

Mandanteninfo Januar 2010

Sozialplanabfindung für Teilzeitbeschäftigte

Sozialpläne können bei Arbeitnehmern, deren individuelle Arbeitszeit sich während des Arbeitsverhältnisses geändert hat, für die Berechnung des Monatsbruttoentgelts auf eine Durchschnittsberechnung abstellen.

(Leitsatz vom Verfasser)

BAG, Urteil vom 22.09.2009 - 1 AZR 316/08

Die Klägerin wollte eine gegenüber dem Sozialplan höhere Abfindung erstreiten. Sie war seit 1987 bei dem Arbeitgeber beschäftigt und übte ihre Tätigkeit bis 2002 in Vollzeit aus. Ihr Anfangsgehalt lag 1987 bei rund 1.300 € **Während ihrer Elternzeit reduzierte sie ihre Arbeitszeit** auf rund 8 Stunden pro Woche und behielt diese Arbeitszeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses 2006 bei, ihr Monatsbruttoentgelt betrug in dieser Zeit rund 700,00 €. Der Arbeitgeber vereinbarte 2006 mit dem Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan. Dieser enthielt u.a. die folgende Regelung:

- (1) *Die Arbeitnehmer erhalten eine Grundabfindung nach folgender Formel:
$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Brutto-Monatsverdienst}}{40}$$*
- (2) *Maßgeblich für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses (einschließlich Berufsausbildungszeiten bei der Gesellschaft) einerseits und der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses andererseits. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden mitgerechnet.*
- (3) *Als Brutto-Monatsverdienst im Sinne dieser Vereinbarung gilt das im letzten Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer bezogene volle Brutto-Monatsgehalt einschließlich Zulagen.*
- (4) *Bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit sich seit dem 31. Dezember 2003 um mehr als 25 % verringert oder erhöht hat, ist für die Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während ihrer gesamten Betriebszugehörigkeit maßgeblich. Die Höhe des Brutto-Monatsverdienstes berechnet sich in diesen Fällen wie folgt: Brutto-Monatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigung x durchschnittlicher Beschäftigungsgrad.*

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Nach einer betriebsbedingten Kündigung berechnete der Arbeitgeber die Abfindung der Klägerin auf Basis ihrer Teilzeitvergütung mit rund 20.000 €. Die Klägerin war der Auffassung, ihre Abfindung müsse auf Basis ihrer Vollzeitbezüge seit Beginn ihrer Tätigkeit, multipliziert mit ihrem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad ermittelt werden. Die Stichtagsregelung des Sozialplans (31. Dezember 2003) sei eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Sie machte daher mit ihrer Klage eine Abfindung in Höhe von rund 47.000 € geltend.

Das BAG hat diese **Stichtagsregelung jedoch für zulässig** erachtet und einige wichtige Hinweise für die Gestaltungsspielräume bei Sozialplanregelungen gegeben, die Betriebsräte nutzen können und auch sollten:

Betriebsräte und Arbeitgeber haben gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG auch die in Art. 6 GG enthaltenen Wertungen zu beachten (*BAG, Urteil vom 6. November 2007 – I AZR 960/06*). Sie dürfen daher keine Regelungen treffen, die geeignet sind, Ehe und Familie zu diskriminieren und Arbeitnehmer wegen ihrer ehelichen Lebensgemeinschaft oder der Wahrnehmung von Rechten und Pflichten gegenüber Kindern zu benachteiligen (*BAG a.a.O.*). Insbesondere **verstößt es gegen die Wertungen in Art. 6 GG**, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bei ihrer Entscheidung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, damit rechnen müssen, dass **diese Zeiten bei der Bemessung von Sozialplanansprüchen nicht als Beschäftigungszeit mitzählen** (*BAG, Urteil vom 21. Oktober 2003 – I AZR 407/02*).

Die Betriebsparteien haben einen **erheblichen Gestaltungsspielraum**, ob und inwieweit sie bei der Höhe von Sozialplanabfindungen in der Vergangenheit liegende Veränderungen der Arbeitszeit und der entsprechend unterschiedlichen Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer berücksichtigen. Es gibt insoweit nicht nur eine einzige dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht werdende Lösung. Dadurch werden Härten und Privilegierungen vermieden, die sich eher zufällig daraus ergeben, dass sich in nahem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden der Arbeitnehmer die individuelle Arbeitszeit wesentlich geändert hat.

Bei der Wahl einer Stichtagsregelung – hier ca. zwei Jahre vor Abschluss des Sozialplans – für die Berücksichtigung veränderten Arbeitszeitvolumens kann ein Arbeitgeber sich nicht darauf berufen, ein weiter zurückliegender Stichtag sei für ihn mit einem zu großen Verwaltungsaufwand bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades verbunden. Der dem Arbeitgeber entstehende **Verwaltungsaufwand ist kein Grund für Differenzierungen bei den Sozialplanleistungen** (*BAG, Urteil vom 6. November 2007 – I AZR 960/06*).

Bei Sozialplanverhandlungen sollte der BR besonderes Augenmerk auf die eventuell betroffenen Teilzeitbeschäftigten richten. In der Regel handelt es sich um Frauen (rund 90 %), die häufig – z.B. als Alleinerziehende – vom Verlust des Arbeitsplatzes besonders betroffen sind. Folgendes ist immer zu beachten:

- Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte (vor allem während der **Elternzeit**), müssen bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit **in vollem Umfang** berücksichtigt werden.
- Die anteilige Reduzierung einer Sozialplanabfindung für Teilzeitbeschäftigte (z.B.: Halbtagsstelle = halbe Abfindung) ist unzulässig, wenn das Monatsbruttoentgelt bereits Bestandteil der Berechnung der Sozialplanabfindung ist, weil die Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihres reduzierten Entgeltes ohnehin eine geringere Abfindung bekommen (mittelbare Diskriminierung, Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG).
- Hat ein Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit stattgefunden, kann es zu unvermeidbaren Härten führen, wenn nur das (reduzierte) Teilzeitentgelt der Sozialplanabfindung zugrunde gelegt wird, obwohl vorher lange Zeit vollzeitig gearbeitet wurde. Dann kann im Sozialplan, je nach Sachlage, ein Durchschnittsentgelt festgelegt werden oder auch das Vollzeitentgelt, wenn das Teilzeitarbeitsverhältnis erst kurz vor der Kündigung angetreten wurde.