

# Kurz kommentiert

## Ausschluss befristet Beschäftigter von Sozialplanabfindungen

Im Jahr 1999 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, der regelte, dass das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit dem Monat endet, in dem der Arbeitnehmer das 63. Lebensjahr vollendet. Dies war der Dezember 2022. Im Juli 2022 schlossen die Betriebsparteien einen Interessenausgleich und Sozialplan, wonach der Betrieb spätestens zum 28.2.2023 stillgelegt wird und alle Mitarbeiter eine betriebsbedingte Kündigung erhalten. Der Interessenausgleich wurde durch einen Sozialplan flankiert, der Abfindungszahlungen an die von der Betriebschließung betroffenen Mitarbeiter vorsah. Darin war geregelt, dass folgende Mitarbeiter keine Ansprüche aus dem Sozialplan haben: „Die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, welches nicht früher als zum vereinbarten Zeitpunkt beendet wird“.

Das Unternehmen sprach gegenüber sämtlichen Arbeitnehmern am 28.7.2022 ordentliche, fristgemäße Kündigungen aus, dem Kläger wurde wegen seiner vielen krankheitsbedingten Fehlzeiten personenbedingt gekündigt.

Die dagegen eingereichte Klage war erfolgreich, das Arbeitsgericht Bielefeld stellte rechtskräftig fest, dass die Kündigung vom 28.7.2022 das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Am 6.9.2022 kündigte der Kläger selbst das Arbeitsverhältnis zum 31.3.2023 und forderte eine Sozialplanabfindung i. H. v. über 50.000 Euro.

Die Klage hatte keinen Erfolg (LAG Hamm, Urt. v. 21.12.2023 – 18 Sa 787/23). Der Kläger konnte sich nicht auf einen Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan berufen. Denn er stand in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Unternehmen. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass das Arbeitsverhältnis automatisch mit Vollendung des 63. Lebensjahres im Dezember 2022 endet. Sowohl die (unwirksame) Kündigung des Arbeitgebers zum 28.2.2023 als auch die Eigenkündigung des Klägers zum 31.3.2023 sehen als Endtermin für das Arbeitsverhältnis einen Zeitpunkt nach Dezember 2022 vor. Auf die Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Befristungsabrede kam es nach Meinung des LAG Hamm nicht an. Dies ergab eine Auslegung der Bestimmungen des Sozialplans. Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung richtet sich wegen ihres normativen Charakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Zu berücksichtigen sind Wortlaut, Systematik,

Entstehungsgeschichte sowie Sinn und Zweck der Regelung. Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch handhabbaren Regelung führt. Nach diesen Kriterien ist für den Ausschluss von Abfindungsansprüchen die Wirksamkeit der Befristungsabrede nicht von Belang. Die Formulierung stellt nicht auf ein „wirksam“ befristetes Arbeitsverhältnis ab. Es ist im Einzelfall für die Betriebsparteien bei Abschluss der Betriebsvereinbarung auch nicht vorherzusehen, ob eine Befristungsvereinbarung sich als wirksam erweist oder nicht. Ziel beim Abschluss von Sozialplänen ist es, praktikable Regelungen zu schaffen, um den Kreis der anspruchsberechtigten Mitarbeiter hinreichend sicher einzugrenzen. Es muss insbesondere der Dotierungsrahmen für die Auszahlung von Abfindungen klar vereinbart werden, sodass der Kreis der begünstigten Arbeitnehmer klar feststehen muss. Käme es auf die Wirksamkeit der Befristungsabrede im Einzelfall an, würden diese Regelungsziele nicht erreicht. Es lag auch kein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vor. Zwar werden Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag, der vor dem Ablauf der Kündigungsfrist einer betriebsbedingten Kündigung endet, schlechter gestellt gegenüber den Arbeitnehmern deren Arbeitsverhältnisse unbefristet sind. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristungsabrede ist aber kein ausgleichspflichtiger Nachteil, wenn das Arbeitsverhältnis schon vor dem Wegfall des Beschäftigungsbedarfs aufgrund der Betriebsstilllegung endet. Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung der Frage, ob befristet beschäftigte Arbeitnehmer von sozialplanmäßig vorgesehenen Abfindungszahlungen ausgenommen werden dürfen, die Revision zum BAG so. Sie ist dort unter dem Az. 1 AZR 34/23 anhängig.

## Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Arbeitszeugnis

Nach Absolvierung einer neunmonatigen Ausbildung zum Schulbegleiter/Integrationsassistenten war ein Mitarbeiter von Januar 2020 bis Mitte August 2022 beschäftigt und hatte die Aufgabe, einen im Jahr 2011 geborenen Schüler so zu begleiten, dass dieser Konflikte mit Mitschülern ohne Gewalt lösen kann, Grenzen seiner Mitmenschen wahr, aktiv am Unterricht teilnimmt, Hausaufgaben in sein Hausaufgabenheft schreibt und den Unterricht nicht stört. Von Oktober 2021

bis Januar 2022 war der Schulbegleiter arbeitsunfähig, nachdem ihm der betreute Junge mehrere Finger gebrochen hatte.

Das vom Arbeitgeber erteilte Endzeugnis enthielt die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung „stets zu unserer Zufriedenheit“. Sein Verhalten zu Vorgesetzten und Kollegen wird als „vorbildlich“ beschrieben. Dagegen wandte sich der Kläger vor dem LAG Mecklenburg-Vorpommern und verttrat die Auffassung, dass er die Zeugnissnote „gut“ beanspruchen könne. Anstelle von „stets zu unserer Zufriedenheit“ müsse es deshalb „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ im Zeugnis heißen. Ihm sei es gelungen, dass die Hilfepläne für den Jungen vollumfänglich umgesetzt wurden. Dieser habe sich in die Klasse integriert und den Unterricht nicht mehr gestört. Der Arbeitgeber wandte dagegen ein, dass die Leistungen des Klägers nicht beanstandungsfrei waren und er mehrfach ermahnt worden sei.

Die Klage hatte keinen Erfolg (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 2.7.2024 – 5 Sa 108/23, rk.). Nach § 109 Abs. 1 GewO hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein leistungsgerechtes Zeugnis, nicht aber auf ein gutes oder sehr gutes Zeugnis. Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein und inhaltlich den Geboten der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit gerecht werden. Formulierungen und Ausdrucksweisen stehen im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers, wobei Maßstab ein wohlwollender verständiger Arbeitgeber ist. Die Bewertungskriterien wie Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten, Geschicklichkeit und Sorgfalt sowie Einsatzfreude und Einstellung zur Arbeit müssen die gesamte Vertragsdauer berücksichtigen. Einzelne Vorfälle – seien sie positiv oder negativ – treten in ihrer Bedeutung zurück und dürfen nicht hervorgehoben werden, wenn sie die Gesamtleitung nicht beeinflusst haben. Wird dem Arbeitnehmer bescheinigt, er habe „zur vollen Zufriedenheit“ oder „stets zur Zufriedenheit“ gearbeitet, wird das der Note „befriedigend“ zugerechnet, teils einer Zwischennote „voll befriedigend“ oder auch als „gutes befriedigend“ verstanden. Gut i. S. d. Zufriedenheitsskala ist ein Arbeitnehmer nur dann, wenn ihm bescheinigt wird, er habe „stets“, „immer“ oder „durchgehend“ zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers gearbeitet. Erteilt der Arbeitgeber ein Zeugnis, das dem Arbeitnehmer eine durchschnittliche Leistung bescheinigt, trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die eine überdurchschnittliche Beurteilung rechtfertigen sollen. Der Kläger hatte nicht dargelegt, dass er im Hinblick auf Leistung und Verhalten während des rund zweieinhalb Jahre dauernden Arbeitsverhältnisses besser als ein durchschnittlicher Schulbegleiter/Integrationshelfer gearbeitet hat. Aus diesem Grund konnte die Klage keinen Erfolg haben.