

Leitsätze des Verfassers:

1. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist aus betrieblichen Gründen gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden, so stellt dies keine nachträgliche Befristung des Arbeitsverhältnisses dar, die eines sachlichen Grundes bedürfte.
2. Dies gilt auch für eine zweite Vereinbarung, mit der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den nächstmöglichen Kündigungszeitpunkt hinausgeschoben wird.
3. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag an, so muss er nicht von sich aus darauf hinweisen, dass er weitere Entlassungen beabsichtigt, die unter Umständen zu einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung führen.
4. Vereinbaren die Betriebsparteien einen Sozialplan, so können sie diejenigen Beschäftigten von der vorgesehenen Abfindung ausschließen, die vor Bekanntwerden der beabsichtigten Betriebsänderung auf eigene Faust einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben.

BAG, Urt. v. 13. 11. 1996 – 10 AZR 340/96, ZIP 1997, 556 (LAG Düsseldorf)

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Der Aufhebungsvertrag ist als Mittel des Personalabbaus nicht weniger wichtig als die betriebsbedingte Kündigung. Insbesondere aus Arbeitgebersicht hat er den Vorteil, dass Auseinandersetzungen bis hin zu gerichtlichen Verfahren vermieden werden. Im konkreten Fall war zunächst der 31. 12. 1994, dann in einem zweiten Aufhebungsvertrag der 31. 3. 1995 als Datum für das Ausscheiden vereinbart worden. Dies legte den Gedanken nahe, nach einem für die Befristung von Arbeitsverhältnissen nötigen sachlichen Grund zu fragen. Den Umständen nach war außerdem nicht auszuschließen, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des zweiten Vertrages bereits die Absicht hatte, den Betrieb – wie wenige Monate später geschehen – stillzulegen. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer focht deshalb den Aufhebungsvertrag wegen arglistiger Täuschung an und verlangte Lohnfortzahlung nach § 615 BGB; hilfsweise machte er geltend, er hätte zumindest in den Sozialplan einbezogen werden müssen, der eine erheblich höhere Abfindung als die von ihm vereinbarte vorsah.

2. Das BAG verlangte keinen „sachlichen Grund“ für den Aufhebungsvertrag; das Arbeitsverhältnis sei nicht in ein befristetes umgewandelt worden, vielmehr hätten

sich die Parteien lediglich auf einen anderen Beendigungszeitpunkt geeinigt. Dies liege im Rahmen der ihnen zustehenden Vertragsfreiheit.

Beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags träfen den Arbeitgeber Aufklärungs- und Informationspflichten. Von ihm könnten besondere Hinweise auf die arbeits- und sozialrechtlichen Folgen der Beendigung erwartet werden, wenn er erkennen müsse, dass der Arbeitnehmer weiterer Informationen bedürfe und er selbst die Auskünfte unschwer erteilen oder beschaffen könne. Insbesondere sei eine Aufklärung redlicherweise zu erwarten, wenn sich ohne sie der Arbeitnehmer aus Unkenntnis selbst schädigen würde. Im konkreten Fall wurden diese Voraussetzungen jedoch nicht angenommen; es sei nicht absehbar gewesen, ob es überhaupt zu einem Sozialplan komme und welche Abfindungshöhe dieser vorsehe. Der Arbeitnehmer sei daher nicht arglistig getäuscht worden.

Der im Sozialplan vorgesehene Ausschluss jener Beschäftigter, die vor Bekanntwerden der Stilllegungsabsicht einen Aufhebungsvertrag gegen Abfindung geschlossen hatten, sei nicht zu beanstanden; hierfür gäbe es billigenwerte Gründe. Wer einen Aufhebungsvertrag schließe, gehe das Risiko ein, schlechter als mit einer späteren Sozialplanabfindung zu stehen; auf der anderen Seite könne auch der Fall eintreten, dass der Sozialplan niedrigere Sätze vorsehe.

3. In Bezug auf den „sachlichen Grund“ hat die Entscheidung Klarstellungsfunktion. Vermutlich sollte sie diese auch erfüllen, da das Gericht die Frage hätte dahinstehen lassen können: Das Arbeitgeberunternehmen befand sich ersichtlich in der Krise, der sachliche Grund für einen Personalabbau war mit Händen zu greifen.

Der eigentliche Schwerpunkt liegt in der Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bei Aufhebungsverträgen. Ihre Umschreibung verdient Zustimmung. Über den vorliegenden Fall hinaus ist diese Nebenpflicht auch dort von großer Bedeutung, wo sich ein Arbeitnehmer „übrumpelt“ fühlt und deshalb den Aufhebungsvertrag nicht mehr gelten lassen will (zu dieser Problematik s. *Däubler*, Das Arbeitsrecht 2, 10. Aufl., 1995, S. 608 ff m. w. N.). Im konkreten Fall vermag das Ergebnis des Gerichts allerdings nicht so recht zu überzeugen. Zwar führt es richtig aus, für den Arbeitgeber sei der Inhalt des künftigen Sozialplans nicht voraussehbar gewesen, doch wollte der Arbeitnehmer möglicherweise nicht nur konkrete Abfindungsbeträge vergleichen: Er hat auch ein legitimes Interesse daran, vom wahrscheinlichen Abschluss eines Sozialplans etwas zu erfahren. Nur dann kann er nämlich entscheiden, ob er die angebotene Abfindung akzeptieren oder stattdessen die Chance wie das Risiko der Sozialplanverhandlungen abwarten will.

Durchaus plausibel ist demgegenüber die Auffassung, im Sozialplan könnten diejenigen ausgeklammert werden, die auf eigene Faust gehandelt und einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben. Dies entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Senats. Nur sollten sie dann eben genau wissen, was sie tun; davon konnte im konkreten Fall jedoch leider nicht die Rede sein.