

Mandanteninfo Mai 2013

Sozialplanabfindung und Altersdiskriminierung

Die Betriebsparteien dürfen bei der Bemessung von Sozialplanleistungen berücksichtigen, dass Arbeitnehmer eine vorgezogene gesetzliche Altersrente beziehen können.

(Pressemitteilung des BAG Nr. 22/13 - Auszug)
BAG vom 26. März 2013 - 1 AZR 813/11

In kurzen Zeitabständen sind zuletzt zwei Urteile ergangen, die sich mit der Berechnung von Abfindungen in Sozialplänen auseinandersetzen. Betriebsräte sind bei Betriebsänderungen regelmäßig mit der Problematik konfrontiert, wie ein ausgehandeltes (oder sogar gesetzliche vorgegebenes, vgl. § 123 InsO) Sozialplanvolumen auf die verschiedenen Altersgruppen der Belegschaft angemessen verteilt werden kann. Dabei werden die einzelnen Abfindungen üblicherweise nach abstrakten Maßstäben verteilt, woraus sich aber erhebliche Unterschiede in der Abfindungshöhe für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) ergeben können. Wesentliche Faktoren für die Bemessung der Abfindung sind typischerweise die **Dauer der Betriebszugehörigkeit** und die **Höhe des Lebensalters**. Dies soll sicherstellen, dass ältere AN im Regelfall eine höhere Abfindung erhalten als die jüngeren, weil die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt in der Regel umso schlechter ausfallen, je älter die betroffenen AN sind. Würde man jedoch Abfindungen ausschließlich nach den Kriterien Lebensalter und Betriebszugehörigkeit verteilen, würden die ältesten AN in der Regel die höchsten Abfindungen erhalten, obwohl sie unter Umständen schon Anspruch auf Altersrente haben. Das würde die von der Arbeitslosigkeit besonders betroffenen AN bis etwa zum 60. Lebensjahr („zu alt für den Arbeitsmarkt und zu jung für die Rente“) unvertretbar benachteiligen.

Vor diesem Hintergrund ist es gängige Praxis, dass durch gesonderte Regelungen **Begrenzungen der Abfindungen für ältere AN** vereinbart werden. Dies kann über abstrakte Kappungsgrenzen geschehen, aber auch über sog. „rentennahe Regelungen“, die das Ziel haben, finanzielle Verluste von gekündigten älteren AN bis zum Rentenbezug auszugleichen (Vorruhestand). Der Zweck dieser Regelungen besteht nicht darin, ältere AN zu diskriminieren, sondern das bestehende Sozialplan-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden
Kanzleien für Arbeitsrecht

Berlin
Hummel · Kaleck

Bremen
Sieling · Winter · Dette · Nacken

Dortmund
Stein, Woerner, Rogalla

Frankfurt a.M.
Büdel · Bender
franzmann.geilen.brückmann

Freiburg
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

Hannover
Fricke · Klug

Konstanz
Wirritsch

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell · Helm · PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner

Stuttgart
Bartl & Weise

Wiesbaden
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht
Düsseldorf
Kanzlei Tim Engels

volumen in den Spitzenwerten an die AN zu verteilen, die von einem Arbeitsplatzverlust erfahrungsgemäß am härtesten getroffen werden (s.o.).

In diesem Zusammenhang hatte sich der EuGH mit Urteil vom 06.12.2012 (C-152/11, Odar ./ Baxter) zunächst mit einer Klausel auseinanderzusetzen, die für „rentennahe Jahrgänge“ eine Berechnung der Abfindung nach den prognostizierten Verlusten bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente vorsah. Die Abfindung durfte jedoch nicht geringer als 50% der Standardabfindung ausfallen. Der EuGH hat eine derartige Regelung in einem Sozialplan an sich für wirksam erachtet. Es sei auch unter Berücksichtigung der Richtlinie 2000/78 grundsätzlich zulässig, bei der Abfindungshöhe den geringeren Überbrückungszeitraum für ältere Arbeitnehmer zu berücksichtigen, ohne dass dies eine Altersdiskriminierung darstelle. Von besonderer Brisanz war in diesem Fall jedoch die Tatsache, dass der betroffene Kläger schwerbehindert war und damit noch früher eine Altersrente – aber mit erheblichen Abschlägen beziehen konnte. Dies führte zu weiteren erheblichen Abschlägen bei der Abfindungshöhe, die der EuGH nicht mehr als rechtswirksam angesehen hat. Die Klausel war im Ergebnis unwirksam, weil sie eine Diskriminierung eines schwerbehinderten Mitarbeiters gegen über einem nichtbehinderten Mitarbeiter vorsah.

Im Bereich der Prüfung von Altersdiskriminierungen hat jetzt auch das BAG in der oben zitierten Entscheidung seine Linie fortgesetzt, wonach die **Rentennähe älterer AN einen zulässigen Grund für eine unterschiedliche Berechnung von Abfindungen** darstellen kann. Beim dortigen Kläger betrug die Abweichung zwischen realer Abfindungshöhe und der Standardabfindung nach Formel sogar ca. 234.000 €! Unter Bezugnahme auf das Urteil des EuGH stellt das BAG sogar fest, dass eine „rentennahe Regelung“ sogar dazu führen könne, dass die reale Abfindung deutlich weniger als 50% der Standardabfindung betrage. Und schließlich sei es auch zulässig, die Möglichkeit einer vorgezogenen Altersrente (also mit Abschlägen) zu berücksichtigen.

Fazit:

Für zukünftige Sozialplanabschlüsse haben sowohl der EuGH als auch das BAG klargestellt, dass „rentennahe Regelungen“ grundsätzlich möglich sind, soweit sie auf die Verluste der betroffenen AN bis zum frühestmöglichen Renteneintritt abstellen. Unzulässig ist dagegen eine Regelung, die auf den vorgezogenen Renteneintritt von schwerbehinderten AN abstellt, da dies eine unzulässige Diskriminierung wegen der Behinderung darstellen würde. In allen Fällen müssen Betriebsräte aber genau darauf achten, dass entsprechende Regelungen für rentennahe AN auch wirklich einen angemessenen Ausgleich für die real entstehenden finanziellen Verluste bis zur Altersrente darstellen.