

Presseerklärung

12. Mai 2016

Windhundprinzip bei Abfindungsprogramm zulässig!

Arbeitgeber darf Abfindungsprogramm nach dem Windhundprinzip aufsetzen.

Rechtsanwaltskammer Düsseldorf. Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, wenn der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Konzernbetriebsrat Mitarbeitern das Ausscheiden gegen Abfindung anbietet, die Anzahl der ausscheidenden Mitarbeiter begrenzt und die Auswahl nach dem zeitlichen Eingang der Meldungen trifft. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 12.04.2016 (Az.: 14 Sa 1344/15) im Fall eines IT-Gruppenleiters entschieden. Sein Arbeitgeber hatte für den Personalabbau von 1.600 der rund 9.100 Vollzeit Arbeitsplätze ein sogenanntes „Offenes Abfindungsprogramm“ installiert. Danach konnten freiwillig ausscheidende Mitarbeiter eine verbindliche Erklärung zur Teilnahme am Offenen Abfindungsprogramm per E-Mail mit angehängter unterschriebener Erklärung auf einem Formblatt abgeben. Für den Fall, dass es mehr Interessenten als Plätze im Kontingent geben sollte, wurden die zeitlich früheren Eingänge berücksichtigt. Das Abbaukontingent für den Bereich IT sah sieben Stellen vor. Der Kläger erhielt eine Anmeldebestätigung mit Eingang 13:07 Uhr. Der Arbeitgeber teilte ihm später allerdings mit, dass er nicht berücksichtigt werden könne, weil seine Meldung zu einer Zeit eingetroffen sei, als es keine freien Plätze mehr im zur Verfügung stehenden Kontingent gegeben habe. Die letzte Vergabe sei an dem betreffenden Tag um 13:01 Uhr erfolgt.

Der Mitarbeiter verlangte mit seiner Klage gleichwohl den Abschluss eines Aufhebungsvertrages und die Zahlung einer Abfindung in Höhe von fast 300.000,00 Euro. Ebenso wie vor dem Arbeitsgericht hatte die Klage vor dem Landesarbeitsgerichts Düsseldorf keinen Erfolg. Das Windhundprinzip bei der Vergabe sei selbst dann zulässig, wenn durch das Abstellen auf Millisekunden nach menschlichem Ermessen die exakte Eingangszeit nicht bis ins Letzte zu beeinflussen sei. Da kein Anspruch auf ein Ausscheiden gegen eine Abfindung bestehe, sei der Arbeitgeber – abgesehen von unzulässigen Diskriminierungen, die hier nicht gegeben waren – frei, wie er die Auswahl gestalte.

„In dem Rechtsstreit hatte sich der betroffene Mitarbeiter auch auf einen technischen Defekt des die Abfindung regelnden Softwareprogramms berufen. Das konnte er aber letztlich nicht beweisen. Zudem hätte er dann noch nachweisen müssen, dass er bei fehlerfrei funktionierender Webseite zu den Abfindungsberechtigten gehört hätte“, erläutert der Präsident der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf, Rechtsanwalt und Notar Herbert P. Schons aus Duisburg. Bei Fragen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugunsten einer Abfindung sollten betroffene Arbeitnehmer vor der Unterschrift einen Fachanwalt für Arbeitsrecht konsultieren, um die Tragweite der Entscheidung noch einmal zu überdenken und etwaige Fehlerquellen auszuschließen.

Fachanwälte für Arbeitsrecht (und für 22 weitere Rechtsgebiete) sowie Rechtsanwälte mit besonderen Schwerpunktgebieten aus dem Kammerbezirk Düsseldorf finden Sie im Internet unter www.rechtsanwaltskammer-duesseldorf.de, Stichwort: „Anwaltssuche“.

Düsseldorf, den 12.05.2016 – Text zu ca. 3.728 Zeichen.

Ansprechpartner für Rückfragen und nähere Informationen:
Rechtsanwalt Thiemo Jeck, Geschäftsführer der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf, Freiligrathstraße 25, 40479 Düsseldorf, Tel.: 0211/4950220, Fax: 0211/4950228,
E-Mail: info@rechtsanwaltskammer-duesseldorf.de.

Die Rechtsanwaltskammer Düsseldorf vertritt alle aktuell 12.356 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte aus dem Oberlandesgerichts-Bezirk Düsseldorf. Dieser umfasst die Landgerichts-Bezirke Düsseldorf, Duisburg, Kleve, Krefeld, Mönchengladbach und Wuppertal.