

3 Sa 844/19
6 Ca 4106/19
(ArbG München)

Verkündet am: 19.06.2020

Birkhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Bussek und Kunze

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 07.11.2019 – 6 Ca 4106/19 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**

- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

Die am 00.00.0000 geborene Klagepartei war bei der Beklagten seit dem 01.05.1989 als angestellter Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Die Beklagte ist ein Versicherungsunternehmen mit Sitz in C-Stadt und Teil der Z. Gruppe (nachfolgend: „Z.-Gruppe“). Die Z.-Gruppe beschloss 2017, ihre Vertriebstätigkeit im Außendienst zum 30.06.2018 vollständig einzustellen und ihre Produkte ausschließlich durch die X. AG XAG-Gruppe (nachfolgend: „XAG“) vertreiben zu lassen. Die Arbeitsverhältnisse der Außendienstmitarbeiter wurden durch Aufhebungsverträge oder Kündigungen beendet; sie erhielten die Möglichkeit, einen Handelsvertretervertrag mit der XAG einzugehen.

Am 16.02.2018 wurde ein „Sozialplan zum Programm SSYtoLead“ (nachfolgend: „Sozialplan“) vereinbart, der Regelungen über Abfindungen für Arbeitnehmer enthält, deren Arbeitsplatz aufgrund der Reorganisationsmaßnahmen wegfällt. Nach Teil C V Ziff. 4. Sozial-

plan setzt sich die Abfindung aus einer Grundabfindung und Erhöhungsbeträgen zusammen. Die Grundabfindung berechnet sich gem. Teil C V Ziff. 4.1 a) Sozialplan nach der Formel:

$$\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Brutto-Monatsverdienst} / 40.$$

Die Erhöhungsbeträge werden Arbeitnehmern mit unterhaltsberechtigten Kindern in Höhe von € 3.450,00 brutto je unterhaltsberechtigtem Kind, Schwangeren und werdenden Vätern in Höhe von € 3.450,00 brutto je lebend geborenem Kind und schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern in Höhe von € 5.150,00 brutto gezahlt, Teil C V Ziff. 4.1. b) Sozialplan.

Darüber hinaus bestimmt der Sozialplan in Teil C Ziff. 4. 1 Höchstbeträge wie folgt:

c) Höchstbeträge

- (1) Die Grundabfindung bzw. die Abfindung ist auf die Höchstbeträge gemäß nachstehender Absätze (2) bis (4) begrenzt. Die Höchstbeträge sind unabhängig voneinander zu ermitteln. Der jeweils niedrigste Höchstbetrag ist dann für die Ermittlung der Grundabfindung und für die Ermittlung der Abfindung maßgeblich.
- (2) Die Grundabfindung soll der Überbrückung längstens bis zur Möglichkeit des Bezugs einer ungekürzten Altersrente unter Berücksichtigung weiterer Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und vergleichbarer Leistungen sowie Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung dienen. Die Höhe der Grundabfindung ist daher wie folgt begrenzt:
- (a) Die Höhe der Grundabfindung ist auf die Summe der Bruttomonatsverdienste begrenzt, die zwischen dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt liegen, ab dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und/oder eine mit ihr vergleichbare Leistung (...) in Anspruch nehmen kann (nachstehend „**Höchstbetrag wegen Rentennähe**“ genannt). ...

(b) *Erlangt der Arbeitnehmer für einen Zeitraum, bevor er eine ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen kann, Anspruch auf vorzeitige gekürzte Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und/oder eine mit ihr vergleichbare Leistung (...) und/oder Ansprüche auf ungekürzte oder gekürzte Leistungen aus arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung in Form von Rentenleistungen (nachstehend gemeinsam „gekürzte Altersversorgung“ genannt), so verringert sich der Höchstbetrag wegen Rentennähe um die Summe der Bezüge aus der gekürzten Altersversorgung, die in der Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Anspruch auf ungekürzte Altersrente und/oder eine mit ihr vergleichbare Leistung gemäß Buchstabe (a) beansprucht werden kann.*

...

(c) ...

(3) *Die Grundabfindung ist auf den Höchstbetrag von EUR 182.500,00 begrenzt.*

(4) *Die Abfindung ist für Arbeitnehmer, die nicht zeitlich unmittelbar, aber innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis mit einer anderen Gesellschaft der Z.-Gruppe bei voller Anrechnung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit in der Z.-Gruppe beginnen, auf den Vergütungsausfall begrenzt. ...*

Für die weiteren Regelungen des Sozialplans wird auf Anlage B 2 (Bl. 36 ff., 76 ff. d. A.) Bezug genommen.

Die Klagepartei schloss mit der Beklagten am 27.03./12.04.2018 einen Aufhebungsvertrag zum 30.06.2019. Aufgrund der nachfolgenden Kündigung der Klagepartei endete das Arbeitsverhältnis bereits vorzeitig zum 31.12.2018. Mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zahlte die Beklagte der Klagepartei eine Grundabfindung in Höhe des Höchstbetrags von 182.500,00 € brutto sowie Erhöhungsbeträge von 8.600,00 € brutto, d. h. insgesamt eine Abfindung in Höhe von 191.100,00 € brutto. Außergerichtlich forderte die Klagepartei die Beklagte vergeblich auf, auch den über den Höchstbetrag liegenden Betrag der Grundabfindung zu zahlen.

Die Klagepartei hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die in Teil C V Ziff. 4.1 c) Abs. 3 Sozialplan geregelte Höchstbetragsgrenze sei rechtswidrig. Es liege eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG vor. Derartige Klauseln knüpften mit zwei von drei Faktoren – dem Lebensalter und der Betriebszugehörigkeit - jedenfalls mittelbar an das Alter des betroffenen Arbeitnehmers an und differenzierten nicht danach, welche Arbeitnehmer wirtschaftlich durch ein Ersatzeinkommen abgesichert seien. Von der Kappungsgrenze seien typischerweise nur Arbeitnehmer im fortgeschrittenen Lebensalter betroffen, die über eine entsprechende Betriebszugehörigkeit verfügten. Bei einer äußerst hoch gegriffenen Durchschnittsvergütung von 4.000,00 € könnten nur solche Arbeitnehmer der Beklagten die Kappungsgrenze von 182.500,00 € überschreiten, deren Lebensalter (Multiplikator) und Betriebszugehörigkeit (Multiplikator) ein Produkt von 1825 in der Abfindungsberechnung erreichten, die also etwa über ein Lebensalter von 60 Jahren oder einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren oder über ein Lebensalter von 55 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von 33 Jahren verfügten. Die Entscheidung des BAG vom 21.07.2009 - 1 AZR 566/08 - habe die dortige Höchstbetragsklausel nicht unter dem Gesichtspunkt des AGG geprüft. Außerdem sei die Höchstgrenze gem. § 75 Abs. 1 BetrVG i. V. m. § 134 BG nichtig. Es sei zwar richtig, dass die Betriebsparteien bei rentennahen Jahrgängen im Hinblick auf deren Möglichkeit, in naher Zukunft eine gesetzliche Rente beanspruchen zu können, Kürzungsregelungen für die Sozialplanabfindung vorsehen dürften. Dieser Aspekt sei jedoch bereits durch andere im Sozialplan niedergelegte Kürzungsregelungen abgedeckt. Der geltend gemachte Differenzbetrag betrage bei den maßgeblichen Parametern der Klagepartei (Lebensalter: 00,00 Jahre; Betriebszugehörigkeit: 00,00 Jahre; Bruttomonatsverdienst: 0.000,00 €) 141.567,28 € brutto (Grundabfindung ohne Kappung: 324.076,28 € abzgl. gezahltem Grundabfindungshöchstbetrag 182.500,00 €).

Die Klagepartei hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klagepartei 141.567,28 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 12.02.2019 zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Meinung vertreten, die Höchstbetragsregelung für die Grundabfindung sei rechtmäßig. Sie verstoße weder gegen das AGG noch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen unionsrechtliche Vorgaben. Durch die Höchstbetragsklausel, die nicht nach dem Alter differenziere, würden Arbeitnehmer wegen ihres Lebensalters weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert. Die Berechnung von Sozialplanabfindungen, die die Betriebszugehörigkeit und den Verdienst berücksichtigten, führe regelmäßig zu einer überproportionalen Begünstigung von Beschäftigten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit. Die zusätzliche Berücksichtigung des Lebensalters führe zu einer weiteren Begünstigung älterer Arbeitnehmer. Diese überproportionale Begünstigung älterer gegenüber jüngeren Arbeitnehmern dürfe durch die Anwendung einer Höchstbetragsklausel begrenzt werden. Eine solche Regelung bewege sich innerhalb des Gestaltungs- und Beurteilungsspielraums der Betriebsparteien. Es sei auch unschädlich, dass der Sozialplan zusätzlich eine Begrenzung der Abfindungshöhe für rentennahe Jahrgänge enthalte, da die Regelungen verschiedene Zwecke verfolgten. Die Regelung sei auch der Höhe nach angemessen.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage durch Urteil vom 07.11.2019 – 6 Ca 4106/19 – abgewiesen. Der Klagepartei stehe kein weitergehender Abfindungsanspruch zu. Die Höchstbetragsregelung des Sozialplans sei wirksam. Sie verstoße nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG, weil sie sich im Rahmen der den Betriebsparteien zustehenden Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume halte, die Typisierungen und Pauschalierungen einschlossen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hätten Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die darin vorgesehenen Leistungen stellten kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollten die künftigen Nachteile ausgleichen, die Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen könnten. Geldleistungen eines Sozialplans in Form einer Abfindung sollten die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlustes ausgleichen oder zumindest abmildern. Berechne sich die Abfindung

nach der Dauer der Beschäftigungszeit und dem Verdienst, könnten die Betriebsparteien eine daraus resultierende überproportionale Begünstigung von Beschäftigten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit durch eine Höchstbegrenzung zurückführen, um allen betroffenen Arbeitnehmern eine mit dem Zweck einer Sozialplanabfindung in Einklang stehende verteilungsgerechte Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen einer Betriebsänderung zukommen zu lassen. Eine solche Kappungsgrenze liege die Einschätzung der Betriebsparteien zugrunde, dass die wirtschaftlichen Nachteile der davon betroffenen Arbeitnehmer bei typisierender Betrachtungsweise mit dem entsprechenden Höchstbetrag angemessen ausgeglichen, jedenfalls aber substantiell abgemildert seien (BAG 21.07.2009 – 1 AZR 566/08 – Rn. 14). Auch unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben stelle die Begrenzung einer mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung keine nach § 75 Abs. 1 S. 2 BetrVG verbotene Benachteiligung älterer Arbeitnehmer dar. Es liege weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Diskriminierung älterer Arbeitnehmer vor. Durch eine Höchstbetragsklausel, die ihrerseits nicht nach dem Alter differenziere, würden Arbeitnehmer wegen ihres Lebensalters unmittelbar weder bevorzugt noch benachteiligt. Es liege auch keine mittelbare Altersdiskriminierung vor. Die älteren Arbeitnehmer würden durch eine Höchstbetragsklausel nicht anders behandelt als die jüngeren. Durch die Anwendung der Höchstbetragsklausel finde gerade keine Differenzierung nach dem Alter statt. Vielmehr werde umgekehrt die Differenzierung begrenzt, die sich aus einer auch auf das Lebensalter abstellenden Abfindungsformel ergebe (BAG 02.10.2007 – 1 AZN 793/07). Der Höchstbetragsregelung stehe schließlich nicht entgegen, dass die Betriebsparteien auch einen Höchstbetrag für die Sozialplanabfindung wegen Rentennähe (Teil C V 4.1 c) Abs. 2 Sozialplan) vorgesehen hätten. Ein solcher Höchstbetrag – oder ggf. sogar vollständiger Ausschluss der Abfindung – für rentennahe Jahrgänge sei nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig, denn rentennahe Arbeitnehmer seien im Regelfall wirtschaftlich besser abgesichert als rentenferne Arbeitnehmer (vgl. BAG 11.11.2008 – 1 AZR 475/07; BAG 07.05.2019 – 1 ABR 54/17). Mit diesen Regelungen hätten die Betriebsparteien eine andere Zwecksetzung verfolgt als diejenige, die mit der Festlegung einer absoluten Höchstgrenze für die Abfindung von den Betriebsparteien beabsichtigt worden sei. Es bestünden keinerlei Bedenken, diese Höchstbeträge nebeneinander im Sozialplan festzulegen. Die streitgegenständliche Höchstbetragsgrenze sei zudem nicht nach § 7 Abs. 2 AGG rechtsunwirksam. Der Gesetzgeber habe die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote in § 75 Abs. 1 BetrVG übernommen (BAG 07.05.2019 – 1 ABR 54/19), so

dass für die Beurteilung der Frage, ob eine Bestimmung in einer Betriebsvereinbarung eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung darstelle, auf die diesbezügliche Rechtsprechung des BAG zu § 75 BetrVG zurückgegriffen werden könne. Da das BAG wiederholt bereits das Vorliegen einer mittelbaren Altersdiskriminierung durch eine Höchstbetragsgrenze in Sozialplänen verneint habe, scheide ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG aus.

Gegen das, ihren Prozessbevollmächtigten am 19.11.2019 zugestellte Urteil hat die Klagepartei am 18.12.2019 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 19.02.2020 am 18.02.2020 begründet.

Die Zulässigkeit einer Höchstbegrenzungsklausel in einem Sozialplan sei sowohl an § 75 BetrVG als auch an § 7 Abs. 2 AGG zu messen. Dies folge aus der Begründung des Gesetzgebers zur Neufassung des § 75 Abs. 1 BetrVG. Des Weiteren seien die Berechnungsformel der Abfindung einerseits und die Höchstbegrenzungformel andererseits jeweils eigenständig auf eine Diskriminierung zu prüfen, weil es sich um zwei eigenständige Regelungen handele. Selbst wenn dies anders zu sehen sei, sei zu berücksichtigen, dass die auf Lebensalter und Betriebszugehörigkeit bezogene Berechnungsformel für die Grundabfindung rechtmäßig i. S. d. § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG sei, wohingegen die Höchstbegrenzungsklausel nicht bloß die Vorteile älterer Arbeitnehmer begrenze, sondern die Abfindung pauschal kappe. „Erkenne“ man eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters i. S. d. § 3 AGG, sei die Ungleichbehandlung weder gemäß § 3 Abs. 2 2. HS AGG noch nach § 10 Satz 3 Nr. 6 Var. 2 AGG gerechtfertigt. Im Schriftsatz vom 15.06.2020 ergänzt der Kläger seinen Vortrag dahingehend, dass durch die Höchstbetragsklausel die ansonsten im Sozialplan gewählte Relation der Differenzierungskriterien wie Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten verzerrt würden. Zur Anpassung des Gesamtbetrags des Sozialplans an ein bestimmtes Volumen („Volumenregulierung“) sei die Regelung nicht erforderlich, weil die Möglichkeit bestehe, die Abfindungssummen über einen Proporzfaktor an den Gesamtbetrag exakt anzupassen. Die starre Höchstbegrenzungsklausel sei folglich nicht geeignet, das Finanzvolumen des Sozialplans gerecht zu verteilen. Sie könne zudem gerade auch Arbeitnehmer betreffen, die einerseits zu weit von der gesetzlichen Altersgrenze entfernt seien und andererseits aber schon wegen ihres fortgeschrittenen Lebensalters erhebliche

Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt hätten. Als milderes Mittel könne eine Klausel zur Verfügung stehen, die die Abfindung auf das hypothetische Resteinkommen beschränke. Die Rechtsfrage, ob starre Höchstbegrenzungsklauseln wie im vorliegenden Fall altersdiskriminierend seien, sei dem EuGH gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV vorzulegen. Der Sozialplan, der Gegenstand der Entscheidung des BAG vom 21.07.2009 - 1 AZR 566/08 - gewesen sei, sei vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 beschlossen und deshalb nicht an ihr gemessen worden. Eine Entscheidung des EuGHs zur starren Höchstbegrenzungsklausel fehle im Gegensatz zur einschlägigen Entscheidung des EuGHs zur Kürzung der Sozialplanabfindung bei rentennahen Jahrgängen, auf die sich das BAG in seiner Entscheidung vom 07.05.2019 - 1 ABR 54/17 - habe stützen können.

Im Übrigen zitiert der Kläger den Aufsatz von Jakobs/Malorny, NZA 2018, 557 ff., dem eine Berechnungsformel für die Abfindung nach „Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt x 2,0“ und eine Höchstbegrenzungsklausel i. S. v. „die Abfindung ist aus einem Betrag in Höhe des 24-fachen des jeweiligen Bruttomonatsentgelts begrenzt.“, zugrunde liegt.

Die Klagepartei beantragt,

unter Abänderung des Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 07.11.2019 - 6 Ca 4106/19 - nach dem Antrag des Klägers aus der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und verteidigt das erstinstanzliche Urteil.

Die Höchstbetragsregelung verstoße nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Absolute Höchstbetragsregelungen in Sozialplänen wirkten absolut und differenzierten nicht nach Mitarbeitergruppen. Die erhebliche Begünstigung der älteren Mitarbeiter sei nach ständiger Rechtsprechung des BAG und der Instanzgerichte zu beschränken. Die Abfindungsformel und

die Höchstbetragsregelung seien nicht gesondert zu betrachten. Selbst bei einer gesonderten Prüfung wäre die hier streitige Höchstbetragsregelung rechtmäßig. Die Kappung behandle alle Arbeitnehmer gleich. Die Betriebsparteien könnten entscheiden, in welchem Umfang sie die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen und/oder den Ausgleich bzw. die Milderung auf einen bestimmten Betrag beschränken wollten. Die Höchstbetragsgrenze i. H. v. 182.000,00 € sei angemessen. Das BAG habe einen Höchstbetrag von 85.000,00 € brutto als sachgerecht und angemessen angesehen. Eine Vorlage an den EuGH sei nicht erforderlich. Die Frage nach der Zulässigkeit von Höchstbetragsgrenzen in Sozialplänen sei nicht mehr klärungsbedürftig, sondern ihre Beantwortung sei offensichtlich.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 18.12.2019 (Bl. 174 - 186 d. A.), 12.06.2020 (Bl. 234 - 242 d. A.) und vom 15.06.2020 (Bl. 234 d. A.), die Schriftsätze der Beklagten vom 10.03.2020 (Bl. 208 - 224 d. A.) und vom 17.06.2020 (Bl. 245 - 250 d. A.) und das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 19.06.2020 (Bl. 252 - 254 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Die Klagepartei hat keinen Anspruch auf Zahlung einer über den Höchstbetrag hinausgehenden Grundabfindung, Teil C V. Ziff. 4.1 a) und c) Sozialplan. Die Regelung, nach der die Grundabfindung auf den Höchstbetrag von 182.500,00 € begrenzt ist, ist rechtswirksam.

1. Die Zulässigkeit einer Höchstbegrenzung einer mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung beurteilt sich nach § 75 Abs. 1 BetrVG i. V. m. § 7 Abs. 1 und 2 AGG. Der Gesetzgeber hat die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote in Umsetzung der RL 2000/78/EG in § 75 Abs. 1 n. F. BetrVG übernommen. Die unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen aus einem in § 1 AGG genannten Grund ist daher nur unter den im AGG normierten Voraussetzungen zulässig (vgl. BAG, Beschluss vom 07.05.2019 - 1 ABR 54/17 - Rn. 30). Entgegen der Auffassung der Klagepartei gibt es daher nicht den Prüfungsmaßstab des § 75 Abs. 1 BetrVG einerseits und den des § 7 Abs. 2 AGG andererseits. Sozialpläne sind vielmehr Vereinbarungen i. S. d. § 7 Abs. 2 AGG, deren Bestimmungen unwirksam sind, wenn sie gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen (vgl. BAG, Urteil vom 17.09.2013 – 3 AZR 686/11 – Rn. 16; ErfK/Schlachter, 20. Aufl. 2020, § 7 AGG Rn. 6 m.w.Nachw.).

2. Die Berechnungsformel der Abfindung und die Höchstbetragsregelung bilden gemeinsam den Prüfungsgegenstand einer möglichen Diskriminierung nach § 7 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abs. 1 und 2 AGG. Erst aus ihrer Zusammenschau ergibt sich, welche Arbeitnehmergruppen von der vorgesehenen Abfindungsberechnung begünstigt oder nicht begünstigt sind und folglich durch die Höchstbetragsregelung eine Kappung ihres Sozialplananspruchs im größerem oder geringerem Maße erfahren. Während die hier vorliegenden Regelungen in Teil C V Ziff. 4.1 a) und Teil C Ziff. 4. 1 c) Abs. 3 Sozialplan eine mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung der Höhe nach begrenzen (vgl. für eine vergleichbare Regelung BAG, Beschluss vom 02.10.2007 - 1 AZN 793/07 - Rn. 8), kürzen Regelungen die Sozialplanabfindung langjähriger Mitarbeiter, die älter aber auch jünger sein können, wenn für die Berechnung der Sozialplanabfindung allein an die Betriebszugehörigkeit angeknüpft wird (vgl. Sachverhalt in BAG, Urteil vom 21.07.2009 - 1 AZR 566/08 - Rn. 17).

Soweit Jakobs/Malorny für eine eigenständige Diskriminierungsprüfung der Abfindungsregelung einerseits und Höchstbetragsregelung andererseits eintreten, begründen sie ihre Auffassung nicht. Im Ergebnis verknüpfen auch sie die Klausel zur Abfindungsberechnung mit der Klausel zur Höchstbetragsbegrenzung, weil „bei genauerer Betrachtung“ deutlich werde, dass die Höchstbegrenzungsklausel (mit dem Wortlaut: „Die Abfindung ist auf einen Betrag in Höhe des 24-fachen des jeweiligen Bruttomonatsentgelts begrenzt.“) „faktisch einer maximalen Berücksichtigung von 12 Jahren Betriebszugehörigkeit entspricht“. Diese Folgerung ergibt sich nicht aus dem Wortlaut der Höchstbegrenzungsklausel, sondern nur unter Rückgriff auf die Abfindungsregelung „Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt x 2,0“. Auch die Klagepartei argumentiert gleichermaßen widersprüchlich, weil sie die mittelbare Diskriminierung wegen des Alters daraus ableitet, dass *die Abfindungsklausel* mit zwei von drei Faktoren - dem Lebensalter und der Betriebszugehörigkeit - an das Alter des betroffenen Arbeitnehmers anknüpfe. Aus der hier streitigen Höchstbetragsklausel ist dies nicht zu begründen.

3. Aus der Zusammenschau der hier streitigen Abfindungsberechnung und Höchstbetragsregelung ist eine unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen wegen Alters nicht festzustellen.

a) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Der Begriff der Benachteiligung bestimmt sich nach § 3 AGG. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 2 AGG gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes 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 sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Begrenzt eine Regelung eine mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigende Sozialplanabfindung der Höhe nach, liegt keine verbotene Benachteiligung älterer Arbeitnehmer i. S. d.

§ 75 Abs. 1 BetrVG i. V. m. § 3 Abs. 1 und 2 AGG vor. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters ist auszuschließen, weil die streitgegenständliche Höchstbetragsregelung altersneutral formuliert ist. Eine unmittelbare Benachteiligung wird auch von der Klagepartei nicht behauptet. Es liegt aber auch keine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters vor. Die Höchstgrenze für die Sozialplanabfindung kann im Einzelfall auch bei einem jüngeren Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit eingreifen, während sie bei einem lebensälteren Mitarbeiter mit kurzer Betriebszugehörigkeit nicht zum Tragen kommt (vgl. BAG, Urteil vom 19.10.1999 - 1 AZR 838/98 - unter I. 1. b) cc) der Gründe). Dies gilt aber auch dann, wenn von der in einem Sozialplan vorgesehenen Höchstbegrenzung der Abfindung typischer Weise mehr ältere als jüngere Arbeitnehmer betroffen sind. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG, der sich die landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung angeschlossen hat, werden ältere Arbeitnehmer durch eine Höchstbetragsklausel nicht anders behandelt als jüngere Arbeitnehmer. Durch die Anwendung der Höchstbetragsklausel findet gerade keine Differenzierung nach dem Alter statt. Vielmehr wird umgekehrt die Differenzierung begrenzt, die sich aus einer auf das Lebensalter abstellenden Abfindungsformel wie $\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsgehalt} \cdot / \cdot 40$ ergibt. Es stellt sich bei einer Höchstbetragsklausel daher allenfalls die Frage, ob die Betriebsparteien in einem Sozialplan die von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer unabhängig von Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Verdienst von einem bestimmten Abfindungsbetrag an gleich behandeln dürfen. Dies ist jedoch keine Frage der unmittelbaren oder mittelbaren Altersdiskriminierung (vgl. BAG, Beschluss vom 02.10.2007 - 1 AZN 793/07 - Rn. 8; Urteil vom 21.07.2009 - 1 AZR 566/08 - Rn. 16 ff.; LAG Hessen, Urteil vom 27.11.2007 - 4 Sa 1014/07 -; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.12.2010 - 26 Sa 1632/10 -; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 28.02.2012 - 3 Sa 473/11 -; LAG Nürnberg, Urteil vom 12.11.2014 - 2 Sa 317/14 -; Fitting u. a., BetrVG, 30. Aufl. 2020, § 112 a Rn. 156 m. w. Nachw.; ErfK/Kania, 20. Aufl. 2020, §§ 112, 112 a BetrVG Rn. 24 a; Koch in Schaub, ARHdb, 18 Aufl. 2019, § 44 Rn. 59; GK-BetrVG-Oetker, 11. Aufl. 2018, §§ 112, 112a BetrVG Rn. 383; Annuß in Ricardi, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 112 Rn. 115; Wölfel, Die Sozialplanabfindung, 2012, S. 185 ff. (zitiert nach GK-BetrVG-Oetker, a.a.O.)).

4. Die hier streitgegenständliche Höchstbetragsregelung verstößt auch nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und 2, Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG (vgl. BAG, Beschluss vom 02.10.2007 - 1 AZN 793/07 - Rn. 7). Im Anschluss

an die vorstehenden Ausführungen fehlt es sowohl an einer unmittelbaren als auch mittelbaren Altersdiskriminierung i. S. d. Richtlinie. Im Übrigen hat der EuGH in der Entscheidung Odar vom 06.12.2012 (C-152/11, NZA 2012, 1435 ff.) ausdrücklich ausgeführt, dass die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft entsprechend den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmer, die der Notwendigkeit einer gerechten Verteilung der für einen Sozialplan nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel Rechnung trägt, ein legitimes Ziel i. S. v. Art. 6 Abs. 1 UAbs. 2 der RL 2000/78/EG darstellt (hierauf hinweisend BAG, Beschluss vom 07.05.2019 - 1 ABR 54/17 - Rn. 57).

5. Die Klagepartei wirft den Betriebspartnern zudem zu Unrecht einen Ermessensfehlergebrauch vor. Der Zweck einer Höchstbetragsbegrenzung ist es, eine Bevorzugung derjenigen Mitarbeiter zu vermeiden, die ansonsten aufgrund der Berechnungsfaktoren einen Vorteil erhielten, der keine verteilungsgerechte Überbrückungsbeihilfe bis zu einem ungewissen neuen Arbeitsverhältnis oder dem Bezug der Altersrente ist. Die hierfür erforderliche Beurteilung liegt in der Entscheidungsbefugnis der Betriebspartner, die nicht gehalten sind, die jeweiligen Nachteile individuell zu prognostizieren und auszugleichen (vgl. BAG, Urteil vom 21.07.2009 - 1 AZR 566/08 - Rn. 17; siehe auch BAG, Beschluss 07.05.2019 - 1 ABR 54/17 - Rn. 20). Dementsprechend stellt die Alternative, statt der unterschiedslos formulierten Höchstbetragsklausel die Abfindungen aller Arbeitnehmer in Abhängigkeit vom Gesamtdotierungsrahmen des Sozialplans unter proportionaler Berücksichtigung der Dauer ihrer Unternehmenszugehörigkeit und ihres Bruttomonatsverdienstes zu berechnen (vgl. Temming, RdA 2008, 205 ff, 213), lediglich eine, aber keine zwingende Möglichkeit im Ermessen der Betriebsparteien dar. Dieser Zweck der Höchstbetragsklausel ist vor dem Hintergrund, dass der Sozialplan nach § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG, aber auch nach der Präambel des hier vorliegenden Sozialplans auf den Ausgleich und die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern in Folge der geplanten Betriebsänderung entstehen, gerichtet ist, zutreffend bestimmt.

In diesem Zusammenhang bestreitet die Klagepartei nicht, dass eine Abfindung mit einem Höchstbetrag von 182.500,00 € die wirtschaftlichen Folgen des Arbeitsplatzverlustes bis zur Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses oder bis zum Rentenbeginn substantiell ausgleicht. Dies ist bei einem monatlichen Durchschnittsverdienst von 4.000,00 € brutto, wie es seitens der Klagepartei behauptet wird, auch nicht anzunehmen. Der Höchstbetrag

von 182.500,00 € beinhaltet 45 Monatsverdienste und finanziert damit durchschnittlich eine fast vier Jahre währende berufliche Neuorientierung oder Überbrückung. Auch übersteigt sie die Vorgaben des § 10 KSchG um ein Mehrfaches, würde der Sozialplanabfindung (auch) eine Entschädigungsfunktion zugemessen werden.

6. Es bedarf nicht der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV. Die Frage der Zulässigkeit einer Höchstbetragsbegrenzung einer mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung ist mit Blick auf einen möglichen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und 2, Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG nicht anders zu beurteilen als vor Erlass der Richtlinie (vgl. BAG, B. v. 02.10.2007 - 1 AZN 793/07 - Rn. 7). Die für die unionsrechtliche Rechtslage maßgebenden Grundsätze zum Verständnis und zur Anwendung von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 RL 2000/78/EG sind durch die Rechtsprechung des EuGH als geklärt anzusehen; jedenfalls sind sie derart offenkundig, dass für einen vernünftigen Zweifel kein Raum bleibt, und ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV zur Zulässigkeit einer auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung im Sozialplanabfindungen nicht geboten ist (vgl. hierzu auch BAG, Beschluss vom 07.05.2019 - 1 ABR 54/17 - Rn. 46). Die Klagepartei trägt inhaltlich auch nichts zu einem Vorabentscheidungsersuchen vor. Insoweit genügt es nicht darauf hinzuweisen, der EuGH habe über Höchstbetragsklauseln noch nicht entschieden. Nicht jede Rechtsfrage bedarf der Entscheidung durch die höchsten nationalen oder europäischen Gerichte, wenn sie unter Anwendung der entwickelten Grundsätze zu beurteilen ist.

III.

Die Klagepartei hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Es bestand kein Grund i. S. d. § 72 Abs. 2 ArbGG, die Revision zum Bundesarbeitsgericht zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Klagepartei wird auf die Möglichkeit, gegen die Nichtzulassung der Revision Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht gemäß § 72a ArbGG einzulegen, hingewiesen.

Dr. Eulers

Bussek

Kunze