
vertragsrecht

**Gleichbehandlung
bei Abfindungen**

Bietet der Arbeitgeber Arbeitnehmern das freiwillige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gegen Abfindungszahlung an, stellt es keine unzulässige Benachteiligung dar, wenn er Teilzeitbeschäftigten nur eine Abfindung nach dem Grundsatz „pro rata temporis“ (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG) zusagt.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 13.02.2007
– 9 AZR 729/05**

■ Der Fall

Die Klägerin war bei der beklagten Fluggesellschaft seit 14 Jahren als Flugbegleiterin beschäftigt, davon die letzten sechs Jahre vornehmlich in Teilzeit. Im Jahr 2002 unterbreitete die Beklagte der Klägerin ein auf 100 Mitarbeiter begrenztes „Abfindungsangebot“, bei dem Zeiträume, in denen als Teilzeitkraft gearbeitet worden war, schlechter bewertet wurden als im Fall einer Vollzeittätigkeit.

Die Klägerin verlangt mit vorliegender Klage eine Aufstockung der Abfindungssumme, weil sie die zeitanteilige Kürzung aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit für nicht gerechtfertigt erachtet. Weiter begehrt sie die Berücksichtigung ihrer Kindererziehungszeiten wie Vollzeittätigkeit.

■ Die Entscheidung

Der Klage blieb der Erfolg versagt. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts dürfen die Betriebsparteien die Höhe der Abfindungen in einem Sozialplan so regeln, dass Teilzeitbeschäftigte in dem Umfang Leistungen erhalten, der ihrem Anteil an der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten entspricht. Nicht anderes könne gelten, wenn sich der Abfindungsanspruch aus einer vertraglichen Vereinbarung ergibt.

Das Verbot der Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten schließt nicht aus, bei der Berechnung der Abfindung an die Arbeitszeit anzuknüpfen, in Teilzeit Beschäftigte entsprechend ihrer Teilzeitquote und Vollzeitkräfte gemäß ihrer Vollzeitbeschäftigung unterschiedlich zu behandeln.

In vergleichbarer Weise könne nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit differenziert werden.

Auch sei die Klägerin nicht wegen ihrer Erziehungsurlaubszeiten schlechter gestellt worden. Denn die Beklagte habe diese nicht mit der Arbeitszeit Null berücksichtigt, sondern rechnerisch neutral behandelt.

■ Bedeutung für die Praxis

Das Bundesarbeitsgericht stellt mit der vorliegenden Entscheidung klar, dass Abfindungsregelungen sich an dem Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit orientieren dürfen. Das Verbot der Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit, welches im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgeschrieben ist, steht dem nicht entgegen.

Der Betriebsrat ist daher gut beraten, vor allem im Rahmen von Sozialplanverhandlungen auf die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu achten und gegebenenfalls ausdrücklich zu regeln, wie die individuellen Arbeitszeitumfänge sowie Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden sollen. Entsprechendes gilt für die Anrechnung von Elternzeiten.

*Lars Althoff,
Rechtsanwalt in Remscheid
www.arbeitsrecht-althoff.de*