



## BAG vom 31.07.96, 10 AZR 45/96

### Leitsätze

**»Es verstößt nicht gegen § 75 BetrVG, wenn die Betriebspartner solche Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen ausnehmen, die zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den übergangslosen Rentenbezug nach Beendigung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfüllen.«**

### Gründe

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Sozialplanabfindung.

Der Kläger war bei der Beklagten seit Januar 1961 in der Produktion beschäftigt; die Beklagte stellte Schaumstoffe her. Wegen Betriebsstillegung kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 22. März 1994 fristgerecht zum 31. Oktober 1994; die Betriebsstillegung wurde zum 1. Mai 1994 vollzogen und der Kläger bis zum Ablauf seiner Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freigestellt. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses befand sich der Kläger im 59. Lebensjahr.

Der am 30. März 1994 zwischen der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat abgeschlossene Sozialplan enthält u.a. folgende Regelung:

"...

#### 2. Leistungsausschlüsse

Leistungen aus dieser Vereinbarung erhalten diejenigen Mitarbeiter nicht,

...

2.3 die unmittelbar nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei H in G ihr Altersruhegeld oder Leistungen wegen Erwerbsunfähigkeit aus gesetzlicher Renten- oder Angestelltenversicherung beanspruchen können,

2.4 die zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzung für den übergangslosen Rentenbezug nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfüllen,

..."

Gemäß Ziffer 2.4 des Sozialplans hat die Beklagte dem Kläger keine Sozialplanabfindung gezahlt.

Mit seiner Klage vom 2. Mai 1994 macht der Kläger die Zahlung einer Sozialplanabfindung in Höhe von 13.174,98 DM geltend. Er ist der Auffassung, die Regelung in Ziff. 2.4 des Sozialplans sei unwirksam. Sie verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und die in § 75 BetrVG niedergelegten Grundsätze. Im Sozialplan hätte berücksichtigt werden müssen, daß ältere Arbeitnehmer schwerer zu vermitteln seien und die Altersrente beim Vorruhestand weit unter dem bislang gezahlten Lohn liege. Außerdem hätte der in 33 Betriebszugehörigkeitsjahren erworbene Besitzstand bei der Bemessung der Abfindung berücksichtigt werden müssen.

Der Kläger hat beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an ihn auf der Grundlage des Sozialplans vom 30. März 1994 einen Betrag in Höhe von 13.174,98 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie meint, die in Ziff. 2. 4 des Sozialplans enthaltene Ausschlußklausel sei wirksam, da der Ausschluß sog. rentennaher Arbeitnehmer von den Sozialplanleistungen eine sachlich begründete Differenzierung darstelle. Entsprechend der Funktion eines Sozialplans, zukunftsorientiert die mit der sozialplanpflichtigen Maßnahme verbundenen Nachteile soweit wie möglich auszugleichen, hätten die Betriebspartner die von vornherein begrenzten Mittel denjenigen Arbeitnehmern zukommen lassen wollen, die typischerweise mit dem Risiko der Dauerarbeitslosigkeit zu rechnen hätten. Die Sozialplanmittel seien auf 225.000,00 DM begrenzt gewesen, da andernfalls aufgrund der Überschuldung der Beklagten die Konzernmutter in Holland für die Verbindlichkeiten der Beklagten nicht eingestanden wäre und demzufolge Konkurs hätte angemeldet werden müssen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß dem Kläger gemäß Ziff. 2.4 des Sozialplans vom 30. März 1994 bzw. nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz eine Abfindung nicht zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung der Klageabweisung ausgeführt, der Kläger habe aus dem Sozialplan vom 30. März 1994 keinen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung, da er unter die Leistungsausschlußklausel der Ziff. 2.4 falle. Er habe gemäß § 38 SGB VI die Möglichkeit gehabt, nach seinem Ausscheiden 52 Wochen Arbeitslosengeld und danach als inzwischen 60jähriger übergangslos Altersrente zu beziehen. Diese Leistungsausschlußklausel sei wirksam, sie verstoße nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Der Leistungsausschluß sei auch im Hinblick auf eine zu erwartende niedrigere Rente gerechtfertigt, weil die Einbuße an Rente durch die Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegelds gegenüber den Nachteilen, die mit einer zu erwartenden längeren Arbeitslosigkeit verbunden seien, nicht erheblich erscheine. Dabei sei entscheidend, daß die Arbeitnehmer, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den übergangslosen Bezug von Altersrente nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfüllten, im Gegensatz zu den übrigen Arbeitnehmern wirtschaftlich abgesichert seien. Das Risiko der Dauerarbeitslosigkeit mit der Gefahr, in die Sozialhilfe abzusinken, sei bei den älteren Arbeitnehmern besonders groß; daher könne denjenigen, die durch Arbeitslosengeld und die Möglichkeit, unmittelbar anschließend Altersrente zu beziehen, wirtschaftlich abgesichert seien, zugemutet werden, zugunsten der anderen Arbeitnehmer auf Sozialplanleistungen zu verzichten. Die Leistungsausschlußklausel verstoße auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da die vorgenommene Differenzierung nicht willkürlich, sondern sachlich begründet sei.

Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts folgt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung.

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, daß die Betriebspartner im Sozialplan vom 30. März 1994 Arbeitnehmer von Leistungen ausgeschlossen haben, die "zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzung für den übergangslosen Rentenbezug nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfüllen" (Ziff. 2.4).

1. Nach dem Sozialplan vom 30. März 1994 kann der Kläger die Zahlung einer Abfindung nicht verlangen. Gemäß Ziff. 2.4 des Sozialplans ist er von der Zahlung der Sozialplanabfindung ausgeschlossen, da er seit 33 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt war und im 59. Lebensalter stand; er erfüllt somit die Voraussetzungen für den übergangslosen Rentenbezug nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, § 38 SGB VI.



2. Die Regelung in Ziff. 2.4 des Sozialplans vom 30. März 1994 ist rechtlich nicht zu beanstanden. Insbesondere verstößt sie nicht gegen § 75 BetrVG.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Betriebspartner bei der Vereinbarung eines Sozialplans frei in ihrer Entscheidung, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in welchem Umfange ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Sie können bei ihrer Regelung von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen und nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden (BAG Urteil vom 9. November 1994 - 10 AZR 281/94 - AP Nr. 85 zu § 112 BetrVG 1972). Die Betriebspartner sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen und daher auch berechtigt, Arbeitnehmer von Leistungen des Sozialplans auszunehmen (BAG Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - AP Nr. 96 zu § 112 BetrVG 1972). Der Inhalt des Sozialplans muß dabei jedoch dem Normzweck von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG entsprechen, die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder doch zu mildern, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (BAGE 74, 62 = AP Nr. 71 zu § 112 BetrVG 1972); mit einem begrenzten Sozialplanvolumen soll den von der Betriebsstillegung betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe gewährt werden (BAGE 71, 280 = AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972).

Nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben die Betriebspartner bei ihrer Regelung die betroffenen Arbeitnehmer jedoch nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln, dabei müssen sie insbesondere den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Die Betriebspartner sind danach verpflichtet, darauf zu achten, daß die Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden (BAG Urteile vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 489/91 - n.v.; vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 – AP Nr. 45 zu § 112 BetrVG 1972). Dies bedeutet jedoch nicht (BAG Urteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972), daß damit in einer betrieblichen Regelung jede unterschiedliche Behandlung zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern unzulässig wäre. Eine Differenzierung aufgrund bestehender tatsächlicher und für die jeweilige Regelung erheblicher Gesichtspunkte ist zulässig (BAGE 65, 199, 204 f. = AP Nr. 56 zu § 112 BetrVG 1972, zu III 1 der Gründe).

b) Nach diesen Grundsätzen ist es nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht annimmt, daß der im Streit stehende Sozialplan vom 30. März 1994 sachgerecht zwischen denjenigen Arbeitnehmern differenziert, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den übergangslosen Bezug von Altersrente nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfüllen und die insoweit wirtschaftlich zumindest teilweise abgesichert sind, und den übrigen Arbeitnehmern, bei denen das Risiko der Dauerarbeitslosigkeit ohne wirtschaftliche Absicherung besteht. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß für die im Sozialplan vom 30. März 1994 vorgenommene Differenzierung ein sachlicher Grund bestand. Die von Ziff. 2.4 des Sozialplans erfaßten Arbeitnehmer können zunächst ein Jahr lang Arbeitslosengeld beziehen und erhalten dann eine Rente. Dadurch sind sie zumindest zum Teil wirtschaftlich abgesichert, wenn auch ihr Besitzstand nicht in vollem Umfang gewahrt ist. Dagegen haben diejenigen Arbeitnehmer, die nicht diese Voraussetzungen erfüllen, keine wirtschaftliche Absicherung. Sie müssen bei dem Verlust des Arbeitsplatzes mit erheblich größeren Nachteilen rechnen, da sie bei langjähriger bzw. Dauerarbeitslosigkeit zunächst Arbeitslosengeld, dann Arbeitslosenhilfe erhalten können und schließlich auf Sozialhilfe angewiesen sind.

Es verstößt nicht gegen § 75 BetrVG, wenn die Betriebspartner, um für die Arbeitnehmer, die von Dauerarbeitslosigkeit bedroht sind, eine spürbare Abfindung vorsehen zu können, solche Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen ausnehmen, die zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den übergangslosen Rentenbezug nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfüllen. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in der Entscheidung vom 26. Juli 1988 (aaO) ausgeführt, § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sei nicht verletzt, wenn die Betriebspartner einerseits eine nach Alter und 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, auf der anderen Seite jedoch die Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie nach entsprechendem Bezug von Arbeitslosengeld nahtlos Rente erhalten können.



c) Diese Voraussetzungen sind beim Kläger gegeben. Obwohl auch er - wie das Arbeitsgericht zutreffend herausgestellt hat - nicht unerhebliche Nachteile hat, z. B. eine Rentenminderung wegen der Inanspruchnahme der Rente zu einem früheren Zeitpunkt und wegen vorhergehender Arbeitslosigkeit hinnehmen muß, ist der Ausschluß von den Sozialplanleistungen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des vorliegenden Falles nicht unwirksam. Die Einbußen, die der Kläger zu erleiden hat, sind gemessen an den Einbußen, mit denen andere Arbeitnehmer, die nicht die Voraussetzungen für den nahtlosen Bezug von Altersrente nach einjährigem Bezug von Arbeitslosengeld erfüllen, nicht vergleichbar; die wirtschaftliche Sicherung durch die Möglichkeit des Rentenbezuges fällt im Vergleich zu den Arbeitnehmern, die infolge der Betriebsänderung mit Dauerarbeitslosigkeit rechnen müssen, so erheblich ins Gewicht, daß es weder willkürlich noch unbillig ist, Letztere von den Sozialplanleistungen auszunehmen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß das Sozialplanvolumen von vornherein auf eine relativ niedrige Höhe begrenzt war und somit bei Ausschluß einzelner Arbeitnehmer, z. B. wegen der Möglichkeit des nahtlosen Rentenbezuges, sich die Sozialplanabfindungen der übrigen Arbeitnehmer jeweils erhöhen. Die Betriebspartner durften dabei berücksichtigen, daß ohne Ausschluß einzelner - wirtschaftlich abgesicherter - Arbeitnehmer lediglich Abfindungen in einer derart geringfügigen Höhe gezahlt werden könnten, daß durch diese Abfindungen weder eine länger dauernde Arbeitslosigkeit überbrückt noch der verlorene Besitzstand aus dem langjährigen Arbeitsverhältnis ausgeglichen werden konnte (BAGE 75, 143 = AP Nr. 114 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Steht nur eine derart geringe Summe für Sozialplanabfindungen zur Verfügung wie im vorliegenden Fall, kann es nicht als willkürlich angesehen werden, wenn die Betriebspartner versuchen, im Rahmen des Möglichen denjenigen Arbeitnehmern zu helfen, die durch die Betriebsstillegung die schwerwiegenderen Nachteile erleiden. Daß dabei diejenigen Arbeitnehmer keine Sozialplanleistung erhalten, die entweder sofort Leistungen der Altersversorgung in Anspruch nehmen können (Ziff. 2. 3) oder zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den übergangslosen Rentenbezug nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfüllen (Ziff. 2.4), stellt eine sachlich vertretbare Differenzierung dar. Grund für die Differenzierung ist danach nicht das Alter der Arbeitnehmer schlechthin, sondern der sich aus dem Alter ergebende Umstand, daß bei älteren Arbeitnehmern die Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes ggf. durch Leistungen der Altersversorgung ausgeglichen werden können. Dies verbietet § 75 BetrVG nicht. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß eine Abfindung aus einem Sozialplan nicht Belohnung für in der Vergangenheit geleistete Dienste ist, die für den Betrieb erbrachte Leistungen oder eine Betriebszugehörigkeit nachträglich vergüten soll, sondern eine Überbrückungshilfe für die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer bis zu einem neuen Arbeitsverhältnis oder bis zum Bezug des gesetzlichen Altersruhegelds darstellen soll.

d) Die Regelung in Ziff. 2.4 des Sozialplans vom 30. März 1994 ist auch mit den Grundsätzen von Recht und Billigkeit vereinbar. Mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, daß Betriebsvereinbarungen und insbesondere Sozialpläne der gerichtlichen Kontrolle dahin unterliegen, ob die getroffene Regelung diesen in § 75 BetrVG normierten Grundsätzen genügt (BAG Urteile vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 -, aaO; vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 -, aaO; vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 489/91 -, n.v.). Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß der Sozialplan auch für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht unter die Ausschlußklauseln der Ziff. 2.3 und 2.4 fallen, eine volle Besitzstandswahrung nicht vorsieht. So erhält z. B. ein 52jähriger Arbeitnehmer (S) nach einer 31jährigen Betriebszugehörigkeit nur eine Abfindung in Höhe von 11.437,62 DM.

e) Ist die Klausel in Ziff. 2.4 des Sozialplans nach § 75 BetrVG sachlich gerechtfertigt, verstößt sie auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Revision des Klägers war daher zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.