

Leitsatz des Gerichts:

Wird in dem anlässlich einer Betriebsstilllegung 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.

BAG, Urt. v. 19.10.1999 – 1 AZR 838/98, ZIP 2000, 815 (LAG Nürnberg)

Kurzkommentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Der aus Anlass einer Betriebsschließung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbarte Sozialplan sah grundsätzlich für alle Arbeitnehmer eine Weiterarbeit zu vergleichbaren Bedingungen in einem anderen Werk desselben Unternehmens vor. War eine solche Lösung im Einzelfall nicht machbar oder wurde sie von dem Betroffenen abgelehnt, sollte eine Abfindungsregelung Platz greifen. Diese stellte ausschließlich auf die Kriterien „Dauer der Betriebszugehörigkeit“ und „Lebensalter“ ab; weiter sah sie eine Höchstsumme von 75 000 DM vor. Der 52 Jahre alte Kläger war Leiter der Personalverwaltung. Mit Rücksicht auf seine 38jährige Betriebszugehörigkeit hätte er nach den allgemeinen Regeln des Sozialplans über 190 000 DM erhalten. Er vertrat die Auffassung, die Höchstbetragsklausel benachteilige ihn in sachwidriger Weise wegen seines Alters.

2. Das BAG bestätigte zunächst seine bisherige Rechtsprechung, wonach § 75 Abs.1 Satz 2 BetrVG eine Differenzierung aus sachlichen Gründen zulasse. Eine solche bejahte es hier schon deshalb, weil angesichts des subsidiären Charakters der Abfindungsregelung der Spielraum der Betriebsparteien besonders groß gewesen sei. Jüngere Arbeitnehmer hätten andere, aber in vielen Fällen nicht geringere wirtschaftliche Probleme, weil sie sich vielfach noch im Aufbau ihrer wirtschaftlichen und familiären Existenz befänden. Zwar fänden sie leichter einen neuen Arbeitsplatz, doch verliere dieser Gesichtspunkt an Bedeutung, wenn die Arbeitslosenquote in der betroffenen Region besonders hoch sei. Vor diesem Hintergrund sei es nicht zu beanstanden, wenn die Betriebspartner für das verbleibende Risiko der Arbeitslosigkeit den ausgleichenden wirtschaftlichen Schaden mit einer Höchstgrenze von 75 000 DM bewertet hätten. Die Betriebspartner hätten damit „noch“ einen sachgerechten Schadensausgleich vorgesehen.

3. Das BAG bestätigt mit seiner Entscheidung eine verbreitete Sozialplanpraxis. Im Ergebnis ist ihm angesichts der Höhe des vorgesehenen Betrags, der immerhin über elf Bruttomonatsgehälter des Klägers ausmache, zuzustimmen. Die Begründung vermag jedoch nicht in allen Punkten zu überzeugen; auch lässt sich ihre Tragweite für andere Fälle nur schwer bestimmen.

Unbefriedigend ist zunächst, dass § 75 Abs.1 Satz 2 BetrVG in der Interpretation des BAG so gut wie jede praktische Bedeutung verliert: Können ältere Arbeitnehmer aus „sachlichem Grund“ durchaus benachteiligt werden, besteht insoweit nur ein generelles Diskriminierungsverbot; dieses lässt sich aber bereits aus allgemeinen Grundsätzen, insbesondere aus § 75 Abs.1 Satz 1 BetrVG ableiten. Striktere Auffassungen (Berg, in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 7. Aufl., 2000, § 75 Rz. 29 ff.; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., 1998, § 75 Rz. 29 ff.) finden keine Erwähnung.

Abgesehen davon wird nicht recht deutlich, ob die mittelbare Schlechterstellung Älterer nur deshalb gerechtfertigt ist, weil die Betriebspartner bei subsidiären Lösungen einen besonders weiten Ermessensspielraum haben. Man könnte das Urteil durchaus so lesen, dass im Normalfall des Abfindungssozialplans ohne „Bestandsschutzalternative“ jedenfalls nicht notwendigerweise dasselbe gelten muss. Dies wäre eine Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung, die aber deutlicher hätte zum Ausdruck kommen müssen. Fürs Erste ist deshalb davon auszugehen, dass Höchstbeträge auch künftig generell als zulässig anzusehen sind.

Nicht recht klar wird weiter, welchen Stellenwert der (als solcher völlig berechnete) Hinweis auf die wirtschaftlichen Schwierigkeiten jüngerer Arbeitnehmer hat. Soweit diese „nicht geringer“ als die der Älteren sind, würde es ja bereits an einer ungleichen Wirkung der angegriffenen Regelung fehlen; alle weiteren Erwägungen würden sich dann erübrigen. In Wirklichkeit wird aber wohl unterschieden zwischen den weithin identischen Folgen, die der Eintritt von Arbeitslosigkeit hat, und der Dauer dieses Zustands: Hier wird mit Recht darauf abgestellt, dass ältere Arbeitnehmer sehr viel größere Schwierigkeiten haben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Dies wird jedoch seinerseits dadurch relativiert, dass in der betroffenen Region die Arbeitslosenquote besonders hoch liege, also – so muss man schlussfolgern – auch die Jüngeren sich auf längere Arbeitslosigkeit einrichten müssten. Angesichts aller dieser Umstände sei dann die Abfindungshöchstgrenze nicht zu beanstanden. Hier fragt man sich, ob es nicht vielleicht sogar unzulässig gewesen wäre, nur auf Alter und Betriebszugehörigkeit abzustellen und dem Kläger einen Betrag um die 190 000 DM zu gewähren: Angesichts der durchaus ähnlichen Betroffenheit würde es an einem ausreichenden, sachlichen Grund für eine so weit reichende Differenzierung fehlen. Letztlich bleibt dies aber ungeklärt.

Abschließend setzt sich das BAG mit dem interessanten Argument des Klägers auseinander, die Betriebspartner hätten versäumt, die konkreten Arbeitsmarktdaten für die Region beim zuständigen Arbeitsamt einzuholen. Ist der Sozialplan ermessensmissbräuchlich, wenn Derartiges unterbleibt? Das Gericht meint sibyllinisch, es sei davon auszugehen, dass die Betriebspartner die Lage am Arbeitsmarkt „zumindest pauschalierend“ selbst einschätzen könnten. „Im Übrigen“ seien die Arbeitsmarktdaten auch weniger wichtig, wenn der primäre Ausgleich der Nachteile in der Verschaffung gleichwertiger Arbeitsmöglichkeiten bestehe. Gleichwohl ist der Praxis zu empfehlen, sich – falls erforderlich – insoweit sachkundig zu machen und gegebenenfalls den Präsidenten des Landesarbeitsamts nach § 112 Abs.2 BetrVG in die Verhandlungen einzubeziehen.