LArbG Nürnberg, Urteil v. 21.01.2021 – 4 Sa 217/20

Titel:

Unzulässige Verknüpfung von Sozialplanabfindung mit Klageverzichtsprämie

Normenketten:

BetrVG § 77, § 112

AGG § 1, § 3, § 7, § 10, § 15

Leitsatz:

Die Verknüpfung der Zahlung eines Teils der Sozialplanabfindung mit einem Verzicht auf die Kündigungsschutzklage (sog. Klageverzichtsprämie) ist zweckwidrig und daher unwirksam. Dies gilt auch, wenn die Klageverzichtsprämie in einer eigenen Betriebsvereinbarung geregelt, die Prämie aber aus dem Sozialplanvolumen finanziert ist. In einem solchen Fall können Sozialplan und Betriebsvereinbarung als Einheit zu betrachten sein mit der Folge, dass nicht die Betriebsvereinbarung insgesamt unwirksam ist, sondern die Klageverzichtsprämie die im Sozialplan vorgesehene Abfindung erhöht ggf. unter Berücksichtigung etwaiger Kappungsgrenzen. (Rn. 48, 52 und 61)

Schlagworte:

Sozialplanabfindung, Betriebsvereinbarung, eigene Betriebsvereinbarung, Verknüpfung, Klageverzichtsprämie, Umgehung

Vorinstanz:

ArbG Weiden, Endurteil vom 10.03.2020 – 1 Ca 817/19

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Fundstellen:

ZInsO 2021, 1581

LSK 2021, 9887

BeckRS 2021, 9887

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 10.03.2020, Az. 1 Ca 817/19, wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten darüber, ob im Zusammenhang mit einem Sozialplan Ansprüche des Klägers aus ungerechtfertigter Bereicherung, auf eine höhere Abfindung oder eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung bestehen.

2

Der am ...1962 geborene Kläger ist auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 25.09.1986 seit 01.04.1986 zuletzt als Mitarbeiter in der Qualitätssicherung im Werk B… der Beklagten, die dem Konzern der O…-Group angehört, beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt betrug 3.790,76 €.

3

Am 05.06.2019 schlossen die Beklagte und der in ihrem Werk B… bestehende Betriebsrat in der Einigungsstelle neben einem Interessenausgleich vom selben Tag (Blatt 11 ff. der Akten) einen Sozialplan zum Ausgleich bzw. zur Milderung der den Arbeitnehmern infolge der Werkschließung in B… entstehenden Nachteile (Blatt 18 ff. der Akten) ab. Der Sozialplan sieht u. a. für alle Arbeitnehmer, die betriebsbedingt

gekündigt werden, einen Anspruch auf eine Abfindung vor (Ziffer III. 1. a). Die Abfindung errechnet sich gemäß Ziffer III 1. c. aa) des Sozialplans nach der Formel: „Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatseinkommen x Faktor“. Der Faktor beträgt nach der sich anschließenden Tabelle bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres 0,25, vom 41. bis zum 50. Lebensjahr 0,35, vom 51. bis zum 55. Lebensjahr 0,75, vom 56. bis zum 58. Lebensjahr 0,95, vom 59. bis zum 60. Lebensjahr 0,85, im 61. Lebensjahr 0,55, im 62. Lebensjahr 0,25 und vom 63. bis zum 66. Lebensjahr 0,15. Im Anschluss an die Tabelle Ziffer III. 1. c aa) ist im Sozialplan bestimmt:

„ …

bb) Die Abfindung erhöht sich für jedes unterhaltsberechtigte Kind um 1.500 EUR brutto pro Kind. …

cc) Für Schwerbehinderte und Gleichgestellte wird ein zusätzlicher Abfindungsbetrag in Höhe von 1.500 EUR brutto gezahlt. …

dd) Die Gesamtabfindung ergibt sich aus der Addition der o. g. Beträge.

ee) Der sich insgesamt ergebende Abfindungsbetrag (Gesamtabfindung) wird auf einen max. Höchstbetrag von 75.000 € pro Arbeitnehmer beschränkt. Für Mitarbeiter, die 62 Jahre und älter am Stichtag 30.06.2019 sind, beträgt der Höchstbetrag 45.000 €.

…“

4
In Ziffer III. 3. des Sozialplans ist unter der Überschrift „Unwiderrufliche Freistellung (Interessenausgleich)“ weiter geregelt, dass Arbeitnehmer ab dem 01.09.2019 unwiderruflich unter Fortzahlung ihrer vollen Vergütung sowie unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche und eventuelle Zeitguthaben freigestellt werden können. Eine ganz ähnliche Freistellungsregelung findet sich in § 2 (5) des Interessenausgleichs.

5
Neben dem Interessenausgleich und dem Sozialplan schlossen die Betriebsparteien in der Einigungsstelle auf Vorschlag des Einigungsstellenvorsitzenden ebenfalls am 05.06.2019 eine „Betriebsvereinbarung bezüglich einer Klageverzichtsprämie“ (fortan: BV Klageverzichtsprämie, Blatt 81 der Akten) ab, sie wurde in gleicher Weise wie der Interessenausgleich und der Sozialplan vom selben Tag vom Einigungsstellenvorsitzenden mitunterzeichnet. In der BV Klageverzichtsprämie heißt es:

„…

Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 05.06.2019 fallen und Ansprüche auf eine Abfindung haben, gekündigt werden und keine Kündigungsschutzklage erheben, haben Anspruch auf eine höhere Abfindung.

Der Faktor gem.

III. 1. c) aa) des Sozialplans erhöht sich um weitere 0,25 (Beispiel: Faktor bei einem Alter von 56 am Stichtag 30.06.2019 erhöht sich von 0,95 auf insgesamt 1,2)

…“

6
Mit Schreiben vom 24.06.2019, dem Kläger zugegangen am 26.06.2019, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich und betriebsbedingt zum 31.01.2020. Eine Kündigungsschutzklage erhob der Kläger nicht. Die Beklagte beendete die Produktion am Standort B… zum 31.08.2019. Der Kläger wurde ab 01.09.2019 unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt.

7
Die Beklagte wandte die Kappungsgrenze des Sozialplans für die Berechnung der Abfindung auch auf die Klageverzichtsprämie an. So übersandte sie dem Kläger eine undatierte Abfindungsberechnung (Blatt 25 der Akten), in der als Faktor 1,20 und als „max. Abfindung“ 75.000,- € angegeben sind.

8

Kein jüngerer Arbeitnehmer erhielt inclusive der Klageverzichtsprämie eine höhere Abfindung als der Kläger.

9
Mit seiner Klage vom 13.08.2019, zugestellt am 15.08.2019, erhob der Kläger eine Forderung im Umfang der auf die Freistellung entfallenden Vergütung in Höhe von 31.794,32 € brutto.

10
Mit Schriftsatz vom 08.11.2019, zugestellt am 14.11.2019, machte der Kläger weitere Abfindungsbeträge im Umfang der Klageverzichtsprämie in Höhe von 34.850,44 € sowie im Umfang der durch die Deckelung der Gesamtabfindung nach Ziffer III. 1. a. ee) eingetretenen Minderung in Höhe von weiteren 57.431,63 € geltend und verlangt jeweils hilfsweise Schadensersatz bzw. Entschädigung in jeweils gleicher Höhe wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

11
Wegen des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien und der genauen Antragstellung wird auf den Tatbestand im Urteil des Arbeitsgerichts verwiesen.

12
Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 10.03.2020 abgewiesen.

13
Der Kläger habe keinen Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung in Höhe des Entgeltanspruchs für die Zeit seiner Freistellung. Der Kläger habe schon nicht dargelegt, dass ein Sozialplanvolumen von 12 Mio. € zur Verfügung gestanden hätte, wovon 4 Mio. € zweckwidrig für Lohnzahlungen in der Freistellung verwendet worden seien. Es sei vielmehr von einem Sozialplanvolumen von 8 Mio. € auszugehen und weiteren 4 Mio. € für Entgeltzahlungen. Unabhängig davon hätte die Beklagte weder durch Leistung noch in sonstiger Weise etwas ohne Rechtsgrund erlangt. Die BV Klageverzichtsprämie sei allerdings unwirksam, da sie voll aus dem Sozialplanvolumen finanziert worden sei. Damit hätten die Betriebsparteien das Verbot, Sozialplanabfindungen von einem Verzicht auf die Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, umgangen. Wegen der Unwirksamkeit der BV Klageverzichtsprämie fehle die Anspruchsgrundlage für die Zahlung einer solchen Prämie. Aus der tatsächlichen Handhabung könne der Kläger keine Rechte ableiten. Die Beklagte habe im Vertrauen auf der Wirksamkeit der BV Klageverzichtsprämie gehandelt. Da die Klageverzichtsprämie unter Umgehung des Verbots, Sozialplanleistungen von einem Verzicht auf die Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, vereinbart worden sei, sei sie in Bezug auf Diskriminierungsverbote wie die Sozialplanleistung insgesamt zu behandeln. Auch unter Berücksichtigung der Klageverzichtsprämie erhalte kein jüngerer Arbeitnehmer eine höhere Abfindung als ein älterer Arbeitnehmer. Die Anwendung der Kappungsgrenze auf die Klageverzichtsprämie verstoße nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG iVm dem AGG. Denn es gehe wegen der Umgehung des Verbots, Sozialplanleistungen von einem Klageverzicht abhängig zu machen, nicht um die Versagung einer vom Sozialplan unabhängigen Teilleistung. Die Vereinbarung der Kappungsgrenze wiederum sei auch unter Berücksichtigung der Vorgaben des AGG wirksam.

14
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe im Urteil des Arbeitsgerichts verwiesen.

15
Der Kläger hat gegen das ihm am 14.05.2020 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts mit Schriftsatz vom 29.05.2020, eingegangen beim Landesarbeitsgericht am selben Tage, Berufung eingelegt und sie gleichzeitig begründet.

16
Der Kläger hält in der Berufung an seiner erstinstanzlichen Auffassung unter weitgehender Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages fest.

17
Die Beklagte sei für die Zeit ab Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist ungerechtfertigt bereichert. 8 Mio. € hätten für Abfindungen von Anfang an bereitgestanden. Weitere 4 Mio. € wären für Gehaltszahlungen für die im Sozialplan vorgesehene Freistellung verwendet worden. Dies ergebe sich aus einem Bericht der Mittelbayerischen Zeitung vom 13.06.2019 (Blatt 27 der Akten) und aus einer

Gewerkschaftszeitung vom Oktober 2019 (Blatt 74 der Akten). Der Sozialplan diene aber nicht dazu, die individualrechtlichen Risiken des Arbeitgebers zu beseitigen. Der Betriebsrat sei davon ausgegangen, über ein Volumen von 12 Mio. € zu verhandeln und sei dementsprechend getäuscht worden. Ohne diese Regelung im Sozialplan hätte die Beklagte die Arbeitnehmer nicht ohne deren Zustimmung freistellen können und hätte den Urlaubsanspruch zusätzlich auszahlen müssen. Die gegenüber dem Betriebsrat erfolgte Täuschungshandlung über das Sozialplanvolumen durch Verringerung des individualrechtlichen Risikos sei auch eine Vertragsverletzung, die zur Schadensersatzpflicht führe.

18
Dass die BV Klageverzichtsprämie unwirksam sei, sei erstinstanzlich von keiner Seite behauptet worden und sei für die Parteien völlig überraschend gekommen. Wenn aber eine unwirksame Betriebsvereinbarung vollzogen werde und der Kläger von den Leistungen infolge eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot ausgeschlossen werde, stelle dies eine Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters dar. Richtigerweise sei die BV Klageverzichtsprämie nicht rechtlich und tatsächlich unlösbar mit dem Sozialplan verbunden. Nach dem Wortlaut der Regelungen sei nur die im Sozialplan festgehaltene Gesamtabfindung gedeckelt und nicht die sich aus der BV Klageverzichtsprämie ergebende Abfindung. Die BV Klageverzichtsprämie habe bei Anwendung der Deckelung keinen anderen Sinn als die Umverteilung der zur Verfügung stehenden Summe für Abfindungen entgegen der Regelungen im Sozialplan zulasten der älteren Mitarbeiter. Der Anspruch auf die Klageverzichtsprämie ergebe sich auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe nicht im Rechtsirrtum gezahlt, sondern weil sie die jüngeren Mitarbeiter habe bevorzugen wollen. Die BV Klageverzichtsprämie sei jedenfalls auch wegen Verstoßes gegen § 7 AGG unwirksam. Sie sei nur vereinbart worden, um die im Sozialplan sachgemäß erfolgte Aufteilung der zur Verfügung stehenden Abfindungssumme neu gestalten zu können. Da die BV Klageverzichtsprämie vollzogen worden sei, sei die Benachteiligung des Klägers nicht zu verneinen.

19
Die Kappungsgrenze des Sozialplanes sei unwirksam. Sie diene dazu, die 8 Mio. €, die für Abfindungen zur Verfügung gestanden hätten, so zu verteilen, dass die jüngeren Mitarbeiter um jeweils den Faktor 0,25 mehr von der Gesamtsumme erhalten hätten als die älteren Mitarbeiter. Sie sei daher Teil der erfolgten Benachteiligung der älteren Mitarbeiter. Für diese gebe es keinen sachlichen Grund. Die beanstandete Kappungsgrenze differenziere zwar nicht nach dem Alter. Sie sorge aber dafür, dass die im Sozialplan sachgemäß geregelte Verteilung der Abfindungssumme nunmehr neu verteilt werde, damit die jüngeren Mitarbeiter einen größeren Anteil erlangen. Deshalb stelle die Kappungsgrenze eine unmittelbare Benachteiligung gemäß § 3 Abs. 1 AGG dar. Das Gesetz sehe in § 10 AGG ausdrücklich vor, dass Ältere wegen ihrer Probleme am Arbeitsmarkt in Sozialplänen bevorzugt werden dürften.

20
Zwar habe kein jüngerer Arbeitnehmer der Summe nach eine höhere Abfindung erhalten als der Kläger. Mitarbeiter, die jünger als 52 Jahre seien, hätten aber einen prozentual größeren Anteil von der für Abfindungszahlungen zur Verfügung stehenden Summe erhalten.

21
Darüber hinaus bestreitet der Kläger die ordnungsgemäße Bevollmächtigung des Vertreters der Beklagten.

22
Der Kläger hat im Berufungsverfahren folgende Anträge gestellt:

23
Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichtes Weiden vom 10.03.2020, Az: 1 Ca 817/19, abgeändert:

1. Die Beklagte wird verurteilt dem Kläger 31.794,32 € brutto nebst 5% Zinspunkte über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine weitere Abfindung in Höhe von 34.850,44 € brutto nebst 5% Zinspunkte über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.

3. Hilfsweise für den Fall, dass der Antrag zu 2 abgelehnt wird,

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 34.850,44 € Entschädigung nebst 5% Zinspunkte über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Klageerhebung zu zahlen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere Abfindung in Höhe von 57.431,63 € brutto nebst 5% Zinspunkte über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.

5. Hilfsweise für den Fall, dass Ziff. 4 abgelehnt wird:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 57.431,63 € netto Entschädigung nebst 5% Zinspunkte über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Klageerhebung zu zahlen.

6. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

24
Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

25
Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Der geltend gemachte Bereicherungsanspruch sei nicht gegeben. Die Beklagte selbst habe nur 1,2 Mio. € als Sozialplanvolumen aufbringen können. Letztlich habe dann ein Sozialplanvolumen von 8 Mio. € für Abfindungen zur Verfügung gestanden. Dies sei erst nach zähen Verhandlungen durch Bereitstellung von Mitteln der Konzernmutter möglich gewesen. Der Zeitungsbericht vom 13.06.2019 gebe das im Wesentlichen richtig wieder. Dass 4 Mio. € für die Lohnfortzahlung bis zur Beendigung der jeweiligen Kündigungsfristen erforderlich gewesen seien, sei eine Tatsache, zumal die Produktion selbst bereits im August 2019 eingestellt worden sei. Dies erhöhe aber nicht das Volumen des Sozialplans. Auch aus dem kurzen Zeitungsbericht vom Oktober 2019 lasse sich nicht ersehen, dass ein Sozialplanvolumen in Höhe von 12 Mio. € vereinbart worden sei und dass die Lohnzahlungen zulasten dieses Sozialplanvolumens geleistet worden wären. Haltlos sei die Behauptung des Klägers, wonach der Betriebsrat über das Sozialplanvolumen getäuscht worden sein solle.

26
Auch ein Anspruch auf die Klageverzichtsprämie bestehe nicht. Die Betriebsparteien seien dem Vorschlag des Einigungsstellenvorsitzenden gefolgt. Niemand sei von einer Unwirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung ausgegangen. Die Klageverzichtsprämie sei von dem gemeinsamen Willen getragen gewesen, dass es sich hierbei um eine mit der Sozialplanabfindung eng verknüpfte Zusatzabfindung handele, die auch unter die Deckelung des Sozialplans falle. Andernfalls wäre das zur Verfügung stehende Volumen von 8 Mio. € deutlich überschritten worden. Hätten die Betriebsparteien die Unwirksamkeit dieser BV Klageverzichtsprämie erkannt, hätten sie davon abgesehen und stattdessen bei allen Mitarbeitern die Faktoren um jeweils 0,25 erhöht. Dies hätte im Ergebnis zur gleichen Verteilung und Ausschüttung der Abfindung geführt, wie dies unter Einbeziehung der Klageverzichtsprämie auch tatsächlich geschehen sei. Dann hätten mehr Mitarbeiter eine höhere Abfindung erhalten, aber auch mehr Mitarbeiter wären unter die Deckelung des Sozialplans gefallen. Im Ergebnis sei die Argumentation des Arbeitsgerichts richtig, wonach die Klageverzichtsprämie zu eng mit der Sozialplanabfindung und dem insgesamt zur Verfügung gestellten Volumen verknüpft sei.

27
Eine Benachteiligung älterer Mitarbeiter liege nicht vor, denn kein anderer Mitarbeiter habe eine höhere Abfindung bekommen als der Kläger. Die Beklagte habe die Regelungen der BV Klageverzichtsprämie vollzogen, weil sie keine Hinweise auf deren Unwirksamkeit gehabt habe. Durch die Verschiebung der Faktoren entstehe auch keine Benachteiligung der älteren Mitarbeiter, da auch insoweit kein jüngerer Mitarbeiter mehr Abfindung erhalte als ein älterer.

28
Die Klageverzichtsprämie sei diskriminierungsfrei, da sie alle Mitarbeiter gleichbehandele. Ihre Unwirksamkeit resultiere nicht aus einem Verstoß gegen das AGG. Durch die Anwendung der Deckelung würden Arbeitnehmer wegen ihres Alters weder bevorzugt noch benachteiligt. Der vereinbarte Höchstbetrag von 75.000,- € sei als geeignete Obergrenze anzusehen.

29
Auch die tatsächliche Verteilung der Abfindungen habe nicht zu einer sachwidrigen Umverteilung des Volumens geführt. Die 111 über 49-jährigen Mitarbeiter hätten 7/8 (7,02 Mio. €) und die 47 unter 49-jährigen Mitarbeiter 1/8 (1,08 Mio. €) der zur Verfügung gestellten Abfindungssumme erhalten. Die durchschnittliche

Abfindung von Mitarbeitern bis zum 48. Lebensjahr habe lediglich 23.004,16 € betragen. Demgegenüber habe der Kläger zu den 85 Mitarbeitern gehört, die eine Deckelung von 75.000,- € erfahren hätten.

30
Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 29.05.2020 (Blatt 162 - 213 der Akten), vom 19.08.2020 (Blatt 242 - 245 der Akten), vom 22.09.2020 (Blatt 247 der Akten), vom 05.10.2020 (Blatt 256 der Akten) und vom 12.01.2021 (Blatt 270 der Akten) sowie auf den Schriftsatz der Beklagten vom 17.07.2020 (Blatt 230 - 236 der Akten) und vom 30.09.2020 (253, 254 der Akten) verwiesen.

31
Mit Schriftsätzen vom 19.12.2020 bzw. 22.12.2020 erklärten sich die Parteien mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden.

32
Die Kammer hat ihre abschließende Beratung am 21.01.2021, 09.45 Uhr vorgenommen.

Entscheidungsgründe

A.

33
Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung ergehen.

34
Während im erstinstanzlichen Urteilsverfahren die Anwendung des § 128 Abs. 2 Satz 2 ZPO ausgeschlossen ist (§ 46 Abs. 2 ArbGG), ist im Berufungsverfahren eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung gem. § 64 Abs. 6 ArbGG statthaft. Denn im Verweisungskatalog des § 64 Abs. 7 ArbGG fehlt die Bestimmung des § 46 Abs. 2 ArbGG (Schwab/Weth, ArbGG, 5. Aufl., 2017, § 64 ArbGG, Rn 236).

35
Die Voraussetzungen für die Entscheidung im schriftlichen Verfahren nach § 128 Abs. 2 ZPO sind erfüllt. Beide Parteien haben schriftsätzlich ihr Einverständnis erklärt (§ 128 Abs. 2 Satz 1 ZPO). Die Dreimonatsfrist des § 128 Abs. 2 Satz 3 ZPO ist eingehalten. Da im vorliegenden Verfahren nur Rechtsfragen zu entscheiden waren, konnte im Rahmen des dem Gericht nach § 128 Abs. 2 Satz 2 ZPO eingeräumten Ermessens auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet werden.

B.

36
Die Berufung ist zulässig.

I.

37
Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

38
Die Beklagte ist ordnungsgemäß durch den Beklagtenvertreter vertreten und damit vor dem Landesarbeitsgericht postulationsfähig (§ 11 Abs. 4 iVm Abs. 2 Satz 1 ArbGG). Die Berufungserwiderungsschrift ist vom Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. (bayme) eingereicht worden (§ 11 Abs. 4 Satz 2 iVm Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 ArbGG). Dieser handelte durch ihren Syndikus Herrn N… (§ 11 Abs. 2 Satz 3 ArbGG). Bayme legte das Mandat mit Schriftsatz 23.07.2020 nieder. Die Vertretung übernahm mit Schriftsatz vom 23.07.2020 (Blatt 240 der Akten) Herr N… als Rechtsanwalt, da die Beklagte in Bayern keinen Betrieb mehr unterhält. Auf Rüge des Klägers (§ 88 Abs. 1 ZPO) legte der Beklagtenvertreter mit Schriftsatz vom 30.09.2020 eine Originalvollmacht des Geschäftsführers der Beklagten vom 24.08.2020 vor (Blatt 253, 254 der Akten). Ausweislich des Handelsregisterauszugs des Amtsgerichts Stuttgart, HRB 750253 vom 02.10.2020 ist Herr L… seit 31.01.2019 als Geschäftsführer der Beklagten eingetragen (Blatt 257 der Akten). Als solcher konnte er gem. § 35 GmbHG dem Beklagtenvertreter wirksam Prozessvollmacht (§ 80 ZPO) erteilen.

C.

39
Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt mit ausführlicher Begründung zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht weder ein Anspruch auf Zahlung in Höhe des Verdienstes ab Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (Antrag zu 1), noch eine Zahlung in Höhe der Klageverzichtsprämie (Anträge zu 2 und 3), noch eine Zahlung in Höhe der Sozialplanabfindung ohne Kappungsgrenze (Anträge zu 4 und 5) zu.

I.

40
Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte in Höhe des für die Zeit der Freistellung vom 01.09.2019 bis 31.01.2020 gezahlten Entgelts. Eine Anspruchsgrundlage ist nicht ersichtlich. Es ist bereits nicht erkennbar, dass das dem Kläger oder anderen Mitarbeitern für diese Zeit gezahlte Entgelt aus den für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Mitteln stammt. Dass der Betriebsrat über das Sozialplanvolumen getäuscht worden sei, ist eine Behauptung ins Blaue hinein, deren rechtliche Relevanz im vorliegenden Verfahren nicht ersichtlich ist.

41
1. Die Entgeltzahlungen für die Zeit der Freistellungen erfolgten nicht aus dem zur Verfügung gestellten Sozialplanvolumen. Dieses betrug ca. 8 Mio. € und nicht, wie der Kläger behauptet, 12 Mio. €.

42
a. Unstreitig summieren sich die im Sozialplan vereinbarten Abfindungen unter Berücksichtigung der Kappungsgrenzen und unter Einbeziehung der Klageverzichtsprämie auf ca. 8 Mio. €.

43
b. Dass unter III. 3. des Sozialplans dem Arbeitgeber die Möglichkeit der unwiderruflichen Freistellung unter Fortzahlung der vollen Vergütung und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche und Zeitguthaben eingeräumt wurde, gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass das Sozialplanvolumen in Wahrheit 12 Mio. € betragen hätte. Die Entgeltansprüche folgen aus den arbeitsvertraglichen Regelungen (§§ 611a Abs. 2, 615 BGB). Die Freistellungsregelung sollte offensichtlich materiell nicht Teil der Regelungen zur Milderung der Nachteile sein (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Sie ist ganz ähnlich in § 3 (5) Interessenausgleich enthalten. Die entsprechende Regelung in III. 3. Sozialplan steht unter der Überschrift „Unwiderrufliche Freistellung (Interessenausgleich)“. Bereits hieraus folgt, dass die Lohnkosten nicht aus dem für die Milderung der Nachteile zur Verfügung stehenden Sozialplanvolumen entnommen sind, sondern schlichte Folge der bereits im Interessenausgleich beschriebenen Betriebsänderung. Die Beklagte konnte im vorliegenden Fall der Betriebsstilllegung vor Ablauf der Kündigungsfrist ohnehin einseitig die Freistellung bei Fortzahlung der Vergütung unter Einbringung von Urlaub und Zeitguthaben anordnen. Der Arbeitgeber hat von sich aus darauf hinzuwirken, dass der Urlaub tatsächlich im Urlaubsjahr genommen wird. Dem Arbeitnehmer wird in diesem Fall das Recht übertragen, die zeitliche Lage des Urlaubs während der Freistellungsphase selbst zu bestimmen. Das ist individualrechtlich zulässig (BAG 06.09.2006 - 5 AZR 703/05) und erst recht in einer Betriebsvereinbarung (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

44
c. Aus den vom Kläger vorgelegten Zeitungsberichten folgt nichts Anderes. Sie stützen die Annahme des Klägers nicht einmal. Im Artikel der Mittelbayerischen Zeitung vom 13.06.2019 wird vielmehr die Darstellung der Beklagten bestätigt, wenn berichtet wird, dass die O…-Gruppe sich bereit erklärt habe, 8 Mio. € für Abfindungen und weitere 4 Mio. € für Lohnzahlungen zur Verfügung zu stellen. Auch dem Beitrag in der Metallzeitung vom Oktober 2019, wonach nur massive Streikdrohungen zu einem Sozialplan mit einer Summe von 12 Mio. € statt zuerst angebotenen 1,1 Mio. € geführt hätten, ist nichts Anderes zu entnehmen. Der Bericht ist nach Abschluss des Sozialplans am 05.06.2019 erschienen und gibt damit das bereits erzielte Ergebnis wieder. Mit einem Gesamtvolumen von 12 Mio. € kann damit nicht das bereits bekannte Budget für Abfindungen gemeint gewesen sein. Und der Bericht deutet auch nicht einmal an, dass Teile des Gesamtvolumens zweckwidrig für Lohnzahlungen eingesetzt worden seien.

45
2. Unabhängig davon hätte der Kläger selbst dann, wenn die Mittel für die Entgeltzahlung zweckwidrig aus dem Sozialplanvolumen entnommen wären, keinen Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung. Denn

die Beklagte hat nicht im Sinne des § 812 Satz 1 BGB durch Leistung eines anderen oder in sonstiger Weise etwas ohne rechtlichen Grund erlangt. Insoweit nimmt das Gericht Bezug auf die ausführliche und in jeder Hinsicht zutreffende Begründung im Urteil des Arbeitsgerichts unter B. I. 2. der Entscheidungsgründe und macht sie sich zu eigen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

46
3. Der Kläger hat auch keinen Schadensersatzanspruch wegen einer behaupteten Täuschung des Betriebsrats über die Höhe der für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Summe. Es fehlt angesichts der Regelungen im Interessenausgleich und Sozialplan schon jeglicher Anhaltspunkt für eine Täuschung des Betriebsrats durch die Beklagte. Dass der Betriebsrat nicht gewusst haben soll, dass Arbeitnehmer während des Laufs der Kündigungsfrist auch bei Freistellung Anspruch auf Entgeltzahlung haben oder die Beklagte in den Verhandlungen etwas Anderes verlautbart haben sollte, behauptet der Kläger selbst nicht.

II.

47
Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer zusätzlichen Abfindung in Höhe der Klageverzichtsprämie. Die BV Klageverzichtsprämie umgeht zwar das Verbot, Sozialplanabfindungen von einem Verzicht auf die Kündigungsschutzklage abhängig zu machen. Dies führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der BV Klageverzichtsprämie insgesamt, sondern sie bleibt im Übrigen Teil der Sozialplanregelung. Damit erhöht sich grundsätzlich für jeden unter den Anwendungsbereich des Sozialplans fallenden Arbeitnehmer die Abfindung um den Faktor 0,25, unabhängig davon, ob er Kündigungsschutzklage erhoben hat oder nicht. Die Abfindung insgesamt unterliegt als Teil der Sozialplanabfindung allerdings der Kappungsgrenze von 75.000,- €. Die Kappungsgrenze ist wirksam und verstößt insbesondere nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

48
1. Die Verknüpfung der um den Faktor 0,25 erhöhten Abfindung mit dem Klageverzicht in der BV Klageverzichtsprämie ist unwirksam. Dies hat das Arbeitsgericht umfassend und zutreffend unter Verwertung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts herausgearbeitet.

49
a. Leistungen in Sozialplänen iSv. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die dem Ausgleich oder der Abmilderung der mit einer Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Nachteile dienen, dürfen nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden. Das folgt jedenfalls aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Macht ein Sozialplan den Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zur Voraussetzung für den Anspruch auf die Sozialplanabfindung, erfolgt eine Gruppenbildung, welche die Anwendung des Gleichheitssatzes ermöglicht und gebietet. Die Arbeitnehmer, welche nicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, werden hinsichtlich der Sozialplanabfindung schlechter behandelt als diejenigen, die von der gerichtlichen Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung absehen. Diese Ungleichbehandlung ist nach Sinn und Zweck des Sozialplans sachlich nicht gerechtfertigt (vgl. BAG 31.05.2005 - 1 AZR 254/04 - juris, Rn 19 bis 21; BAG 09.12.2014 - 1 AZR 146/13 - juris, Rn 39).

50
Allerdings ist den Betriebsparteien nicht jegliche Regelung verboten, durch die im Falle einer Betriebsänderung für die Arbeitnehmer ein finanzieller Anreiz geschaffen werden soll, eine Kündigung zu akzeptieren. Jedenfalls dann, wenn die Betriebsparteien ihrer Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans nachgekommen sind, können sie freiwillig eine kollektivrechtliche Regelung treffen, die im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit finanzielle Leistungen für den Fall vorsieht, dass der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage keinen Gebrauch macht. Das Verbot, Sozialplanabfindungen von einem Verzicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, darf dadurch aber nicht umgangen werden (BAG 31.05.2005, a a.O., Rn 23; und 09.12.2014, a.a.O.).

51
Ob eine solche Umgehung vorliegt, ist unter Berücksichtigung der Umstände des konkreten Einzelfalls zu beurteilen (vgl. BAG, Urteil vom 31.05.2005, a. a. O., Rn 32). Eine Umgehung kann insbesondere vorliegen, wenn der Sozialplan keine angemessene Abmilderung der wirtschaftlichen Nachteile vorsieht oder wenn

greifbare Anhaltspunkte für die Annahme bestehen, dem “an sich” für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Finanzvolumen seien zum Nachteil der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer Mittel entzogen und funktionswidrig im “Bereinigungsinteresse” des Arbeitgebers eingesetzt worden (BAG 31.05.2005, a.a.O. Rn 32).

52
b. Hier ergibt sich die Umgehung des Verbots, Sozialplanabfindungen von einem Verzicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, aus der zweckwidrigen Verwendung „an sich“ für den Sozialplan zur Verfügung stehender Finanzmittel. Für einen solchen Sachverhalt bestehen nicht nur greifbare Anhaltspunkte im Sinne der Rechtsprechung, er ist vielmehr unstreitig.

53
aa. Beide Parteien gehen nämlich davon aus, dass im Rahmen der Sozialplanverhandlungen ein bestimmtes Finanzvolumen für Abfindungen zur Verfügung stand. Die Beklagte beziffert dieses auf 8 Mio. €. Sie hat das sogar als Geschäftsgrundlage bezeichnet. Sie hat wiederholt betont, dass parallel zu allen Überlegungen immer ein Excel-Spezialist Berechnungen durchgeführt habe, ob sich die Leistungen innerhalb des Budgets von 8 Mio. € bewegten. Auch der Kläger geht von einem bestimmten zur Verfügung gestandenen Finanzvolumen aus, beziffert dieses jedoch auf 12 Mio. €, welches er zweckwidrig durch Entgeltfortzahlung in Höhe von 4 Mio. € belastet sieht. Damit gab es in jedem Fall ein bestimmtes während der Sozialplanverhandlungen verfügbares Finanzvolumen.

54
Darüber hinaus ist das Gericht davon überzeugt, dass das zur Verfügung stehende Finanzvolumen für Sozialplanleistungen 8 Mio. € betragen hat (s. oben C. I. 1.).

55
bb. Mit der Verwendung eines wesentlichen Teils des vorgegebenen Finanzvolumens für eine Klageverzichtsprämie ist dieses zweckwidrig im „Bereinigungsinteresse“ der Beklagten eingesetzt worden.

56
(1) Ein vom Bundesarbeitsgericht als gegen diese Annahme sprechender Fall, dass das für zusätzliche, vom Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage abhängige Abfindungen vorgesehene Volumen ganz deutlich hinter dem Sozialplanvolumen zurückbleibt (Urteil vom 31.05.2005, a.a.O. Rn 38), liegt hier gerade nicht vor. Die Beklagte hat vielmehr unwidersprochen vorgetragen, dass schon bei Nichtanwendung der Höchstbetragsbegrenzung der Ziffer III. 1. c. ee. des Sozialplans auch auf die Klageverzichtsprämie, dessen Volumen nicht auf rund 8 Mio. € beschränkt wäre, sondern sich in etwa verdoppeln würde.

57
(2) Es liegen auch keine sonstigen Anhaltspunkte vor, die dem unstreitigen Vorbringen der Parteien, wonach mit dem für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Finanzvolumen auch die BV Klageverzichtsprämie ausgestattet wurde, entgegenstehen. Hierzu wurden im Schrifttum verschiedene Kriterien diskutiert, die die Annahme der Zweckentfremdung von Sozialplanmitteln ausschließen könnten (zusammenfassend Benecke, BB 2006, 938, unter V. 2.). Keines davon kommt hier in Betracht.

58
So wurde angeführt, „Turboprämien“ müssten im Verhältnis zu den Sozialplanleistungen erheblich niedriger dotiert werden; sie müssten deutlich eine bloß zusätzliche Leistung bilden. Im Gegensatz dazu macht im Streitfall die Klageverzichtsprämie für einen wesentlichen Teil der Belegschaft einen hohen Anteil der Gesamtabfindung aus. So beträgt er für die Altersgruppe bis 40 Jahre und für die 62-jährigen 50% der Abfindung, für die Altersgruppe ab 63 sogar mehr als 50% und für die Altersgruppe von 41 Jahren bis 50 Jahren noch über 40%. Dagegen waren in den vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fällen lediglich zusätzliche Abfindungen in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (Urteil vom 31.05.2005, a. a. O.) oder nach der Formel „Bruttomonatsentgelt x 10% x Beschäftigungsjahre“ (BAG 09.12.2014 a.a.O.) unbeanstandet geblieben.

59
Weiter wurde vorgeschlagen, Verhandlungen über die Prämienhöhe erst zu führen, wenn der Sozialplan bereits abgeschlossen ist. Auch insoweit ist hier das Gegenteil der Fall. Nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag der Beklagten sind Sozialplan und die BV Klageverzichtsprämie gleichzeitig verhandelt worden. Die Verhandlungen wurden durch die Berechnungen des Excel-Spezialisten begleitet, um eine Überschreitung

des insgesamt zur Verfügung stehenden Volumens von 8 Mio. € durch beide Leistungen zu vermeiden. Und sowohl Sozialplan als auch die BV Klageverzichtsprämie sind in derselben Sitzung unter Beteiligung derselben Personen einschließlich des Einigungsstellenvorsitzenden unterzeichnet worden. Dies verdeutlicht, dass Sozialplanabfindungen und Klageverzichtsprämien aus demselben Finanzvolumen bedient wurden.

60
Schließlich wurde geraten, Angaben über ein konkretes Sozialplanvolumen vor den Verhandlungen zu vermeiden. Hier war das für den Sozialplan zur Verfügung stehende Volumen aber nicht nur genannt, es war bei den Verhandlungen ständig zu beachtende Bedingung, seine Einhaltung wurde durch begleitende Berechnungen überwacht. Die Beklagte hat es sogar als Geschäftsgrundlage bezeichnet.

61
2. Rechtsfolge des Verstoßes gegen das Umgehungsverbot ist nach Auffassung des erkennenden Gerichts im vorliegenden Fall aber nicht - wie das Arbeitsgericht unter Hinweis auf die Entscheidungen des BAG vom 31.05.2005 und vom 09.12.2014, jeweils a.a.O., meint - die Unwirksamkeit der BV Klageverzichtsprämie insgesamt. Vielmehr ist die BV Klageverzichtsprämie von vorneherein als Teil des Sozialplans anzusehen, so dass nur die Verknüpfung des Teils der Abfindung mit dem Klageverzicht, die in der BV Klageverzichtsprämie geregelt ist, wegfällt. Deshalb erhöht sich grundsätzlich der Faktor für jeden unter den Sozialplan fallenden Arbeitnehmer um 0,25, unabhängig davon, ob Kündigungsschutzklage erhoben wurde. Die so erhöhte einheitliche Abfindung unterliegt allerdings der im Sozialplan vereinbarten Kappungsgrenze.

62
a. Die BV Klageverzichtsprämie ist als Teil des Sozialplans anzusehen. Aus dem Wortlaut und der rechtlichen Gestaltung der Klageverzichtsprämie ergibt sich bereits, dass mit der als Klageverzichtsprämie bezeichneten Leistung nicht lediglich im Interesse alsbaldiger Planungssicherheit eine zusätzliche Leistung versprochen wurde. In Wirklichkeit sollten wesentliche Teile der Sozialplanabfindung selbst von der Voraussetzung des Klageverzichts abhängig gemacht werden.

63
aa. Die Klageverzichtsprämie knüpft in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung an die Sozialplanabfindung an. Sie gewährt einen „Anspruch auf eine höhere Abfindung“ für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 05.06.2019 fallen. Ausgedrückt wird dies in einer Erhöhung des Faktors für die Bemessung der Sozialplanabfindung, nämlich in Höhe eines um 0,25 erhöhten Faktors. Insgesamt ergibt sich daraus ein einziger Faktor, der sich allerdings aus einer sozialplantypischen Rechengröße, nämlich dem Lebensalter, und einer sozialplanwidrigen Größe, nämlich der Erhöhung für den Klageverzicht, zusammensetzt. Dieser wird in einer einheitlichen Berechnung mit den weiteren Faktoren zur Bemessung der Abfindung, nämlich der Betriebszugehörigkeit und dem Bruttomonatseinkommen, multipliziert. Es ergibt sich eine einheitliche Abfindung, aus der schon der auf eine Klageverzichtsprämie entfallende Anteil nicht ohne Rückrechnung ersichtlich ist. Eine Unterscheidbarkeit der einheitlichen Abfindung danach, ob sie der Milderung von Nachteilen im Sinne des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG oder dem Interesse alsbaldiger Planungssicherheit dient, ist damit schon äußerlich nicht mehr gegeben.

64
bb. Diese Berechnungsweise bedeutet darüber hinaus, dass mit der als Klageverzichtsprämie bezeichneten Leistung nicht nur der Klageverzicht belohnt wird. Denn durch die Multiplikation des wegen des Klageverzichts erhöhten Faktors mit den weiteren Faktoren der Abfindungsformel ergibt sich eine Mischleistung, die gleichzeitig die Betriebszugehörigkeit und die Höhe des Bruttomonatseinkommens honoriert. Indem die als Klageverzichtsprämie bezeichnete Leistung aber auch Gesichtspunkte berücksichtigt, die von den Betriebsparteien als solche angesehen wurden, nach denen die Sozialplanleistungen zu bemessen sind, ist sie von diesen auch inhaltlich nicht mehr hinreichend zu unterscheiden. Denn weder der Sozialplan noch die BV Klageverzichtsprämie lassen erkennen, weshalb die sozialplantypischen Bemessungsgrößen, insbesondere diejenige der Betriebszugehörigkeit, nicht insgesamt in der Sozialplanabfindung Berücksichtigung gefunden haben, sondern auch im Rahmen einer Klageverzichtsprämie. Letztlich ist in der Berechnungsformel der Sozialplanabfindung allein der Faktor Lebensalter durch den Erhöhungsfaktor für den Klageverzicht ausgetauscht worden. Das deutet darauf hin, dass hier in Wirklichkeit eine Leistung, mit der Nachteile aus der Betriebsänderung im Sinne des § 112 Abs.

1 Satz 2 BetrVG gemildert werden, vom Verzicht auf die Kündigungsschutzklage abhängig gemacht wurden.

65
cc. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 09.12.2014 (a.a.O.) eine inhaltlich entsprechende, lediglich in der Höhe des für den Klageverzicht angesetzten Faktors sich unterscheidenden Formel („Bruttomonatsentgelt x 10% x Beschäftigungsjahre“) bemessene Klageverzichtsprämie unbeanstandet gelassen. Der damalige Fall unterscheidet sich vom vorliegenden Fall jedoch wesentlich:

- Im vom BAG entschiedenen Fall waren die Bemessungsgrundlagen für die Klageverzichtsprämie in der vom BAG zu beurteilenden Betriebsvereinbarung selbst enthalten. Die hier in Streit stehende BV Klageverzichtsprämie ist hingegen aus sich heraus überhaupt nicht verständlich. Der Betrag der Klageverzichtsprämie ist nur durch Hinzunahme des Sozialplans und der dort für die Sozialplanabfindung geltenden Kriterien zu ermitteln.

- In der dortigen Betriebsvereinbarung war der Zweck „zur Erlangung alsbaldiger Planungssicherheit“ ausdrücklich unter Ziffer I. genannt. In der streitgegenständlichen BV Klageverzichtsprämie ist der Zweck nicht genannt.

- In dem vom BAG entschiedenen Fall war den Betriebsparteien klar, dass sie eine freiwillige Betriebsvereinbarung schlossen. Sie wird unter Ziffer I ausdrücklich als „freiwillige Betriebsvereinbarung“ bezeichnet. In Ziffer I. 7. ist von freiwilligen Leistungen die Rede. Entsprechende Formulierungen fehlen in der BV Klageverzichtsprämie. Im Gegenteil: Die BV Klageverzichtsprämie wurde in der Einigungsstelle über den Interessenausgleich und Sozialplan mit abgeschlossen und ist vom Vorsitzenden der Einigungsstelle mitunterzeichnet. Sie wurde nach dem Vorbringen der Beklagten vom Vorsitzenden der Einigungsstelle selbst vorgeschlagen unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach die Zahlung einer Sozialplanabfindung nicht von einem Verzicht auf die Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden darf.

- Im vom BAG entschiedenen Fall regelt die BV unter I. 6. ausdrücklich, dass es sich um „freiwillige Leistungen der Gesellschaft handelt, die über die Sozialplanleistungen hinaus gewährt werden und das Volumen des Sozialplans nicht tangieren“. Eine solche oder ähnliche Formulierung findet sich in der BV Klageverzichtsprämie nicht. Dies liegt wohl daran, dass die Klageverzichtsprämie eben gerade dem Sozialplanvolumen entnommen wurde. Dies war allen Beteiligten klar: Wie die Beklagte insoweit unbestritten schilderte, wurde auch für den Abschluss der BV Klageverzichtsprämie durch ständiges Mitrechnen eines Mitarbeiters darauf geachtet, dass das Sozialplanvolumen eingehalten werden kann. Eine Erhöhung des Sozialplanvolumens hätte der Betriebsrat in der Einigungsstelle nur schwer durchsetzen können. Denn der wesentliche Teil der Summe wurde von der Konzernmutter zugeschossen. Grundsätzlich kommt es aber auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens, nicht des Konzerns, an (hierzu Fitting u.a., BetrVG, 30. Aufl., § 112, 112a BetrVG Rn 258 ff zur Frage des Berechnungsdurchgriffs). Eine vom Sozialplanvolumen unabhängige Klageverzichtsprämie hätte jedenfalls in der Einigungsstelle nicht erzwungen werden können.

66
dd. Das Volumen der Sozialplanleistungen wird durch die Einbeziehung der Klageverzichtsprämie nicht erhöht. Denn die Prämie wurde ja von den Betriebsparteien von vornherein mit in das Volumen von 8. Mio. € einkalkuliert. Die Erhöhung des Leistungsumfangs hatte das BAG in seiner Entscheidung vom 31.05.2005 - 1 AZR 254/04 in Rn 40 aber als einen Grund hervorgehoben, der für eine Unwirksamkeit der gesamten BV bei Unwirksamkeit des Verlangens nach einem Verzicht der Kündigungsschutzklage spräche. Dieses Argument trifft im vorliegenden Fall nicht zu.

67
ee. Das hier vertretene Ergebnis, den Sozialplan und die BV Klageverzichtsprämie als Einheit zu betrachten, führt auch zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Ergebnis. Denn es beseitigt die Umgehung des Verbots, Sozialplanleistungen von einem Klageverzicht abhängig zu machen. Der vorliegende Fall ist daher eher mit dem vom BAG am 20.12.1983 (Az. 1 AZR 442/82) entschiedenen Fall vergleichbar, in dem die Sozialplanabfindung direkt vom Klageverzicht abhängig gemacht wurde. In diesem Fall hatte das BAG die Abfindung zugesprochen, obwohl

der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hatte. Es hatte nur die Verknüpfung mit dem Klageverzicht für unwirksam erklärt, den Sozialplan im Übrigen aber aufrechterhalten.

68
b. Aus der Einheit von Sozialplan und BV Klageverzichtsprämie folgt, dass die Klageverzichtsprämie als Teil der Sozialplanabfindung unter die Kappungsgrenze des Sozialplans fällt.

69
aa. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art wegen ihrer normativen Wirkungen (§§ 77 Abs. 4 Satz 1, 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) wie Tarifverträge auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt.

70
bb. Bereits der Wortlaut lässt erkennen, dass die Kappungsgrenze auf die Klageverzichtsprämie anzuwenden ist. Nach der BV Klageverzichtsprämie erhöht sich der Faktor gem.

III. 1. c) aa) des Sozialplans. Die Klageverzichtsprämie wird damit Bestandteil der Ziffer III. 1. c) aa) und gehört zur in unter III. 1. c) dd) definierten Gesamtabfindung „aus der Addition der o.g. Beträge“, auch wenn sie selbst im Sozialplan nicht genannt ist. Dass Sozialplan und die BV Klageverzichtsprämie eine Einheit bilden, ist unter C.II.2 dargelegt worden.

71
cc. Auch der übereinstimmende Wille beider Betriebsparteien spricht für dieses Ergebnis. Die Einhaltung des Sozialplanvolumens von 8 Mio. € konnte nur unter der Prämisse erreicht werden, dass auch die Klageverzichtsprämie nach dem Dafürhalten der Betriebsparteien und des Einigungsstellenvorsitzenden unter die Kappungsgrenze des Sozialplans nach Ziffer III 1. c. ee) fällt. Denn unter die Kappungsgrenze fielen nach den Angaben der Beklagten 88 Mitarbeiter (85 mit Kappung bei 75.000,- €; drei mit Kappung bei 45.000,- €) der knapp 160 Mitarbeiter des Betriebes. Sozialplan, Klageverzichtsprämie und Kappungsgrenze sind als Einheit kalkuliert, um den Rahmen von 8 Mio. € einhalten zu können. Die Beklagte hat dementsprechend auch die Abfindungen berechnet. So hat sie beim Kläger einen Faktor von 1,20 ausgewiesen und die Höhe seiner maximalen Abfindung mit 75.000,- € angegeben (s. Blatt 25 der Akten). Bei einem Lebensalter des Klägers von 57 Jahren hätte der reine Sozialplanfaktor bei 0,95 gelegen. Insgesamt kamen nach Angaben der Beklagten einschließlich der Klageverzichtsprämie Abfindungen in Höhe von 8,138 Mio. € zur Auszahlung. Ohne die gewollte Anwendung der Kappungsgrenze auf die Klageverzichtsprämie hätte sich das Zahlungsvolumen deutlich erhöht.

72
3. Die Kappungsgrenze ist wirksam. Sie verstößt insbesondere nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG iVm §§ 1, 7 AGG.

73
a. Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen u. a. wegen ihres Alters unterbleibt. Die Vorschrift enthält nicht nur ein Überwachungsgebot, sondern verbietet zugleich Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmer aufgrund der in der Vorschrift aufgeführten Merkmale benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat in § 75 Abs. 1 BetrVG die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote übernommen. Eine unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen aus dem in § 1 AGG genannten Grund des Alters ist daher nur unter den im AGG normierten Voraussetzungen zulässig (vgl. BAG 07.05.2019 - 1 ABR 54/17 - juris, Rn 30).

74
b. Die Anwendung der Kappungsgrenze auf die Sozialplanabfindung einschließlich der Klageverzichtsprämie steht mit § 75 Abs. 1 BetrVG iVm § 7 Abs. 1 AGG in Einklang.

75
aa. Auch unter Berücksichtigung der Klageverzichtsprämie erhält kein jüngerer Arbeitnehmer eine höhere Abfindung als ein älterer Arbeitnehmer. Die Struktur einer sich bei steigendem Lebensalter erhöhenden

Abfindung bleibt erhalten. So ist die im Sozialplan bedachte jüngste Gruppe die der Arbeitnehmer mit einem Lebensalter bis einschließlich 40 Jahren. Ihr Faktor zur Berechnung der Abfindung erhöht sich unter Einbeziehung der Klageverzichtsprämie von 0,25 auf 0,5. Bei der nächsten Gruppe der über 40 bis einschließlich 50jährigen erhöht sich der Faktor von 0,35 auf 0,6. In jedem Falle bleibt der Faktor hinter der nächstälteren Gruppe zurück. Eine vom Kläger beanstandete Besserstellung jüngerer Mitarbeiter erfolgt gerade nicht. Damit liegt weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 1 und 2 AGG vor.

76
Der Einwand des Klägers, der an das Alter anknüpfende Faktor im Sozialplan führe in Verbindung mit der vermeintlich neutralen Deckelungsregelung zu einem Ausschluss der älteren Mitarbeiter von der Klageverzichtsprämie, greift ebenfalls nicht. Stellt die Klageverzichtsprämie nämlich eine Umgehung des Verbots dar, Sozialplanleistungen vom Verzicht auf die Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, geht es gerade nicht mehr um die Versagung einer vom Sozialplan unabhängigen Teilleistung, sondern um die Begrenzung der Sozialplanleistung insgesamt.

77
bb. Die Kappungsgrenze verstößt nicht gegen das Verbot, Personen wegen ihres Alters zu benachteiligen.

78
(1) Eine unmittelbare Benachteiligung (vgl. § 3 Abs. 1 AGG) liegt nicht vor, weil die vom Kläger beanstandete Regelung nicht an das Alter, sondern an das Erreichen des Höchstbetrages anknüpft (vgl. BAG 21.07.2009 - 1 AZR 566/08 - juris, Rn 22; LAG Nürnberg 12.11.2014 - 2 Sa 317/14 - juris, Rn 59).

79
(2) Die Kappungsgrenze führt auch nicht zu einer mittelbaren Benachteiligung (vgl. § 3 Abs. 2 AGG) wegen des Alters, und zwar auch dann nicht, wenn von ihr typischerweise mehr ältere als jüngere Arbeitnehmer betroffen sind. Denn die betroffenen älteren Arbeitnehmer werden durch eine Höchstbetragsklausel nicht anders, sondern genauso behandelt wie die jüngeren (vgl. BAG 21.07.2009, a.a.O.). Sie stellt auch keine Benachteiligung dar; vielmehr begrenzt sie die mit der Altersstaffelung verbundene Bevorzugung. Das liegt im Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien (vgl. LAG Nürnberg 12.11.2014, a.a.O.).

80
Es trifft deshalb auch nicht zu, wenn der Kläger einwendet, der Grundsatz des § 10 Satz 2 Nr. 6 AGG, wonach ältere Mitarbeiter wegen schlechterer Chancen auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt werden dürften, werde auf den Kopf gestellt. Der Kläger gehört der Altersgruppe mit dem höchsten Faktor für die Bemessung der Abfindung von 0,95 an. Kein jüngerer Arbeitnehmer hat eine höhere Abfindung erhalten als der Kläger.

81
cc. Die Begrenzung der Sozialplanabfindung verletzt auch nicht den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

82
(1) Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG 19.04.2016 - 3 AZR 526/14 - juris, Rn 37).

83
(2) Soweit es um eine Ungleichbehandlung geht, die nach Auffassung des Klägers mit dem Alter ein verpöntes Merkmal i. S. d. § 1 AGG betrifft, scheidet vorliegend ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG aus. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz enthält insoweit keine weiter gehenden Anforderungen als § 3 AGG (BAG 19.04.2016, a.a.O., Rn 38).

84
(3) Auch eine gleichheitswidrige Gruppenbildung kann nicht festgestellt werden.

85
(a) Sozialpläne haben eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Geldleistungen in Form einer Abfindung stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlustes ausgleichen oder zumindest abmildern. Die zukunftsbezogene Ausgleichsfunktion von Sozialplänen eröffnet den Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, aufgrund derer sie die Nachteile in typisierender und pauschalierender Form ausgleichen können. Ein Beurteilungsspielraum besteht hinsichtlich der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile und ein Gestaltungsspielraum beim Ausgleich oder der Abmilderung der von ihnen prognostizierten Nachteile (st. Rspr. des BAG, vgl. nur Urteil vom 08.12.2015 - 1 AZR 595/14 - juris, Rn 17 f.).

86
(b) Gemessen an diesem Zweck ist die Höchstbegrenzung nicht zu beanstanden.

87
(aa) Die Gruppenbildung erfolgt hier dergestalt, dass die von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ab einem bestimmten Höchstbetrag der Abfindung, unabhängig von Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Verdienst, gleichbehandelt werden. Zweck einer solchen Begrenzung ist es, eine Bevorzugung derjenigen Mitarbeiter zu vermeiden, die ansonsten allein wegen ihrer langjährigen Beschäftigungsdauer einen Vorteil erhalten, der keine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe bis zu einem ungewissen neuen Arbeitsverhältnis oder dem Bezug einer Altersrente ist. Das zu beurteilen liegt in der Einschätzungsbefugnis der Betriebsparteien, die nicht gehalten sind, die jeweiligen Nachteile individuell zu prognostizieren und auszugleichen (BAG 21.07.2009, a.a.O., Rn 17; LAG Nürnberg 12.11.2014, a.a.O., Rn 55).

88
(bb) Einer Kappungsgrenze, wie der streitgegenständlichen, liegt damit 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 sind (vgl. BAG 21.07.2009, a. a. O., Rn 14; LAG Nürnberg 12.11.2014, a. a. O., Rn 55). Davon durften die Betriebspartner aufgrund ihres Beurteilungsspielraums auch bei einer Höchstgrenze von 75.000,- € ausgehen. Sie entspricht beim Kläger, ausgehend von einem monatlichen Einkommen von 3.790,76 €, knapp 20 Monatsvergütungen.

89
(cc) Zu Unrecht wendet der Kläger deshalb ein, dass jüngere Mitarbeiter aufgrund der Kappungsgrenze ungerechtfertigt bessergestellt seien. Denn die Höchstbetragsregelung dient gerade der Sicherstellung einer substantiellen Milderung der Nachteile auch der jüngeren Mitarbeiter. Es oblag der Einschätzung der Betriebspartner, dass ohne die Kappungsgrenze eine hinreichende Abmilderung von Nachteilen jüngerer Mitarbeiter durch Abfindungen nicht mehr gewährleistet gewesen wäre. Zur Verdeutlichung dieses Verhältnisses weist die Beklagte deshalb mit Recht darauf hin, dass die 47 unter 49-jährigen Arbeitnehmer nur 1/8 des gesamten Abfindungsvolumens, die 111 älteren Mitarbeiter dagegen 7/8 davon bezogen haben.

III.

90
Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Schadensersatz oder Entschädigung in Höhe der Klageverzichtsprämie nach § 15 Abs. 1 oder 2 AGG.

91
Zwar fällt dieser unter 3. gestellte Antrag zur Entscheidung an, da der Antrag zu 2 auf Zahlung der Klageverzichtsprämie abgewiesen wurde. Der Kläger wird durch die Sozialplanregelungen einschließlich der BV Klageverzichtsprämie aber nicht wegen des Alters benachteiligt. Die Kappungsgrenze ist nicht zu beanstanden (s.o. unter II. 3.).

IV.

92

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer sich aus dem Sozialplan ergebenden Abfindung ohne Kappungsgrenze (Antrag zu 4). Die Kappungsgrenze ist wirksam (s.o. unter II. 3.).

V.

93
Auch der unter 5 hilfsweise gestellte Antrag auf Entschädigung in Höhe der ungekürzten Sozialplanabfindung ist unbegründet. Er fällt zwar zur Entscheidung an. Der Kläger wird aber durch die Kappungsgrenze nicht wegen des Alters benachteiligt (s.o. unter II. 3).

VI.

94
Die Anträge zu 2 - 5 wären aber auch zurückzuweisen, wenn man - wie das Arbeitsgericht angenommen hat - die BV Klageverzichtsprämie wegen der Umgehung des Verbots, Sozialplanleistungen vom Klageverzicht abhängig zu machen, als insgesamt unwirksam ansieht. Es fehlte dann von vorneherein an einer Anspruchsgrundlage für die Klageverzichtsprämie. Ein Verstoß gegen den Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz läge nicht vor, da die Beklagte bei Zahlung der Klageverzichtsprämie von der Wirksamkeit der BV Klageverzichtsprämie ausging. Eine Altersdiskriminierung läge ebenfalls nicht vor, da der Kläger auch unter Einbeziehung der Klageverzichtsprämie im Ergebnis keine geringere Abfindung erhalten hat als irgendein anderer Arbeitnehmer, insbesondere kein jüngerer Arbeitnehmer. Die Kappungsgrenze wäre auch unter der Prämisse der Unwirksamkeit der BV Klageverzichtsprämie wirksam. Das Landesarbeitsgericht nimmt als unabhängige Hilfsbegründung daher Bezug auf die entsprechenden Ausführungen des Arbeitsgerichts unter II. bis V. der Entscheidungsgründe und macht sich diese zu eigen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

D.

95
Der Kläger hat als unterlegener Rechtsmittelführer die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

96
Die Revision war zuzulassen wegen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere im Hinblick auf die Frage, ob die Umgehung des Verbots, Sozialplanleistungen von einem Klageverzicht abhängig zu machen, und die Klageverzichtsprämie aus den für die Sozialplanleistungen zur Verfügung stehenden Mitteln finanziert wird, immer zur Unwirksamkeit einer BV Klageverzichtsprämie führt (vgl. BAG 31.05.2005 - 1 AZR 254/04, Rn 40) oder sie im vorliegenden Fall als Teil der Sozialplanregelungen angesehen werden kann.