

Nina N. Blinda

Altersbezogene Regelungen in Sozialplänen – eine Diskriminierung?



Universität Bremen

bigas

Inhaltsverzeichnis

A. Einführung.....	17
I. Alter.....	18
II. Gleichheit und Diskriminierung.....	19
III. Wahrnehmung von Ungleichbehandlung.....	21
IV. Ausgebliebene Prozessflut.....	23
V. Vorurteile gegenüber Älteren und Paradigmenwechsel.....	24
VI. Gegenwärtige Situation.....	25
VII. Funktion von Sozialplänen.....	28
VIII. Gang der Untersuchung.....	29
B. Geschichtlicher Abriss.....	31
I. Verteilungskriterien mit Altersbezug in der bisherigen Sozialplanpraxis.....	31
1. Die Rolle eines Sozialplanes.....	31
a) Sinn und Zweck eines Sozialplanes.....	31
b) Akteure des Sozialplanes.....	35
c) Rechtsnatur von Sozialplänen.....	36
2. Inhalte von Sozialplänen.....	37
3. Arten des Sozialplanes.....	39
a) Vereinbarter Sozialplan bei Betriebsänderungen.....	39
b) Sozialplan der Einigungsstelle.....	40
c) Nach § 112 a BetrVG erzwungener Sozialplan.....	44
d) Tarifsozialplan.....	44
e) Vorsorglicher Sozialplan, Dauer- und Rahmensozialplan.....	44
4. Anknüpfung an das Alter.....	46
a) Sozialplanformeln.....	46
aa) Geldfaktoren.....	46
bb) Schutzpunkte.....	47
cc) Multiplikatorformel.....	48
dd) Divisorformel.....	48
b) Bislang akzeptierte Anknüpfung an das Alter.....	50
aa) Altersstufen.....	50
bb) Betriebszugehörigkeit.....	51
cc) Rentennähe.....	53
dd) Höchstgrenzen.....	55

ee) Mindestbeträge/Socketbeträge	56
5. Folgen eines Verstoßes gegen Grundsätze bei der Sozialplanbildung	56
a) Gerichtliche und außergerichtliche Regelung.....	57
aa) Für Arbeitnehmer	57
bb) Für die Betriebsparteien	58
b) Möglichkeiten der Veränderungen eines Sozialplanes	58
aa) Anpassung	58
bb) Kündigung des Sozialplanes	59
(1) Ordentliche Kündigung.....	59
(2) Außerordentliche Kündigung	59
(3) Nachwirken im Falle der Kündigung	60
cc) Wegfall der Geschäftsgrundlage	60
II. Vorgeschichte des AGG hinsichtlich Altersdiskriminierung – mit Bezugnahmen auf den Sozialplan	61
1. Schutz vor Altersdiskriminierung in den nationalen Rechtsordnungen	62
2. Der europäische Schutz.....	65
3. Die Umsetzung der Richtlinie	74
a) Das Antidiskriminierungsgesetz	74
b) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.....	77
4. Schlussfolgerung	79
C. Untersuchung der Rechtfertigung von altersspezifischen Ungleichbehandlungen in Sozialplänen nach AGG und der Richtlinie 2000/78/EG	80
I. Auslegung des § 10 S. 1, 2 AGG	80
1. Das Merkmal Alter	81
2. Unterschiedliche Behandlung.....	84
a) Unmittelbare Benachteiligung	85
aa) Entwicklung des Begriffs	86
bb) Benachteiligung wegen eines in Artikel 1 RL 2000/78/EG/ § 1 AGG genannten Grundes?.....	87
cc) Vergleich mit einer „anderen Person“, kann dies auch eine hypothetische Situation sein?	92
dd) Vergleichbare Situation: Wann ist eine Situation vergleichbar?	94
b) Mittelbare Benachteiligung	95
aa) Verhältnis von § 3 Abs. 2 AGG und § 10 AGG	96
(1) Aufbau.....	97

(a) Wortlaut	98
(b) Historische Auslegung	105
(c) Systematische Auslegung	109
(d) Teleologische Auslegung	110
(e) Ergebnis	111
(2) Wortlaut	112
(3) Ergebnis	115
bb) Neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren	117
cc) „In besonderer Weise benachteiligt“	117
dd) „Rechtfertigung“ im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG	121
(1) Sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel	121
(2) Verhältnismäßigkeit der Mittel	123
3. Rechtfertigung einer unmittelbaren Benachteiligung nach § 10 AGG	124
a) Legitimes Ziel im Sinne des § 10 AGG	125
b) Objektiv und angemessen	132
aa) Objektivität des Ziels	133
bb) Angemessenheit des Zieles	133
c) Mittel angemessen und erforderlich	134
II. Auslegung des § 10 S. 3 Nr. 6 AGG	135
1. Sozialpläne im Sinne des BetrVG	135
a) Sozialpläne im Sinn des § 112 BetrVG	136
b) Freiwillige Sozialpläne	136
c) Tarifsozialpläne	137
d) Sozialpläne nach PersVG des Bundes und der Länder sowie nach dem SprAuG	138
e) Abfindungen außerhalb von Sozialplänen	139
2. Auslegung des § 10 S. 3 Nr. 6 1. Alt AGG	139
a) Alter <i>oder</i> Betriebszugehörigkeit	139
aa) Kumulativ oder alternativ	139
bb) Dürfen Abfindungsregelungen nur das Lebensalter betonen, nicht aber die Betriebszugehörigkeit?	141
b) Chancen auf dem Arbeitsmarkt	142
c) Differenzierung zwischen Abfindung und Leistung	149
3. Ausschluss von Leistungen gemäß § 10 S. 3 Nr. 6 2. Alt AGG bei wirtschaftlicher Absicherung aufgrund von Rente	149
a) „Rente“ im Sinne des § 10 S. 3 Nr. 6 2. Alt AGG	149
b) Arbeitslosengeld	151

c) Wirtschaftliche Absicherung.....	151
d) Minderung von Sozialplanleistungen für rentennahe Arbeitnehmer.....	155
4. Schlussfolgerung	156
III. Ist § 10 S. 3 Nr. 6 AGG per se gerechtfertigt oder muss er den Maßstäben des § 10 S. 1, 2 AGG genügen?.....	156
IV. Gerechtfertigte Anknüpfung an das Alter in Sozialplänen am Maßstab des § 10 S. 1, 2 AGG und § 3 Abs. 2 AGG.....	157
1. Rechtfertigung der Anknüpfung an das Merkmal Alter im Sinne des § 10 S. 3 Nr. 6 1. Alt AGG am Maßstab des § 10 S. 1, 2 AGG.....	158
a) Legitimes Ziel	158
b) Objektiv und angemessen	160
c) Mittel angemessen und erforderlich/ Verhältnismäßigkeit.....	161
2. Rechtfertigung der Anknüpfung an das Merkmal der Betriebszugehörigkeit in Sozialplänen nach § 3 Abs. 2 AGG	164
a) Sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel	165
aa) Fokus auf der Entschädigung	165
bb) Fokus auf dem Ziel der Überbrückung und Vorsorge	166
b) Verhältnismäßigkeit der Mittel	167
aa) Fokus auf die Entschädigung	167
bb) Fokus auf Überbrückung und Vorsorge.....	168
3. Kumulativer Bezug der Abfindungen auf Alter und Betriebszugehörigkeit.....	169
4. Rechtfertigung des § 10 S. 3 Nr. 6 2. Alt AGG am Maßstab des § 10 S. 1, 2 AGG	170
a) Legitimes Ziel	171
b) Objektiv und angemessen	173
c) Mittel angemessen und erforderlich/Verhältnismäßigkeit.....	173
5. Rechtfertigung von Höchstbetragsklauseln.....	177
6. Rechtfertigung der Begrenzung der Abfindung auf den Betrag, der bis zum Eintritt in die Rente hätte verdient werden können	180
7. Rechtfertigung von Mindestbetragsklauseln.....	181
8. Rechtfertigung eines Mindestalters nach § 10 S. 1, 2 AGG	182
9. Schlussfolgerungen.....	183
V. Rechtfertigung altersbedingter Differenzierungen nach anderen Vorschriften des AGG.....	184
1. Rechtfertigung nach § 10 S. 3 Nr. 1 AGG	184
2. Rechtfertigung als positive Maßnahme nach § 5 AGG	185

a)	Verhältnis des § 5 AGG zu § 10 AGG.....	186
b)	Maßstab der positiven Maßnahme	188
c)	Ermächtigung zu positiven Maßnahmen.....	189
d)	Einzelne Regelungen in Sozialplänen und die Möglichkeit der Rechtfertigung nach § 5 AGG.....	190
aa)	Nach Alter gestaffelte Abfindungsregelungen im Sinne von § 10 S. 3 Nr. 6 1. Alt AGG.....	192
bb)	Ausschluss rentennaher Arbeitnehmer nach § 10 S. 3 Nr. 6 2. Alt AGG	193
cc)	Höchstbetragsklauseln.....	194
dd)	Mindestbetragklauseln.....	194
ee)	Mindestalter	194
ff)	Zusammenfassung	195
3.	Rechtfertigung aus Gründen der beruflichen Anforderung nach § 8 AGG.....	195
a)	§ 8 Abs. 1 AGG – berufliche Anforderungen.....	195
b)	§ 8 Abs. 2 AGG – Verbot geringerer Vergütungen wegen Schutzvorschriften.....	196
VI.	Konsequenzen nichtiger Sozialplanregelungen	196
1.	Nichtanwendung der Regelung bei Weiterbestehen der übrigen kollektiven Vereinbarung	197
2.	Angleichung des Gesamtvolumens	197
a)	Vertragsanpassung „nach oben“	197
aa)	Bisherige Gestaltung der Vertragsanpassung „nach oben“	197
bb)	Vertragsanpassung „nach oben“ durch den EuGH	198
cc)	Grenzen der Vertragsanpassung „nach oben“	199
dd)	Kritik an der Vertragsanpassung „nach oben“	199
(1)	Verhandlungslösung	200
(a)	Die Verhandlungslösung in der Literatur	200
(b)	Möglichkeit der Anordnung von Neuverhandlungen als gesetzliche Rechtsfolge der Unwirksamkeit?	201
(c)	Grundsätzliche Kritik: Rückforderung der Leistung?	203
(d)	Zwischenergebnis	207
(2)	Anpassung bei Staffelung der Leistung nach dem Alter?	207
ee)	Zeitliche Wirkung der Anpassung „nach oben“	208
b)	Vertragsanpassung „nach unten“	209
c)	Wegfall der Geschäftsgrundlage	210
d)	Schlussfolgerung	211

3. Schadensersatz nach § 15 AGG	212
4. Frist zur Geltendmachung	220
5. Verhältnis von Nichtigkeitsfolgen und Schadensersatz bzw. Entschädigung	222
6. Sonstige Anspruchsgrundlagen	223
D. Altersbedingte Sozialplanklauseln in der Zukunft.....	224
I. Auswirkung auf die Akteure	225
1. Auswirkung auf Betriebsparteien	225
2. Auswirkung auf die Einigungsstelle.....	226
3. Auswirkung auf Tarifvertragsparteien	226
II. Auswirkungen auf bislang übliche Regelungen.....	227
1. Lebensaltergestaffelte Abfindungen im Sinne des § 10 S. 3 Nr. 6 1. Alt AGG	227
2. Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit.....	227
a) Fokus auf die Entschädigung	228
b) Fokus auf Vorsorge und Überbrückung.....	228
3. Kumulative Anknüpfung an Lebensalter und Betriebs-zugehörigkeit	228
4. Ausschluss rentennaher Mitarbeiter nach § 10 S. 3 Nr. 6 2. Alt AGG	229
5. Höchstbetragsklauseln.....	229
6. Begrenzung der Abfindung auf den Betrag, der bis zur Rente hätte verdient werden können	229
7. Mindestbeträge	229
III. Mögliche Sozialplanformeln	230
1. Fokus auf Überbrückung und Vorsorge	230
a) Geldfaktoren.....	231
b) Divisorformel	232
c) Schutzpunkte	233
2. Fokus auf der Entschädigung	234
a) Geldfaktoren.....	234
b) Faktorformel.....	235
c) Schutzpunkte	236
d) Betriebstreue und Höchstbetrag	237
IV. Schlussfolgerung	238
E. Zusammenfassung in Thesen	239

F. Ausblick	242
I. Ein Blick in die weitere aktuelle Rechtsentwicklung	242
II. Ein Rechtsmosaik	244