

Der Achte Senat des BAG hat, weiterführend zu den Entscheidungen vom 25.6.2020 – 8 AZR 145/19 sowie vom 21.1.2021 – 8 AZR 488/19, klargestellt, dass allein Geschlecht bei Gehaltsverhandlungen kein geeignetes objektives Kriterium zur Rechtfertigung einer Entgeltungleichheit i. S. d. EntgTranspG zwischen Männern und Frauen darstellt (PM Nr. 10/2023 zu BAG, 16.2.2023 – 8 AZR 450/21). Der zeitgleich mit der Klägerin eingestellte Kollege sei lediglich zu einem höheren Gehalt bereit gewesen, den Arbeitsplatz anzutreten. Das Interesse des Unternehmens an der Mitarbeitergewinnung und die Nachfolge auf eine besser vergütete Stelle sind nach dem BAG keine objektiven Kriterien für eine unterschiedliche Entlohnung. Die Klägerin hat insb. einen Anspruch auf Zahlung des gleichen Grundgehalts wie ihr männlicher Kollege aus Art. 157 AEUV, §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG. Das niedrigere Grundentgelt der Klägerin für die gleiche Arbeit begründe die Vermutung einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts nach § 22 AGG. Zur Beseitigung der Vermutung genügt weder der Verweis auf ein besseres Verhandlungsergebnis noch das Interesse des Arbeitgebers an der Mitarbeitergewinnung. Für Differenzierungen in Bezug auf die Entgelthöhe muss eine objektive und geschlechtsneutrale Grundlage bestehen, wohl etwa Qualifikationen, Berufserfahrung oder betriebliche Vergütungssysteme. Mit Spannung bleibt die schriftliche Urteilsbegründung abzuwarten.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Sozialplan – zusätzliche Abfindung für schwerbehinderte Arbeitnehmer – Höchstbetragsregelung**

1. Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen stehen den Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume zu, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen. Hierbei müssen sie jedoch den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG beachten (Rn. 16).

2. Mit der Gewährung eines „zusätzlichen Abfindungsbetrags“ für schwerbehinderte Arbeitnehmer tragen die Betriebsparteien dem Umstand Rechnung, dass dieser Arbeitnehmergruppe bei einem Verlust des Arbeitsplatzes im Allgemeinen besondere Nachteile entstehen (Rn. 22).

3. Eine Regelung in einem Sozialplan, nach der ein – grundsätzlich vorgesehener – zusätzlicher Abfindungsbetrag für schwerbehinderte Arbeitnehmer aufgrund einer – auf die insgesamt zu zahlende Abfindung bezogenen – Höchstbetragsregelung bei älteren schwerbehinderten Arbeitnehmern nicht gezahlt wird, verletzt den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG. Gerade bei dieser Personengruppe können die – von den Betriebsparteien als ausgleichspflichtig angesehenen – besonderen Nachteile infolge Schwerbehinderung entstehen (Rn. 23 ff.).

**BAG**, Urteil vom 11.10.2022 – 1 AZR 129/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-499-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Betriebliche Altersversorgung – Tarifauslegung – Energiekostenrabatt**

1. Die Tarifbestimmung in § 5 Abs. 2 S. 1 TV-SR ist dahin auszulegen, dass sie den von der Arbeitgeberin gewährten Energiekostenrabatt als „gewährte betriebliche Sozialleistung“ in diesem Sinne erfasst und damit für zum Stichtag bestehende Arbeitsverhältnisse als Anspruch aus ei-

nem Tarifvertrag auch für Betriebsrentner fortführt (Rn. 21).

2. Der Rabatt ist den Arbeitnehmern auch dann zu gewähren, wenn sie nach dem Stichtag in den Ruhestand treten, da der Energiekostenrabatt nicht nur während des aktiven Arbeitsverhältnisses, sondern auch im Ruhestand gewährt wurde (Rn. 21).

3. Die Tarifnorm unterscheidet nicht danach, ob die Arbeitnehmer von der Spaltung unmittelbar betroffen sind und den Arbeitgeber im Rahmen der Spaltung etwa aufgrund Betriebsübergangs nach § 324 UmwG i.V. m. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB wechseln (Rn. 24 ff.).

4. Aus dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit als Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips folgt, dass tarifliche Regelungen, die Ansprüche ausschließen oder einschränken, dies hinreichend erkennbar und eindeutig im Tarifvertrag regeln müssen. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, in welcher Höhe er oder seine Angehörigen im Versorgungsfall Leistungen zu erwarten haben, um etwaige Versorgungslücken schließen zu können (Rn. 36).

**BAG**, Urteil vom 15.11.2022 – 3 AZR 457/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-499-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Annahmeverzug – Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes – sozialrechtliche Verpflichtung zur Arbeitslosmeldung – Nutzungsentschädigung bei Entzug des Dienstwagens**

1. Eine Verletzung der in § 38 Abs. 1 SGB III geregelten sozialrechtlichen Pflicht, sich innerhalb bestimmter Fristen bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden, ist auch im Rahmen von Streitigkeiten über Annahmeverzugsvergütung bei der Auslegung des Begriffs des böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes am Maßstab der gemeinsamen Vertragsbeziehung unter Berücksichtigung der Verkehrssitte zu berücksichtigen (Rn. 21 f.).

2. Die Beurteilung der Böswilligkeit i. S. v. § 11 Nr. 2 KSchG erfordert stets eine unter Bewertung aller Umstände des konkreten Falls vorzunehmende Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen, was es grundsätzlich ausschließt, einen bei dieser Gesamtabwägung zu berücksichtigenden Umstand losgelöst von den sonstigen Umständen des Einzelfalls gleichsam absolut zu setzen. Dies gilt auch für einen Verstoß des Arbeitnehmers gegen die Verpflichtung, sich nach § 38 Abs. 1 SGB III arbeitsuchend zu melden (Rn. 14, 17).

3. Ein Anspruch auf Entschädigung für die vorenthaltene Nutzung eines Dienstwagens ist nicht Teil der unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs geschuldeten Vergütung, sondern ergibt sich aus § 280 Abs. 1 S. 1, § 283 S. 1 BGB. Ein etwaiger Verstoß gegen Schadensminderungspflichten durch die ungenutzte Möglichkeit, anderweitigen Verdienst zu erzielen, ist im Rahmen von § 254 Abs. 1 BGB zu berücksichtigen (Rn. 35).

**BAG**, Urteil vom 12.10.2022 – 5 AZR 30/22  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-499-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **LAG Nürnberg: Abfindung – Sozialplan – Altersrente – Regelaltersrente**

Eine Abfindungsregelung in einem Sozialplan, die für die Arbeitnehmer, die vor Stichtag das 62. Lebensjahr vollendet haben und die nach dem 24-monatigen Bezug von Arbeitslosengeld I entweder eine vorzeitige Altersrente mit Abschlägen oder die Regelaltersrente in Anspruch nehmen können, eine Kürzung der Standardabfindung auf  $\frac{1}{4}$  vorsieht, stellt eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nach § 10 Nr. 6 AGG dar. Die Betriebsparteien haben dabei die Höhe der den betroffenen Arbeitnehmern konkret zustehende Altersrente nicht zu berücksichtigen.

**LAG Nürnberg**, Urteil vom 11.11.2022 – 8 Sa 164/22  
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-499-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)