

## **Sozialplan darf differenzieren**

### ***Arbeitnehmer, der vorzeitig in Rente gehen kann, erhält weniger Abfindung***

Wird ein Betrieb stillgelegt oder werden Arbeitsplätze wegrationalisiert, sieht das Betriebsverfassungsgesetz vor, dass der Betriebsrat mit dem Unternehmen einen Sozialplan aushandelt, um die Nachteile für die Arbeitnehmer abzufedern. Arbeitnehmer, die durch eine betriebsbedingte Kündigung den Arbeitsplatz verlieren, erhalten eine Abfindung.

So war es auch im konkreten Fall. Allerdings sah der Sozialplan eines Unternehmens, das viele Arbeitsplätze auf einmal "strich", für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrem Ausscheiden in Rente gehen konnten, nur eine sehr bescheidene Abfindung vor. Ein 1945 geborener Baumaschinenführer erhielt infolgedessen nach der Kündigung statt 46.000 Euro (wie seine jüngeren Kollegen) nur 5.600 Euro. Das sei Diskriminierung des Alters, meinte er, und klagte eine höhere Abfindung ein.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz lasse durchaus Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern zu, erklärte das Landesarbeitsgericht Köln, sofern sie sachlich begründet und angemessen sei (14 Sa 201/07). Und das treffe hier zu. Die Höhe einer Abfindung richte sich immer nach dem Nachteil, den der Arbeitnehmer ausgleichen müsse.

Arbeitnehmer, die das Rentenalter noch nicht erreicht haben, müssten nach einer betriebsbedingten Kündigung eine möglicherweise lange Phase der Arbeitslosigkeit überbrücken. Ihr Bedarf an finanziellem Ausgleich sei daher naturgemäß größer als der von Arbeitnehmern, die sofort in den (vorzeitigen) Ruhestand gehen könnten und nur eine monatliche Rentenkürzung zu kompensieren hätten. Daher habe der Baumaschinenführer keinen Anspruch auf eine höhere Abfindung.

Allerdings sei die jetzige Regelung sehr pauschal und damit tendenziell ungerecht. Wer sich auch nur kurz arbeitslos melden müsse, erhalte eine hohe Abfindung. Anders gesagt: Wäre der Baumaschinenführer nur zwei Monate jünger, hätte er wesentlich mehr Geld erhalten. Hier müsste jedoch der Gesetzgeber nachbessern, das sei nicht Sache der Gerichte. (Der Arbeitnehmer legte gegen das Urteil Revision zum Bundesarbeitsgericht ein.)

© Der Juristische Pressedienst Gritschneder UG ist Inhaber sämtlicher Inhalte und Nutzungsrechte. Diese sind urheberrechtlich geschützt. Auf die Nutzungsbedingungen wird verwiesen.

Quelle: <http://www.onlineurteile.de/urteil/sozialplan-darf-differenzieren>