

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 16. Juli 2019
- 1 AZR 842/16 -
ECLI:DE:BAG:2019:160719.U.1AZR842.16.0

I. Arbeitsgericht Bochum

Urteil vom 2. September 2015
- 5 Ca 690/15 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 16. Juni 2016
- 11 Sa 1522/15 -

Entscheidungsstichworte:

Sozialplanabfindung - Benachteiligung wegen des Alters - mittelbare Benachteiligung wegen Behinderung - Verzicht

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 842/16
11 Sa 1522/15
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Juli 2019

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Dr. Benrath für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Juni 2016 - 11 Sa 1522/15 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Sozialplanabfindung. 1

Der im März 1956 geborene Kläger ist schwerbehinderter Mensch und 2
war bis zum 31. Dezember 2014 bei der Beklagten am Produktionsstandort B beschäftigt. Wegen dessen beabsichtigter Schließung vereinbarte die Beklagte am 12. Juni 2014 mit der zuständigen Gewerkschaft einen Sozialtarifvertrag (STV) und einigte sich am 25. Juni 2014 mit dem Betriebsrat auf einen Interessenausgleich sowie einen Sozialplan (SP). Dieser erstreckt nach seiner Nr. 1 den Inhalt des in Abschn. C. des STV geregelten Sozialplans auf die Arbeitsverhältnisse aller Betriebsangehörigen. Abschn. C. des STV lautet auszugsweise:

„2 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1949 bis 1959

2.1 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1949 bis 1954

Arbeitnehmer der Jahrgänge 1949 bis 1954 erhalten zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung ein individuelles Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014. Das Angebot beinhaltet die Zahlung einer gemäß Abschnitt C. Ziffer 2.6 individuell berechneten Abfindung und kann je nach persönlichen Gegebenheiten auch den Eintritt in die Transfergesellschaft 1 vorsehen. Die Laufzeit der befristeten Übernahme in die TN Transfer beträgt maximal 12 Monate. ...

2.2 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1955 bis 1959

Arbeitnehmer der Jahrgänge 1955 bis 1959 erhal-

ten zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung ebenfalls ein individuelles Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014. Dies beinhaltet ebenfalls die Zahlung einer gemäß Abschnitt C. Ziffer 2.6 individuell berechneten Abfindung sowie den Wechsel in die Transfergesellschaft 1. Die Laufzeit der befristeten Übernahme in die TN Transfer beträgt maximal 12 Monate.

2.3 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1960 und 1961 mit anerkanntem GdB von mind. 50%

Arbeitnehmer der Jahrgänge 1960 und 1961, die aufgrund eines anerkannten GdB von mind. 50% und bei Erfüllung aller sonstigen Bedingungen die vorzeitige Altersrente für Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen können, erhalten zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung alternativ zum Angebot eines Ausscheidens nach Abschnitt C. Ziff. 3 ein individuelles Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014. Dies beinhaltet ebenfalls die Zahlung einer gemäß Abschnitt C. Ziffer 2.6 individuell berechneten Abfindung ...

Diese Mitarbeiter können frei zwischen einem Angebot nach C.2.3 oder C.3 wählen.

...

2.6 Berechnung der Abfindung zu 2.1, 2.2 und 2.3

Das individuelle Abfindungsangebot wird so bemessen, dass es unter Anrechnung von Arbeitslosengeld 1 und Bezügen aus der O Altersversorgung (OVK) ab dem 60. Lebensjahr eine 80%-Nettoabsicherung im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum frühestmöglichen Wechsel in die gesetzliche Rente sicherstellt.

...

Für Zeiten, in denen der Mitarbeiter selbst Beiträge für eine freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung aufbringen muss, wird ein monatlicher Betrag in Höhe von 200,00 Euro netto bei der Berechnung der Abfindung berücksichtigt.

Der aus dem gesamten Zeitraum ermittelte 80%ige Nettobedarf sowie die Aufwendungen für die freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung werden unter Zuhilfenahme der dem Arbeitgeber bekannt-

ten und angezeigten Steuermerkmale auf eine Bruttosumme hochgerechnet. Grundlage für die Ermittlung des Bruttoabfindungsbetrages ist das zu erwartende steuerpflichtige Bruttoarbeitsentgelt im Jahr 2015 in der TN Transfer und den bekannten Steuerparametern des jeweiligen Mitarbeiters. ...

...

3. Leistungen für Arbeitnehmer der Jahrgänge ab 1960

Arbeitnehmer der Jahrgänge ab 1960 und jünger erhalten zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung ebenfalls ein individuell berechnetes Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014. Dies beinhaltet die Zahlung einer gemäß Abschnitt C. Ziffer 3.2 individuell berechneten Abfindung ...

...

3.2 Berechnung der Abfindung

3.2.1 Die Abfindung berechnet sich wie folgt:

Alter x Betriebszugehörigkeit (max. 24) x Bruttomonatseinkommen : 30

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit, das die 24 übersteigt, einen Pauschalbetrag in Höhe von EUR 500 brutto.

...“

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund eines zwischen den Parteien im August/September 2014 geschlossenen Aufhebungsvertrags zum 31. Dezember 2014 gegen Zahlung einer Abfindung iHv. 7.615,14 Euro brutto. Bei der Berechnung der Abfindung legte die Beklagte als Renteneintrittsdatum den 1. Februar 2017 zugrunde. Zu diesem Zeitpunkt konnte der Kläger erstmals eine vorzeitige Altersrente für schwerbehinderte Menschen beziehen. Art. 1 § 1 Nr. 15 des Aufhebungsvertrags sieht vor, dass „mit Erfüllung dieser Vereinbarung ... alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis mit O und dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, ob bekannt oder unbekannt, abgegolten“ sind.

3

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihm eine höhere Abfindung zahlen. Die Regelungen in Nr. 1 SP, Abschn. C. STV bewirken eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters und der Behinderung. Ihm stehe daher - wie den jüngeren Arbeitnehmern - eine nach Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 3.2.1 STV zu berechnende Abfindung zu. Zumindest dürfe bei einer Berechnung seiner Abfindung nach Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV nur das frühestmögliche Renteneintrittsalter für nicht schwerbehinderte Menschen zugrunde gelegt werden. 4

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 5
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 145.977,21 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. April 2015 zu zahlen und hierüber eine entsprechende Abrechnung zu erteilen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. 6

Sie ist der Ansicht, die Regelungen im Sozialplan führten weder zu einer Diskriminierung wegen des Alters noch der Behinderung. Eine etwaige Benachteiligung wegen des Alters sei gerechtfertigt. 7

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte weiterhin die vollständige Klagabweisung. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung konnte der Zahlungsklage nicht in der begehrten Höhe stattgegeben werden. In welchem Umfang die Beklagte dem Kläger die Zahlung einer restlichen Abfindung nach dem SP schuldet, kann der Senat mangels Feststellungen nicht abschließend entscheiden. Daher ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 9

- I. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht angenommen, dass die in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV geregelte Ausgestaltung der Sozialplanabfindung für schwerbehinderte Menschen - wie den Kläger - gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstößt. Die mittelbare Benachteiligung Schwerbehinderter nach § 3 Abs. 2 AGG führt aber nicht dazu, dass dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung nach Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 3.2.1 STV zusteht. 10
1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in der 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 die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote in § 75 Abs. 1 BetrVG übernommen. Die unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen aus einem in § 1 AGG genannten Grund ist daher nur unter den im AGG normierten Voraussetzungen zulässig (*BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 - Rn. 19, BAGE 150, 136*). 11
2. Abschn. C. Ziff. 2.6 STV enthält eine mittelbar auf das Kriterium der Behinderung beruhende Ungleichbehandlung, da er für den Umfang der Nettoabsicherung auf den Zeitraum bis zum frühestmöglichen Wechsel der Arbeitnehmer in die gesetzliche Rente abstellt (*vgl. auch EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 56 ff.*). Da Schwerbehinderte nach § 236a Abs. 1 Satz 2 SGB VI bereits mit 60 Jahren eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen können, während dies für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahrs möglich ist - sofern sie die Voraussetzungen einer Altersrente für langjährig Versicherte nach § 236 Abs. 1 Satz 2 SGB VI erfüllen -, fällt ihre Nettoabsicherung und damit ihre Bruttoabfindung niedriger aus. 12
3. Beide Personengruppen sind in Bezug auf die durch die Betriebsschließung verursachten wirtschaftlichen Nachteile in einer vergleichbaren Situation (*zu diesem Erfordernis bei einer mittelbaren Benachteiligung vgl. BAG 19. Mai* 13

2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 21, BAGE 155, 149). Ihr Arbeitsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber endet aus demselben Grund und unter denselben Voraussetzungen (vgl. auch EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 61 f.).

4. Die durch Abschn. C. Ziff. 2.6 STV bedingte Benachteiligung Schwerbehinderter ist nicht gerechtfertigt. 14

a) Allerdings ist die dort geregelte Berechnung der Abfindungshöhe grundsätzlich von einem legitimen Ziel getragen. 15

aa) Das mit einer Regelung verfolgte Ziel muss nicht ausdrücklich benannt werden. Auch aus dem allgemeinen Kontext der Regelung können sich Anhaltspunkte ergeben, die es ermöglichen, den Zweck der Regelung festzustellen und dadurch Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit der Bestimmung zu überprüfen (vgl. BAG 26. April 2018 - 3 AZR 19/17 - Rn. 36 mwN). 16

bb) Wie die Berechnung der Abfindungshöhe zeigt, soll - entsprechend dem zukunftsgerichteten Entschädigungscharakter von Abfindungen - den von der Betriebsschließung betroffenen Arbeitnehmern durch Abschn. C. Ziff. 2.6 STV ein pauschalierter Ausgleich für das bis zum frühestmöglichen Renteneintritt entfallende Arbeitsentgelt gewährt werden. Damit dient die Regelung einem legitimen Ziel. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union stellt die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft entsprechend den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmer, die der Notwendigkeit der für einen Sozialtarifvertrag nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel Rechnung trägt, ein rechtmäßiges Ziel dar (EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 40 ff., 68; 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 61). 17

b) Die Regelung geht jedoch über das zu Erreichung dieses legitimen Ziels Erforderliche hinaus (EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 70; vgl. auch EuGH 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 77). Durch das undifferenzierte Abstellen auf den „frühestmöglichen Wechsel“ in die gesetzliche Rente wird die durch dieses neutrale Kriterium bewirkte Ungleichbehandlung zum Einen nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit der 18

Behinderung zu tun haben (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 67*). Zum Anderen führt dieses Tatbestandsmerkmal zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer, da die Betriebsparteien damit zur Begrenzung der Höhe der diesen Arbeitnehmern zu zahlenden Abfindung an einen sozialversicherungsrechtlichen Vorteil anknüpfen, dessen Daseinsberechtigung gerade den Schwierigkeiten und den besonderen Risiken Rechnung tragen soll, mit denen schwerbehinderte Arbeitnehmer konfrontiert sind (*EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] aaO*).

c) Entgegen der Ansicht der Beklagten bedarf es aufgrund der durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bereits erfolgten Auslegung des Unionsrechts (*vgl. EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 70; vgl. auch EuGH 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 77*) keines Vorlageverfahrens an den Gerichtshof nach Art. 267 AEUV („*acte éclairé*“; zu den Vorlagevoraussetzungen *vgl. EuGH 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T.]*).

5. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, führt der Verstoß von Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV gegen § 75 Abs. 1 BetrVG jedoch nicht dazu, dass der Kläger die Berechnung einer Abfindung nach Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 3.2.1 STV verlangen könnte.

a) Zwar ist eine gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG verstoßende Regelung gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam (*vgl. etwa BAG 9. Dezember 2015 - 4 AZR 684/12 - Rn. 53, BAGE 153, 348*). Die Unwirksamkeit bewirkt aber lediglich, dass den benachteiligten Arbeitnehmern für die Vergangenheit ein Anspruch auf die vorenthaltene Leistung zuzuerkennen ist (sog. „Anpassung nach oben“). Den Angehörigen der mittelbar benachteiligten Gruppe sind dieselben Vorteile zu gewähren wie den nicht benachteiligten Arbeitnehmern (*vgl. EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 - [Specht] Rn. 95; 28. Januar 2015 - C-417/13 - [Starjakob] Rn. 46*). Kann der Arbeitgeber - wie vorliegend - den Begünstigten für die Vergangenheit die gewährten Leistungen nicht mehr

entziehen, ist eine solche zur Beseitigung der Diskriminierung erforderliche „Anpassung nach oben“ selbst dann gerechtfertigt, wenn sie zu erheblichen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führt (vgl. BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 - Rn. 32, BAGE 154, 118).

b) Die Regelungen in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV sind daher so anzuwenden, wie sie für vergleichbare nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer gegolten hätten. Damit rechtfertigt die mittelbare Diskriminierung Schwerbehinderter durch Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV nicht die - von den Vorinstanzen zugesprochene - Zahlung einer nach Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 3.2.1 STV berechneten Abfindung, sondern nur einer Abfindung, bei deren Berechnung der frühestmögliche Renteneintritt zugrunde zu legen ist, der für den Kläger gälte, wenn er nicht schwerbehindert wäre. 22

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Dem Kläger steht kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 3.2.1 STV zu. Die unterschiedliche Berechnung der Sozialplanabfindung für Arbeitnehmer der Geburtsjahrgänge bis einschließlich 1959 (Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2 STV) und ab 1960 (Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 3 bzw. Ziff. 2.3 STV) bewirkt keine Diskriminierung wegen des Alters. 23

1. Die Betriebsparteien haben bei den unter den Geltungsbereich des SP fallenden Arbeitnehmern in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2 und Ziff. 3 STV unterschieden zwischen Mitarbeitern, deren Abfindung - entweder ausschließlich (Abschn. C. Ziff. 3 STV) oder zumindest wahlweise (Abschn. C. Ziff. 2.3 STV) - in Abhängigkeit von Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatseinkommen zu ermitteln ist, und denen, deren Abfindung unter Anrechnung von Arbeitslosengeld I und etwaigen Bezügen aus der O Altersversorgung eine 80 vH Nettoabsicherung nach Beendigung der Beschäftigung in der Transfergesellschaft bis zum frühestmöglichen Wechsel in die gesetzliche Rente gewährleisten soll (Abschn. C. Ziff. 2.1 und Ziff. 2.2 STV). 24

2. Der Grund für diese unterschiedliche Berechnung der Abfindung liegt im Alter. Die Anwendung der beiden Berechnungssysteme hängt - auch soweit es die Regelung in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.3 STV betrifft - vom Geburtsjahrgang der Mitarbeiter und damit von ihrem Alter ab. 25
3. In Bezug auf den 1956 geborenen Kläger bedingt diese Ungleichbehandlung eine Benachteiligung wegen des Alters. Würde sich seine Abfindung nach den Vorgaben in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 3 STV richten, fiel sie höher aus. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Vorliegend unerheblich ist, ob die Regelungen in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2 und Ziff. 3 STV stets zu einer Benachteiligung älterer Arbeitnehmer bei der Höhe der Abfindung führen. 26
4. Eine mit dem Systemwechsel bei der Berechnung der Abfindung in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2 und Ziff. 3 STV einhergehende unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist vorliegend nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt. 27
- a) Mit den Unterschieden bei der Berechnungsweise der Abfindung wird ein legitimes Ziel iSd. § 10 Satz 1 AGG verfolgt. 28
- aa) Die Regelungen in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV sollen bei älteren Arbeitnehmern eine stärker an den tatsächlich durch den bevorstehenden Arbeitsplatzverlust und eine darauf zurückgehende Arbeitslosigkeit eintretenden wirtschaftlichen Nachteilen orientierte Berechnung der Sozialplanabfindung ermöglichen. Mit einem solchen Systemwechsel wird das durch das zunehmende Alter bedingte Anwachsen der Abfindungshöhe, das mit den in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 3 STV verwendeten Parametern Betriebszugehörigkeit und Lebensalter bei der Bemessung der Abfindung zwangsläufig verbunden ist, bei abnehmender Schutzbedürftigkeit im Interesse der Verteilungsgerechtigkeit zu Gunsten der jüngeren Arbeitnehmer begrenzt. 29
- bb) Hierbei handelt es sich um ein legitimes Ziel iSd. § 10 Satz 1 AGG. Legitime Ziele iSv. § 10 Satz 1 AGG sind wegen der in Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG genannten Beispielsfälle „Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und 30

berufliche Bildung“ sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung (vgl. etwa EuGH 13. September 2011 - C-447/09 - [Prigge] Rn. 81 mwN; vgl. auch BVerfG 24. Oktober 2011 - 1 BvR 1103/11 - Rn. 15). Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union stellt die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft entsprechend den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmer, die der Notwendigkeit der für einen Sozialplan nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel Rechnung trägt, ein legitimes Ziel iSd. unionsrechtlichen Vorgaben dar (vgl. EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 40 ff., 68; 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 61).

b) Die Differenzierung nach dem Geburtsjahrgang ist zur Erreichung dieses Ziels auch objektiv geeignet und erforderlich. Der Systemwechsel bei der Berechnung der Abfindung verhindert, dass Beschäftigte höheren Alters überproportional begünstigt und eine über den auszugleichenden Nachteil hinausgehende Kompensation erhalten. 31

c) Eine durch die Berechnung nach Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV bewirkte geringere Höhe der Abfindung für ältere Arbeitnehmer ist zudem angemessen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Betriebsparteien über einen weiten Ermessensspielraum nicht nur bei der Entscheidung über die Verfolgung eines bestimmten sozial- und beschäftigungspolitischen Ziels, sondern auch bei der Festlegung der für seine Erreichung geeigneten Maßnahmen verfügen (vgl. EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 47, 53). 32

aa) Die durch den Arbeitsplatzverlust eintretenden Nachteile, die bei Arbeitnehmern der Geburtsjahrgänge ab 1960 eintreten, sind für die Betriebsparteien nicht gleichermaßen abschätzbar wie bei älteren Arbeitnehmern. Bei diesen Arbeitnehmern, die bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2014 das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können Arbeitgeber und Betriebsrat die dadurch entstehenden wirtschaftlichen Nachteile nicht zuverlässig prognostizieren. Es ist nicht ausgeschlossen, dass sie durchgehend oder zumindest für größere Zeiträume beschäftigungslos bleiben 33

und damit langfristig auf den Bezug von Entgeltersatzleistungen und etwaigen staatlichen Unterstützungsleistungen angewiesen sind. Selbst wenn aber die ausscheidenden Arbeitnehmer ein Anschlussarbeitsverhältnis begründen können, verlieren sie ihre bisherige kündigungsschutzrechtliche Stellung und gehören bei künftigen Personalreduzierungen zwangsläufig zu den Beschäftigten, denen wegen ihrer kurzen Betriebszugehörigkeit vorrangig gekündigt wird. Überdies können sie regelmäßig bei der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses nicht ihr bisheriges Arbeitsentgelt erzielen, was, ebenso wie die vorangehenden Zeiten einer Arbeitslosigkeit, zu Nachteilen in ihrer Rentenbiografie führt.

bb) Die Interessen der Mitarbeiter der Geburtsjahrgänge vor 1960, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, sind durch die Regelung in Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV zudem hinreichend beachtet worden. 34

(a) Die älteren Arbeitnehmer erhalten mit der Bemessung der Nettoabsicherung iHv. 80 vH eine weitgehende und durchgängige Absicherung bis zum Renteneintritt. Damit werden die durch den Wegfall des Arbeitsentgelts entstehenden wirtschaftlichen Nachteile nach Beendigung der Beschäftigung bei der Transfergesellschaft zumindest substantiell bis zum Wechsel in die gesetzliche Rente ausgeglichen. Da sich die durch einen Sozialplan nach § 112 Abs. 1 BetrVG ausgleichsfähigen Nachteile auf die durch den bevorstehenden Arbeitsplatzverlust entstehenden wirtschaftlichen Nachteile beschränken, durften die älteren Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass die Betriebsparteien die Abfindungshöhe durchgehend nach den Kriterien Alter und/oder Betriebszugehörigkeit bemessen (*vgl. dazu auch BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 - Rn. 24, BAGE 150, 136*). Auch mussten die Betriebsparteien angesichts der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Sozialplanmittel und der auch den jüngeren Arbeitnehmern voraussichtlich entstehenden Nachteile keine Entschädigung für die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente vorsehen (*vgl. BAG 23. April 2013 - 1 AZR 25/12 - Rn. 28*). 35

(b) Anders als vom Kläger angenommen begegnet es auch keinen Bedenken, dass die Betriebsparteien den Systemwechsel für eine stärker an den tatsächlichen wirtschaftlichen Nachteilen orientierte Berechnung der Abfindung ab dem Geburtsjahr 1959 und damit für Mitarbeiter, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2014 55 Jahre und älter waren, vorgenommen haben. Die Betriebsparteien konnten in Kenntnis des vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Personenkreises davon ausgehen, dass es sich typischerweise um solche Arbeitnehmer handelte, die aufgrund ihres Alters und ihrer Betriebszugehörigkeit voraussichtlich bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahrs eine Altersrente für langjährig Versicherte nach § 236 Abs. 1 SGB VI in Anspruch nehmen konnten. Auch der Gerichtshof der Europäischen Union hat es in der Rechtssache Odar als nicht unangemessen angesehen, dass bei Mitarbeitern, die älter als 54 Jahre sind (und damit das 55. Lebensjahr vollendet haben), bei der Berechnung der Abfindung ein Systemwechsel stattfindet (*vgl. EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 14, 48 ff.*). 36

III. Die Sache ist nicht aus anderen Gründen zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). 37

Entgegen der Ansicht der Beklagten steht die Abgeltungsklausel in Art. 1 § 1 Nr. 15 des Aufhebungsvertrags dem Anspruch des Klägers auf Zahlung einer höheren Abfindung nicht entgegen. Unterstellt die Regelung enthielte ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis (*vgl. dazu BAG 23. Oktober 2013 - 5 AZR 135/12 - Rn. 19 mwN, BAGE 146, 217*) und erfasste auch Ansprüche aus dem SP, verstieße der darin liegende Verzicht des Klägers auf eine „diskriminierungsfreie“ Anwendung von Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV gegen § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG und wäre daher nach § 134 BGB unwirksam. Nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG ist ein Verzicht auf den Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung eingeräumte Rechte nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Der dem Kläger zustehende Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in der Höhe, wie sie ihm ohne seine Schwerbehinderung zu zahlen gewesen wäre, ist - da der SP das maßgebende Bezugssystem für die Gewäh-

 38

zung einer solchen „Anpassung nach oben“ bleibt - ein durch die Betriebsvereinbarung eingeräumtes Recht im Sinne dieser Norm.

IV. Der Senat kann über die Höhe der dem Kläger noch zu zahlenden Abfindung nach Nr. 1 SP, Abschn. C. Ziff. 2.6 STV nicht abschließend selbst entscheiden. Hierzu fehlt es an den für die Berechnung erforderlichen Feststellungen.

39

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Berg

Benrath