

Schnelligkeit zahlt sich aus

LAG Düsseldorf: Abfindungsprogramm nach dem „Windhundprinzip“ zulässig

Von Carsten Brachmann und Anja Becher

In der Praxis haben sich freiwillige Abfindungsprogramme bewährt, mit denen Unternehmen geplante Personalanpassungen zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen weitestmöglich durch den Abschluss von attraktiven Aufhebungsverträgen realisieren. Ein solches Abfindungsprogramm bietet viele Vorteile. Für die Belegschaft beinhaltet es die Möglichkeit, sich aus freien Stücken für eine Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu reizvollen Konditionen zu entscheiden und schnell Planungssicherheit für die Zukunft zu gewinnen. Unternehmen riskieren keine größeren Imageeinbußen, die eine einseitige Entlassungswelle häufig mit sich bringt, und vermeiden vor allem die Risiken und weitere Kosten von Kündigungsschutzklageverfahren.

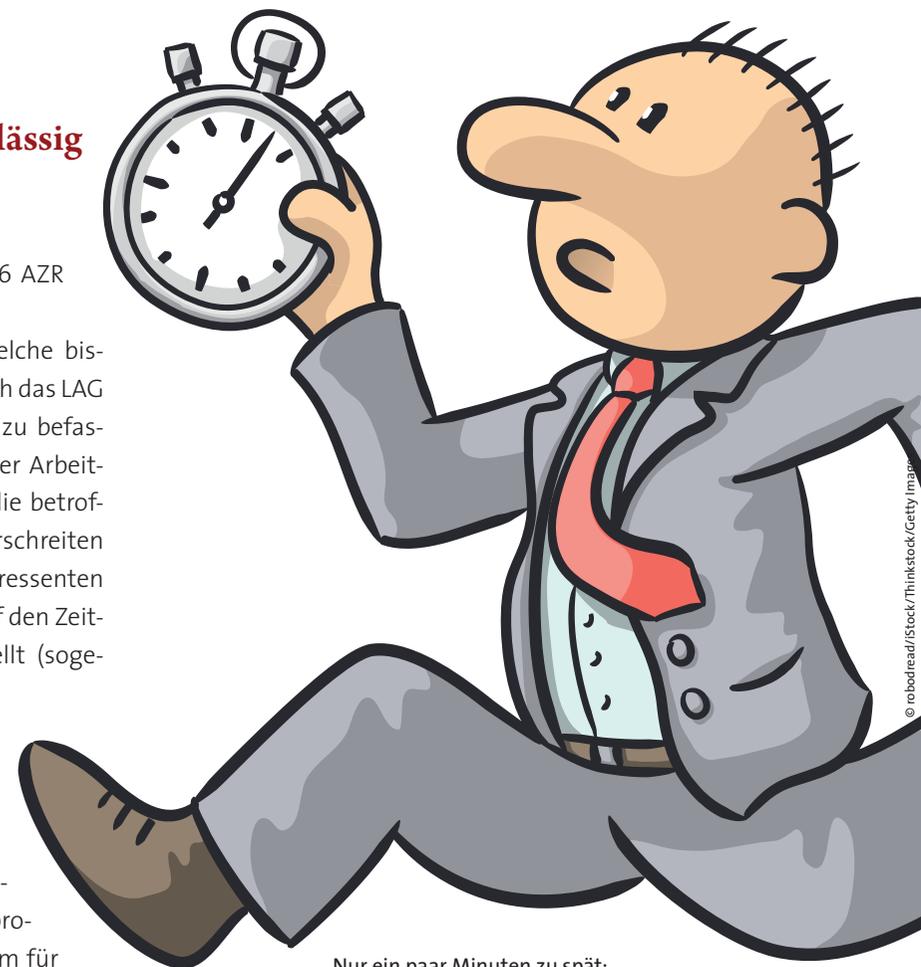
Damit die finanziellen Aufwendungen des Abfindungsprogramms nicht die vom Unternehmen budgetierten Restrukturierungskosten übersteigen, müssen zwangsläufig Schranken eingebaut werden. Das BAG hat bereits entschieden, dass es keine Altersdiskriminierung darstelle, wenn ein Abfindungsprogramm ältere Arbeitnehmer vom Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags ausnehme (Urteil vom 25.02.2010 – 6 AZR 911/08). Weiterhin ist es nach der zutreffenden Ansicht des BAG legitim, wenn Abfindungsprogramme einen ausdrücklichen Entscheidungsvorbehalt des Arbeitgebers enthalten, wonach sich der Arbeitgeber die endgültige Zustimmung zum Ausscheiden im

Einzelfall vorbehält (Urteil vom 17.12.2009 – 6 AZR 242/09).

Auch in einer aktuellen Entscheidung, welche bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, hatte sich das LAG Düsseldorf mit einem Abfindungsprogramm zu befassen (Urteil vom 12.04.2016 – 14 Sa 1344/15). Der Arbeitgeber hatte konkrete Abbaukontingente für die betroffenen Bereiche festgelegt und bei einem Überschreiten der Kontingente durch mehr Abfindungsinteressenten bezüglich der dann erforderlichen Auswahl auf den Zeitpunkt des Eingangs der Meldungen abgestellt (sogenanntes „Windhundprinzip“).

Sachverhalt

Die Beklagte hatte im Zusammenhang mit einem Personalabbau von 1.600 ihrer 9.100 Arbeitsplätze in Abstimmung mit dem Konzernbetriebsrat ein „Offenes Abfindungsprogramm“ aufgesetzt, in welchem unter anderem für die betroffenen Bereiche bestimmte Abbaukontingente festgelegt waren. Für den Bereich IT, in dem der Kläger beschäftigt war, betrug das Abbaukontingent sieben Stellen. Ferner hieß es in dem Abfindungsprogramm unter anderem wie folgt: „c. Es wird eine externe Koordinationsstelle ... eingerichtet. Der Mitarbeiter sendet seine verbindliche Erklärung zur Teilnahme am Offenen Abfindungsprogramm in der bekannt gegebenen



Nur ein paar Minuten zu spät:
Der Zeitpunkt der Erklärung kann ausschlaggebend sein für die Teilnahme an einem offenen Abfindungsprogramm.

Form (per E-Mail mit angehängter unterschriebener Erklärung, Formblatt) an die bekannt gegebene Externe Koordinationsstelle. ... d. Für den Fall, dass es mehr Interessenten als Plätze im Kontingent gibt, werden ►

die zeitlich früheren Eingänge berücksichtigt.“ Aufgrund technischer Bedenken wurden die Erklärungen auf einer Website entgegengenommen. Der Kläger wollte an dem Abfindungsprogramm teilnehmen, meldete sich an und bekam eine Anmeldebestätigung mit Eingangszeit 13:07:53:560 Uhr. Danach erhielt er von der Beklagten die Mitteilung, dass er nicht mehr berücksichtigt werden könne, da seine Anmeldung zu einem Zeitpunkt eingetroffen sei, an dem es keine freien Plätze mehr im Kontingent gegeben habe. Die letzte Vergabe stammte von 13:01:09:603 Uhr. Die Anmeldung des Klägers kam rund sieben Minuten zu spät.

Mit seiner Klage verlangte der Kläger nun den Abschluss eines Aufhebungsvertrags sowie die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 298.777 Euro.

Entscheidung

Weder vor dem Arbeits- noch vor dem Landesarbeitsgericht hatte der Arbeitnehmer mit seiner Klage Erfolg. Nach Ansicht des LAG sei es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn ein Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Betriebsrat in einem Abfindungsprogramm Arbeitnehmern eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung anbiete, die Anzahl der ausscheidenden Arbeitnehmer zahlenmäßig begrenze und die Auswahl der Arbeitnehmer nach dem zeitlichen Eingang der Meldungen treffe. Sofern keine unzulässige Diskriminierung vorliege, die das LAG vorliegend nicht sah, sei der Arbeitgeber frei darin, wie er seine Auswahl gestalte, da kein Anspruch auf Ausscheiden gegen eine Abfindung bestehe.

Die Beklagte habe den Kläger auch nicht willkürlich schlechter gestellt, den früheren Eingang seiner Mel-

dung weder treuwidrig vereitelt noch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Es genüge, dass der Arbeitgeber das Softwareprogramm vor dem Einsatz getestet habe. Ein Belastungstest für jede nur denkbare Situation sei nicht erforderlich. Der Kläger habe wegen mangelnden Verschuldens des Arbeitgebers auch keinen Schadenersatzanspruch. Zudem konnte er im Verfahren nicht nachweisen, dass er bei fehlerfrei funktionierender Software zu den Abfindungsberechtigten gehört hätte. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

Bewertung

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist zu begrüßen und festigt das in der Praxis im Rahmen freiwilliger Abfindungsprogramme verbreitete angewandte „Windhundprinzip“. Schlussendlich sind Abfindungsprogramme ein probates Mittel, einen erforderlichen Personalabbau auf andere Weise als (nur) durch den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen durchzuführen. Besondere zusätzliche Anreize für die freiwillige Aufgabe des Arbeitsplatzes können beispielsweise attraktivere Abfindungen, die Möglichkeit der Teilnahme an individuellen Orientierungs-, Outplacementberatungen, an Transfermaßnahmen und zusätzliche Sprinterprämien sein. Wie ein solches Programm inhaltlich ausgestaltet wird, kommt letztlich auf die individuellen Ziele und Besonderheiten des jeweiligen Unternehmens an. Grundlegend muss zum einen ausreichend Budget vorhanden sein, und zum anderen ist vor allem das Risiko zu minimieren, dass zu viele und die „falschen“ Mitarbeiter von dem Angebot Gebrauch machen und das Unternehmen wichtige Mitarbeiter ziehen lassen muss. Bei der Gestaltung sollten Arbeitgeber insoweit insbesondere die

konkreten Teilnahmevoraussetzungen, klare Verfahrens- und Auswahlregelungen zur Teilnahmeberechtigung sowie stets eine Letztentscheidungsbefugnis im Einzelfall hinsichtlich des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags festlegen. Schließlich gilt es vor dem Hintergrund, dass es sich bei den im Rahmen eines Abfindungsprogramms geschlossenen Aufhebungsverträgen um arbeitgeberseitig veranlasste Beendigungen handelt, insbesondere die Rechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG, § 17 Abs. 2 KSchG sowie die Erstattung einer Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit nach § 17 KSchG im Blick zu haben, so dass bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen – insbesondere bei einem Überschreiten der Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG – der Betriebsrat rechtzeitig und ordnungsgemäß beteiligt sowie vor Abschluss der Aufhebungsverträge eine Massenentlassungsanzeige erstattet werden kann. ◀



Carsten Brachmann,
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner, Ogletree Deakins International LLP,
Berlin

carsten.brachmann@ogletreedeakins.com
www.ogletreedeakins.com



Anja Becher,
Rechtsanwältin, Associate,
Ogletree Deakins International LLP,
Berlin

anja.becher@ogletreedeakins.com
www.ogletreedeakins.com