

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2023 mit folgenden Themen:

- 1. Kein Abfindungsanspruch nach abgelehnter Abwicklungsvereinbarung**  
LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.01.2023, Az.: 5 Sa 135/22
- 2. Unzulässige Befristung bei Arbeitsunfähigkeit während der gesamten Vertragsdauer**  
LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.05.2023, Az.: 5 Sa 27/23
- 3. Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei variabler Vergütung**  
BAG, Urteil vom 26.04.2023, Az.: 10 AZR 137/22

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten  
Dr. Laurie-Ann Klein

- .....
- 1. Kein Abfindungsanspruch nach abgelehnter Abwicklungsvereinbarung**  
LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.01.2023, Az.: 5 Sa 135/22

*Lehnt ein Arbeitnehmer das allen Arbeitnehmern unterbreitete Angebot auf Abschluss einer Abwicklungsvereinbarung ab, ist der Arbeitgeber nach den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechts an das Angebot nicht mehr gebunden.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Die Inhaberin eines betriebsratslosen Betriebs hatte entschlossen, den Geschäftsbetrieb zum 31.08. einzustellen. Allen Arbeitnehmer\*innen wurde gekündigt. Nach Ausspruch der Kündigungen bot die Arbeitgeberin allen Arbeitnehmer\*innen den Anschluss einer Abwicklungsvereinbarung an, die die Zahlung einer Abfindung auf Basis des Faktors 1,0 vorsah. Der Kläger nahm dieses Angebot nicht an, sondern erhob Kündigungs-schutzklage. Im Prozess erklärte die beklagte Arbeitgeberin, sich an die vorgeschlagene Abfindungsvereinbarung nicht mehr gebunden zu fühlen. Der Antrag des Klägers auf Verurteilung seiner Arbeitgeberin zur Zahlung einer Abfindung scheiterte. Das Gericht vertrat den Standpunkt, dass sich die Arbeitgeberin an ihr außergerichtliches Angebot nicht mehr gebunden fühlen müsse. Der Kläger habe es in der Hand gehabt, das Angebot in der unterbreiteten Form anzunehmen.

Da er dies außergerichtlich nicht gewollt habe, sei kein entsprechender Abwicklungsvertrag zustande gekommen. Eine sonstige, gesetzliche Rechtsgrundlage für die Zahlung einer Abfindung bestehe nicht.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Bei der Verhandlung von Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen ist Vorsicht geboten. Ein Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht, mit den gesetzlichen Ausnahmen aus §§ 1a, 9 KSchG, nicht. Die vorstehende Entscheidung zeigt, dass ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung auch nicht dadurch entsteht, dass ein Arbeitgeber den Abschluss einer zeitlich nicht befristeten Abwicklungsvereinbarung anbietet. Selbst in diesem Falle kann ein Arbeitgeber jederzeit sein Angebot zurückziehen. Die Chancen, in diesem Fall noch eine Abfindung zu erhalten, sind mehr als gering.

## **2. Unzulässige Befristung bei Arbeitsunfähigkeit während der gesamten Vertragsdauer**

LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.05.2023, Az.: 5 Sa 27/23

*Weiß ein Arbeitgeber, dass ein befristet eingestellter Arbeitnehmer während der gesamten Vertragsdauer arbeitsunfähig sein wird, kann er die Befristung nicht mit dem Sachgrund der Vertretung rechtfertigen.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Der Kläger war aufgrund mehrerer befristeter Verträge seit Oktober 2020 bei der Arbeitgeberin als Paketzusteller beschäftigt. Der letzte befristete Arbeitsvertrag lief bis zum 30.04.2022. Am 23.04.2022 erkrankte der Kläger und teilte dies seiner Arbeitgeberin mit. Er wies auch darauf hin, dass er im Krankenhaus sei und operiert werden müsse. Des Weiteren übersandte er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum 24.04. bis 08.05. Die Arbeitgeberin ließ am 27.04.2022 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag verfassen, nach dem der Kläger vom 01.05. bis 28.05.2022 mit dem Sachgrund der Vertretung verschiedener Mitarbeiter beschäftigt werden sollte. Tatsächlich arbeitete der Kläger in diesem Zeitraum nicht, da er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war. Er berief sich auf die Unwirksamkeit der Vertretungsbefristung, da dem Arbeitgeber hätte klar sein müssen, dass er während des kurzen Befristungszeitraumes nicht wieder gesunden würde. Nachdem der Kläger in der ersten Instanz unterlegen war, gab ihm schließlich das LAG Recht. Unter Hinweis auf die BAG-Rechtsprechung zu Befristungen stellte sich das LAG auf den Standpunkt, dass wesentlicher Teil einer Sachgrundbefristung die Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Vertretungsbedarf und dessen Wegfall nach Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters sei. Des Weiteren bedürfe es eines Kausalzusammenhangs zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters. Es müsse sichergestellt sein, dass die Vertretungskraft gerade wegen des zeitweiligen Ausfalls des zu vertretenden Mitarbeiters eingestellt worden ist.

An dieser Kausalität fehlte es nach Auffassung des Gerichtes, da aufgrund der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers dieser den Vertretungsbedarf nicht einmal ansatzweise hatte erfüllen können. Der Arbeitgeber habe durch die Information des Klägers sicheres Wissen von einer mehrwöchigen Dauererkrankung gehabt; jede andere Interpretation sei lebensfremd.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Mit Sachgrundbefristungen können es sich Arbeitgeber nicht allzu einfach machen. Im Falle einer sog. Befristungskontrollklage hat grundsätzlich der Arbeitgeber die Wirksamkeit der Befristung darzulegen und zu beweisen. Hierbei genügt es nicht, sich pauschal auf einen der Sachgründe aus § 14 Abs. 1 TzBfG zu beziehen; vielmehr sind hierzu konkrete Darlegungen und ggf. auch Beweisantritte erforderlich.

### **3. Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei variabler Vergütung**

BAG, Urteil vom 26.04.2023, Az.: 10 AZR 137/22

*Sieht ein Arbeitnehmer sich bei der Zahlung einer variablen Vergütung benachteiligt und beruft er sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz, so trägt er die Darlegungs- und Beweislast.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Im Rahmen einer Stufenklage begehrte ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Auskunft über die Bemessungsgrundlagen der Zahlung einer variablen Vergütung. Der Kläger gehörte zu den leitenden Führungskräften und hatte bis zum Jahr 2016 stets eine variable Vergütung erhalten. Er berief sich darauf, dass nicht er, aber alle weiteren Führungskräfte auch in den Folgejahren eine variable Vergütung erhalten hatten. Die aus diesem Grunde erhobene Stufenklage auf Auskunft und (noch nicht bezifferte) Leistung hatte vor dem BAG Erfolg. Dieses war der Auffassung, der Kläger könne sein Auskunftsbegehren auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Hierfür habe der anspruchstellende Arbeitnehmer die Voraussetzungen darzulegen und vergleichbare Arbeitnehmer zu nennen, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt worden seien. Die sei vorliegend erfolgt, so dass der beklagte Arbeitgeber in der Pflicht gewesen wäre, darzulegen, warum der klagende Arbeitnehmer nicht zu dem von ihm begünstigten Personenkreis zu zählen sei. Insofern habe der beklagte Arbeitgeber nicht ausreichend vorgetragen. Dieser hatte sich nämlich ausschließlich darauf berufen, dass es sich bei der variablen Vergütung um eine freiwillige Leistung handelte, auf die weder dem Grunde, noch der Höhe nach ein Rechtsanspruch des Klägers bestehe. Das BAG war der Auffassung, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt einer Bindung an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegen stehe. Ein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für den Kläger war daher nicht ausgeschlossen, so dass der Auskunftsklage stattgegeben wurde.

**BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Bei der Zahlung einer variablen Vergütung sind (arbeitsvertragliche) Freiwilligkeitsvorbehalte keine Seltenheit. Hierdurch möchte der Arbeitgeber typischerweise eine Bindung an die dauerhafte Zahlung einer variablen Vergütung vermeiden. Die Entscheidung des BAG stellt heraus, dass ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt jedenfalls nicht dazu führt, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ausgehebelt werden kann. Wird trotz eines Freiwilligkeitsvorbehaltes anderen Arbeitnehmer\*innen eine Zahlung gewährt, kann dies auch für andere Arbeitnehmer\*innen Geltung entfalten.