

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Urteil vom 7. Dezember 2021  
- 1 AZR 562/20 -  
ECLI:DE:BAG:2021:071221.U.1AZR562.20.0

I. Arbeitsgericht Weiden  
- Kammer Schwandorf -

Endurteil vom 11. März 2020  
- 3 Ca 879/19 -

II. Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

Urteil vom 14. Oktober 2020  
- 2 Sa 215/20 -

---

Entscheidungsstichworte:

Klageverzichtsprämie - Sozialplanabfindung - Höchstbetrag

Leitsatz:

Eine Regelung in einem Sozialplan, die einen Abfindungshöchstbetrag festlegt, bewirkt regelmäßig keine gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßende mittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer, wenn die maximal zu zahlende Abfindung die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile substantiell abmildert und die Regelung in der Sache nur eine Begrenzung der durch die Berücksichtigung von Alter und Betriebszugehörigkeit im Rahmen der Abfindungsberechnung bewirkten besonderen Begünstigung dieser Arbeitnehmergruppe darstellt.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren (teilweisen) Parallelsachen

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 562/20  
2 Sa 215/20  
Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
7. Dezember 2021

## URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 2021 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt als Vorsitzende, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck und Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath und Kunz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 14. Oktober 2020 - 2 Sa 215/20 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers hinsichtlich des Antrags zu 2. zurückgewiesen hat.
2. Insoweit wird auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 11. März 2020 - 3 Ca 879/19 - abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 26.635,12 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 18. Oktober 2019 zu zahlen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 2/3 und die Beklagte 1/3 zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Klageverzichtsprämie, eine höhere Sozialplanabfindung sowie Bereicherungs- und Schadensersatzansprüche. 1

Der 1961 geborene Kläger war seit dem 24. August 1987 bei der Beklagten in deren Betrieb in B beschäftigt. Sein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt 3.329,39 Euro. 2

Am 5. Juni 2019 schlossen die Beklagte und der für den Betrieb B gebildete Betriebsrat einen „Sozialplan zur Werkschließung“ (SP). Dieser sieht in Abschn. III Nr. 1 Buchst. a ua. für alle Arbeitnehmer, die betriebsbedingt gekündigt werden, einen Anspruch auf eine Abfindung vor, die sich nach der Formel „Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatseinkommen x Faktor“ berechnet (*Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP*). Der Faktor beträgt bis zur Vollendung des 40. Lebensjahrs 0,25, ab einem Alter - am Stichtag 30. Juni 2019 - von 41 bis 50 Jahren 0,35, von 51 bis 55 Jahren 0,75, von 56 bis 58 Jahren 0,95, von 59 bis 60 Jahren 0,85, von 61 Jahren 0,55, von 62 Jahren 0,25 und von 63 bis 66 Jahren 0,15. Weiter heißt es dort ua.: 3

„...“

- bb) Die Abfindung erhöht sich für jedes unterhaltsberechtig-  
te Kind um 1.500 EUR brutto pro Kind. ...
- cc) Für Schwerbehinderte und Gleichgestellte wird ein zu-  
sätzlicher Abfindungsbetrag in Höhe von 1.500 EUR  
brutto gezahlt. Liegt der Grad der Behinderung über  
50, gilt Folgendes: Bei einem GdB > 50 beträgt die zu-  
sätzliche Abfindung 2.000 €.
- dd) Die Gesamtabfindung ergibt sich aus der Addition der  
o.g. Beträge.
- ee) Der sich insgesamt ergebende Abfindungsbetrag (Ge-  
samtabfindung) wird auf einen max. Höchstbetrag von  
75.000 € pro Arbeitnehmer beschränkt. Für Mitarbei-  
ter, die 62 Jahre und älter am Stichtag 30.06.2019  
sind, beträgt der Höchstbetrag 45.000 €.“

In Abschn. III Nr. 3 Satz 1 SP ist zudem geregelt, dass Arbeitnehmer ab dem 1. September 2019 unwiderruflich unter Fortzahlung ihrer vollen Vergütung sowie unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche und eventuelle Zeitguthaben freigestellt werden können.

Die Betriebsparteien schlossen am 5. Juni 2019 außerdem eine „Betriebsvereinbarung bezüglich einer Klageverzichtsprämie“ (BV Klageverzichtsprämie). Diese lautet auszugsweise:

„Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 05.06.2019 fallen und Ansprüche auf eine Abfindung haben, gekündigt werden und keine Kündigungsschutzklage erheben, haben Anspruch auf eine höhere Abfindung.

Der Faktor gem. III. 1. c) aa) des Sozialplans erhöht sich um weitere 0,25 (Beispiel: Faktor bei einem Alter von 56 am Stichtag 30.06.2019 erhöht sich von 0,95 auf insgesamt 1,2).“

Mit Schreiben vom 5. Juli 2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 29. Februar 2020. Hiergegen erhob dieser keine Kündigungsschutzklage. Die Beklagte beendete die Produktion im Betrieb B zum 31. August 2019. Ab dem 1. September 2019 wurde der Kläger unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt.

Die Beklagte zahlte dem Kläger eine Sozialplanabfindung iHv. 75.000,00 Euro. 7

Mit seiner Klage hat der Kläger die Zahlung eines - seinem Arbeitsentgelt für sieben Monate zuzüglich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile entsprechenden - Betrags iHv. 27.916,00 Euro brutto begehrt. Er hat geltend gemacht, die Beklagte sei ungerechtfertigt bereichert, da sie das auf den Zeitraum seiner Freistellung entfallende Arbeitsentgelt den für den Sozialplan zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln entnommen und überdies durch die Freistellung die Urlaubsabgeltung erspart habe. Der Betriebsrat sei zudem über die Höhe des möglichen Sozialplanvolumens getäuscht worden. Dies stelle eine Vertragspflichtverletzung dar, die zum Schadensersatz verpflichte. Ferner habe er - der Kläger - Anspruch auf Zahlung einer Klageverzichtsprämie iHv. 26.635,12 Euro sowie einer um 26.213,45 Euro höheren Abfindung aus dem Sozialplan. Die Höchstbetragsregelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee SP gelte nicht für die Klageverzichtsprämie. Im Übrigen benachteilige sie ihn wegen seines Alters und sei daher unwirksam. Hilfsweise ständen ihm die beiden zuletzt genannten Beträge - wie in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klaggestellt - als Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG zu. 8

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 27.916,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine weitere Abfindung iHv. 26.635,12 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2.,

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Schadensersatz iHv. 26.635,12 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine weitere Abfindung iHv. 26.213,45 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 4.,

5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Schadensersatz iHv. 26.213,45 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers hat teilweise Erfolg. Seine Klage ist begründet, soweit er die - mit dem Antrag zu 2. verfolgte - Zahlung einer Klageverzichtsprämie begehrt. Der (Hilfs-)Antrag zu 3. fiel daher nicht zur Entscheidung an. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. Dem Kläger stehen weder eine höhere Sozialplanabfindung noch Bereicherungs- oder Schadensersatzansprüche zu. 12

I. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung der Klageverzichtsprämie iHv. 26.635,12 Euro brutto. Dieser ergibt sich aus der BV Klageverzichtsprämie. Die Höchstbetragsregelung des Sozialplans findet auf Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung keine Anwendung. Das ergibt deren Auslegung. 13

1. Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung (*vgl. zB BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 17/18 - Rn. 25*). Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*BAG 15. Mai 2018 - 1 AZR 37/17 - Rn. 15 mwN*). 14

2. Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe unterfällt die Klageverzichtsprämie nicht dem in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee SP geregelten Höchstbetrag. 15
- a) Hierfür spricht bereits der Wortlaut von Abs. 1 BV Klageverzichtsprämie. Danach haben Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 5. Juni 2019 fallen und Ansprüche auf eine Abfindung haben, „Anspruch auf eine höhere Abfindung“, wenn sie gekündigt werden und keine Kündigungsschutzklage erheben. Diese Formulierung lässt erkennen, dass jeder Arbeitnehmer, der die tatbestandlichen Voraussetzungen der Norm erfüllt, für seinen Verzicht auf die Klageerhebung eine gegenüber dem Sozialplan betragsmäßig höhere Abfindung erhalten soll. Eine Anwendung des in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee SP festgelegten Höchstbetrags auch auf die in der BV Klageverzichtsprämie vorgesehene Leistung liefe dem zuwider, da den bereits von einer Kappung ihrer Sozialplanabfindung betroffenen Arbeitnehmern, die nicht gerichtlich gegen ihre Kündigung vorgegangen sind, keine höhere Abfindungszahlung zustünde. 16
- b) Gesamtzusammenhang und Systematik der Regelung stützen dieses Verständnis. 17
- aa) Abs. 2 BV Klageverzichtsprämie verweist lediglich hinsichtlich der Berechnung der Prämie auf die Bestimmung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP. Eine Bezugnahme auf die Regelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee SP, in der die altersgestaffelte Deckelung auf Höchstbeträge vorgesehen ist, fehlt hingegen. Hätten die Betriebsparteien die Kappungsgrenze auf die Klageverzichtsprämie erstrecken wollen, hätte auch insoweit ein Verweis nahegelegen. 18
- bb) Aus dem Umstand, dass die Berechnung der Klageverzichtsprämie im Wege einer - durch das Beispiel in Abs. 2 BV Klageverzichtsprämie entsprechend erläuterten - Erhöhung des für die Sozialplanabfindung vorgesehenen Faktors um 0,25 Prozentpunkte zu erfolgen hat, ergibt sich nichts anderes. Allein aus dieser Berechnungsweise lässt sich nicht ableiten, dass die von der Beklagten im Fall eines Verzichts auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu zahlende „höhere Abfindung“ insgesamt der in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee SP normierten Deckelung unterfällt. Der von den Betriebsparteien gleichzeitig 19

geschlossene Sozialplan sieht in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee SP zwar vor, dass die dort genannten Höchstbeträge auf den sich „insgesamt ergebende[n] Abfindungsbetrag (Gesamtabfindung)“ anzuwenden sind. Allerdings haben die Betriebsparteien den Begriff der „Gesamtabfindung“ in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. dd SP ausdrücklich definiert. Danach ergibt sich die Gesamtabfindung aus der „Addition der o.g. Beträge“ und damit ausschließlich aus denjenigen Beträgen, deren Berechnung im Sozialplan selbst geregelt („oben genannt“) wurde. Hierzu gehört nur die Abfindung, die sich unter Zugrundelegung der in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa bis cc SP vorgesehenen Berechnungsformel sowie der dort festgelegten Faktoren und Beträge ergibt.

cc) Auch die Tatsache, dass die Betriebsparteien die von der Beklagten anlässlich der Betriebsschließung zu zahlenden Leistungen in zwei getrennten Betriebsvereinbarungen geregelt haben, spricht gegen die Annahme einer „einheitlichen Abfindung“, die insgesamt der Höchstbetragsregelung des Sozialplans unterfallen sollte. Mit dieser Vorgehensweise wollten die Betriebsparteien erkennbar den sich aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergebenden Vorgaben Rechnung tragen. Danach dürfen Leistungen, die nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Abmilderung der mit einer Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Nachteile dienen, nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden. Es steht den Betriebsparteien jedoch frei, neben einem Sozialplan eine (freiwillige) kollektivrechtliche Regelung zu treffen, die im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit die Gewährung finanzieller Leistungen für den Fall vorsieht, dass der infolge der Betriebsänderung entlassene Arbeitnehmer nicht gerichtlich gegen seine Kündigung vorgeht (*vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 146/13 - Rn. 39; 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 2 der Gründe, BAGE 115, 68*). Die damit ersichtlich bewusst gewählte Trennung der rechtlichen Grundlagen beider - unterschiedlichen Zwecken dienenden - Leistungen belegt, dass gerade keine „einheitliche Abfindung“ geregelt werden sollte, die bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung einer Klageverzichtsprämie insgesamt den normativen Vorgaben des Sozialplans unterfiele.

20



- c) Sinn und Zweck der BV Klageverzichtsprämie sprechen ebenfalls für diese Auslegung. Sowohl die Bezeichnung der dort geregelten Prämie als auch die tatbestandlichen Voraussetzungen ihrer Gewährung zeigen, dass damit für die Arbeitnehmer ein Anreiz geschaffen werden sollte, gegen eine wegen der Werkschließung von der Beklagten erklärte Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses keine Klage zu erheben. Gegenleistung für die Prämie sollte die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage sein. Damit zielt die Regelung darauf ab, zugunsten der Beklagten alsbald Planungssicherheit über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen der betroffenen Mitarbeiter zu erzielen sowie das mit möglichen Kündigungsschutzklagen verbundene Prozessrisiko zu vermeiden (*vgl. auch BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 146/13 - Rn. 41*). Der beabsichtigte Anreiz zum Klageverzicht wird für den einzelnen Arbeitnehmer aber nur dann gesetzt, wenn er sich auch finanziell auswirkt. Demgegenüber würde eine solche Prämie ihren Zweck verfehlen, wenn sie die nach dem Sozialplan ohnehin zu zahlende Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes nicht erhöhte. Arbeitnehmer, denen trotz eines Klageverzichts kein finanzieller Vorteil zukäme, würden nicht von einer Klageerhebung abgehalten. 21
- d) Schließlich entspricht nur das gefundene Auslegungsergebnis einem gesetzeskonformen Verständnis der BV Klageverzichtsprämie. Eine Auslegung, nach der die Regelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee SP auch diese Prämie erfasst, verstieße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG. 22
- aa) Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz soll eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherstellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung ausschließen. Sind in einer Betriebsvereinbarung für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Entscheidend hierfür ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Dabei ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressa- 23

ten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*vgl. BAG 13. August 2019 - 1 AZR 213/18 - Rn. 55 mwN, BAGE 167, 264*).

bb) Eine Berücksichtigung der Klageverzichtsprämie bei der Anwendung der im Sozialplan vorgesehenen Höchstbetragsregelung würde zu einer nach diesen Maßstäben nicht gerechtfertigten Differenzierung verschiedener Arbeitnehmergruppen führen. Arbeitnehmer, deren Sozialplanabfindung bereits ohne oder jedenfalls unter Hinzurechnung der Klageverzichtsprämie den Betrag von 75.000,00 Euro übersteigt, erhielten für einen Klageverzicht keine oder nur eine geringere finanzielle Leistung als diejenigen Arbeitnehmer, deren Sozialplanabfindung niedriger ist. Diese Ungleichbehandlung wäre - gemessen am Zweck der Klageverzichtsprämie - sachlich nicht gerechtfertigt. Die Beklagte würde in allen Fällen, in denen die gekündigten Arbeitnehmer sich nicht gerichtlich gegen die Kündigung zur Wehr setzen, die mit der Prämienregelung beabsichtigte Planungssicherheit erlangen und den mit der Durchführung eines Kündigungsverfahrens einhergehenden finanziellen und logistischen Aufwand sowie das damit verbundene Prozessrisiko vermeiden. Der Umstand, dass den betreffenden Arbeitnehmern nach dem Sozialplan eine unterschiedlich hohe Abfindung als Ausgleich oder Milderung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen ist, rechtfertigt - bezogen auf den Zweck der Klageverzichtsprämie - keine unterschiedliche Behandlung. 24

e) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Betriebsparteien seien übereinstimmend davon ausgegangen, dass bei der Deckelung der Gesamtabfindung nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee SP auch die Klageverzichtsprämie einzubeziehen sei, weil andernfalls die für Sozialplan und BV Klageverzichtsprämie zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel von insgesamt 8 Mio. Euro überschritten worden wären, verkennt es, dass ein übereinstimmender Wille der Betriebsparteien nur dann bei der Auslegung berücksichtigt werden kann, wenn er im Wortlaut seinen Niederschlag gefunden hat (*vgl. etwa BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 17/18 - Rn. 25 mwN*). Das ist vorliegend nicht der Fall. 25

Abgesehen davon ist diese Erwägung auch unplausibel, weil bei Abschluss beider kollektivrechtlichen Vereinbarungen am 5. Juni 2019 noch nicht absehbar sein konnte, wie viele Arbeitnehmer letztlich gegen die nachfolgend ausgesprochenen Kündigungen gerichtlich vorgehen würden.

3. Die so verstandene BV Klageverzichtsprämie ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht deshalb unwirksam, weil durch sie das Verbot, Sozialplanleistungen von einem Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, umgangen worden wäre. 26

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung, in welcher Leistungen für den Fall der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage versprochen werden, nicht das Verbot umgangen werden, Sozialplanabfindungen von einem entsprechenden Verzicht abhängig zu machen. Eine solche Umgehung kann vorliegen, wenn der von den Betriebsparteien geschlossene Sozialplan seine Funktion nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die infolge der Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zu mildern, nicht ansatzweise erfüllt. Zwar können die Betriebsparteien grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob und welche Nachteile, die der Verlust des Arbeitsplatzes infolge einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung für die Arbeitnehmer mit sich bringt, durch Sozialplanleistungen ausgeglichen oder in welchem Umfang diese zumindest gemildert werden sollen. Allerdings verfehlt der Sozialplan seine Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion, wenn er keine hinreichend angemessene Abmilderung der wirtschaftlichen Nachteile vorsieht (*vgl. BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 2 d der Gründe, BAGE 115, 68*). Soweit der Senat darüber hinaus angenommen hat, eine etwaige Umgehung könne auch vorliegen, wenn dem „an sich“ für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Finanzvolumen zum Nachteil der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer Mittel entzogen und funktionswidrig im Bereinigungsinteresse des Arbeitgebers eingesetzt wurden (*BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 2 d der Gründe, aaO*), hält er daran nicht mehr fest. Die Betriebsparteien verfügen über einen Gestaltungsspielraum bei der Entscheidung, ob, in welchem Umfang und wie sie die von ihnen prog-

 27

nostizierten wirtschaftlichen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen oder abmildern wollen. Hierbei haben sie einen weiten Ermessensspielraum (vgl. BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 23 mwN, BAGE 128, 275). Damit verbietet sich die Annahme, es gäbe ein „an sich“ für den Sozialplan zur Verfügung stehendes finanzielles Volumen, welches „funktionswidrig“ eingesetzt werden könnte.

b) Damit ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - der Abschluss der BV Klageverzichtsprämie nicht zu beanstanden. Es ist nicht ersichtlich, dass der von den Betriebsparteien geschlossene Sozialplan die in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorgesehene Funktion verfehlen würde. Auch der Kläger behauptet nicht, dass die ihm durch die Betriebsänderung entstandenen Nachteile durch die Zahlung einer Abfindung iHv. 75.000,00 Euro nicht - spürbar - abgemildert worden wären. 28

4. Der Kläger hat die ihm zustehende Klageverzichtsprämie zutreffend berechnet. Ihm steht insoweit ein Betrag iHv. 26.635,12 Euro brutto zu (3.329,39 Euro x 32 Jahre Betriebszugehörigkeit x 0,25). 29

5. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die den Antrag zu 2. enthaltende Klageerweiterung ist der Beklagten am 17. Oktober 2019 zugestellt worden. Dem Kläger stehen Prozesszinsen daher ab dem darauffolgenden Tag - dem 18. Oktober 2019 - zu (vgl. BAG 11. Dezember 2019 - 5 AZR 579/18 - Rn. 34 mwN, BAGE 169, 126). 30

II. Im Übrigen bleiben die Klageanträge - soweit der Senat über diese zu befinden hatte - erfolglos. 31

1. Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Zahlung von 27.916,00 Euro brutto verlangen (Antrag zu 1.). 32

a) Eine entsprechende Verpflichtung ergibt sich nicht aus ungerechtfertigter Bereicherung. 33

aa) Die Voraussetzungen einer sog. Eingriffskondiktion nach § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 BGB sind nicht gegeben. 34

(1) Der Eingriffskondition unterliegt jeder vermögensrechtliche Vorteil („etwas“), den der Erwerber nur unter Verletzung einer geschützten Rechtsposition und der alleinigen Verwertungsbefugnis des Rechtsinhabers („auf dessen Kosten“) erlangen konnte und der deshalb dem Zuweisungsgehalt der verletzten Rechtsposition widerspricht (*BGH 24. März 2016 - IX ZR 259/13 - Rn. 12; 19. Juli 2012 - I ZR 70/10 - Rn. 27, BGHZ 194, 136*). Rechtlicher Anknüpfungspunkt der Bereicherungshaftung „in sonstiger Weise“ ist dabei die Verletzung einer solchen Rechtsposition, die nach der Rechtsordnung dem Berechtigten zu dessen ausschließlicher Verfügung und Verwertung zugewiesen ist. Ein Bereicherungsanspruch nach § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 BGB kommt nur in Betracht, wenn der erlangte Vermögensvorteil dem Zuweisungsgehalt des verletzten Rechtsguts widerspricht. Bloße Erwerbs- und Gewinnchancen werden vom Zuweisungsgehalt eines Rechtsguts im bereicherungsrechtlichen Sinne nicht erfasst (*vgl. BGH 24. März 2016 - IX ZR 259/13 - Rn. 12 mwN*).

(2) Im Streitfall fehlt es schon an der Verletzung einer von § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 BGB geschützten Rechtsposition. Entgegen der Annahme des Klägers unterliegen für einen Sozialplan zur Verfügung stehende finanzielle Mittel nicht der ausschließlichen Verfügungs- und Verwertungsbefugnis der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer. Seine bloße Erwartung, dass die Sozialplanabfindung ohne Freistellung höher bemessen worden wäre, ist nicht vom Zuweisungsgehalt eines Rechtsguts im bereicherungsrechtlichen Sinne erfasst. Soweit der Kläger zudem meint, die Beklagte habe durch die unter Anrechnung auf etwaige Urlaubsansprüche erfolgte Freistellung die Urlaubsabgeltung erspart, fehlt es jedenfalls an der Darlegung, dass andernfalls ein solcher Anspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG entstanden und ggf. infolge eines „Eingriffs“ der Beklagten erloschen wäre.

bb) Der Kläger vermag sein mit dem Antrag zu 1. verfolgtes Zahlungsbegehren ebenso wenig auf § 816 BGB zu stützen. Die Beklagte hat kein Rechtsgeschäft, durch das bestehende Rechte aufgehoben, übertragen, belastet oder inhaltlich geändert wurden, und damit keine „Verfügung“ vorgenommen (*vgl. zum Begriff der Verfügung MüKoBGB/Schwab 8. Aufl. § 816 Rn. 9*).

b) Der Kläger kann sein Zahlungsverlangen auch nicht auf § 280 iVm. § 241 Abs. 2 BGB stützen. Die Beklagte hat keine vertragliche Pflicht verletzt. Selbst wenn sie den Betriebsrat - was schon nicht ersichtlich ist - im Zusammenhang mit den Sozialplanverhandlungen über möglicherweise für Abfindungen zur Verfügung stehende Geldmittel getäuscht haben sollte, wäre dies keine Vertragspflichtverletzung gegenüber dem Kläger, sondern allenfalls ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 2 Abs. 1 BetrVG). 38

2. Dem Kläger steht auch keine höhere Sozialplanabfindung zu (Antrag zu 4.). Die in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP geregelte Beschränkung der Sozialplanabfindung auf den Höchstbetrag von 75.000,00 Euro ist wirksam. Die Norm verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG. 39

a) 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 16. Juli 2019 - 1 AZR 842/16 - Rn. 11 mwN; 13. Oktober 2015 - 1 AZR 853/13 - Rn. 17 mwN, BAGE 153, 46*). 40

b) Zwar enthält die Regelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP keine unmittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, da sie nicht an das Alter der Arbeitnehmer anknüpft, sondern die Abfindung für alle Arbeitnehmer der von ihr erfassten Personengruppe (*vgl. Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 2 SP*) gleichermaßen altersunabhängig auf einen maximalen Betrag von 75.000,00 Euro begrenzt. Die dem Anschein nach neutrale Regelung kann jedoch Arbeitnehmer bestimmter Altersgruppen iSv. § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG in besonderer Weise benachteiligen. Dies führt gleichwohl nicht zu 41

einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters, weil die Ungleichbehandlung nach § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG gerechtfertigt ist.

aa) Die Begrenzung der Sozialplanabfindung auf 75.000,00 Euro ist geeignet, Arbeitnehmer einer bestimmten Alterskohorte in besonderer Weise zu benachteiligen, da sie typischerweise bei diesen eingreifen kann. Die in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP vorgesehene Berechnungsformel ermöglicht für 51- bis 60-jährige Arbeitnehmer eine - im Verhältnis zu den anderen Altersgruppen - besonders hohe Abfindung. Zum einen ergibt sich dies aus dem Umstand, dass der für die Berechnung anzusetzende Faktor bei Arbeitnehmern ab einem Alter von 51 Jahren - am Stichtag 30. Juni 2019 - von 0,35 auf 0,75 und ab einem Alter von 56 Jahren auf 0,95 ansteigt. Auch bei den zu diesem Zeitpunkt 59- und 60-jährigen Arbeitnehmern ist noch ein Faktor von 0,85 zugrunde zu legen. Zum anderen fällt die Sozialplanabfindung aufgrund der Berechnungsformel umso höher aus, je länger die Betriebszugehörigkeit war. Eine längere Betriebszugehörigkeit geht wiederum - allein aufgrund der dafür erforderlichen Dauer des Erwerbslebens - regelmäßig mit einem relativ hohen Lebensalter einher (*vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 20/18 - Rn. 31 mwN; 26. Mai 2009 - 1 AZR 198/08 - Rn. 30, BAGE 131, 61*). Hieraus ergibt sich, dass Arbeitnehmer der Altersgruppe 51 bis 60 Jahre typischerweise eine deutlich höhere Abfindung nach dem Sozialplan erhalten als jüngere oder rentennähere und damit eher von der Deckelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP betroffen sein können. Soweit der Senat vor Inkrafttreten des AGG angenommen hat, die Begrenzung einer Sozialplanabfindung auf einen Maximalbetrag vermöge ältere Arbeitnehmer schon deshalb nicht zu benachteiligen, weil diese nicht anders, sondern genauso behandelt würden wie die jüngeren (*BAG 21. Juli 2009 - 1 AZR 566/08 - Rn. 22 mwN, BAGE 131, 244*), hält er hieran nicht mehr fest.

42

bb) Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 2 AGG ist jedoch deshalb nicht gegeben, weil die Begrenzung der Sozialplanabfindung auf den Betrag von höchstens 75.000,00 Euro durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zu dessen Erreichung erforderlich und angemessen sind.

43

- (1) Die Regelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP dient einem rechtmäßigen Ziel. 44
- (a) Das mit dem neutralen Kriterium verfolgte „rechtmäßige“ Ziel, das über das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung entscheidet, muss zwar kein „legitimes“ Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG sowie Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG - insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung - sein, sondern schließt andere von der Rechtsordnung anerkannte Gründe für die Verwendung des neutralen Kriteriums ein. Es muss sich aber um ein objektives Ziel handeln, das selbst nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des verbotenen Anknüpfungsgrundes nach § 1 AGG zu tun hat. Rechtmäßige Ziele in diesem Sinne können daher nur solche sein, die nicht ihrerseits diskriminierend und auch ansonsten legal sind (*BAG 15. Dezember 2016 - 8 AZR 454/15 - Rn. 38 mwN, BAGE 157, 296; vgl. auch BAG 29. September 2020 - 9 AZR 364/19 - Rn. 63*). Dabei muss das mit einer Regelung verfolgte Ziel 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 (*BAG 16. Juli 2019 - 1 AZR 537/17 - Rn. 21 mwN*). 45
- (b) Mit der Festlegung einer maximal zu zahlenden Abfindung soll ersichtlich dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die für den Sozialplan zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel limitiert sind. Da die Abfindungen für Arbeitnehmer der Altersgruppe 51 bis 60 Jahre wegen der höheren Faktoren und ihrer regelmäßig längeren Betriebszugehörigkeit typischerweise besonders hoch ausfallen, bezweckt die Regelung die Sicherstellung von Verteilungsgerechtigkeit. Vor dem Hintergrund begrenzter Sozialplanmittel soll möglichst allen vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe gewährt werden. 46
- (c) Damit dient die Norm einem rechtmäßigen Ziel iSv. § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG. Die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft in Sozialplänen entspre- 47



chend den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmer, die der Notwendigkeit einer gerechten Verteilung der begrenzten finanziellen Mittel Rechnung trägt, stellt sogar ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG dar (vgl. BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 54/17 - Rn. 36; vgl. auch EuGH 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 61; 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 40 ff., 68).

(2) Die Höchstbetragsregelung ist zudem geeignet, erforderlich und angemessen (ausf. zu diesen Erfordernissen bei einer mittelbaren Benachteiligung BAG 15. Dezember 2016 - 8 AZR 454/15 - Rn. 39 mwN, BAGE 157, 296). 48

(a) Sie ist geeignet, das Ziel der Verteilungsgerechtigkeit unter Berücksichtigung des beschränkten Sozialplanvolumens zu erreichen. Durch die festgelegte Obergrenze der Abfindungshöhe wird ein - durch die Faktoren der Berechnungsformel ermöglichter - erheblicher Anstieg der Abfindung für die Altersgruppe der 51- bis 60-jährigen Arbeitnehmer verhindert und dadurch gewährleistet, dass auch für die anderen von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer noch Mittel zur Zahlung von Sozialplanabfindungen zur Verfügung stehen. 49

(b) Die Bestimmung ist auch erforderlich, um möglichst allen betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe zu gewähren. Es ist weder vorgetragen noch erkennbar, dass dieses Ziel mit gleicher Genauigkeit durch anderweitige Maßnahmen erreicht werden könnte, die keine Ungleichbehandlung wegen des Alters bewirken. Eine höhere Obergrenze hätte - bei Einhaltung des Dotierungsrahmens - aufgrund der dann erforderlichen Absenkung der einzelnen Faktoren zu einer Verringerung der Abfindungen jüngerer und rentennäherer Arbeitnehmer geführt. 50

(c) Die Begrenzung der Sozialplanabfindung auf den Betrag von höchstens 75.000,00 Euro ist schließlich angemessen. Die Regelung führt nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der von ihr betroffenen Arbeitnehmer. 51

(aa) Sozialpläne haben typischerweise eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen sind kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste, sondern 52

sollen die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlusts ausgleichen oder zumindest abmildern (vgl. BAG 15. Mai 2018 - 1 AZR 20/17 - Rn. 10). Dabei müssen die Betriebsparteien die mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile nicht vollständig kompensieren. Der von ihnen vereinbarte Sozialplan darf lediglich den Normzweck nicht verfehlen, die wirtschaftlichen Nachteile zu mildern. Dies kann regelmäßig nur in typisierender und pauschalierender Form geschehen (vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 - Rn. 23 mwN, BAGE 150, 136), weil die Betriebsparteien die für den einzelnen Arbeitnehmer zu erwartenden Nachteile nicht konkret voraussehen können.

(bb) Dass die Zahlung einer Abfindung iHv. 75.000,00 Euro nicht zumindest eine substantielle Milderung der Nachteile der vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer darstellen würde, ist weder erkennbar noch wird dies vom Kläger behauptet. Die Höchstbetragsregelung beeinträchtigt die legitimen Interessen der von ihr erfassten Arbeitnehmer auch nicht aus anderen Gründen unangemessen. Deren überproportionale Betroffenheit von der Kappungsgrenze steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP angelegten Bevorzugung durch die Berücksichtigung sowohl eines altersabhängigen Faktors als auch der Betriebszugehörigkeit für die Berechnung der Abfindungshöhe. In der Sache beschränkt der vereinbarte Höchstbetrag lediglich die durch diese Berechnungsweise bewirkte Begünstigung der Arbeitnehmer (*im Ergebnis ebenso: Fitting BetrVG 30. Aufl. § 112 Rn. 156 mwN; MüKoBGB/Thüsing 9. Aufl. § 10 AGG Rn. 37; Schmidt FS Kreuzt 2010 S. 451, 460*).

53

3. Der damit zur Entscheidung anfallende (Hilfs-)Antrag zu 5. ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG, da die Regelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP nicht gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG verstößt.

54

4. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedurfte es nicht. Die für die unionsrechtliche Rechtslage maßgebenden Grundsätze sind durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union als geklärt anzusehen. Nach dessen Rechtsprechung kann eine

55

Ungleichbehandlung von älteren Arbeitnehmern bei der Berechnung der Sozialplanabfindung durch ein legitimes Ziel iSv. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt sein, wenn der Sozialplan die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft, den Schutz der jüngeren Arbeitnehmer sowie die Unterstützung bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung und eine gerechte Verteilung der begrenzten finanziellen Mittel bezweckt (vgl. *EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 42 f., 45*). Die Prüfung, ob eine eine Ungleichbehandlung beinhaltende nationale Regelung im Einzelfall einem rechtmäßigen Ziel im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG entspricht sowie ob die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren, obliegt den Gerichten der Mitgliedstaaten (vgl. *EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 47, 49 f., 52; BAG 12. April 2011 - 1 AZR 764/09 - Rn. 13*).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

56

Ahrendt

M. Rennpferdt

Rinck

Benrath

Olaf Kunz