

Rechtsecke

Sozialplanabfindung und Altersstufen

Die Antidiskriminierung wird bekanntlich in Zeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes großgeschrieben.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich nunmehr damit zu befassen, ob Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Bemessung der Abfindungshöhe in einem Sozialplan gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG Altersstufen bilden dürfen, weil ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben, eine Anschlussbeschäftigung zu finden als Jüngere.

Mit Entscheidung vom 12.04.2011 – 1 AZR 764/09 – hat das BAG nunmehr dargetan, dass die in dem Sozialplan gebildeten Altersstufen nicht zu beanstanden sind.

In dem zu entscheidenden Sachverhalt bestimmte sich die Höhe der Sozialplanabfindung nach einem Faktor, der mit dem Produkt aus Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsverdienst zu multiplizieren war. In der Höhe unterschied der beklagte Arbeitgeber nach entsprechenden Altersgruppen.

Die Beklagte zahlte der zum Zeitpunkt der Kündigung 38-jährigen Klägerin eine mit dem Faktor von 90 % errechnete Abfindung. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin die Differenz zur ungekürzten Abfindung, die ab dem 40. Lebensjahr gewährt wurde.

Die Betriebsparteien durften – so das BAG in seiner Entscheidungsbegründung – davon ausgehen, dass die Arbeitsmarktchancen der über 40-jährigen Mitarbeiter typischerweise schlechter sind als die der 30- bis 39-Jährigen.

Die vereinbarten Abschläge für jüngere Arbeitnehmer – so das BAG weiter – sind demgemäß nicht unangemessen.