

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 11. Oktober 2022
- 1 AZR 129/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:111022.U.1AZR129.21.0

I. Arbeitsgericht Weiden
- Kammer Schwandorf -

Endurteil vom 11. März 2020
- 3 Ca 1111/19 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 2. Dezember 2020
- 3 Sa 187/20 -

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Zusatzbetrag für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Leitsatz:

Es verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Betriebsparteien in einem Sozialplan grundsätzlich die Gewährung eines zusätzlichen Abfindungsbetrags zum Ausgleich der durch eine Schwerbehinderung bedingten wirtschaftlichen Nachteile infolge des Arbeitsplatzverlusts vorsehen, dessen Zahlung aber wegen einer im Sozialplan vorgesehenen Höchstbetragsregelung bei älteren schwerbehinderten Arbeitnehmern unterbleibt.

BUNDEARBEITSGERICHT



1 AZR 129/21
3 Sa 187/20
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Oktober 2022

ANERKENNTNISTEIL- und SCHLUSSURTEIL

Münchberg, 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 11. Oktober 2022 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Kunz und Fritz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 2. Dezember 2020 - 3 Sa 187/20 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers iHv. 32.919,35 Euro nebst Zinsen zurückgewiesen hat.
2. Insoweit wird auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 11. März 2020 - 3 Ca 1111/19 - abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 32.919,35 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. März 2020 zu zahlen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 1/3 und die Beklagte 2/3 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch über einen zusätzlichen Abfindungsbeitrag für Schwerbehinderte. 1

Der mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 80 schwerbehinderte Kläger war langjährig bei der Beklagten in deren Betrieb in B beschäftigt. 2

Am 5. Juni 2019 schlossen die Beklagte und der für den Betrieb B gebildete Betriebsrat einen „Sozialplan zur Werkschließung“ (SP). Dieser sieht 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 des 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 in *Abschn. III Nr. 1 Buchst. c SP*: 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. ...“

Nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. e lit. bb SP wird die Abfindung „mit dem 4
rechtlichen Ausscheiden“ fällig.

Die Betriebsparteien schlossen am 5. Juni 2019 außerdem eine „Be- 5
triebsvereinbarung bezüglich einer Klageverzichtsprämie“.

Mit Schreiben vom 15. Juli 2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsver- 6
hältnis des Klägers zum 29. Februar 2020. Der Kläger erhob keine Kündigungs-
schutzklage. Da sich schon der nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP zu be-
rechnende Teilbetrag seiner Abfindung auf 92.758,07 Euro und damit auf über
75.000,00 Euro belief, zahlte die Beklagte keinen zusätzlichen Abfindungsbetrag
wegen der Schwerbehinderung.

Mit seiner Klage hat der Kläger - neben einer Klageverzichtsprämie iHv. 7
30.919,35 Euro - zuletzt noch die Zahlung eines zusätzlichen Abfindungsbetrags
iHv. 2.000,00 Euro geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die im So-
zialplan enthaltene Höchstbegrenzung benachteilige schwerbehinderte Arbeit-
nehmer. Der zum Ausgleich der besonderen - behinderungsbedingten - Nach-
teile vorgesehene Zusatzbetrag könne dadurch gerade bei älteren schwerbehin-
derten Arbeitnehmern die beabsichtigte Kompensation nicht bewirken.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 8
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 32.919,35 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen
Basiszinssatz seit dem 1. März 2020 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren - unter Rücknahme der Revision iHv. 17.758,07 Euro - weiter. Während des Revisionsverfahrens hat die Beklagte den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf eine Klageverzichtsprämie nebst Zinsen anerkannt. Der Kläger hat insoweit beantragt, ein Anerkenntnisurteil zu erlassen. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. 11

I. Die Beklagte war nach ihrem Anerkenntnis auf Antrag des Klägers zur Zahlung einer Klageverzichtsprämie iHv. 30.919,35 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. März 2020 zu verurteilen (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 555 Abs. 3, § 307 Satz 1 ZPO). 12

II. Sie ist zudem verpflichtet, dem Kläger nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc SP einen zusätzlichen Abfindungsbetrag iHv. 2.000,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. März 2020 zu zahlen. 13

1. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen für die Gewährung des zusätzlichen Abfindungsbetrags. Sein GdB beläuft sich auf 80. 14

2. Die Höchstbetragsregelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP iHv. 75.000,00 Euro steht der Zahlung nicht entgegen. Zwar erfasst sie nach ihrem Wortlaut nicht nur den sich für den Kläger nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP errechnenden Abfindungsbetrag iHv. 92.758,07 Euro, sondern den sich „insgesamt ergebende(n) Abfindungsbetrag (Gesamtabfindung)“. Damit unterfällt nach den Vorgaben in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. dd SP auch der zu- 15

sätzliche Abfindungsbetrag für schwerbehinderte Arbeitnehmer (*Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc SP*) der Kappungsgrenze. Die Höchstbetragsregelung ist aber wegen Verstoßes gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG unwirksam, soweit sie sich auf diesen zusätzlichen Abfindungsbetrag erstreckt.

- a) Die Betriebsparteien verfügen bei der Ausgestaltung von Sozialplänen über Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen. Allerdings müssen sie hierbei den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG beachten. Dieser auf das allgemeine Gleichheitsgrundrecht des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende Grundsatz zielt darauf ab, eine Gleichstellung von Personen in vergleichbarer Lage sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Da maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung regelmäßig der mit der jeweiligen Regelung verfolgte Zweck ist, müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an deren zukunftsbezogener Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion orientieren. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten 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 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 23, 52 mwN*). 16
- b) Die Regelungen in *Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc und ee SP* führen zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der abfindungsberechtigten schwerbehinderten Arbeitnehmer. 17
- aa) Durch die Begrenzung der Gesamtabfindung auf 75.000,00 Euro pro Arbeitnehmer wird ein Teil der schwerbehinderten Arbeitnehmer anders behandelt als der übrige Teil dieser Gruppe. *Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc SP* sieht zwar vor, dass allen abfindungsberechtigten schwerbehinderten Arbeitnehmern ein - in der Höhe vom Grad der Behinderung abhängiger - Zusatzbetrag zu der sich nach *Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP* errechnenden Abfindung „gezahlt“ 18

wird. Wegen des Abfindungshöchstbetrags in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP erfolgt eine - zumindest teilweise - Zahlung dieses „zusätzlichen“ Abfindungsbetrags jedoch nur bei denjenigen schwerbehinderten Arbeitnehmern, deren Abfindung nach lit. aa und bb der Vorschrift nicht den Betrag von 75.000,00 Euro übersteigt. Schwerbehinderte Arbeitnehmer, denen danach bereits eine Abfindung zusteht, die - wie im Fall des Klägers - den Betrag von 75.000,00 Euro überschreitet, erhalten hingegen keinen zusätzlichen Abfindungsbetrag ausgezahlt. Damit erfolgt eine Gruppenbildung innerhalb der Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer.

bb) Diese Gruppenbildung ist auch unter Berücksichtigung des mit der Höchstbetragsregelung verfolgten Zwecks nicht gerechtfertigt. 19

(1) Die Festlegung einer maximal zu zahlenden Abfindung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP trägt dem Umstand Rechnung, dass die für den Sozialplan zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel begrenzt sind. Da die Abfindungen nach dem im Streitfall maßgebenden Sozialplan für Arbeitnehmer der Alterskohorte 51 bis 60 Jahre wegen der für sie geltenden höheren Faktoren und ihrer regelmäßig längeren Betriebszugehörigkeit typischerweise besonders hoch ausfallen, bezweckt die Regelung die Sicherstellung von Verteilungsgerechtigkeit. Vor dem Hintergrund limitierter Sozialplanmittel soll möglichst allen vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe gewährt werden (*vgl. dazu schon BAG 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 46 mwN*). 20

(2) Diese Zielsetzung rechtfertigt zwar eine durch die Abfindungshöchstregelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP bedingte mittelbare Benachteiligung älterer abfindungsberechtigter Arbeitnehmer (*ausf. BAG 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 43 ff.*). Sie vermag jedoch nicht zugleich die Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer bei der Zahlung eines zusätzlichen Abfindungsbetrags nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc SP zu rechtfertigen. 21

- (a) Mit der Gewährung des zusätzlichen Abfindungsbetrags für schwerbehinderte Arbeitnehmer wollten die Betriebsparteien ersichtlich dem Umstand Rechnung tragen, dass dieser Arbeitnehmergruppe bei einem Arbeitsplatzverlust typischerweise besondere Nachteile entstehen. Im Allgemeinen haben schwerbehinderte Arbeitnehmer größere Schwierigkeiten, sich nach dem Verlust des Arbeitsplatzes wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer (*vgl. EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 69*). Dies kommt auch in den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen in Teil 3 des SGB IX zum Ausdruck. Den Vorgaben zur Beschäftigungspflicht in §§ 154 ff. SGB IX, der daran anknüpfenden Ausgleichsabgabe in § 160 SGB IX sowie den besonderen Förderpflichten in § 164 Abs. 1 SGB IX liegt die Annahme des Gesetzgebers zugrunde, dass schwerbehinderte Menschen typischerweise mehr Probleme haben, einen Arbeitsplatz zu finden, als nicht schwerbehinderte. Auch in tatsächlicher Hinsicht ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen erkennbar höher als bei nicht schwerbehinderten (*vgl. Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021 Mai 2022 S. 15*). Zudem sind schwerbehinderte Menschen wegen ihrer spezifischen Bedürfnisse dem Risiko ausgesetzt, zum Schutz, den ihr Zustand erfordert, oder auch wegen der Möglichkeit seiner Verschlechterung unabwendbare finanzielle Aufwendungen tätigen zu müssen (*vgl. EuGH 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 75; 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 69; BAG 28. Juli 2020 - 1 AZR 590/18 - Rn. 27*). 22
- (b) Die Erstreckung der Höchstbetragsregelung auch auf den zusätzlichen Abfindungsbetrag für schwerbehinderte Arbeitnehmer hat allerdings zur Folge, dass gerade diejenigen schwerbehinderten Arbeitnehmer keinen spezifischen Ausgleich für die durch ihre besondere Situation bedingten wirtschaftlichen Nachteile infolge des Arbeitsplatzverlusts erhalten, bei denen diese - von den Betriebsparteien grundsätzlich als ausgleichsbedürftig angesehenen - Nachteile in besonderem Maß eintreten können. 23
- (aa) Die Begrenzung der Sozialplanabfindung auf 75.000,00 Euro greift aufgrund der Berechnungsformel in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP regelmäßig 24

(auch) innerhalb der Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer nur bei älteren Arbeitnehmern. Für Arbeitnehmer der Altersgruppe von 51 bis 60 Jahren gelten nach dem Sozialplan nicht nur höhere Faktoren, sondern sie verfügen typischerweise auch über eine längere Betriebszugehörigkeit, weil eine solche - allein aufgrund der dafür erforderlichen Dauer des Erwerbslebens - regelmäßig mit einem relativ höheren Lebensalter einhergeht (*ausf. dazu BAG 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 42 mwN*). Damit erhalten (auch) schwerbehinderte Arbeitnehmer, die dieser Alterskohorte angehören, im Allgemeinen eine deutlich höhere Abfindung nach dem Sozialplan als jüngere (oder rentennähere) schwerbehinderte Menschen. Typischerweise sind sie daher von der Deckelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP betroffen und erhalten infolgedessen keinen „zusätzlichen Abfindungsbetrag“.

(bb) Die besonderen wirtschaftlichen Nachteile der von der Betriebsschließung betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmer - die die Betriebsparteien mit der Regelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc SP ausdrücklich als ausgleichsbedürftig angesehen haben - können jedoch regelmäßig gerade bei den älteren von ihnen entstehen. Ihr Risiko, nach dem Verlust des Arbeitsplatzes keine Anschlussbeschäftigung zu finden, ist im Allgemeinen größer (*vgl. auch EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 69*). So ist die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen ab 55 Jahren im Schnitt nur halb so hoch wie bei den 25- bis 54-Jährigen in dieser Gruppe (*vgl. Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021 Mai 2022 S. 15 für die Jahre 2017 bis 2021*). Zudem erhöhen sich in der Regel mit zunehmendem Alter auch die unabweisbaren finanziellen Aufwendungen, denen schwerbehinderte Personen im Zusammenhang mit ihrer Behinderung ausgesetzt sind (*vgl. EuGH 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 75; 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 69; BAG 28. Juli 2020 - 1 AZR 590/18 - Rn. 27*).

(c) Angesichts dieser Umstände rechtfertigt der Zweck der Höchstbetragsregelung die Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer bei der Zahlung des zusätzlichen Abfindungsbetrags nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc SP nicht. Die - vor dem Hintergrund limitierter So-

zialplanmittel - beabsichtigte Gewährleistung einer verteilungsgerechten Überbrückungshilfe für möglichst alle vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer erlaubt es nicht, diejenigen schwerbehinderten Arbeitnehmer von der Gewährung eines für den Ausgleich ihrer spezifischen Nachteile vorgesehenen zusätzlichen Abfindungsbetrags auszuschließen, bei denen diese Nachteile typischerweise eintreten können. Der bloße Umstand, dass die benachteiligten Arbeitnehmer eine - insgesamt - dem Betrag nach höhere Abfindung als die anderen schwerbehinderten Arbeitnehmer erhalten, deren Abfindung unterhalb des Höchstbetrags nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP bleibt, ändert hieran nichts. Die unterschiedliche Höhe der Gesamtabfindung ist maßgeblich durch die an die Faktoren „Lebensalter“ und „Betriebszugehörigkeit“ anknüpfende Berechnung der Abfindung nach Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP bedingt. Die anhand dieser Kriterien zu ermittelnde Abfindung dient - anders als der Zusatzbetrag in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc SP - nicht dem Ausgleich eines spezifisch durch die Schwerbehinderung verursachten Nachteils. Die von den Betriebsparteien vereinbarte Deckelung beschränkt daher zwar zulässigerweise die mit der Berechnungsformel in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. aa SP einhergehende Begünstigung bei der Höhe der Abfindung (*vgl. dazu BAG 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 53*). Sie vermag hingegen die Kappung von Beträgen, die als Ausgleich für spezifisch behinderungsbedingte Nachteile bestimmt sind, nicht zu rechtfertigen.

c) Der Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat zur Folge, dass die Regelung in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP unwirksam ist, soweit sie den zusätzlichen Abfindungsbetrag in Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. cc SP erfasst. Eine weitergehende Nichtigkeit der Norm gebietet § 75 Abs. 1 BetrVG nicht. Dem Gleichbehandlungsgebot ist bereits Genüge getan, wenn der Zusatzbetrag für schwerbehinderte Arbeitnehmer von der Kappungsgrenze ausgenommen wird.

27

3. Die Teilunwirksamkeit von Abschn. III Nr. 1 Buchst. c lit. ee Satz 1 SP bewirkt auch nicht, dass der gesamte Sozialplan nichtig wäre. Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB wäre dies nur dann der Fall, wenn der verbleibende Teil des Sozialplans keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr enthielte (*vgl. hierzu BAG 17. August 2021 - 1 AZR 175/20 - Rn. 30 mwN*). 28
4. Der danach von der Beklagten noch zu zahlende Betrag iHv. 2.000,00 Euro brutto ist nach § 286 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 2, § 288 Abs. 1 BGB ab dem 1. März 2020 mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen. 29
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1, §§ 565, 516 Abs. 3 Satz 1 ZPO. 30

Gallner

Rinck

Ahrendt

Olaf Kunz

Fritz