



Abfindung ersetzt den Bonus

Kein Arbeitgeber darf einzelne Mitarbeiter ohne sachlichen Grund schlechter behandeln als vergleichbare Kollegen. Das ist der Kern des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) seit Jahrzehnten. Zahlt ein Arbeitgeber etwa mit wenigen Ausnahmen allen ein Weihnachtsgeld, können auch grundlos geprellte Leute die Leistung verlangen.

Wann aber ist eine Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt? Die Rechtsprechung dazu ist umfangreich. Sie wird nun durch ein neues Urteil des BAG um eine Facette bereichert, die Rätsel aufgibt.

Der Fall: Ein Busfahrer erhielt zwei Angebote zugleich. Sein bisheriger Arbeitgeber bot ihm einen Aufhebungsvertrag an, sein jetziger ein neues, sich unmittelbar anschließendes Arbeitsverhältnis. Beide Angebote nahm der Mann an, steckte eine Abfindung von 74 607 Euro ein und begann ein neues Arbeitsverhältnis. Dort erhalten alle Busfahrer eine monatliche Leistungszulage von 400 Euro. Nur die Busfahrer nicht, die wie der Kläger von dessen altem Arbeitgeber gewechselt waren.

Eine Ungleichbehandlung? Ja, meint das BAG. Aber sei sie wegen der Abfindung sachlich gerechtfertigt, denn die werde schließlich „zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile“ geleistet. Und dass der Fahrer bei seinem neuen Arbeitgeber keine Zulage erhält, sei ein solcher Nachteil. Im Übrigen hätten seine neuen Kollegen ja keine Abfindung erhalten, daher sei der neue Chef berechtigt, „die durch die Abfindung bessergestellten Arbeitnehmer von der Zahlung der Zulage auszunehmen“ (Az. 5 AZR 808/06).

Ein Zirkelschluss par excellence. Zwar ist es durchaus üblich, Abfindungen vorzusehen, wenn ein Arbeitnehmer in seinem neuen Job weniger verdient, etwa weil dort ein geringerer dotierter Tarifvertrag gilt. Jetzt aber soll die Abfindung des alten Arbeitgebers dem neuen Chef erlauben, neue Mitarbeiter gegenüber den bisherigen Beschäftigten zu benachteiligen. Es wird also kein bestehender Nachteil ausgeglichen, sondern erst durch die Abfindung ermöglicht! Vielleicht sind die veröffentlichten Entscheidungsgründe nur unglücklich formuliert. Vielleicht waren die Vertragsangebote untrennbar verbunden: Abfindung nur bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu schlechteren Bedingungen beim neuen Arbeitgeber. Das könnte das Urteil in ein anderes Licht setzen.

Dennoch drängen sich weitere Fragen auf: Kommt es auf die Höhe der Abfindung an? Wäre es im Ausgangsfall gerechtfertigt, den Kläger von der Zulage auszuschließen, wenn er nur eine geringe Abfindung erhalten hätte? Rasche Klarstellungen sind wünschenswert.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.