

Aufklärungspflichten des Arbeitgebers bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Der Abschluß eines Aufhebungsvertrages erfolgt im Rahmen eines bis dahin bestehenden Arbeitsverhältnisses, d.h. bei vollständiger Wirksamkeit vertraglicher Nebenpflichten beider Vertragsparteien. Dementsprechend bestehen bei Abschluß des Aufhebungsvertrages Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, die ihn verpflichten können, auf verschiedene Konsequenzen der Aufhebung hinzuweisen.

Dabei wird man aber regelmäßig unterscheiden müssen, wer die Aufhebung vorschlägt und dafür die Initiative ergreift. Und man wird zu berücksichtigen haben, inwieweit der beteiligte Arbeitnehmer auf derartige Hinweise angewiesen ist.

Nach herrschender Meinung bestehen keinerlei Aufklärungspflichten dann, wenn die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrages vom Arbeitnehmer ausgeht. In diesem Fall muss sich der Arbeitnehmer regelmäßig selbst um die Konsequenzen seiner Handlung kümmern. Dies kann so weit gehen, dass ein Hinweis auf die Rückzahlungspflicht einer Zuwendung unterbleiben kann, auch wenn der Arbeitnehmer an diese offenbar nicht gedacht hat.

Man wird allerdings gut daran tun, diese Position der Rechtsprechung nicht zu formal zu interpretieren. Sollte die Initiative vom Arbeitnehmer ausgehen, allerdings als Reaktion auf sanften bis unsanften Druck des Arbeitgebers, dem er resignierend nachgibt, dürfte sich die Beurteilung möglicherweise ändern. Neben der Frage, von wem die Initiative ausgeht, wird außerdem die Frage ausschlaggebend sein, wer den Vertrag dann – und wie – formuliert hat. Wenn es der Arbeitgeber war, wird er nicht nur der inhaltlichen Kontrolle gem. §§ 305 BGB (AGB-Regelungen) unterzogen werden, wenn es sich um ein „bewährtes Muster“ handelt, das des öfteren zur Anwendung kommt. Auch die Beachtung von Hinweispflichten wird wieder aktuell werden.

Sollte der Arbeitnehmer anwaltlich oder durch einen gewerkschaftlichen Rechtsschutz vertreten oder beraten sein, wird man von einer Pflicht des Arbeitgebers zu Hinweisen auf die rechtlichen Konsequenzen des Aufhebungsvertrages grundsätzlich nicht ausgehen können.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Tätigkeitsschwerpunkt

MEDIZINRECHT
Tätigkeitsschwerpunkt

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Aber auch hier liegt eine Gefahr in einer zu formalen Betrachtung dieser Feststellung. Ein Arbeitgeber, der unter Umgehung des Anwalts oder Gewerkschaftssekretärs den Mitarbeiter zu sich ruft und ihn „mal eben“ einen Aufhebungsvertrag unterzeichnen lässt, wird hier, wenn er keinen Druck und keine Überrumpelung ausgeübt hat, einen wirksamen Aufhebungsvertrag bekommen. Allerdings wird er sich in Hinblick auf die Aufklärungspflichten nicht darauf berufen können, der Arbeitnehmer sei ja rechtlich beraten. Diese Beratung hat er ja gerade umgangen.

Hinweispflichten bestehen naturgemäß auch dann nicht, wenn keine Nachteile durch die Aufhebung für den Arbeitnehmer zu erwarten sind. Da dies aber davon abhängt, was der Arbeitnehmer im Anschluss an die Aufhebung tun wird – und er dies nicht unbedingt seinem Noch-Arbeitgeber mitteilen wird – sollten man hier nicht zu optimistisch herangehen und das Maß der notwendigen Hinweise durchaus weit auslegen.

Der Charakter der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers als vertragliche Nebenpflichten bringt es mit sich, dass diese vertragsdispositiv sind, im Aufhebungsvertrag selbst also darauf verzichtet werden kann.

Der einfache Verzicht auf Hinweise zu den möglichen Konsequenzen der Aufhebung des Arbeitsvertrages erscheint dem Unterzeichner für zu riskant. Zu leicht könnte hier vorgebracht werden, dass der Arbeitnehmer auf etwas verzichtet hat, was er gar nicht abschätzen konnte.

Als sinnvoll – auch für den Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung – hat sich erfahrungsgemäß eine Kombination von Zeit und genauerem Hinweis erwiesen. So sollte der Arbeitnehmer schon auf die Möglichkeit von Konsequenzen im Bereich Arbeitslosengeld (Ruhe, Sperrzeit) und Altersversorgung differenzierter hingewiesen werden. Und neben dem Verzicht auf Hinweise des Arbeitgebers sollte dem Arbeitnehmer eine gewisse Zeit eingeräumt werden, sich zu erkundigen. Und all dies sollte in der entsprechenden Klausel dokumentiert werden.

Wenn der Aufhebungsvertrag tatsächlich frei ausgehandelt wird, kann es natürlich vorkommen, dass der Arbeitnehmer einen solchen Verzicht nicht akzeptiert.

In diesem Fall wird es sinnvoll sein, den Inhalt der Hinweise – summarisch – in den Aufhebungsvertrag aufzunehmen und sich so den Empfang vom Arbeitnehmer quittieren zu lassen.

Die Hinweise sollten sich auf die Frage einer möglichen Sperrfrist und/oder eines Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs erstrecken. Auch Fragen der Altersversorgung, insbesondere der betrieblichen Altersversorgung sind zu beachten. Und schließlich ist dem Arbeitgeber seit Neuestem in § 2 Abs. 2 SGB III auch die Verpflichtung auferlegt, bereits im Vorfeld von Entlassungen (die arbeitsmarkttechnisch gesehen werden und daher auch Aufhebungen umfassen) den Arbeitnehmer über die Notwendigkeit eigeninitiativer Arbeitssuche und über seine Meldeverpflichtung beim Arbeitsamt zu unterrichten, ihn dafür und für erforderliche Qualifikationsmaßnahmen freizustellen.

Dieser Hinweis wie auch der Hinweis auf die eigene Verpflichtung des Arbeitnehmers gem. § 2 Abs. 5 Ziff. 2 SGB III zu frühzeitigen Bemühungen noch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehören also dazu. Abschließend sollte dann auch noch der Hinweis erfolgen, was der Gesetzgeber unter „frühzeitig“ versteht. Die Frühzeitigkeit wird im neuen § 37 b SGB III definiert: beim unbefristeten Arbeitsverhältnis hat eine Meldung beim Arbeitsamt ab Kenntnis vom Beendigungszeitpunkt, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis frühestens drei Monate vor der Beendigung zu erfolgen.

Der Aufhebungsvertrag wird dadurch sicherlich nicht praktischer und auch schwieriger zu verhandeln. In der Konsequenz einer Verletzung dieser Hinweispflichten sieht das BAG jedoch ein Entstehen von Schadensersatzansprüchen des ausgeschiedenen Arbeitnehmers

gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber. Das ist durchaus noch gnädiger, als manche erstinstanzlichen Arbeitsgerichte, die eine Anfechtbarkeit des Aufhebungsvertrages wegen arglistiger Täuschung feststellen – der Arbeitnehmer ist damit wieder drin. Und trotzdem kann es teuer werden.

Die Anstrengung einer umfassenden Aufklärung oder eines wirksamen Verzichts darauf lohnt sich also durchaus.

Rechtsanwalt Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht
© Rechtsanwalt Uwe Jahn 2003