

Abfindungsboom quo vadis – eine Zeitenwende?

EINFÜHRUNG

Es kommt eher selten vor, dass der SPIEGEL Ende 2022 über ein instanzgerichtliches Urteil berichtet und in der Folge auch gleich das „*Ende des deutschen Abfindungsbooms*“ ausgerufen wird. Die Bedeutung für die HR-Praxis klingt selbstredend enorm – eine kurze Einordnung.

LAG BERLIN-BRANDENBURG (AZ: 6 SA 280/22)

Der Fall – so laut einschlägiger Pressemeldung – mag bekannt vorkommen: Nachdem mehrere Kündigungen für unwirksam erklärt wurden, macht der Arbeitnehmer in der Folge Annahmeverzugslohnansprüche für den Zeitraum seit vermeintlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses – hier für nahezu vier Jahre – geltend. Der Arbeitgeber lehnt dies mit Blick auf § 11 Nr. 2 KSchG (böswillige Unterlassung der Erzielung anderweitigen Verdiensts) und der Begründung ab, der Arbeitnehmer habe (auch) auf Vermittlungsangebote der AA keine ausreichenden Bewerbungsbemühungen angestellt.

Diese Ansicht – so laut Meldung – teilte das Gericht. Nach Geltendmachung entsprechender Auskunftsansprüche im Prozess stellte sich heraus, dass der Arbeitnehmer eine ganze Reihe von Vermittlungsangeboten der Arbeitsagentur erhalten, hierauf aber u. a. nur eine Bewerbung pro Woche abgegeben habe. Indizien für ein böswilliges Unterlassen nach § 11 Nr. 2 KSchG lägen damit vor, der Arbeitnehmer ging leer aus.

(KEINE) LOHNANSPRÜCHE NACH KÜNDIGUNG

Die Entscheidung beleuchtet ein zentrales Korrektiv für einen Missstand des deutschen Kündigungsrechts, das von den Gerichten lange vernachlässigt wurde: Während sich die Bewertung von Kündigungsgründen oftmals in Graubereichen bewegt, ist die gerichtliche Entscheidung selbst schwarz-weiß: Wirksam oder unwirksam mit allen gravierenden Folgen, wie der anschließende Rechtsstreit um Lohnansprüche für nahezu vier Jahre eindrucksvoll belegt.

Das BAG hatte hier bereits vor einiger Zeit den Weg gewiesen, indem es in solchen Konstellationen Auskunftsansprüche des Arbeitgebers hinsichtlich der Vermittlungsangebote nach § 242 BGB bejaht hat (BAG v. 27.05.2020 – 5 AZR 387/19). Details zu deren Reichweite und den Anforderungen für ein böswilliges Unterlassen beschäftigen seither die Instanzge-

richte (vgl. bspw. LAG Hess. v. 25.06.2021 – 10 Sa 1233/20; LAG RP v. 27.07.2022 – 7 Sa 223/20; LAG Düss. – 14 Sa 727/21); einiges ist auf dem Weg zum BAG, die Maßstäbe der ordentlichen Gerichte für Vorstände und Geschäftsführer weichen leicht ab (vgl. OLG München v. 21.07.2021 – 7 U 2465/18).

SCHLUSSFOLGERUNGEN – ENDE DES ABFINDUNGSBOOMS?

Kurzum: Alles ist etwas weniger revolutionär als manche Schlagzeile suggerieren mag. Für die Praxis ist aber das Signal bedeutend, dass die Rechtsprechung in Einzelfällen auch tatsächlich bereit ist, von solchen rechtlichen Instrumenten Gebrauch zu machen. Soweit Arbeitnehmer bei Verhandlungen auf Basis der gesamten Lohnansprüche kalkulieren (mit zum Teil recht irrationalen Erwartungshaltungen), dürften Arbeitgeber dies zunehmend weniger akzeptieren mit im Einzelfall signifikanten Folgen für die Abfindungshöhe.

Ganz im Gegenteil: Die Beratungspraxis hat spätestens nach der BAG-Entscheidung (a.a.O.) gezeigt, dass die gewandelte Perspektive – selbst für den Fall einer unwirksamen Kündigung besteht kein Zahlungsautomatismus – die Verhandlungen von Beginn an massiv beeinflussen kann. Es braucht allerdings einen aktiven Arbeitgeber, der diese Perspektive u. a. mittels Auskunftsansprüchen, eigenen Angeboten und maßgeschneidertem Vorgehen von Beginn an aktiv in die Verhandlungen einbringt.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze [Mail](#).

KONTAKT



Dr. Daniel Klösel
d.kloesel@justem.de



Dr. Sebastian Schulte
s.schulte@justem.de

www.justem.de