



### Von wegen offensichtlich

**D**ann geh' ich bis zum Bundesarbeitsgericht!" Diesen Satz hat jeder Arbeitsrichter schon mal von einer enttäuschten Partei gehört, die sich mit seinem Urteil nicht abfinden will. Doch der Gang nach Erfurt ist gar nicht so leicht. Regelmäßig ist der Rechtsweg schon in der zweiten Instanz vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) zu Ende. Zum Bundesarbeitsgericht (BAG) kommt man nur, wenn das LAG die Revision oder Rechtsbeschwerde ausdrücklich in seiner Entscheidung zulässt. Und die gesetzlichen Voraussetzungen für eine solche Zulassung liegen eher selten vor. Gegen die ablehnende Entscheidung des LAG hilft nur eine Nichtzulassungsbeschwerde, und deren Hürden sind nicht minder hoch. Weicht das Urteil des LAG nicht von anderen höchstrichterlichen Urteilen ab oder liegen keine schwerwiegenden Verfahrensfehler vor, hat die Beschwerde nur Aussicht auf Erfolg, wenn die zu klärende Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat.

Wie schwer dies zu begründen ist, zeigt eine neue Entscheidung des BAG (Az. 1 AZN 793/07). Die im konkreten Verfahren gestellte Rechtsfrage hatte durchaus eine gewisse praktische Brisanz: Sie passte in die mitunter hysterische Diskussion über Altersdiskriminierung. Dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat in einem Sozialplan einen Höchstbetrag für die Abfindung festsetzen –

auch wenn der typischerweise mehr ältere als jüngere Arbeitnehmer betrifft? Im konkreten Fall errechnete sich die Abfindungshöhe nach der Formel: Lebensalter  $\times$  Betriebszugehörigkeit  $\times$  Bruttomonatsgehalt:35. Der Höchstbetrag schnitt besonders hohe Abfindungen ab. Und ältere Mitarbeiter haben eben häufig eine längere Betriebszugehörigkeit und ein höheres Gehalt.

Die Antwort des BAG verblüfft: Diese Rechtsfrage ist nicht klärungsbedürftig – weil ihre Beantwortung offensichtlich ist! Diese Art von Höchstgrenze für Sozialplanabfindungen benachteilige ältere Arbeitnehmer offensichtlich nicht. Denn sie stelle weder unmittelbar auf das Alter ab, noch führe sie mittelbar zu einer Altersdiskriminierung – selbst wenn die Kappungsgrenze typischerweise ältere Arbeitnehmer stärker treffe.

Da staunt man nicht schlecht. Die Definition mittelbarer Diskriminierung in den Europäischen Richtlinien klingt anders. Danach liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift tatsächlich Personen ohne sachliche Rechtfertigung benachteiligt, zum Beispiel wegen ihres Alters.

Mit der sachlichen Rechtfertigung setzt sich das BAG leider nicht wirklich auseinander, denn der Fall sei ja „offensichtlich“ unproblematisch. Dabei hätte er eine ausführlichere Behandlung verdient. Denn insbesondere für die Sozialplanpraxis ist es eine wichtige Frage, ob und wann eine mittelbare Besserstellung jüngerer Arbeitnehmer sachlich gerechtfertigt sein kann, weil ältere zum Beispiel durch eine nahe Rente besser versorgt sind.

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.