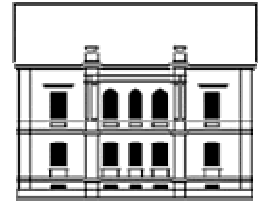


Kanzlei Bayreuth

**RITTGER - FRICKE -
SPECHT
RECHTSANWÄLTE**



Kanzlei Freiberg

Aus Rechtsprechung und Gesetzgebung

Stand: 02.11.2005

**Abfindung gegen Kündungsverzicht
Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz?**

Grundsätzlich gilt im Arbeitsrecht das Prinzip der Gleichbehandlung. Zahlt ein Arbeitgeber freiwillig Abfindungen an Arbeitnehmer, die betriebsbedingt gekündigt wurden und hat er einen Plan einseitig aufgestellt, aus dem sich die Abfindung der Höhe nach ergibt, ist er grundsätzlich gegenüber jedem Arbeitnehmer an einen solchen einseitig aufgestellten Abfindungsplan gebunden. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat es der Arbeitgeber jedoch in der Hand, von dieser Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz zumindest eine nicht unwesentliche Ausnahme zu machen. Nimmt der Arbeitgeber nämlich solche Arbeitnehmer von der Abfindung aus, die sich gegen die betriebsbedingte Kündigung gerichtlich wenden, sieht das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt. Es meint, der Arbeitgeber habe ein Interesse einerseits an Planungssicherheit, andererseits an der Vermeidung des mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung verbundenen finanziellen Aufwands, dies stelle einen sachlichen Grund zur unterschiedlichen Behandlung dar. Damit kann also ein Arbeitgeber Abfindungen verbindlich für den Fall der betriebsbedingten Kündigung in Form eines einseitig aufgestellten Leistungsplanes anbieten, bezieht er hier nur diejenigen Arbeitnehmer ein, die sich gegen die Kündigung nicht mit gerichtlichen Schritten einleiten, ist dies zulässig, der Arbeitnehmer kann sich jedoch gegen eine solche betriebsbedingte Kündigung auch gerichtlich zur Wehr setzen allerdings mit der Folge, dass er die sich aus dem arbeitgeberseits einseitig aufgestellten Leistungsplan ergebende Abfindung nicht zu beanspruchen vermag.