

Begrenzung von Sozialplanleistungen für rentennahe Arbeitnehmer – wegweisende Entscheidung des EuGH

EINFÜHRUNG

Im Zusammenhang mit Betriebsänderungen abgeschlossene Sozialpläne sollen die den Arbeitnehmern insbesondere durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes entstehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern. In der Regel steht hierfür jedoch nur ein begrenztes Budget zur Verfügung. Die Betriebspartner wollen und sollen zudem die unterschiedlich guten Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen. In diesem Zusammenhang stellt sich häufig die Frage, ob Sozialpläne geringere oder gar keine Leistungen für rentennahe Arbeitnehmer vorsehen dürfen, da diese durch die Möglichkeit eines – vorgezogenen – Rentenbezugs zumindest eine gewisse Absicherung haben.

Ende letzten Jahres hat der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) nun entschieden, dass in einem Sozialplan für rentennahe Arbeitnehmer geminderte Abfindungen zulässig sind. Allerdings stelle es eine unzulässige Diskriminierung wegen einer Behinderung dar, wenn bei der Berechnung dieser Minderung die Möglichkeit einer vorzeitigen Altersrente wegen einer Behinderung berücksichtigt werde.

SACHVERHALT

URTEIL DES EUGH VOM 06. DEZEMBER 2012, AZ. C-152/11;

VORGELEGT DURCH BESCHLUSS DES ARBG MÜNCHEN VOM 17. FEBRUAR 2011 AZ. 22 CA 8260/10

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall sah ein Sozialplan zwei Abfindungsberechnungsmethoden vor. Nach der Standardmethode bekamen Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderung endete, eine Abfindung in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit und Lebensalter. Der Altersfaktor stieg bis zum 58. Lebensjahr an, für ältere Arbeitnehmer reduzierte sich dieser Faktor wieder. Der Altersfaktor wirkte sich somit vor allem bei jüngeren und rentennahen Arbeitnehmern aus. Daneben verständigten sich die Betriebspartner auf eine Sonderformel für die Berechnung von Abfindungen von Mitarbeitern, die im Zeitpunkt der durch die Betriebsänderung bedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses älter als 54 Jahre waren. Hierbei stellten sie u.a. auf den Zeitraum bis zum frühestmöglichen Renteneintritt – auch mit Abschlägen – ab. Soweit die Abfindung nach dieser Formel geringer ausfiel als nach der Standardformel, sollte nur die geringere Summe zu zahlen sein. Die Abfindung sollte aber mindestens 50 % der nach der Standardformel berechneten Abfindung betragen.

Gegen diese Regelung klagte ein Mitarbeiter vor dem Arbeitsgericht München. Der über 54 Jahre alte Kläger hatte eine Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren und war als Schwerbehinderter anerkannt. Er sollte eine Abfindung erhalten, die nach der oben genannten Regel die Hälfte der Standardabfindung betrug. Nach Ansicht des Klägers lag hierin eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Benachteiligung. Er klagte die Differenzsumme zur Abfindung eines 54 Jahre alten Arbeitnehmers ein. Die Auswirkung seiner Behinderung thematisierte er nicht.

ENTSCHEIDUNG DES EUGH

Der EuGH entschied, dass die Abfindungsregelung in der Betriebsvereinbarung zwar eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung enthalte, diese aber gerechtfertigt sei.

Der Schutz von jüngeren Arbeitnehmern sowie die Unterstützung bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung könne eine Diskriminierung anderer Arbeitnehmer wegen des Alters rechtfertigen. Die damit bezweckte gerechte Verteilung der begrenzten finanziellen Mittel eines Sozialplans stellte ein legitimes Ziel dar. Es sei legitim zu vermeiden, dass eine Entlassungsabfindung Personen zugutekomme, die keine neue Stelle suchten, sondern ein Ersatzeinkommen in Form einer Altersrente beziehen

wollten. Darüber hinaus hat der EuGH anerkannt, dass die Sozialpartner über einen weiten Ermessensspielraum bei der Entscheidung über die Verfolgung eines bestimmten sozial- und beschäftigungspolitischen Ziels und bei der Festlegung der für seine Erreichung geeigneten Maßnahmen verfügen.

Anders hat der EuGH bezüglich der Diskriminierung wegen einer Behinderung entschieden. Werde einem schwerbehinderten Arbeitnehmer eine geringere Abfindung gezahlt als einem nichtbehinderten, liege eine unzulässige Ungleichbehandlung im Sinne der RL 2000/78/EG vor.

Entgegen dem ersten Anschein sei das frühestmögliche Renteneintrittsalter kein neutrales Kriterium. Es führe dazu, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer aufgrund des ihnen möglichen früheren Renteneintritts immer eine niedrigere Abfindung erhielten als nichtbehinderte Arbeitnehmer in derselben Situation. Diese Differenzierung sei auch nicht dadurch gerechtfertigt, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer bereits einige Jahre vor dem nichtbehinderten Arbeitnehmer eine ungekürzte Alters-

rente beziehen könne. Das Gericht weist erneut darauf hin, dass eine Diskriminierung nur durch objektive Kriterien gerechtfertigt werden könne, die nichts mit dem diskriminierenden Merkmal zu tun haben. Der Bezug zum frühestmöglichen Renteneintritt würde dem jedoch nicht gerecht, da dieser gerade auch auf das Merkmal „Behinderung“ abstelle.

Bei der Verfolgung des legitimen Ziels, die begrenzten Mittel des Sozialplans gerecht zu verteilen, hätten die Sozialpartner insbesondere die Bedürfnisse der schwerbehinderten Arbeitnehmer unberücksichtigt gelassen. Schwerbehinderte hätten im All-gemeinen größere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt als nichtbehinderte Arbeitnehmer und dieses Risiko steige mit jedem Lebensjahr. Zudem hätten sie in der Regel aufgrund ihrer Behinderung – gerade im Alter – höhere Lebenshaltungskosten. Da-mit gehe die Maßnahme über den Entscheidungsspielraum hinaus, der zur Erreichung der sozialpolitischen Ziele erforderlich sei.

BEWERTUNG

Mit dieser Entscheidung dürften nun Unsicherheiten, die nach der „Andersen“-Entscheidung des EuGH vom 12. Oktober 2010 (C-499/08) entstanden sind, ausgeräumt sein. Rentennahen Arbeitnehmern kann eine niedrigere Abfindung gezahlt werden als jüngeren Arbeitnehmern. Ob ein kompletter Ausschuss rentennaher Jahrgänge von Sozialplanleistungen zulässig ist, hat der EuGH nicht entschieden. Mit Blick auf § 10 Abs. 6 des AGG ist dies derzeit zumindest nach dem Wortlaut des deutschen Gesetzes möglich. Durch Zubilligung einer geringen Sozialplanleistung an rentennahe Jahrgänge kann dieser Problematik jedoch ausgewichen werden. Zu

beachten ist zukünftig aber, dass rentennahe schwerbehinderte und nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer bei Sozialplanabfindungen gleich behandelt werden müssen.

Das Bundesarbeitsgericht hat voraussichtlich am 26. März 2013 Gelegenheit, die Entscheidung des EuGH aufzugreifen. An diesem Tag wird über die Frage verhandelt, ob bei der Bemessung einer Abfindung auf den frühestmöglichen Rentenbezug abgestellt werden darf, der bei Frauen aufgrund gesetzlicher Sonderregelungen jedoch früher liegen kann als bei Männern. Das Bundesarbeitsgericht hatte diese Differenzierung in der Vergangenheit für zulässig erachtet (Urteil vom 30.09.2008, Az. 1 AZR 684/07). Wahrscheinlich wird es diese Einschätzung nicht aufrechterhalten.

ANSPRECHPARTNER



Christoph Frieling, LL.M.
c.frieling@justem.de



Sandra Trapp
s.trapp@justem.de

www.justem.de