

Überraschungsklausel: Aufhebungsvertrag oder nachträgliche Befristung

BAG Pressemitteilung Nr. 13/07 zum Urteil vom 15.02.2007 - 6 AZR 286/06

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 Abwicklungsmodalitäten 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 "betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE)" regelt, 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. Unter dem 23. Oktober 2002 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung (Interessenausgleich) über einen Personalabbau, der möglichst durch Aufhebungsvereinbarungen oder freiwillige Wechsel in eine 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. Nach Ziff. 5.1 dieser Betriebsvereinbarung sollten die Arbeitsverhältnisse beim Wechsel in die beE als unbefristete bestehen bleiben und durch Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag oder ggf. durch betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers enden. Mit Schreiben vom 11. November 2002 bot die Beklagte der Klägerin den Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder den Wechsel in die beE an und kündigte für den Fall, dass die Klägerin sich nicht bis 13. Dezember 2002 entscheide, eine betriebsbedingte Kündigung an. Als die Klägerin die Frist verstreichen ließ, erklärte die Beklagte unter dem 15. Januar 2003 die Kündigung zum 28. Februar 2003. Am 21./30. Januar 2003 vereinbarten die Parteien in einer "Ergänzung zum Arbeitsvertrag", dass die Klägerin auf Grundlage der Betriebsvereinbarungen vom 23. Oktober 2002 mit Wirkung vom 1. Februar 2003 in die beE eintrete. Gemäß Ziff. 6.3 der Vereinbarung sollte das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 29. Februar 2004 enden. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis über den 29. Februar 2004 unbefristet fortbesteht, und verlangt Weiterbeschäftigung.

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

Der sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Beendigungsvereinbarung als Aufhebungsvertrag gewertet, gleichzeitig jedoch angenommen, die entsprechende Vertragsklausel sei als Allgemeine Geschäftsbedingung anzusehen und nach den konkreten Umständen für die Klägerin überraschend im Sinne von § 305c Abs. 1 BGB, falls die Klägerin von der Beklagten nicht zuvor auf die Vertragsbestimmung hingewiesen worden sei. Zu dem letztgenannten Gesichtspunkt hat die Beklagte mit Erfolg gerügt, die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts sei unzureichend.

Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)