch ein dem Kläger am 15.02.2011 zugestelltes Urteil vom 09.02.2011, auf dessen Inhalt zur weiteren Darstellung des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes und dessen Würdigung durch das Arbeitsgericht Bezug genommen wird (Bl. 41 - 46 d.A.), die Klage abgewiesen.

Hiergegen richtet sich die am 08.03.2011 eingelegte und gleichzeitig begründete Berufung des Klägers.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Regelung in dem Sozialplan einen Rechtsverstoß der europarechtlichen untersagten Altersdiskriminierung darstelle. Nicht berücksichtigt werde, dass mit einer Abfindung von 2 Bruttomonatsentgelten nicht derjenige Verlust ausgeglichen werden könne, den er erleide, weil er über ein Jahr hinweg Arbeitslosengeld beziehen müsse. Zudem trete bei ihm infolge der Arbeitslosigkeit vor Rentenbeginn ein Rentenverlust ein.

Ferner bestehe ein krasses Missverhältnis im Verhältnis zu den Mitarbeitern, die knapp unter 60 Jahre alt seien und eine Abfindung bis zu 200.000,00 € erhalten könnten. Es sei nicht erkennbar, weshalb die drastische Kürzung der Sozialplanabfindung der über 62 Jahre alten Arbeitnehmer angemessen und erforderlich sei.

Ein grobes Missverhältnis liege auch vor im Verhältnis zu den Mitarbeitern, die in unmittelbarem Anschluss an das bestehende Arbeitsverhältnis eine Neueinstellung gefunden hätten. Diese erlitten keinen wirtschaftlichen Nachteil, könnten aber die Sozialplanabfindung bis zum Höchstbetrag erhalten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags des Klägers im Berufungsverfahren wird Bezug genommen auf die Schriftsätze seiner Prozessbevollmächtigten vom 08.03.2011, 27.04.2011 und 17.08.2011.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen vom 09.02.2011 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Abfindung in Höhe von 112.251,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.07.2010 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil nach Maßgabe der Schriftsätze ihrer Prozessbevollmächtigten vom 08.04.2011 und 20.09.2011.

Entscheidungsgründe

I.

Die Berufung des Klägers ist statthaft, sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit insgesamt zulässig, §§ 519, 520 ZPO, 64, 66 ArbGG.

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

Das Arbeitsgericht ist zu Recht und mit weitgehend zutreffender Begründung zu dem Ergebnis gelangt, dass dem Kläger kein Anspruch auf eine weitere Sozialplanabfindung in Höhe von 112.251,00 € brutto zusteht. Das Landesarbeitsgericht macht sich die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils zu Eigen und nimmt hierauf zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug.

Die Berufung des Klägers gibt Anlass zu folgenden ergänzenden und zusammenfassenden Ausführungen.

Der im Streit stehende Sozialplan vom 19.06.2009 macht die Höhe der Abfindung im Wesentlichen auch von dem Alter der betroffenen Arbeitnehmer abhängig. Diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist grundsätzlich nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG zulässig. Diese Vorschrift gestattet die unterschiedliche Behandlung bei Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind. Ferner dürfen Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen werden, wenn sie wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

§ 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verstößt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von der abzuweichen kein Anlass besteht, nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union (BAG vom 12.04.2011, 1 AZR 743/09, NZA 2011, 985-988). Denn diese Vorschrift ist durch ein im allgemeinen Interesse liegendes sozialpolitisches Ziel des deutschen Gesetzgebers im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt. Hierdurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben als jüngere. Dies liegt im allgemeinen sozialpolitischen Interesse und nicht nur im rein individuellen Interesse der Arbeitgeber an einer Kostenreduzierung oder der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.

Dies gilt nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch für die von dem Gesetz eingeräumte Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer unter den genannten Voraussetzungen ganz von Sozialplanleistungen auszuschließen. Hierdurch soll den Betriebsparteien entsprechend dem zukunftsgerichteten Charakter von Sozialplanleistungen ermöglicht werden, diese bei rentennahen Arbeitnehmern stärker an den tatsächlich eintretenden wirtschaftlichen Nachteilen zu orientieren, die ihnen durch den bevorstehenden Arbeitsplatzverlust und eine darauf zurückgehende Arbeitslosigkeit drohen (BAG vom 23.03.2010, 1 AZR 832/08, Rn. 17, AP Nr. 55 zu § 75 BetrVG 1972; BAG vom 26.05.2009, 1 AZR 198/08, Rn. 33-40 und 48 f., AP Nr. 200 zu § 112 BetrVG 1972).

Ob angesichts der Entscheidung des EuGH vom 12.10.2010, C-499/08 (NZA 2010, 1341) weiterhin ein völliger Ausschluss von Sozialplanleistungen zulässig ist, kann vorliegend dahinstehen, da der im Streit stehende Sozialplan rentennahe Arbeitnehmer anders als in dem von dem EuGH entschiedenen Fall nicht völlig von einer Abfindungszahlung ausschließt. Dass die Möglichkeit, in absehbarer Zeit Rente beziehen zu können, nicht anspruchsmindernd berücksichtigt werden darf, hat der EuGH nicht entschieden.

Der konkrete Sozialplan ist allerdings immer an dem Maßstab des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu prüfen. Er muss den gesetzlichen und unionsrechtlichen Anforderungen entsprechen. Die Sozialplangestaltung muss deshalb 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 vom 12.04.2011, 1 AZR 743/09, Rn. 19).

Entgegen der von dem Kläger vertretenen Auffassung ist die konkrete Regelung in dem Sozialplan vom 19.06.2009 unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe nicht zu beanstanden.

Zu berücksichtigen ist dabei insbesondere, dass der Sozialplan vom 19.06.2009 die rentennahen Arbeitnehmer nicht völlig von den Abfindungszahlungen ausschließt, sondern eine Mindestabfindung in Höhe von 2 Monatseinkommen vorsieht. Dies bedeutet für den Kläger, dass die ihm bis zum Bezug der gesetzlichen Altersrente entstehenden finanziellen Nachteile durch die im Sozialplan vereinbarte Abfindung tatsächlich zu einem überwiegenden Teil ausgeglichen werden. Der Kläger war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 64 Jahre alt. Bis zum Bezug der Altersrente musste er lediglich 12 Monate überbrücken. Die finanziellen Nachteile werden bei einer Abfindung nach dem Sozialplan von 10.650,00 € mit monatlich 887,50 € ausgeglichen, weshalb die Interessen des Klägers nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigt werden.

Ein grobes Missverhältnis kann entgegen der von dem Kläger vertretenen Auffassung auch nicht darin gesehen werden, dass die Arbeitnehmer der Altersgruppe 51 - 59 mit 1,0 den höchsten Faktor erhalten, während dieser Faktor bei den über 62-jährigen 0 beträgt. Hierdurch wird zum einen dem Umstand Rechnung getragen, dass gerade die Altersgruppe der über 50-jährigen trotz aller Bemühungen der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu vermitteln ist. Die über 62-

jährigen haben demgegenüber die Möglichkeit, nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in absehbarer Zeit den gesetzlichen Rentenanspruch in Anspruch zu nehmen. Diese Altersgruppe ist deshalb im Verhältnis zu den 51- bis 59-jährigen wirtschaftlich weit gehend abgesichert. Die Betriebsparteien, die bei der Ausgestaltung von Sozialplänen einen weiten Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum haben (BAG vom 20.01.2009, 1 AZR 740/07, Rn. 14), können grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob, in welchem Umfang und in welcher Weise sie die entstehenden Nachteile ausgleichen oder mildern wollen. Die Betriebsparteien haben vorliegend durch die Regelung in B II 1 des Sozialplans in zulässiger Weise dem Gesichtspunkt Rechnung getragen, dass nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG der Sozialplan dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, dient. Eine Sozialplanabfindung stellt kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste dar, sondern soll künftige wirtschaftliche Nachteile in typisierter und pauschalierter Form ausgleichen oder mildern (BAG vom 30.09.2008, 1 AZR 684/07, Rn. 33, AP Nr. 197 zu § 112 BetrVG 1972). Die Entscheidung, den rentennahen Arbeitnehmern lediglich einen gewissen Ausgleich für eine eintretende Minderung zu gewähren, ist unter Berücksichtigung der Verteilungsgerechtigkeit nicht zu beanstanden. Die Betriebsparteien waren nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen, was angesichts der Begrenztheit der zur Verfügung stehenden Mittel regelmäßig auch nicht umsetzbar wäre (LAG Düsseldorf vom 14.06.2011, 16 Sa 1712/10).

Hinzunehmen ist, dass ein knapp unter 60 Jahre alter Arbeitnehmer den höchsten Sozialplananspruch erreichen kann, während ein nur etwas mehr als 3 Jahre älterer Arbeitnehmer lediglich die Mindestabfindung von 2 Bruttomonatsgehältern erhält. Der den Betriebsparteien zustehende Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum schließt eine Typisierung und Pauschalierung ein. Eine Stichtagsregelung ist deshalb nicht zu beanstanden, auch wenn sie im Einzelfall - vorliegend jedoch nicht - zu ungerecht erscheinenden Ergebnissen führen mag (vgl. BAG vom 20.01.2009, 1 AZR 740/07, Rn. 14, a.a.O.).

Die Sozialplanregelung vom 19.06.2009 ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt unwirksam, dass diejenigen Arbeitnehmer die volle Sozialplanabfindung behalten dürfen, die zeitnah zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten ein neues Arbeitsverhältnis begründen und deshalb keine erheblichen wirtschaftlichen Nachteile erleiden. Auch diese Regelung ist von dem Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien gedeckt und entspricht einer sinnvollen und durchführbaren Gestaltung im Rahmen der gebotenen Typisierung und Pauschalierung. Es ist wenig praktikabel und schwierig umsetzbar, die

Höhe einer Abfindung von nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegenden konkreten tatsächlichen Umständen abhängig zu machen, die von der Prognose der Betriebsparteien abweicht.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die von den Betriebsparteien gewählte Sozialplangestaltung geeignet ist, das mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern. Die Interessen der benachteiligten Altersgruppen werden nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigt.

III.

Die Berufung des Klägers war mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil findet, wie sich aus der Urteilsformel ergibt, die Revision statt.

Die Revisionsschrift muss innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils, die Revisionsbegründung innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils bei dem Bundesarbeitsgericht eingehen.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Postfach, 99113 Erfurt
oder
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.
Telefax-Nr.: (0361) 26 36 – 20 00

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Bundesarbeitsgericht nach § 46 c ArbGG i. V. m. den besonderen Voraussetzungen nach der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09. März 2006, BGBl. 2006 Teil I Nr. 12, S. 519 f., ausgegeben zu Bonn am 15. März 2006, wird hingewiesen.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Revisionschrift, die Revisionsbegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Revisionsverfahren sollen 7-fach – für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr – eingereicht werden.

Leibold

Krantz

Smidt