

Arbeitsrecht (Nr. 048/2007)

Aufhebungsvertrag oder nachträgliche Befristung – Überraschklausel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nach einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung eine zeitlich verzögerte Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so handelt es sich dabei nicht um eine nachträgliche Befristung, sondern um einen Aufhebungsvertrag, wenn keine Arbeitspflicht bestehen soll und zugleich Abwicklungsmodalitäten geregelt werden.

Bei dieser Beendigungsvereinbarung kann es sich je nach den Umständen um eine ungewöhnliche Bestimmung handeln, die gem. § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsinhalt wird.

Die Klägerin war seit 1995 bei der Beklagten als Software-Entwicklerin beschäftigt.

Im Oktober 2002 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung (Interessenausgleich) über einen Personalabbau, der möglichst durch Aufhebungsvereinbarungen oder freiwillige Wechsel in eine "betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit" (beE) vorgenommen werden sollte.

In einer weiteren Betriebsvereinbarung vom selben Tag (Sozialplan) war neben Abfindungsregelungen auch die Möglichkeit des Wechsels der Mitarbeiter in die beE vorgesehen, wobei die Arbeitsverhältnisse als unbefristete be-

stehen bleiben und durch Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag oder ggf. durch betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers enden sollten.

Die Beklagte bot der Klägerin daraufhin den Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder den Wechsel in die beE an. Nachdem diese die Entscheidungsfrist verstreichen ließ, erklärte die Beklagte am 15.01.2003 die betriebsbedingte Kündigung. Wenige Tage später vereinbarten die Parteien in einer "Ergänzung zum Arbeitsvertrag", dass die Klägerin auf Grundlage der Betriebsvereinbarungen zum 01.02.2003 in die beE eintritt und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 29.02.2004 endet.

Die Klägerin begehrt nun die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis über den 29.02.2004 unbefristet fortbesteht, und verlangt Weiterbeschäftigung.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten führte zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das LAG.

Das BAG hat die Beendigungsvereinbarung als Aufhebungsvertrag gewertet aber gleichzeitig angenommen, dass die entsprechende Vertragsklausel als Allgemeine Geschäftsbedingung anzusehen ist. Diese kann nach den konkreten Umständen überraschend im Sinne von § 305c Abs. 1 BGB sein, falls die Klägerin von der Beklagten nicht zuvor auf die Vertragsbestimmung hingewiesen worden ist.

Wird nach Zugang einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung vor Ablauf der Klagefrist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Verzögerung von zwölf Monaten vereinbart, so handelt es sich dabei in der Regel nicht um eine nachträgliche Befristung des Arbeitsverhältnisses, sondern um einen Aufhebungsvertrag, wenn nach der Vereinbarung keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung bestehen soll ("Kurzarbeit Null") und zugleich Abwicklungsmo-

dalitäten wie Abfindung, Zeugniserteilung und Rückgabe von Firmeneigentum geregelt werden.

Ist die Beendigungsvereinbarung in einem vom Arbeitgeber für eine Vielzahl von Fällen vorformulierten Vertrag enthalten, der als "Ergänzung zum Arbeitsvertrag" zugleich den Übertritt des Arbeitnehmers in eine beE regelt, kann es sich je nach den Umständen um eine ungewöhnliche Bestimmung handeln, die gem. § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsinhalt wird.

Bezüglich der Frage, ob die Klägerin zuvor auf die Vertragsbestimmung hingewiesen worden ist, hat die Beklagte mit Erfolg die unzureichende Beweiswürdigung des LAG gerügt.

**Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 15.02.2007
Aktenzeichen: 6 AZR 286/06**

**Veröffentlicht:
Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 13
vom 15.02.2007**

01.03.2007