

## **Arbeitsrecht (Nr. 392/2004)**

### **Aufhebungsvertrag: Aufklärungspflicht und Sozialplan**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Will der Arbeitgeber, um einen Mitarbeiter zu entlassen, einen Aufhebungsvertrag schließen, ist er laut Rechtsprechung verpflichtet, ihn auf die negativen Folgen einer solchen Vereinbarung – zum Beispiel für die Rente oder den Bezug von Arbeitslosengeld – hinzuweisen. Diese Aufklärungspflicht besteht insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer selbst die erforderlichen Kenntnisse nicht hat, der Arbeitgeber ihm diese Hinweise aber leicht geben kann. Zudem muss der Arbeitgeber dem Mitarbeiter den Eindruck vermittelt haben, er berücksichtige bei der Gestaltung dieses Aufhebungsvertrages auch die wirtschaftlichen und sozialen Interessen des Arbeitnehmers.

Hält sich der Arbeitgeber nicht an diese Vorgaben, kann der Arbeitnehmer entweder die Vereinbarung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) anfechten oder verlangen, dass der Arbeitgeber ihm den entstandenen Schaden ersetzt, etwa die Differenzen bei der Rente oder wegen der Sperrzeit nicht gewährtes Arbeitslosengeld. Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, wenn in Kürze mit dem Betriebsrat ein Sozialplan vereinbart wird, der wesentlich höhere Abfindungsbeträge vorsieht als die Abfindungsvereinbarung für den Mitarbeiter.

Das BAG hat den Arbeitgeber aber nur dann zur Aufklärung über den anstehenden Sozialplan verpflichtet, wenn klar ist,

dass der Arbeitnehmer die Voraussetzungen des Sozialplanes erfüllt und eine Abfindung daraus erwerben kann.

Wenn der Anlass für die Aufhebungsvereinbarung jedoch unabhängig vom Sozialplan entsteht, also kein Wegfall des Arbeitsplatzes, sondern Leistungsmängel Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren, trifft dies allerdings nicht zu.

**Urteil des BAG vom 22 April 2004**  
**Aktenzeichen: 2 AZR 281/03**

**Veröffentlicht: Hamburger Abendblatt vom**  
**13. November 2004**

13.11.2004