

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 112 Abs 1 S 2 BetrVG, § 75 Abs 1 BetrVG, Art 3 Abs 3 S 2 GG, § 236a S 2 SGB 6

- 1. Es nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsparteien in einem Sozialplan die Reduzierung oder gar den völligen Ausschluss von Leistungen bei den Arbeitnehmern vorsehen, die vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können.**
- 2. Die zukunftsbezogene Ausgleichsfunktion von Sozialplänen eröffnet den Betriebsparteien einen Beurteilungsspielraum hinsichtlich der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile und einem Gestaltungsspielraum beim Ausgleich oder der Abmilderung der von ihnen prognostizierten Nachteile.**

BAG, Urteil vom 11.11.2008 Az.: 1 AZR 475/07

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 4. Juni 2007 - 14 Sa 201/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

2

Der am 23. November 1945 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Oktober 1979 zu einem monatlichen Bruttoverdienst von zuletzt 2.616,00 Euro beschäftigt. Seit dem 7. Februar 2002 ist er als Schwerbehinderter mit einem Grad der Behinderung von 90 anerkannt. Die Beklagte schloss am 16. Dezember 2004 mit dem Gesamtbetriebsrat einen Rahmensozialplan für künftige Betriebsänderungen (Sozialplan). Dieser enthält ua. folgende Regelungen:

„ 1.

Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Absatz 1 BetrVG. Keine Anwendung findet dieser Sozialplan auf

...

-

Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente (gesetzlich oder gleichgestellt) haben,

...

4.

Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes

4.1

Grundsatz:

Die Parteien dieses Sozialplans sind übereinstimmend der Auffassung, daß die Sicherung des Arbeitsverhältnisses - auch auf einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz - der Zahlung einer Abfindung vorgeht. Arbeitnehmer, die während der Laufzeit dieses Sozialplans infolge einer betriebsbedingten Kündigung, eines durch betriebsbedingte Gründe veranlaßten Aufhebungsvertrages oder einer durch betriebsbedingte Gründe veranlaßten Eigenkündigung ihren Arbeitsplatz verlieren, und denen kein anderer vergleichbarer Arbeitsplatz schriftlich angeboten wurde, erhalten jedoch eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes gemäß nachfolgender Regelung.

...

4.3

Berechnung der Abfindung

Die Abfindung wird als Bruttoabfindung gezahlt und berechnet sich nach folgender Formel:

Betriebszugehörigkeit x Faktor x Monatseinkommen = Abfindung

Altersgruppen

Faktor

bis 29 Jahre

0,30

30 - 34

0,35

35 - 39

0,40

40 - 44

0,50

45 - 49

0,55

50 - 54

0,60

55 und älter

0,65

4.4

Steigerungsbeträge

Die nach Ziffer 4.3 ermittelte Abfindungssumme erhöht sich bei Schwerbehinderten und diesen Gleichgestellten um 4.000 € brutto.

...

4.5

Abfindung bei vorgezogener Altersrente

4.5.1

Altersrente nach Arbeitslosigkeit

Arbeitnehmer, die nach einem in unmittelbarem Anschluß an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Bezug von Arbeitslosengeld nach § 127 SGB III - sog. Arbeitslosengeld 1 - Anspruch auf Altersrente nach Arbeitslosigkeit haben, erhalten 50 % der Abfindung nach Ziff. 4.3, ggf. zzgl. der Steigerungsbeträge nach Ziff. 4.4. Ruht der Arbeitslosengeldanspruch (§ 143 a SGB III) oder wird eine Sperrfrist (§ 144 SGB III) verhängt, so ist dies für die Entstehung des Abfindungsanspruchs unschädlich. Außerdem erhalten diese Arbeitnehmer für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente zum Ausgleich von Rentenabschlägen einen Betrag von 160 €.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Abfindung ganz oder teilweise in die betriebliche Altersversorgung einzuzahlen.

Günstigere betriebliche Regelungen, insbesondere mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarte Regelungen, bleiben unberührt.

4.5.2

Altersrente nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmer, die in unmittelbarem Anschluß an die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente (gesetzlich oder gleichgestellt) mit Abschlägen haben, erhalten für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme einer solchen Altersrente zum Ausgleich der Rentenkürzung eine Abfindungspauschale in Höhe von 160 €, höchstens jedoch 9.600 € brutto.“

3

Mit Schreiben vom 25. Mai 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der Schließung der Niederlassung Ingenieurbau West zum 31. Dezember 2005. Vom 2. Januar 2006 bis zum 31. Juli 2006 war der Kläger arbeitslos gemeldet und bezog Arbeitslosengeld. Die Bewilligung von Arbeitslosengeld wurde durch Bescheid vom 3. August 2006 mit der Begründung aufgehoben, der Kläger sei seiner Verpflichtung zur Rentenbeantragung nach § 428 SGB III nicht im erforderlichen Umfang nachgekommen. Seit dem 1. August 2006 macht der Kläger von der Möglichkeit Gebrauch, die ihm als schwerbehinderten Menschen zustehende Altersrente mit einem Abschlag von 7,5 Prozent vorzeitig in Anspruch zu nehmen. Die Beklagte zahlte an den Kläger im Hinblick auf die nach ihrer Auffassung maßgebliche Regelung in Nr. 4.5.2 des Sozialplans 5.600,00 Euro (= 35 x 160,00 Euro) brutto.

4

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe ein höherer Abfindungsbetrag zu. Er erfülle zumindest die Voraussetzungen der Nr. 4.5.1 des Sozialplans. Die Regelung in Nr. 4.5.2 des Sozialplans führe zu einer unangemessenen Benachteiligung älterer und schwerbehinderter Arbeitnehmer. Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 23.073,61 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 22. März 2006 zu zahlen.

5

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, im Streitfall komme ausschließlich die rechtlich nicht zu beanstandende Nr. 4.5.2 des Sozialplans zur Anwendung.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Klageansprüche weiter.

Entscheidungsgründe:

7

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf eine höhere als die von ihr gezahlte Abfindung.

8

I. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, sind die Sozialplanansprüche des Klägers erfüllt. Ein weitergehender Anspruch folgt weder aus Nr. 4.1 Satz 2 iVm. Nr. 4.3 noch aus Nr. 4.1 Satz 2 iVm. Nr. 4.5.1 des Sozialplans. Maßgeblich ist ausschließlich Nr. 4.1 Satz 2 iVm. Nr. 4.5.2 des Sozialplans.

9

1. Der Sozialplan ist auf den Kläger anwendbar. Dieser gehört nicht etwa zu den nach Nr. 1 des Sozialplans von dessen Anwendung ausgenommenen Arbeitnehmern, „die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente (gesetzlich oder gleichgestellt) haben“. Das ergibt sich aus § 236a SGB VI (in der vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2007 gültigen Fassung vom 19. Februar 2002) in Verbindung mit der dort genannten Anlage 22. Die in § 236a Satz 1 SGB VI normierte Altersgrenze von 60 Jahren für den Bezug der Altersrente für schwerbehinderte Menschen wurde für den nach dem 31. Dezember 1940 geborenen Kläger gemäß § 236a Satz 2 und 4 SGB VI in Verbindung mit der Anlage 22 auf 63 Jahre angehoben. Die in § 236a Satz 5 SGB VI vorgesehene Fortgeltung der Altersgrenze ist für den Kläger nicht einschlägig. Zwar gehört er zu den bis zum 16. November 1950 geborenen Versicherten. Er war aber nicht, wie von § 236a Satz 5 SGB VI gefordert, am 16. November 2000 bereits schwerbehindert.

10

2. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen nach Nr. 4.1 Satz 2 des Sozialplans. Er ist einer der Arbeitnehmer, „die während der Laufzeit dieses Sozialplans infolge einer betriebsbedingten Kündigung ... ihren Arbeitsplatz verlieren“.

11

3. Der Abfindungsanspruch des Klägers richtet sich nach Nr. 4.5.2 des Sozialplans, nicht dagegen nach Nr. 4.3, Nr. 4.4 oder Nr. 4.5.1 des Sozialplans. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmungen.

12

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung wie Tarifverträge und Gesetze

auszulegen. Auszugehen ist dementsprechend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung sind ferner Sinn und Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, soweit er in dem Regelungswerk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (vgl. etwa BAG 13. März 2007 - 1 AZR 262/06 - Rn. 11 mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 183 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 22) .

13

b) Das Verhältnis der Regelungen in Nr. 4 des Sozialplans erschließt sich vor allem aus ihrer Systematik und ihrem Sinn und Zweck. Danach modifiziert Nr. 4.5.1 des Sozialplans die Regelungen in Nr. 4.3 und Nr. 4.4 Abs. 1 des Sozialplans, während Nr. 4.5.2 des Sozialplans diese Regelungen vollständig verdrängt.

14

aa) Die Regelungen in Nr. 4.5 des Sozialplans sind gegenüber Nr. 4.3 und Nr. 4.4 die spezielleren Vorschriften. Wären Nr. 4.3 und Nr. 4.4 auch bei Vorliegen der in Nr. 4.5.1 und Nr. 4.5.2 genannten Voraussetzungen uneingeschränkt anwendbar, verlören diese Vorschriften ihren Anwendungsbereich. Dass es sich bei Nr. 4.5.1 und Nr. 4.5.2 um die spezielleren Bestimmungen handelt, entspricht ihrem Sinn und Zweck. Sie sollen die besonderen Verhältnisse von Arbeitnehmern berücksichtigen, die Ansprüche auf vorgezogene Altersrente haben.

15

bb) Gegenüber Nr. 4.5.1 des Sozialplans ist Nr. 4.5.2 die speziellere Bestimmung. Nr. 4.5.2 regelt ersichtlich abschließend die Fallgestaltungen, in denen in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf vorgezogene Altersrente mit Abschlägen besteht. Das betrifft im Wesentlichen die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente durch schwerbehinderte Menschen nach § 236a Satz 2 und 3 SGB VI (idF vom 19. Februar 2002) in Verbindung mit Anlage 22 und durch Frauen gemäß § 237a Abs. 2 Satz 2 und 3 SGB VI (idF vom 19. Februar 2002) in Verbindung mit Anlage 20 . Dagegen regelt Nr. 4.5.1 des Sozialplans die Fallgestaltungen, in denen eine Inanspruchnahme der Altersrente noch nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern erst nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in Betracht kommt. Dabei differenziert Nr. 4.5.1 des Sozialplans nochmals zwischen den Fällen, in denen nach der Arbeitslosigkeit ein Anspruch auf Altersrente besteht (vgl. § 237 Abs. 1 SGB VI idF vom 21. Juli 2004) und den Fällen, in denen wegen Anhebung der Altersgrenze dieser Anspruch zwar noch nicht besteht, aber eine vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente möglich ist (vgl. § 237 Abs. 3 Satz 2 und 3 SGB VI idF vom 21. Juli 2004 in Verbindung mit Anlage 19). Für die Anwendung von Nr. 4.5.1 des Sozialplans ist daher kein Raum, wenn ein Arbeitnehmer bereits in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf vorgezogene Altersrente hat. Dies entspricht dem Sinn und Zweck der unterschiedlichen Regelungen. Durch die Differenzierung soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass nach Einschätzung der Betriebsparteien die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer, die in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse vorgezogene Altersrente beanspruchen können, geringer sind als die Nachteile der Arbeitnehmer, die einen Rentenanspruch erst nach einer dazwischen liegenden Zeit der Arbeitslosigkeit haben.

16

c) Damit richtet sich der Abfindungsanspruch des Klägers ausschließlich nach Nr. 4.5.2 des Sozialplans. Der Kläger hatte in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente

mit Abschlägen. Der Anspruch folgt aus § 236a Satz 3 und 4 SGB VI (idF vom 19. Februar 2002) in Verbindung mit Anlage 22. Danach war die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Der im November 1945 geborene Kläger konnte somit ab dem 1. Dezember 2005 vorgezogene Altersrente beanspruchen. Der Umstand, dass er diesen Anspruch zunächst nicht realisierte, sondern sich arbeitslos meldete und Arbeitslosengeld bezog, führt nicht zur Unanwendbarkeit von Nr. 4.5.2 des Sozialplans. Nach ihrem eindeutigen Wortlaut stellt die Bestimmung - jedenfalls hinsichtlich ihrer tatbestandlichen Voraussetzungen - nicht auf den tatsächlichen Bezug der vorgezogenen Altersrente, sondern auf das Bestehen eines entsprechenden Anspruchs ab.

17

II. Weder der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz noch die Verbote der Alters- oder Behindertendiskriminierung gebieten eine andere Beurteilung. Die in dem Sozialplan vorgenommenen Differenzierungen und Gruppenbildungen halten, soweit es für den Streitfall auf sie ankommt, einer Rechtmäßigkeitskontrolle stand.

18

1. Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Sie sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht wie insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ausdrücklichen Diskriminierungsverboten vereinbar sind. Das beurteilt sich maßgeblich nach ihrem Sinn und Zweck.

19

a) Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des Senats eine zukunftsgerichtete Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die künftigen Nachteile ausgleichen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können (12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - BAGE 103, 321, zu III 1 der Gründe; 13. März 2007 - 1 AZR 262/06 - Rn. 18, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 183 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 22) . Hieran hält der Senat trotz eines im Schrifttum geforderten „Paradigmenwechsels“ (vgl. Temming RdA 2008, 205; Preis Gutachten B für den 67. Deutschen Juristentag) fest. Nach der Legaldefinition des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Sozialplan die „Einigung“ der Betriebsparteien „über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen“. Das erfordert eine auf die Zukunft bezogene Beurteilung. Dass der Gesetzgeber eine solche für geboten erachtet, wird auch an den nach § 112 Abs. 5 Satz 2 BetrVG für die Einigungsstelle geltenden Grundsätzen deutlich, insbesondere an dem in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 1 BetrVG normierten Gebot, die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

20

b) Die zukunftsbezogene Ausgleichsfunktion von Sozialplänen eröffnet den Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume (vgl. BAG 6. November 2007 - 1 AZR 960/06 - Rn. 14, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 190 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 25; 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 25, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 191) . Ein Beurteilungsspielraum besteht hinsichtlich der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Ein Gestaltungsspielraum besteht beim Ausgleich oder der Abmilderung der von ihnen prognostizierten Nachteile.

21

aa) Der Beurteilungsspielraum betrifft die tatsächliche Einschätzung der mit der Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Folgen. Diese lassen sich regelmäßig nicht in allen Einzelheiten sicher vorhersagen, sondern können nur Gegenstand einer Prognose sein. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen hängen die Chancen der einzelnen Arbeitnehmer, überhaupt oder in absehbarer Zeit eine gleichwertige neue Arbeitsstelle zu finden, von einer Vielzahl subjektiver und objektiver Umstände ab und lassen sich nicht quantifizieren. Da Sozialpläne, falls möglich, schon vor der Betriebsänderung geschlossen werden sollen, ist es unumgänglich, den Betriebsparteien bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Nachteile einen erheblichen Beurteilungsspielraum einzuräumen. Dieser gestattet eine pauschalierende und typisierende Betrachtung (vgl. etwa BAG 24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - BAGE 111, 335, zu B III 2 c ee (1) der Gründe). Einigermaßen zuverlässig lassen sich die Abmilderungen der Nachteile einschätzen, die mit Leistungen insbesondere aus der Arbeitslosen- und Rentenversicherung verbunden sind. Der Berücksichtigung dieser den Arbeitnehmern zufließenden Leistungen steht nicht entgegen, dass sie nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Versichertengemeinschaft oder dem Staat erbracht werden. Allerdings hängt die Höhe einer gesetzlichen Altersrente und damit das Maß der mit ihr verbundenen wirtschaftlichen Absicherung von den individuell unterschiedlichen Versicherungsverläufen der einzelnen Arbeitnehmer ab. Gleichwohl sind insoweit Typisierungen und Pauschalierungen zulässig und häufig unvermeidlich. Jedenfalls typisierend handelt es sich bei der Annahme, rentenberechtigte oder rentennahe Arbeitnehmer seien im Regelfall wirtschaftlich stärker abgesichert als rentenferne Arbeitnehmer, nicht um eine realitätsferne Betrachtung, sondern um eine den Betriebsparteien im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums zustehende tatsächliche Einschätzung.

22

Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und die gesetzlichen Diskriminierungsverbote sind bei der Einschätzung der den Arbeitnehmern entstehenden wirtschaftlichen Nachteile unbeachtlich. Es handelt sich insoweit um eine tatsächliche Beurteilung, nicht um normative Gestaltung. Die Betriebsparteien dürfen deshalb bei der Abschätzung der den Arbeitnehmern aus der Betriebsänderung entstehenden Nachteile auch berücksichtigen, ob diese bei bestimmten Personengruppen schon durch sozialversicherungsrechtliche Ansprüche gemildert werden. Die Betriebsparteien schaffen diese Privilegierungen nicht, sondern finden sie vor und können sie nach der gesetzlichen Konzeption des § 112 BetrVG der Sozialplangestaltung auch zugrunde legen.

23

bb) Der Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien betrifft die Frage, ob, in welchem Umfang und wie sie die prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats haben die Betriebsparteien hierbei einen weiten Ermessensspielraum. Sie können im Rahmen ihres Ermessens nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden und sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen (vgl. 24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - BAGE 111, 335, zu B III 2 c aa der Gründe; 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 25, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 191). Der Spielraum schließt typisierende Gestaltungen ein. Allerdings müssen die Betriebsparteien hierbei den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie grundgesetzliche, gemeinschaftsrechtliche und einfachgesetzliche Diskriminierungsverbote beachten.

24

(1) Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten

sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung ist regelmäßig vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (vgl. BAG 6. November 2007 - 1 AZR 960/06 - Rn. 12, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 190 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 25; 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 25, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 191) . Daher müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an den wirtschaftlichen Nachteilen orientieren, deren Abmilderung oder Ausgleich die Sozialplanleistungen zu dienen bestimmt sind.

25

(2) Diskriminierungsverbote verbieten grundsätzlich Differenzierungen, die an bestimmte Merkmale - wie etwa Geschlecht, Behinderung, Alter - anknüpfen. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person - gerade - wegen des betreffenden Merkmals eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt (vgl. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a Richtlinie 2000/78/EG) . Um eine mittelbare Benachteiligung handelt es sich, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen bestimmter Merkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziel angemessen und erforderlich (vgl. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b, i Richtlinie 2000/78/EG) . Der Streitfall erfordert keine Beurteilung der Frage, ob zur Feststellung einer mittelbaren Benachteiligung stets auch der statistische Nachweis einer Ungleichbehandlung erforderlich ist.

26

2. Hiernach hält die in dem Sozialplan vorgenommene Gruppenbildung, soweit sie für den Streitfall von Bedeutung ist, einer Rechtmäßigkeitskontrolle stand. Die Betriebsparteien haben in dem Sozialplan - etwa durch die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs in Nr. 1, die Berücksichtigung des Lebensalters, der Betriebszugehörigkeit und des Monatseinkommens in Nr. 4.3, die besonderen Leistungen für schwerbehinderte und unterhaltspflichtige Arbeitnehmer nach Nr. 4.4 und die Regelungen in Nr. 4.5.1 und 4.5.2 - zahlreiche Gruppen und Untergruppen gebildet. Im vorliegenden Urteilsverfahren ist die Prüfung der Rechtmäßigkeit des Sozialplans auf die mit Nr. 4.5.2 verbundene Gruppenbildung beschränkt. Nur deren Unvereinbarkeit mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder mit Diskriminierungsverboten könnte überhaupt einen Anspruch des Klägers auf Gleichbehandlung mit im Sozialplan besser gestellten Gruppen begründen.

27

a) Die mit Nr. 4.5.2 des Sozialplans vorgenommene Gruppenbildung verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies gilt sowohl gegenüber der Regelung in Nr. 4.3 als auch gegenüber derjenigen in Nr. 4.5.1.

28

(1) Zwar haben nach der die Nr. 4.3 des Sozialplans verdrängenden Regelung der Nr. 4.5.2 Arbeitnehmer, die bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf vorgezogene Altersrente besitzen, zumindest im Regelfall einen deutlich geringeren Abfindungsanspruch als die Arbeitnehmer ohne einen Anspruch auf vorgezogene Altersrente. Diese Gruppenbildung verstößt aber nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsparteien in einem Sozialplan die Reduzierung oder gar den völligen Ausschluss von Leistungen bei den Arbeitnehmern vorsehen, die vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können (vgl. 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 45 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 43, zu II 1 und 3 der Gründe; 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 103 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 86, zu II 2 b

der Gründe; 3. August 1999 - 1 AZR 677/98 -, zu II 2 a aa der Gründe; 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 -) . An ihr hält der Senat fest. Auch der Gesetzgeber hat mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG an diese Rechtsprechung angeknüpft. Sie beruht auf der Erkenntnis, dass Arbeitnehmer mit Anspruch auf vorgezogene Altersrente durch die Rentenzahlung typischerweise wesentlich geringere wirtschaftliche Nachteile erleiden als diejenigen, die keinen solchen Anspruch haben.

29

(2) Auch die unterschiedliche Behandlung der von Nr. 4.5.2 einerseits und der von Nr. 4.5.1 andererseits erfassten Arbeitnehmer verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser Gruppenbildung liegt ebenfalls die Einschätzung der Betriebsparteien zugrunde, dass die wirtschaftlichen Nachteile für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht unmittelbar einen Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, sondern zunächst arbeitslos werden, schwerer wiegen als die derjenigen Arbeitnehmer, die im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen können. Auch diese Einschätzung bewegt sich innerhalb des Beurteilungsspielraums der Betriebsparteien. Allerdings erscheinen die in Nr. 4.5.1 des Sozialplans vorgesehenen Abfindungsansprüche angesichts der voraussichtlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von 52 Wochen und der sich anschließenden Möglichkeit des Bezugs vorgezogener Altersrente nach Arbeitslosigkeit gegenüber der Abfindung nach Nr. 4.5.2 relativ hoch. Dabei ist aber auch zu berücksichtigen, dass in der Regel die Arbeitnehmer, die bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben und daher unter Nr. 4.5.2 des Sozialplans fallen, gemäß § 6 Satz 1 BetrAVG sogleich auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch nehmen können und darin eine zusätzliche Abmilderung der ihnen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile liegt. Dass die Betriebsparteien diesen Aspekt gesehen und berücksichtigt haben, zeigt die Regelung in Nr. 4.5.1 Abs. 2 des Sozialplans, nach der die unter Nr. 4.5.1 Abs. 1 fallenden Arbeitnehmer berechtigt sind, die Abfindung ganz oder teilweise in die betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Im Übrigen manifestiert sich bei Arbeitnehmern, die bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gerade kurz vor oder kurz nach der Vollendung des 60. Lebensjahres stehen und daher entweder gerade noch unter Nr. 4.5.1 des Sozialplans oder gerade schon unter Nr. 4.5.2 des Sozialplans fallen, das Problem jeder Stichtagsregelung. Mit Stichtagsregelungen sind häufig Härten verbunden. Diese müssen im Interesse der Rechtssicherheit hingenommen werden, wenn die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist und das auch auf die zwischen den Gruppen gezogenen Grenzen zutrifft (vgl. BAG 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - BAGE 114, 179, zu 3 a der Gründe; 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 27, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 191) . Dies ist hier der Fall.

30

b) Nr. 4.5.2 des Sozialplans verstößt nicht gegen das Verbot, Personen wegen ihres Alters zu benachteiligen.

31

aa) Die Bestimmungen des am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG finden auf den am 16. Dezember 2004 geschlossenen Sozialplan ebenso wenig unmittelbar Anwendung wie § 75 Abs. 1 BetrVG in der seit dem 18. August 2006 geltenden Fassung.

32

bb) Auch ein gemeinschaftsrechtliches Verbot der Altersdiskriminierung steht der Regelung in Nr. 4.5.2 des Sozialplans nicht entgegen. Ein solches von den Gerichten der Mitgliedstaaten zu beachtendes Verbot setzt voraus, dass die möglicherweise diskriminierende Behandlung einen gemeinschaftsrechtlichen Bezug aufweist.

Hieran fehlt es im Streitfall. Die Richtlinie 2000/78/EG begründete vor dem Ablauf ihrer - für Deutschland bis zum 2. Dezember 2006 verlängerten - Umsetzungsfrist jedenfalls in den Fällen, in denen die in Rede stehende Maßnahme nicht der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts diene, keinen gemeinschaftsrechtlichen Bezug (vgl. EuGH 23. September 2008 - C-427/06 - [Birgit Bartsch] Rn. 24, 25, EuroAS 2008, 174 = NZA 2008, 1119) . Der Sozialplan wurde vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG abgeschlossen und war keine staatliche Maßnahme zu deren Umsetzung.

33

cc) Nr. 4.5.2 des Sozialplans verstößt nicht gegen das in § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in der bis zum 17. August 2006 geltenden Fassung normierte, von den Betriebsparteien zu beachtende Gebot, darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersgrenzen benachteiligt werden. Bereits diese Bestimmung hatte ein - wenn auch noch unvollständiges - Verbot der Altersdiskriminierung zum Inhalt (vgl. BAG 2. Oktober 2007 - 1 AZN 793/07 - Rn. 6, AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 52 = EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 6) . Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters enthält Nr. 4.5.2 des Sozialplans nicht. Die Bestimmung differenziert nicht ausdrücklich nach dem Alter. Anders als Nr. 4.3 knüpft Nr. 4.5.2 des Sozialplans an dieses Merkmal keine Rechtsfolge. Zugunsten des Klägers kann davon ausgegangen werden, dass die dem Wortlaut nach neutrale Bestimmung ältere Arbeitnehmer stärker als jüngere betrifft und insoweit mit einer mittelbaren Ungleichbehandlung älterer Arbeitnehmer verbunden ist. Da der Bezug von vorgezogener Altersrente in unmittelbarem Anschluss an das Arbeitsverhältnis nur für - weibliche oder schwerbehinderte - Arbeitnehmer ab Vollendung des 60. Lebensjahres möglich ist, fallen unter Nr. 4.5.2 des Sozialplans eher ältere als jüngere Arbeitnehmer. Die mittelbar an das Merkmal des Alters anknüpfende Ungleichbehandlung ist jedoch nach dem Sinn und Zweck der Regelung sachlich gerechtfertigt. Sie beruht auf der typisierenden Einschätzung der Betriebsparteien, dass den Arbeitnehmern, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, geringere wirtschaftliche Nachteile drohen. Auch die darauf aufbauende gestaltende Entscheidung der Betriebsparteien, für diese Personengruppe keine nach der Multiplikatorformel der Nr. 4.3 des Sozialplans errechnete Abfindung, sondern monatliche Ausgleichsbeträge vorzusehen, ist nicht zu beanstanden.

34

c) Ein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung von behinderten Menschen liegt ebenfalls nicht vor.

35

aa) Auch insoweit ist das AGG noch nicht unmittelbar anwendbar. Eine Benachteiligung wegen einer Behinderung war aber bereits vor Inkrafttreten des AGG nach § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 SGB IX in der bis zum 17. August 2006 geltenden Fassung (vgl. dazu BAG 18. November 2003 - 9 AZR 122/03 - BAGE 108, 333) sowie nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG ausdrücklich verboten. Das Verbot erfasste - zumindest wegen des Gebots, § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 SGB IX konform mit der insoweit bereits bis zum 2. Dezember 2003 umzusetzenden Richtlinie 2000/78/EG auszulegen - nicht nur die unmittelbare, sondern auch die mittelbare Benachteiligung (im Ergebnis ebenso BAG 18. November 2003 - 9 AZR 122/03 - BAGE 108, 333, zu B I 2 b der Gründe) . Eine unzulässige mittelbare Benachteiligung ist aber dann nicht anzunehmen, wenn die Maßnahme durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies entspricht Art. 2 Abs. 2 Buchst. b, i der Richtlinie 2000/78/EG (vgl. jetzt auch § 3 Abs. 2 AGG) und kam bereits in § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Satz 3 1. Alt. SGB IX (aF) zum Ausdruck (vgl. BAG 18. November 2003 - 9 AZR 122/03 - aaO) .

bb) Danach verstößt Nr. 4.5.2 des Sozialplans nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 81 Abs. 2 SGB IX (aF), Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nicht vor. Die Bestimmung in Nr. 4.5.2 des Sozialplans knüpft nicht ausdrücklich an das Merkmal der Behinderung an. Die mit der Regelung möglicherweise verbundene mittelbare Ungleichbehandlung schwerbehinderter Menschen ist durch ein mit dem Sozialplan verfolgtes rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Dieses besteht darin, im Rahmen begrenzter finanzieller Mittel die durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile abzumildern oder auszugleichen. Die Betriebsparteien haben diese Nachteile bei Arbeitnehmern mit Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld berechtigterweise typisierend für geringer erachten dürfen und die Ausgestaltung des Sozialplans danach ausgerichtet.