

Gericht:	Hessisches Landesarbeitsgericht 18. Kammer
Entscheidungsdatum:	28.10.2020
Rechtskraft:	ja
Aktenzeichen:	18 Sa 22/20
ECLI:	ECLI:DE:LAGHE:2020:1028.18SA22.20.00
Dokumenttyp:	Urteil
Quelle:	
Normen:	§ 3 Abs 2 AGG, § 75 Abs 1 BetrVG
Zitiervorschlag:	Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Oktober 2020 - 18 Sa 22/20 -, juris

Sozialplanabfindung - mittelbare Diskriminierung - Zuschlag - Kinderfreibetrag

Leitsatz

Eine Regelung in einem Sozialplan, die für einen pauschalen Zuschlag auf die Abfindung für unterhaltsberechtigter Kinder an die "Eintragung des Kindes auf der Lohnsteuerkarte" anknüpft, d.h. an an einen Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal, benachteiligt mittelbar Frauen. Dies beruht darauf, dass bei der Lohnsteuerklasse V Kinderfreibeträge als Lohnsteuerabzugsmerkmal nicht vorgesehen sind und noch deutlich mehr Frauen als Männer die Lohnsteuerklasse V wählen.(Rn.42)

Die alleinige Anknüpfung in dem Sozialplan an den Kinderfreibetrag war nicht durch das begrenzte Volumen des Sozialplans oder Praktikabilitätsabwägungen gerechtfertigt (insoweit gegen BAG 12.03.1997 - 10 AZR 648/96).(Rn.56)

Orientierungssatz

1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in der Vorschrift genannten Gründen unterbleibt. § 75 Abs 1 BetrVG enthält nicht nur ein Überwachungsgebot, sondern verbietet zugleich Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmer aufgrund der dort aufgeführten Merkmale benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote in § 75 Abs 1 BetrVG übernommen. Die unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen aus einem in § 1 AGG genannten Grund ist daher nur unter den im AGG normierten Voraussetzungen zulässig.(Rn.41)
2. Das unterscheidende Kriterium, das Lohnsteuerabzugsmerkmal " Kinderfreibetrag" , wirkt als mittelbar diskriminierendes Merkmal i.S.v. § 1 AGG. Denn die danach voneinander als begünstigt und benachteiligt zu unterscheidenden Gruppen trennt nicht nur das Kriterium, sondern diese Trennung geht wegen des bei der Lohnsteuerklasse V erst gar nicht berücksichtigungsfähigen Kriteriums mit einem signifikanten Unterschied hinsichtlich des Auftretens eines des in § 1 AGG genannten Merkmals, des Geschlechts, einher.(Rn.50)

3. Eine mögliche Benachteiligung weiterer Beschäftigtengruppen lässt die mittelbare Benachteiligung einer bestimmten Beschäftigtengruppe nicht entfallen.(Rn.51)

4. Der Nachweis, dass eine Unterhaltspflicht gegenüber einem oder mehreren Kindern besteht, kann auch auf andere Weise geführt werden als ausschließlich über das Lohnsteuerabzugsmerkmal "Kinderfreibetrag" . Wenn das Lohnsteuerabzugsmerkmal nicht vorliegt, dürfte im Regelfall der Nachweis über den Anspruch auf Kindergeld eines der beiden miteinander verheirateten Elternteile genügen.(Rn.61)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Darmstadt, 21. November 2019, 8 Ca 329/19, Urteil

Diese Entscheidung zitiert

Rechtsprechung

Entgegen BAG 10. Senat, 12. März 1997, 10 AZR 648/96

Tenor

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 21. November 2019 - 8 Ca 329/19 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 10.000,00 EUR (in Worten: Zehntausend und 0/100 Euro) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01. Juni 2019 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten um die Erhöhung einer Sozialplanabfindung. Die Klägerin macht geltend, sie werde als Frau mittelbar diskriminiert.
- 2 Die Beklagte ist ein Unternehmen der Automobilindustrie mit Sitz in A.
- 3 Die 1983 geborene, verheiratete Klägerin hat zwei Kinder, die am xx.xx.2014 und xx.xx.2017 geboren sind. Die Klägerin arbeitete seit 01. Juni 2015 für die Beklagte. Sie war im Betrieb A tätig, verdiente zuletzt in einer Teilzeittätigkeit 4.259,46 € brutto monatlich und hatte die Lohnsteuerklasse V gewählt.
- 4 Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch Aufhebungsvertrag vom 24./25. April 2019 mit Ablauf des 31. Mai 2019 im Rahmen des Programms B. Zur Wiedergabe des Inhalts des Aufhebungsvertrags wird auf die Anlage A1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 14. Oktober 2020 verwiesen (Bl. 123-125 d.A.).
- 5 Bereits am 21. März 2018 schloss die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat für alle Betriebe in Deutschland den Sozialplan B (folgend: SP) und eine „Betriebsvereinbarung zum Freiwilligenprogramm B. Die Verhandlungen über den SP erfolgten im Rahmen einer seit 14. Dezember 2017 entsprechend der „Schuldrechtlichen Vereinbarung zum Programm B“ dauerhaft eingerichteten Einigungsstelle.

- 6 Wegen des Inhalts des SP wird Bezug genommen auf die Anlage zur Klageschrift (Bl. 16-19 d.A.). Auszugsweise wiederzugeben sind diese Regelungen des SP:
- 7 „(...)“
- I. Geltungsbereich**
1. Dieser Sozialplan gilt, zugleich auch als vorsorglicher Sozialplan, für sämtliche Arbeitnehmer in den Betrieben von C in Deutschland, die am 01.12.2017 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu C stehen.
- (...)
- II. Abfindung**
1. Arbeitnehmer, die aufgrund einer betriebsbedingten (Änderungs-)Kündigung bzw. einvernehmlichen Aufhebung auf Veranlassung von C zur Vermeidung einer betriebsbedingten (Änderungs-)Kündigung ausscheiden, erhalten für den Verlust des sozialen Besitzstandes und zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile eine Abfindung. Die jeweilige Abfindung berechnet sich nach folgender Formel:
- $$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsgehalt}}{32}$$
- (...)
4. Die Abfindung aus der vorstehenden Ziffer 1 erhöht sich bei den Arbeitnehmern
- (...)
- d) um EUR 5.000 pro Kind, das am Stichtag (Abschluss dieses Sozialplans) auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist; dieser Betrag wird auch gezahlt, wenn das Kind nur zu 0,5 auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist.
- (...)“
- 8 Bis zum 31. Dezember 2020 gilt für den Standort A ein Tarifvertrag, welcher betriebsbedingte Kündigungen ausschließt.
- 9 Die Klägerin erhielt von der Beklagten anlässlich ihres Ausscheidens zum 31. Mai 2019 eine Abfindung in Höhe von 24.081,50 € (vgl. Verdienstabrechnung, Anlage zur Klageschrift, Bl. 20 d.A.). Dieser Betrag, über deren Höhe die Parteien im Übrigen nicht streiten und der auch im Aufhebungsvertrag ausgewiesen ist, wurde ohne Berücksichtigung der beiden Kinder der Klägerin berechnet. Bereits mit E-Mail vom 25. April 2019 hatte die Klägerin unmittelbar nach Abschluss des Aufhebungsvertrags gegenüber der Beklagten gerügt, dass sie – wie auch im Aufhebungsvertrag festgehalten – keine Abfindungserhöhung von 5.000,00 € pro Kind erhalte, da sie die Lohnsteuerklasse V gewählt hatte (vgl. Anlage zum Schriftsatz der Klägerin vom 14. Mai 2020, Bl. 110 d.A.).
- 10 Mit Schreiben vom 2. Juli 2019, welches der Beklagten an diesem Tag zuzuging, forderte die Klägerin von der Beklagten die Zahlung weiterer 10.000,00 € brutto.
- 11 Eingehend am 30. August 2019 erhob die Klägerin Klage bei dem Arbeitsgericht Darmstadt gegen die Beklagte auf weitere Abfindungszahlung i.H.v. 10.000,00 € brutto nebst

Zinsen. Die Klägerin hat geltend gemacht, dass die Regelung des SP sie wegen ihres Geschlechts mittelbar benachteiligte. Es habe für sie nach § 38b Abs. 2 EStG keine Möglichkeit bestanden, ihre beiden Kinder bei den Steuermerkmalen zu berücksichtigen, da sie die Lohnsteuerklasse V gewählt hatte. Die Regelung in Ziff. II. 4. d) SP schließe überwiegend Frauen von einer Erhöhung der Sozialplanabfindung für unterhaltsberechtig- te Kinder aus, da wesentlich mehr Frauen als Männer, insb. in Teilzeit arbeitende Frau- en, nach der Lohnsteuerklasse V besteuert würden. Die unterschiedliche Behandlung der Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterhaltsberechtigten Kindern, wel- che die Lohnsteuerklassen I, II, III oder IV haben, gegenüber der Gruppe von Mitarbeite- rinnen und Mitarbeitern mit unterhaltsberechtigten Kindern, welche die Lohnsteuerklas- sen V haben, sei durch kein sachliches Ziel gerechtfertigt. Die Betriebsparteien könnten die Ziele, das Volumen eines Sozialplans zu kalkulieren und einfach nachzuweisende Kri- terien für Leistungen festzulegen, auch anders lösen als durch eine Anknüpfung an den steuerlichen Kinderfreibetrag.

- 12 Die Klägerin hat sinngemäß beantragt,
- 13 die Beklagte zu verurteilen, an sie 10.000,00 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01. Juni 2019 zu zahlen.
- 14 Die Beklagte hat beantragt,
- 15 die Klage abzuweisen.
- 16 Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Regelung des SP zu den Kinderzuschlä- gen wirke nicht diskriminierend, sondern knüpfe neutral an eine gesetzliche Regelung des Steuerrechts an. Die Anknüpfung an den Kinderfreibetrag bei den Lohnsteuermerk- malen, dies sei mit der Formulierung „Eintragung auf der Lohnsteuerkarte“ gemeint, sei praktikabel umsetzbar und berücksichtige, dass Sozialplanleistungen begrenzt werden müssten.
- 17 Der SP schreibe nicht vor, welche Lohnsteuerklasse gewählt werden müsse, um eine er- höhte Abfindung wegen unterhaltsberechtigter Kinder zu erhalten. Außerdem sei zu be- rücksichtigen, dass seit dem Jahr 2011 für Ehegatten neben der Wahl der Lohnsteuer- klassen IV/IV auch die Möglichkeit bestehe, die Lohnsteuerklassen IV/IV mit Faktor zu wählen. Bei beiden Varianten wären die Kinder der Klägerin mit jeweils einem halben Kinderfreibetrag (0,5) berücksichtigungsfähig gewesen.
- 18 Das Arbeitsgericht Darmstadt hat die Klage durch Urteil vom 21. November 2019 abge- wiesen (Bl. 43-51 d.A.).
- 19 Der Klägerin stehe weder aus dem SP noch nach § 15 Abs. 1 AGG eine weitere Abfindung i.H.v. 10.000,00 € zu. Es liege kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn nur Kinder erhöhend berücksichtigt würden, für welche bei den Lohnsteuermerkmalen ein Kinderfreibetrag berücksichtigt werde. Diese Ungleichbehandlung sei unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeits- gerichts vom 12. März 1997 (Az. - 10 AZR 648/96) sachlich gerechtfertigt. Denn die An- knüpfung sei praktikabel und erlaube eine Kalkulation des Sozialplanvolumens anhand schon feststellbarer Kriterien. Der SP sei nicht mittelbar diskriminierend, da die Klägerin nicht zwangsläufig die Lohnsteuerklasse V wählen musste.

- 20 Zur vollständigen Darstellung der Entscheidungsgründe und des weiteren Vorbringens der Parteien im ersten Rechtszug wird ergänzend auf das Urteil Bezug genommen (Bl. 43-51 d.A.).
- 21 Die Klägerin hat gegen das ihr am 10. Dezember 2019 zugestellte Urteil mit am 9. Januar 2020 bei dem Hessischen Landesarbeitsgericht eingegangener Berufungsschrift Berufung eingelegt. Die Berufungsbegründung der Klägerin ging am 10. März 2020 bei dem Hessischen Landesarbeitsgericht ein, nachdem sie zuvor rechtzeitig beantragt hatte, die Frist zur Begründung zu verlängern.
- 22 Die Klägerin wiederholt und vertieft ihren Vortrag aus dem ersten Rechtszug. Sie behauptet, die Beklagte könne die finanzielle Belastung durch Abfindungszuschläge für unterhaltsberechtigter Kinder auch auf andere Weise ermitteln als über den Kinderfreibetrag, z.B. wegen gewährter Elternzeit. Sie macht geltend, dass das Volumen des SP nicht feststand, da Personal über ein Freiwilligenprogramm abgebaut wurde. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass bei der Wahl einer Lohnsteuerklasse mögliche Auswirkungen auf einen Sozialplananspruch nicht bedacht würden.
- 23 Die Klägerin beantragt sinngemäß,
- 24 das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 21. November 2019 - 8 Ca 329/19 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie 10.000,00 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Juni 2019 zu zahlen.
- 25 Die Beklagte beantragt,
- 26 die Berufung zurückzuweisen.
- 27 Die Beklagte verteidigt die angegriffene Entscheidung und nimmt Bezug auf ihren Vortrag aus erster Instanz und ergänzt diesen. Sie macht geltend, dass der Zuschlag auf die Abfindung nicht allen Beschäftigten mit Kindern gewährt werden sollte, sondern nur Beschäftigten mit zweifelsfrei und einfach festzustellender Unterhaltspflicht.
- 28 Zur vollständigen Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien vorgetragenen Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift vom 28. Oktober 2020 (Bl. 131 d.A.) verwiesen.
- 29 Die Kammer hat den Parteien durch Beschluss vom 13. Oktober 2020, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird (Bl. 114 f. d.A.), gemäß § 139 ZPO Hinweise erteilt.

Entscheidungsgründe

I.

- 30 Die Berufung der Klägerin ist gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthaft. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

31 Die Berufung ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin einen weiteren Betrag von 10.000,00 € brutto nebst Zinsen auf ihren Anspruch auf Sozialplanabfindung zu zahlen.

1.

32 Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Abfindung, welcher in Höhe von 24.081,50 € brutto schon erfüllt ist, ergibt sich aus dem SP, nicht dem Aufhebungsvertrag vom 24./25. April 2019. Nach Ziff. 2.) des Aufhebungsvertrags steht der Mitarbeiterin für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung nach dem geltenden Sozialplan zu. Es handelt sich um eine Rechtsfolgenverweisung. Die Höhe der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlenden Abfindung wird ausschließlich nach den Regeln des SP berechnet. Hierüber besteht kein Streit, wie in der Verhandlung vom 28. Oktober 2020 erörtert.

2.

33 Der Klägerin steht der geforderte weitere Abfindungsanspruch nach dem SP i.V.m. dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG zu. Die Regelung in Ziff. II. 4. d) SP, nach der die Klägerin für ihre beiden Kinder, die vor dem 21. März 2018 geboren sind, keine Abfindungserhöhung erhält, ist unwirksam.

a)

34 Ziff. II. 4. d) SP ist auslegungsbedürftig.

aa)

35 Die „Eintragung eines Kindes auf der Lohnsteuerkarte“ konnte bis 2013 nur über die Eintragung eines Kinderfreibetrags bei den auf der Lohnsteuerkarte vorgesehenen Daten erfolgen. Seit 2014 werden ausnahmslos keine Lohnsteuerkarten mehr verwendet. Über die so genannte elektronische Lohnsteuerkarte werden die Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) für einen automatisierten Abruf im Lohnsteuer-Abzugsverfahren bereitgehalten (§ 39e Abs. 2 EStG).

36 Der Kinderfreibetrag wird als Lohnsteuerabzugsmerkmal nach §§ 38b Abs. 2, 39 Abs. 1 und Abs. 4 Nr. 2 EStG berücksichtigt.

37 Die Regelung in Ziff. II. 4. d) SP ist daher so auszulegen, dass die Betriebsparteien die Erhöhung um einen Zuschlag pro Kind auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschränken wollten, bei denen für ein oder mehrere Kinder ein Freibetrag von 1,0 oder 0,5 je Kind als zum Abruf bereitgestelltes Lohnsteuerabzugsmerkmal vorliegt. Der Zuschlag sollte daher nur denjenigen Beschäftigten zustehen, die zum Stichtag unterhaltspflichtig für ein (oder mehrere) Kind/er waren und bei denen durch das Lohnsteuerabzugsmerkmal „Kinderfreibetrag“ diese Unterhaltspflicht unmittelbar nachgewiesen wurde.

38 Damit wurden – bezogen auf den Stichtag – solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeschlossen, welche die Lohnsteuerklasse V gewählt hatten. Denn gemäß §§ 38b Abs. 2, 39 Abs. 4 Nr. 2 EStG werden Kinderfreibeträge nur bei den Steuerklassen I bis IV berücksichtigt.

39 Darüber hinaus ist zu bedenken, dass ein Kinderfreibetrag gemäß § 32 EStG nach § 38b Abs. 2 Eingangssatz EStG nur für minderjährige Kinder automatisch, d.h. ohne Zutun des/der Unterhaltsverpflichteten, als Lohnsteuermerkmal zum Abruf bereitgestellt wird. Ein Kinderfreibetrag für ein volljähriges Kind, für welches – vereinfacht dargestellt – ein Kindergeldanspruch besteht (§ 32 Abs. 4 EStG), wird nur auf Antrag gemäß § 38 b Abs. 2 Satz 2 bis Satz 6 EStG als Lohnsteuerabzugsmerkmal registriert und mitgeteilt. Schließlich war keine Erhöhung der Abfindung für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, die auf Antrag auf die Eintragung eines Kinderfreibetrags verzichtet hatten (§ 38b Abs. 3 Satz 1 EStG).

bb)

40 Für die Klägerin bedeutet dies, dass ihr nach der so ausgelegten Regelung Ziff. II. 4. d) SP keine Erhöhung ihrer im Übrigen unstrittigen Abfindung für ihre beiden vor dem 21. März 2018 geborenen Kinder zusteht. Von dieser Auslegung sind die Parteien und das Arbeitsgericht übereinstimmend ausgegangen.

b)

41 Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Sie sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht, wie insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG, vereinbar sind. Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in der Vorschrift genannten Gründen unterbleibt. § 75 Abs. 1 BetrVG enthält nicht nur ein Überwachungsgebot, sondern verbietet zugleich Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmer aufgrund der dort aufgeführten Merkmale benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote in § 75 Abs. 1 BetrVG übernommen. Die unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen aus einem in § 1 AGG genannten Grund ist daher nur unter den im AGG normierten Voraussetzungen zulässig (*BAG Urteil vom 28. Juli 2020 – 1 AZR 590/18 – juris, Rz. 15 f.; BAG Urteil vom 9. Dezember 2014 – 1 AZR 102/13 – NZA 2015, 365, Rz. 19*).

c)

42 Ziff. II. 4. d) SP, wonach die Abfindung für Beschäftigte mit Unterhaltungspflicht für ein oder mehrere Kind/er nur erhöht wird, wenn die Unterhaltungspflicht aus einem Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal ersichtlich ist, enthält eine mittelbar auf dem Geschlecht beruhende Ungleichbehandlung (vgl. *LAG Nürnberg Urteil vom 3. November 2015 – 7 Sa 655/14 – juris, Rz. 30 ff.*).

aa)

43 Eine in einem Sozialplan enthaltene Bestimmung, durch welche die Erhöhung der Abfindung wegen der besonderen Belastung durch unterhaltsberechtigter Kinder an das Merkmal des steuerlichen Kinderfreibetrags anknüpft, schließt mittelbar mehr Frauen als Männer von dieser Leistung aus. Denn die Lohnsteuerklasse V, bei der kein Kinderfreibetrag gewährt wird, wird überwiegend von Frauen gewählt.

(1)

- 44 Wie in der Verhandlung vom 28. Oktober 2020 erörtert, liegt der Prozentsatz von Frauen, welche die Lohnsteuerklasse V gewählt haben, noch deutlich über dem Prozentsatz der Männer, deren Lohnsteuer nach dieser Steuerklasse berechnet wird. Dies beruht darauf, dass sich Ehepaare häufig noch für die Lohnsteuerklassenkombination III/V entscheiden, wenn erhebliche Unterschiede in der Höhe des Bruttoerwerbseinkommens bestehen und meist Frauen, auch wegen Teilzeitarbeit, gegenüber einem Ehemann das geringere Einkommen erzielen. Die Möglichkeit, die Steuerklassen IV/IV mit Faktor zu wählen, ist nicht sehr bekannt.
- 45 Die nach Auffassung der Kammer offenkundige Tatsache (§ 291 ZPO), dass auch 2018 überwiegend Frauen die Lohnsteuerklasse V hatten, lässt sich auch statistisch belegen (vgl. dazu: *BAG Urteil vom 9. Dezember 2015 - 4 AZR 684/12 - NZA 2016, 897, Rz. 27; BAG Urteil vom 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - AP Nr. 4 zu § 8 TVÜ, Rz. 44*). Hierzu kann die Pressemitteilung des Deutschen Juristinnenbund e.V. vom 26. August 2020 zu den Nachteilen, die sich für Frauen aus der Berechnung des Kurzarbeitergeldes bei Steuerklasse V ergeben, herangezogen werden, auf die die Parteien durch Beschluss vom 13. Oktober 2020 hingewiesen wurden (Bl. 114 f. d.A.). Die Pressemitteilung bezieht sich auf Berechnungen der Hans-Böckler-Stiftung, denen ihrerseits Daten des Statistischen Bundesamts, Stand November 2019, zur Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2015 zu Grunde liegen. Danach betrug in diesem Jahr bei der Steuerklasse V der Anteil der verheirateten Frauen 89 %, der verheirateten Männer 11 % (vgl. *Spangenberg/Färber/Späth (2020), Mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren, Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung, https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_190_2020.pdf; dort Seite 13, 38 f.*)
- 46 Dieses Übergewicht von Frauen bei Personen mit der Steuerklasse V hat sich seit 2015 bis 2018 nicht in dem Umfang geändert, dass von einem etwa gleichen Verhältnis von Frauen und Männern ausgegangen werden kann, auch wenn der Beklagten zuzustimmen ist, dass der Anteil der Frauen mit Steuerklasse V seit 2015 etwas gesunken sein dürfte. Das wird durch die aktuelle Diskussion über die Nachteile für Frauen während der Corona-Pandemie wegen der Lohnsteuerklasse V beim Kurzarbeitergeld deutlich.

(2)

- 47 Eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften geeignet sind, Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise zu benachteiligen. Dies setzt voraus, dass die benachteiligten und begünstigten Personen vergleichbar sind. Um vergleichbar zu sein, müssen sachlogisch die beiden Größen Gemeinsamkeiten aufweisen, um die Unterschiede zueinander in Beziehung zu setzen (vgl. *BAG Urteil vom 9. Dezember 2015 - 4 AZR 684/12 - NZA 2016, 897, Rz. 27*).
- 48 Die Regelung in Ziff. II. 4. d) SP bezweckt aufgrund des zukunftsgerichteten Entschädigungscharakters von Abfindungen einen pauschalierten Ausgleich für die besonderen Belastungen, die Beschäftigte mit unterhaltsberechtigten Kindern bei einem Verlust des Arbeitsplatzes haben. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Die Beklagte hat dieses Ziel bestätigt und auf Nachfrage zu ihren Ausführungen in der Berufungserwiderung (vgl. Seite 2, Bl. 98 d.A.) klargestellt, dass der Ausgleich jedoch nur für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt werden sollte, bei denen die Unterhalts-

pflicht wegen des Kinderfreibetrags feststehe (vgl. Sitzungsniederschrift vom 28. Oktober 2020, Bl. 131 d.A.).

(3)

- 49 Ziff. II. 4. d) SP betrifft danach eine einheitliche Gruppe von Beschäftigten, nämlich diejenigen mit Unterhaltspflichten gegenüber Kindern. Durch die Anknüpfung an den Steuerfreibetrag als Kriterium werden sie in zwei Teilgruppen unterschieden: Beschäftigte, bei denen ein oder mehrere Kinderfreibeträge automatisch wegen der Lohnsteuerklassen I bis IV vorgesehen und abrufbar sind oder die einen Kinderfreibetrag als Abzugsmerkmal beantragt haben, und Beschäftigte, bei denen wegen der Wahl der Steuerklasse V ein Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmale nicht vorgesehen ist oder die – bei abweichender Lohnsteuerklasse – auf den Kinderfreibetrag verzichteten.
- 50 Das unterscheidende Kriterium, das Lohnsteuerabzugsmerkmal “Kinderfreibetrag“, wirkt als mittelbar diskriminierendes Merkmal i.S.v. § 1 AGG. Denn die danach voneinander als begünstigt und benachteiligt zu unterscheidenden Gruppen trennt nicht nur das Kriterium, sondern diese Trennung geht wegen des bei der Lohnsteuerklasse V erst gar nicht berücksichtigungsfähigen Kriteriums mit einem signifikanten Unterschied hinsichtlich des Auftretens eines des in § 1 AGG genannten Merkmals, des Geschlechts, einher.
- 51 Ob durch Ziff. II. 4. d) SP andere Beschäftigte, wie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit volljährigen unterhaltsberechtigten Kindern oder jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit erst nach dem Stichtag geborenen Kindern benachteiligt werden, ist für die Frage der Benachteiligung der Klägerin ohne Bedeutung. Eine mögliche – hier ausdrücklich nicht zu prüfende – Benachteiligung weiterer Beschäftigtengruppen lässt die mittelbare Benachteiligung einer bestimmten Beschäftigtengruppe nicht entfallen (*BAG Urteil vom 28. Juli 2020 – 1 AZR 590/18 – juris, Rz. 20*).

bb)

- 52 Die durch Ziff. II. 4. d) SP bedingte Benachteiligung von Frauen ist nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 AGG zwar durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Das gewählte Mittel ist aber zur Erreichung des Ziels nicht angemessen und erforderlich.

1)

- 53 Das mit einer Regelung verfolgte Ziel muss nicht ausdrücklich benannt werden. Auch aus dem allgemeinen Kontext der Regelung können sich Anhaltspunkte ergeben, die es ermöglichen, den Zweck der Regelung festzustellen und dadurch Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit der Bestimmung zu überprüfen (*BAG Urteil vom 16. Juli 2019 – 1 AZR 842/16 – NZA 2019, 1432, Rz. 16 f.*).
- 54 Ziff. II. 4. d) SP dient dazu, Beschäftigten mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern neben der Regelabfindung einen zusätzlichen, pauschalierten Ausgleich für das wegfallende Arbeitsentgelt wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes zu gewähren, was bei ihnen in der Zukunft wegen dieser Unterhaltspflicht zu einer besonderen Belastung führen kann. Bei diesem zusätzlichen Ausgleich war außerdem gleichzeitig zu berücksichtigen, dass Sozialplanmittel begrenzt sind.
- 55 Es gehört zu den rechtmäßigen Zielen eines Sozialplans, dass Abfindungen und andere Leistungen nach ihrer Berechnung oder in sonstiger Weise beschränkt werden, um das

Sozialplanvolumen nicht zu überschreiten. Dieses Ziel ist neben anderen Zielen zu berücksichtigen (*BAG Urteil vom 28. Juli 2020 – 1 AZR 590/18 – juris, Rz. 23*).

- 56 Danach hält die Kammer die Regelungsabsicht der Betriebsparteien, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit unterhaltsberechtigten Kindern eine pauschalierte und für alle gleiche Erhöhung der Abfindung zu gewähren, die jedoch auf eine zweifelsfreie Unterhaltspflicht zu einem Stichtag beschränkt ist, für sachlich gerechtfertigt.

(2)

- 57 Das Mittel zur Erreichung des Ziels ist aber nicht angemessen und erforderlich. Das Abstellen auf das Lohnsteuerabzugsmerkmal „Kinderfreibetrag“ als neutralem Kriterium geht über das Erforderliche hinaus. Denn es war nicht geboten oder erforderlich, es als ausschließliches Kriterium zu verwenden.
- 58 Die Beklagte hat sich in der Verhandlung vom 28. Oktober 2020 in Bestätigung ihres schriftlichen Vortrags darauf berufen, dass bei Abschluss des Sozialplans kalkulierbar sein musste, welches „finanzielle Paket geschnürt“ wurde. Darüber hinaus spiegele das Anknüpfen an den Kinderfreibetrag wieder, dass die Beklagte eine wertkonservative Unternehmenstradition habe, die auch seit ihrer Zugehörigkeit zu dem Konzern E seit 2017 fortbestehe. Daher sei, wie in früheren Sozialplänen, beabsichtigt gewesen, einen Zuschlag auf solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschränken, welche tatsächlich ihre Unterhaltspflichten gegenüber Kindern erfüllten. Dies könne vermutet werden, wenn ein Kinderfreibetrag bei den Steuermerkmalen hinterlegt sei.
- 59 In Bezug auf das Argument der Kalkulierbarkeit des Sozialplanvolumens ist zu berücksichtigen, dass im März 2018 zwar Vorgaben bestanden, wie viele Arbeitsplätze abgebaut werden sollten. Welche konkreten Beschäftigten dies betreffen würde, stand jedoch nicht fest, da tariflich bis Ende 2020 Beendigungskündigungen ausgeschlossen waren und der Personalabbau bisher nur über Aufhebungsverträge erfolgte. Anders als in dem der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu Grunde liegenden Fall einer vollständigen Betriebsschließung, bei dem ein Abfindungszuschlag für unterhaltsberechtigte Kinder davon abhängig gemacht werden durfte, dass diese auf der Lohnsteuerkarte eingetragen waren (vgl. *BAG Urteil vom 12. März 1997 – 10 AZR 648/96 – NZA 1997, 1058, Rz. 21 ff.*), konnte die finanzielle Belastung der Arbeitgeberin durch den Sozialplan daher nicht vorab endgültig berechnet werden (vgl. auch für Kündigungen bei Interessenausgleich mit Namensliste: *BAG Urteil vom 28. Juni 2012 – 6 AZR 682/10 – NZA 2012, 1090, Rz. 48-51*).
- 60 Es erscheint außerdem zweifelhaft, ob es bei einer Kalkulation der voraussichtlichen Sozialplankosten wegen des Anteils für die Zuschläge nach Ziff. II. 4. d) SP nicht eine Schätzung möglich gewesen wäre, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Lohnsteuerklasse V unterhaltsberechtigte Kinder haben. Daneben ist anzuführen, dass ein Kinderfreibetrag von 1,0 auch bedeuten kann, dass Unterhaltspflichten für zwei Kinder bestehen, für die jeweils ein halber Kinderfreibetrag eingetragen ist. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass das von der Beklagten vorgetragene Argument der tatsächlich wahrgenommenen Unterhaltspflichten des bzw. der Beschäftigten ausblendet, dass durch die getroffene Regelung zweifelsfrei bestehende Unterhaltspflichten von vorneher ein nicht vollständig erfasst werden.

- 61 Damit rückt das nach Auffassung der Kammer erheblichere Argument der Praktikabilität in den Vordergrund. Der Nachweis, dass eine Unterhaltspflicht gegenüber einem oder mehreren Kindern besteht, kann auch auf andere Weise geführt werden als ausschließlich über das Lohnsteuerabzugsmerkmal „Kinderfreibetrag“. Wenn das Lohnsteuerabzugsmerkmal nicht vorliegt, dürfte im Regelfall der Nachweis über den Anspruch auf Kindergeld eines der beiden miteinander verheirateten Elternteile genügen.
- 62 Darüber hinaus musste die Beklagte bei dem bisher ausschließlich freiwilligen Personalabbau im Wege von Aufhebungsverträgen ohnehin für jede Arbeitnehmerin bzw. jeden Arbeitnehmer einzeln prüfen, ob sie das Arbeitsverhältnis beenden wollte und welche persönlichen Voraussetzungen bei dem/der ausscheidenden Beschäftigten bestanden. Insofern ist nicht überzeugend, dass zur vereinfachten Abwicklung ausschließlich auf den Kinderfreibetrag abgestellt werden musste. Hinzu kommt, dass durch den festgelegten Stichtag, der zum Zeitpunkt des Ausscheidens einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in der Vergangenheit liegt, ausgeschlossen wurde, dass Väter oder Mütter erst kurzfristig ihre Unterhaltspflicht gegenüber einem Kind akzeptieren. Die Beklagte hatte also nicht zu befürchten, dass sich die Zahl der zuschlagsberechtigten Personen nach Abschluss des SP erhöhen würde.
- 63 Dagegen dürfte es nicht möglich sein, dass die Beklagte als Arbeitgeberin ohne Zutun des bzw. der Beschäftigten mit Lohnsteuerklasse V die Zahl der Kinder beim Bundeszentralamt für Steuern abfragt, da insoweit kein Lohnsteuerabzugsmerkmal betroffen ist (§ 39 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 EStG i.V.m. §§ 39 Abs. 4 Nr. 2, 38b Abs. 2 EStG; so aber: *LAG Nürnberg Urteil vom 3. November 2015 – 7 Sa 655/14 – juris, Rz. 52*).
- 64 Demgegenüber ist nochmals hervorzuheben, dass das von der Beklagten hervorgehobene Ziel, nur solche Beschäftigten zusätzlich zu entschädigen, deren Unterhaltspflichten tatsächlich feststellbar sind, nicht für die Personen erreicht wurde, welche die Lohnsteuerklasse V gewählt hatten. Es ist von vorneherein eine Gruppe von Beschäftigten ausgeschlossen worden, die am Stichtag unterhaltspflichtig waren, bei denen dies aber wegen der lohnsteuerrechtlichen Behandlung nicht ersichtlich ist. Die Betriebsparteien hätten jedoch das einfache Kriterium des Lohnsteuerabzugsmerkmals „Kinderfreibetrag“ ergänzen können durch andere Möglichkeiten, die Unterhaltspflicht gegenüber einem Kind bzw. Kindern zum Stichtag nachzuweisen. Damit ist das Argument der Praktikabilität der Regelung ungeeignet.
- 65 Ziff. II. 4. d) SP ist daher zur Zielerreichung nicht angemessen und erforderlich. Es liegt ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG vor.

d)

- 66 Der Verstoß der Sozialplanbestimmung gegen § 75 Abs. 1 BetrVG bewirkt, dass der benachteiligten Klägerin für die Vergangenheit ein Anspruch auf die vorenthaltene Leistung zuzuerkennen ist, durch eine so genannte „Anpassung nach oben“. Den Angehörigen der mittelbar benachteiligten Gruppe sind dieselben Vorteile zu gewähren wie den nicht benachteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Kann die Arbeitgeberin – wie hier – den Begünstigten für die Vergangenheit die gewährte Leistung nicht mehr entziehen, ist eine zur Beseitigung der Diskriminierung erforderliche „Anpassung nach oben“ selbst dann gerechtfertigt, wenn sie zu erheblichen finanziellen Belastungen führt (vgl. *BAG Urteil vom 28. Juli 2020 – 1 AZR 590/18 – juris, Rz. 32*). Die Regelung in Ziff. II. 4. d) SP ist

also anzuwenden, als habe die Klägerin den Nachweis der Unterhaltspflicht für ihre beiden Kinder geführt. Von der Höchstsummenbegrenzung für eine Abfindung gemäß II. 5. SP ist sie nicht betroffen.

e)

- 67 Der Anspruch ist nicht verfallen. Die Klägerin hat die Ausschlussfrist nach IV. 3. SP gewahrt: Sie hat am 25. April 2019 die Nichtberücksichtigung der Kinderzuschläge gerügt, am 2. Juli 2020 über ihre späteren Prozessbevollmächtigten Zahlung gefordert und auch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingehend am 30. August 2019 Klage erhoben.
- 68 Der Klägerin stehen auf den noch nicht gezahlten Anteil der Abfindung Zinsen gemäß II. 6. Satz 2 SP zumindest seit 1. Juni 2019 zu. Die Beklagte hat nicht geltend gemacht, dass Zinsen auf den streitigen Betrag nach II. 7. SP erst mit Abschluss des Verfahrens fällig werden. Auf die Regelung ist hingewiesen worden. Die Höhe der Zinsen folgt aus § 288 Abs. 1 BGB.

3.

- 69 Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.
- 70 Die Revision wird nach § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen.