

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**7 Sa 655/14**

4 Ca 906/14

(Arbeitsgericht Weiden)

Datum: 03.11.2015

Rechtsvorschriften: §§ 1, 3 Abs. 2, 7 Abs. 2 AGG

Leitsatz:

Die Regelung in einem Sozialplan, die einen Zuschlag für unterhaltsberechtignte Kinder nur dann vorsieht, wenn diese in die Lohnsteuerkarte eingetragen sind, stellt eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar, wenn diese die Lohnsteuerklasse V haben und deshalb ein Kinder bei ihnen steuerlich nicht berücksichtigt werden kann (§ 38b Abs. 2 EStG).

---

### **Urteil:**

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden – Kammer Schwandorf – vom 23.10.2014 abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 5.000,00 € brutto sowie Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 08.03.2014 zu zahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Höhe einer Abfindung.

Die Klägerin war seit 01.05.1995 bei der Beklagten in deren Betrieb in A-Stadt in Teilzeit beschäftigt.

Die Klägerin ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Sie hatte 2013 die Lohnsteuerklasse V, ihr Ehemann die Lohnsteuerklasse III.

Die Beklagte beschloss im Jahr 2013, das Projekt „N...“ durchzuführen. Dies beinhaltete u.a. eine Änderung der Standortstruktur. Hiervon war auch der Betrieb in A-Stadt betroffen, er wurde stillgelegt.

Die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat schlossen unter dem 04.12.2013 einen Sozialplan. Unter Ziffer 5 ist die Zahlung einer Abfindung geregelt. Danach erhält ein abfindungsberechtigter Mitarbeiter neben der Grundabfindung einen Kinderzuschlag. Die entsprechende Regelung lautet:

Der Zuschlag für jedes auf der Lohnsteuerkarte zum 4. Dezember 2013 vermerkte Kind beträgt 2.500 EUR brutto.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete aufgrund ordentlicher Kündigung der Klägerin zum 15.01.2014. Die Beklagte zahlte an die Klägerin die Grundabfindung in Höhe von 18.241,64 € brutto. Den Kinderzuschlag erhielt die Klägerin nicht.

Die Klägerin erhob am 15.04.2014 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Weiden, mit der sie für ihre beiden Kinder jeweils eine Erhöhung der Abfindung um 2.500,00 € brutto fordert.

Das Arbeitsgericht wies die Klage mit Endurteil vom 23.10.2014 ab.

Das Urteil wurde der Klägerin am 02.12.2014 zugestellt.

Die Klägerin legte gegen das Urteil am 30.12.2014 Berufung ein und begründete sie am 06.02.2015. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Die Klägerin macht geltend, es würden, wenn die Kinder nicht berücksichtigt würden, verheiratete Eltern schlechter gestellt als unverheiratete, da ein Eintrag der Kinder bei ihr steuerrechtlich gar nicht möglich sei. Aufgrund der Regelung im Sozialplan werde sie als Frau mittelbar diskriminiert. Unter Bezugnahme auf das Statistische Bundesamt macht die Klägerin geltend, Frauen seien wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. Da sie dann weniger verdienen als Männer, werde die Lohnsteuerklasse V gewählt.

Die Klägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 23.10.2014, zugestellt am 02.12.2014, Az. 4 Ca 906/14 wird aufgehoben und die Beklagte wird nach den Schlussanträgen der 1. Instanz verurteilt.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte beantragt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 23. Oktober 2014 – Az. 4 Ca 906/14 wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Die Beklagte macht geltend, die Klägerin habe keine Umstände dargelegt, die zu einer mittelbaren Diskriminierung führten. Sie habe lediglich eine Teilgruppe der Mitarbeiter betrachtet. Mitarbeiter, die ihre Kinder auf der Lohnsteuerkarte hätten eintragen lassen, würden bevorzugt. Dies seien beispielsweise alleinerziehende Mütter mit der Lohnsteuerklasse II und Familienväter mit der Lohnsteuerklasse I. Es gebe Mitarbeiter, deren Kinder nicht mehr eingetragen werden könnten, weil diese zu alt seien, oder auch Mitarbeiter mit der Lohnsteuerklasse V oder VI. Bei der Vergleichsgruppenbildung müssten Personen, die von der Regelung positiv betroffen seien, mit Personen verglichen werden, die nicht unter die Regelung fielen. Dabei müsse auf sämtliche Personen eingegangen werden, die von dieser Regelung betroffen seien. Dies seien bei dem vorliegenden Sozialplan alle Mitarbeiter, die ein Härtefall im Sinne der Ziffer 2 des Sozialplans seien und daher generell einen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung hätten.

Die Beklagte führt aus, die Regelung sei aus Nachweisbarkeits- und Vereinfachungsgründen gerechtfertigt. Sie sei außerdem aus Gründen des Kindeswohls gerechtfertigt. Gerade die Mitarbeiter, die aufgrund ihres Einkommens für die Kinder finanziell sorgen müssten, würden durch die Regelung mit einer Sonderzahlung bedacht.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Sicht wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1, Absatz 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist begründet.

Die Klägerin hat Anspruch auf einen Zuschlag zur Abfindung in Höhe von 5.000,00 € brutto, Ziffer 5 (2) (b) Absatz 2 des Sozialplans vom 04.12.2013 iVm §§ 7 Absatz 1 und 2, 3 Absatz 2, 1 AGG.

Allerdings steht der Klägerin nach dem Wortlaut des Sozialplans der geltend gemachte Zuschlag nicht zu. Danach erhalten Mitarbeiter den Zuschlag in Höhe von 2.500,00 € für jedes Kind nur dann, wenn dieses zum Stichtag 04.12.2013 auf der Lohnsteuerkarte vermerkt ist.

Dies war bei der Klägerin unstreitig nicht der Fall.

Die Klägerin hat zwar zwei Kinder, die sich steuerrechtlich auswirken. Auch darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Sie hat indes die Lohnsteuerklasse V. Die Kinder sind bei ihrem Ehemann (Lohnsteuerklasse III) eingetragen.

Die Regelung im Sozialplan verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Absatz 1 AGG. Sie beinhaltet eine mittelbare Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts, §§ 1, 3 AGG.

Nach § 7 Absatz 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Absatz 2 AGG unwirksam. Der Begriff der Benachteiligung bestimmt sich nach § 3 AGG. Um eine unmittelbare Benachteiligung handelt es sich nach § 3 Absatz 1 Satz 1 AGG, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Absatz 2 AGG gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. An-

deres gilt dann, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel angemessen und erforderlich sind, um das Ziel zu erreichen. Sind diese erfüllt, handelt es sich schon tatbestandlich nicht um eine Benachteiligung iSv. § 7 Absatz 1 AGG.

Für die Annahme einer mittelbaren Benachteiligung iSv. § 3 Absatz 2 AGG ist nicht zwingend ein statistischer Nachweis erforderlich, dass Träger eines der Merkmale des § 1 AGG zahlenmäßig wesentlich stärker von einer Vorschrift benachteiligt werden als Personen, bei denen dieses Merkmal nicht vorliegt. Mittelbare Diskriminierungen können statistisch nachgewiesen werden, können sich aber auch aus anderen Umständen ergeben. Zur Feststellung, ob eine mittelbare Benachteiligung vorliegt, sind Vergleichsgruppen zu bilden, die dem persönlichen Geltungsbereich der Differenzierungsregel entsprechend zusammengesetzt sind. Bei Tarifverträgen ist deshalb auf den gesamten Kreis der von der fraglichen Bestimmung erfassten Normunterworfenen abzustellen. Der Gesamtheit der Personen, die von der Regelung erfasst werden, ist die Gesamtheit der Personen gegenüberzustellen, die durch die Regelung benachteiligt werden. Im Vergleich dieser Gruppen ist zu prüfen, ob die Träger eines Merkmals des § 1 AGG im oben genannten Sinn besonders benachteiligt sind.

Die Kausalität zwischen Benachteiligung und verpönten Merkmal hat der Beschäftigte als Anspruchsteller darzulegen. Er genügt dieser Darlegungslast gemäß § 22 AGG, wenn er Indizien vorträgt, die eine Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals vermuten lassen. Die vorgetragenen Tatsachen müssen aber aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die weniger günstige Behandlung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe erfolgt ist. Eine bloße Mitursächlichkeit genügt.

Eine mittelbare Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals kann nach § 3 Absatz 2 Halbsatz 2 AGG durch ein legitimes Ziel und die Wahl verhältnismäßiger Mittel zu seiner Durchsetzung gerechtfertigt werden. Rechtmäßige Ziele iSd § 3 Absatz 2 AGG können alle nicht diskriminierenden und auch im Übrigen legalen Ziele sein. Die differenzierende Maßnahme muss geeignet und erforderlich sein, um das legitime Ziel zu erreichen, und einen im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels noch angemessenen Eingriff in die Rechte des Benachteiligten darstellen. Letztlich ist § 3 Absatz 2 AGG eine spezialgesetzliche

Ausprägung des allgemeinen Gleichheitssatzes (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.10.2014 – 6 AZR 661/12; juris).

Gemessen an diesen Kriterien stellt Ziffer 5 (2) (b) Absatz 3 des Sozialplans eine mittelbare Diskriminierung dar.

Zu vergleichen sind die Mitarbeiter, denen grundsätzlich ein Anspruch auf eine Abfindung nach dem Sozialplan zusteht. Hinzukommen muss als weiteres Vergleichsmerkmal, dass es sich um Mitarbeiter handelt, die unterhaltsberechtignte Kinder haben. Nur die Mitarbeiter, bei denen diese beiden Voraussetzungen erfüllt sind, fallen unter die Regelung der Ziffer 5 (2) (b) Absatz 3 des Sozialplans. Dies können nach dem Wortlaut alle Mitarbeiter sein, die Lohnsteuerklasse I, II, III und IV haben und bei denen zumindest 0,5 Kinder eingetragen sind.

Von den Mitarbeitern, die die genannten Voraussetzungen erfüllen, erhalten diejenigen keinen Kinderzuschlag auf die Abfindung, die zwar ein oder mehrere Kinder haben, deren Kinder aber am 04.12.2013 nicht auf der Lohnsteuerkarte eingetragen waren.

Insoweit liegt eine Benachteiligung der Mitarbeiter vor, deren Kinder nicht zum Stichtag auf der Lohnsteuerkarte eingetragen waren.

Diese Regelung knüpft zwar nicht unmittelbar an ein Diskriminierungsmerkmal im Sinne des § 1 AGG an. Es wirkt sich indes diskriminierend in dem Sinne aus, dass von der Benachteiligung mehr Frauen als Männer betroffen sind.

Dass die Klägerin nicht in den erklärten Anwendungsbereich der Sozialplanregelung fällt, ist dadurch begründet, dass bei ihr kein Kind auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist. Die Klägerin hat die Lohnsteuerklasse V. Dies bedingt, dass kein Kind auf den Lohnsteuerklasse eingetragen werden kann, § 38b Absatz 2 EStG. Die Kinder können beide nur beim Ehemann der Klägerin in der Lohnsteuerklasse III berücksichtigt werden. Hingegen besteht in den Lohnsteuerklassen I, II und IV die Möglichkeit, ein Kind zumindest mit 0,5 eintragen zu lassen.

Die Wahl der Steuerklassen bei Ehepaaren fällt dann auf die Kombination III/V, wenn einer der beiden ein deutlich höheres Bruttoeinkommen hat als der andere. Dies hängt zum einen mit der arbeitszeitunabhängigen Höhe des Verdienstes, aber auch vor allem vom

Umfang der geleisteten Arbeitszeit ab, insbesondere davon, ob, beispielsweise weil Kinder betreut werden müssen, der betreffende Mitarbeiter in Teilzeit arbeitet.

Bei den berufstätigen Vätern und Müttern, die in Teilzeit arbeiten, ist der Frauenanteil ungleich größer als der Anteil der Männer. Nach Auskunft des Statistischen Bundesamts arbeiten 69 % der berufstätigen Mütter in Teilzeit. Bei den Vätern sind es lediglich 5 %. Damit ist der Anteil der berufstätigen Mütter, die in der Lohnsteuerklasse V eingestuft sind, ungleich größer als der der Männer.

Dies wird durch die jährliche Einkommenssteuerstatistik des Statistischen Bundesamts bestätigt. Für das Jahr 2011 lag der Anteil der Frauen, die Lohnsteuerklasse V hatten, bei 90% (2.880.972) gegenüber den männlichen Lohnsteuerpflichtigen mit lediglich 10% (318.978). Der Anteil der männlichen Lohnsteuerpflichtigen in der Lohnsteuerklasse III betrug knapp 80% (7.088.696), die weiblichen Steuerpflichtigen waren demgemäß mit nur 20% (1.803.811) vertreten.

Aus diesen Zahlen ergibt sich, dass von einer Regelung im Sozialplan, in der Kinder nur berücksichtigt werden, wenn sie in der Lohnsteuerkarte eingetragen sind, mehr Frauen betroffen sind als Männer.

Die unterschiedliche Behandlung ist nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt.

Soweit die Beklagte geltend macht, die Regelung sei aus Gründen des Kindeswohls gerechtfertigt, weil gerade die Mitarbeiter, die aufgrund ihres Einkommens für die Kinder finanziell sorgen müssten, durch die Regelung mit einer Sonderzahlung bedacht würden, kann dies die unterschiedliche Behandlung nicht rechtfertigen. Zum einen ist das Kindeswohl nicht ein schützenswertes Interesse der Beklagten, sondern allenfalls ein gesellschaftliches. Zum anderen ist der lediglich finanzielle Ansatz, die Versorgung des Kindes zu bewerten, seinerseits tendenziell diskriminierend, da die persönliche Versorgung, die in der Mehrheit durch die Mütter erfolgt, keine geringere Leistung darstellt.

Die Beklagte macht zur Begründung ferner geltend, bei Sozialplanverhandlungen würden Kriterien gewählt, die berechenbar seien, da zur Milderung der Nachteile nur eine bestimmte Summe vorhanden sei. Durch eine zu frühe Abfrage bei den Arbeitnehmern, ob Kinder vorhanden seien, die nicht auf der Lohnsteuerkarte stünden, würden die Sozial-

planverhandlungen belastet, da der Betriebsrat, wenn die Mitarbeiter die Lohnsteuerkarte des Ehepartners abgegeben hätten, einen Sozialplan ohne eine Kinderzulage nicht mehr vereinbaren würde, weil er dies gegenüber den Beschäftigten nicht vertreten könnte. Würde die Anzahl der Kinder erst danach festgestellt, wären die Kosten für den Sozialplan nicht berechenbar. Außerdem würde der Betriebsfrieden gestört, da die Mitarbeiter noch weiter beunruhigt und verunsichert werden würden, da sie ihrem Arbeitgeber Nachweise für Abfindungen erbringen müssten.

Das Ziel, das mit der Regelung im Sozialplan verfolgt wird, ist demnach zum einen, die finanziellen Auswirkungen des abzuschließenden Sozialplans bereits bei den Verhandlungen abschätzen zu können, und zum anderen die Wahrung des Betriebsfriedens.

Soweit der Betriebsfrieden betroffen ist, erscheint die Befürchtung zu abstrakt, als dass sie die Benachteiligung rechtfertigen könnte.

Die Berechenbarkeit der Kosten für den Sozialplan sowie die von sachfremden Einflüssen freien Verhandlungen stellen allerdings ein berechtigtes Interesse eines Arbeitgebers dar.

Dem kann indes auch Genüge geleistet werden, ohne dass eine diskriminierende Regelung getroffen wird.

Da der Arbeitgeber die Lohnsteuerklassen ihrer Mitarbeiter kennt, kann er die betreffenden Mitarbeiter ohne großen Aufwand feststellen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber zwischenzeitlich durch die Teilnahme am elektronischen Lohnsteuerabzug die Daten elektronisch abfragen (§ 39e EStG). Dies kann ohne Beteiligung des Mitarbeiters erfolgen.

Da das Ziel der Regelung somit auch auf anderem, nicht diskriminierendem Weg hätte erreicht werden können, ist die Bestimmung unwirksam. Die Klägerin hat somit Anspruch auf die Kinderzulage in der nicht bestrittenen Höhe von 5.000,00 €.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 286 Absatz 1, 288 BGB.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Absatz 1 ZPO.



Die Revision war gemäß § 72 Absatz 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Die Frage, ob eine Regelung der vorliegenden Art auch unter der Geltung des AGG Gültigkeit hat, bedarf einer grundlegenden Entscheidung.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:

0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Weißenfels  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

Wohlert  
ehrenamtliche Richterin

Heitkamp  
ehrenamtliche Richterin