

Aktenzeichen: 10 AZR 340/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 13. November 1996

- 10 AZR 340/96 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 14. September 1995

- 1 Ca 1322/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 20. März 1996

- 12 (8) (6) Sa 1553/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Betrieblich veranlaßter Aufhebungs-
vertrag

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 75; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag,
§ 611 Fürsorgepflicht, §§ 305, 242, 123; KSchG §§ 18, 17

Leitsatz:

In einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist aus betrieblichen Gründen gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden, liegt keine nachträgliche Befristung des Arbeitsverhältnisses, die eines sachlichen Grundes bedarf.

Das gilt auch dann, wenn die Parteien später den Beendigungs-termin auf das Ende der nächsten Kündigungsfrist hinausschieben.

Der Arbeitgeber ist beim Angebot eines Aufhebungsvertrages grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus darüber aufzuklären, daß er weitere Entlassungen beabsichtigt, die u.U. zu einer sozialplanpflichtigen Betriebs-einschränkung führen können.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 340/96

12 (8) (6) Sa 1553/95 Düsseldorf

Verkündet am
13. November 1996

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 13. November 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Lindemann und Wolf für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. März 1996 - 12 (8) (6) Sa 1553/95 - aufgehoben, soweit es die Beklagte zur Zahlung von 10.000,00 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 13. Juni 1995 verurteilt hat.

Insoweit wird die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 14. September 1995 - 1 Ca 1322/95 - zurückgewiesen.

2. Die Revision der Klägerin gegen das genannte Urteil des Landesarbeitsgerichts wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung und der Revisionen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages und hilfsweise über einen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung.

Die Klägerin war seit dem 20. August 1990 als kaufmännische Angestellte in der Buchhaltung der Beklagten beschäftigt. Diese ist eine Tochtergesellschaft der Firma W GmbH in T , die ihrerseits eine Schwestergesellschaft der S W AG ist.

Wegen der in den Jahren 1992 bis 1994 eingetretenen Verluste der Beklagten wies die S W AG, welche die Geschäfte der Beklagten führt, diese im September 1994 an, Personal abzubauen. Daraufhin machte die Beklagte den Versuch, sich von Ar-



beitnehmern, auf die sie verzichten zu können glaubte, mittels Aufhebungsvereinbarungen zu trennen. In diesem Zusammenhang kam es im Oktober 1994 zwischen der Klägerin und der Beklagten zum Abschluß einer schriftlichen Aufhebungsvereinbarung. Nach dieser sollte das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 31. Dezember 1994 enden und die Klägerin eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von 8.000,00 DM erhalten.

Nachdem sich im November 1994 die Sekretärin G., welche den Arbeitsplatz der Klägerin hätte übernehmen sollen, dazu außerstande erklärt hatte, sprach die Beklagte die Klägerin wegen einer Verlängerung ihres Arbeitsverhältnisses an. Am 5. Dezember 1994 kam es dann zwischen den Parteien zum Abschluß einer neuen schriftlichen Aufhebungsvereinbarung, in der es u.a. heißt:

" § 1 Vertragsaufhebung

Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin sind sich darüber einig, daß das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung mit Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist, im gegenseitigen Einvernehmen zum 31. März 1995 sein Ende finden wird.

§ 2 Vertragsabwicklung

Die Arbeitnehmerin wickelt bis zu ihrem Ausscheiden den noch anstehenden Resturlaub in Abstimmung mit dem Arbeitgeber ab.

Für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt der Arbeitgeber gemäß § 3 Ziffer 9 ESTG an die Arbeitnehmerin eine Abfindung in Höhe von

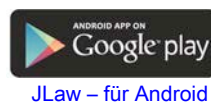
DM 8.000,00

die mit der März-Abrechnung fällig wird.

...



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



§ 4 Abgeltungsklausel

Mit der Erfüllung der Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung sind alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, abgegolten.

..."

Nach der Unterzeichnung dieser Vereinbarung durch beide Parteien zerrissen diese den im Oktober 1994 geschlossenen schriftlichen Aufhebungsvertrag.

Außer mit der Klägerin schloß die Beklagte noch mit sechs weiteren Arbeitnehmern Aufhebungsverträge zum 31. März 1995.

Im Januar 1995 wurde die Beklagte der Firma W GmbH in T unterstellt. Am 25. Januar 1995 kam es zur Einsetzung einer sog. Projektgruppe, welche die Möglichkeiten einer weiteren Existenz der Beklagten untersuchen sollte.

Am 11. Februar 1995 stellte die Projektgruppe ihr Arbeitsergebnis vor, nach welchem der Betrieb der Beklagten so schnell wie möglich geschlossen werden sollte.

Daraufhin beschlossen die Gesellschafter der Beklagten, den Betrieb unter Wahrung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu schließen. Dieser wurde dann am 17. Februar 1995 über diese Absicht unterrichtet.

Am 21. März 1995 wurde ein "Interessenausgleich und Sozialplan" zwischen der Geschäftsleitung der Beklagten und dem Betriebsrat abgeschlossen. Dieser lautet, soweit vorliegend von In-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

teresse:

"...

I. Präambel

Die E GmbH in O hat das Geschäftsjahr 1993 mit einem Verlust von 3.52 Mio. DM und das Geschäftsjahr 1994 mit einem Verlust von 8.15 Mio. DM abgeschlossen. Für Januar 1995 betrug der Verlust 1.11 Mio. DM und die Budgetberechnungen ermitteln für 1995 einen Gesamtverlust zwischen 3.89 und 8.05 Mio. DM.

Der Betriebsrat ist über die Lage schriftlich und mündlich umfassend unterrichtet worden.

Für die Gesellschafter besteht die zwingende Notwendigkeit, die E GmbH stillzulegen. Damit entfallen alle 86 Arbeitsplätze.

...

II. Interessenausgleich

...

2. Als Stichtag für die Stilllegung ist der 30. Juni 1995 festgelegt. Nach Möglichkeit soll die operative Tätigkeit des Unternehmens, zum Zwecke der Verlustminimierung, zum frühest möglichen Zeitpunkt enden.
3. Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat besteht Einigung darüber, daß allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Einhaltung der jeweils gültigen Kündigungsfristen (Günstigkeitsprinzip) gekündigt wird, ggf. auch schon zu einem Zeitpunkt vor dem 30. Juni 1995.

...

III. Sozialplan

1. Geltungsbereich

Der Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter der E GmbH mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG, sowie solcher Mitarbeiter, die bis



zum 17. Februar 1995 einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben sowie solcher Mitarbeiter, denen seitens des Unternehmens außerordentlich oder aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird.

..."

Mit Schreiben vom 22. März 1995 zeigte die Beklagte dem Arbeitsamt O die geplante Entlassung von insgesamt 77 Arbeitnehmern zum 31. Mai, 31. Juli, 30. September 1995 bzw. 31. März 1996 an.

Die Massenentlassungsanzeige enthielt außerdem den Hinweis, daß von 86 Regelbeschäftigten bereits sieben einen Aufhebungsvertrag zum 31. März 1995 abgeschlossen hätten und daß zwei Personen "in die W -Gruppe zurückgeführt worden seien".

Mit Bescheid vom 10. Mai 1995 teilte das Arbeitsamt O der Beklagten mit, daß der beim Arbeitsamt gemäß § 20 Abs. 4 KSchG gebildete Ausschuß in seiner Sitzung am 8. Mai 1995 über die Massenentlassungsanzeige wie folgt entschieden habe:

"Die zum 31.03.95 durchgeführten 7 Entlassungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen unterliegen nicht der Anzeigepflicht, da die Größenordnung des § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht erreicht wird.

Die 25 Entlassungen mit Ablauf des 31.05.95 können vorgenommen werden; die Sperrfrist wurde antragsgemäß auf den Ablauf des 31.05.95 festgelegt (§ 18 (1) KSchG).

Über die zum 31.07.95 (1), 30.09.95 (30) und 31.03.96 (12) angezeigten insgesamt 52 Entlassungen konnte der Ausschuß nicht entscheiden, da sie außerhalb der Fristen des § 18 KSchG liegen. Für



diese Entlassungen ist die Erstattung einer neuen Anzeige erforderlich."

Die Klägerin ist der Meinung, der mit ihr geschlossene Aufhebungsvertrag vom 5. Dezember 1994 sei rechtsunwirksam. So enthalte er eine unzulässige Befristungsabrede und sei wegen Verstoßes gegen die Vorschriften über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen nach §§ 17, 18 KSchG unwirksam.

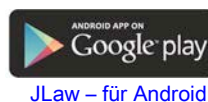
Mit Schriftsatz vom 25. Juli 1995 hat die Klägerin außerdem die Aufhebungsvereinbarung wegen arglistiger Täuschung angefochten, da ihr bei Abschluß derselben verschwiegen worden sei, daß bereits damals eine wesentliche Betriebseinschränkung, nämlich der Abbau von mindestens 40 Arbeitsplätzen, fest beabsichtigt gewesen sei. Hätte sie gewußt, daß die Beklagte eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung vornehmen wolle, hätte sie die Aufhebungsvereinbarung vom 5. Dezember 1994 nicht abgeschlossen, sondern den Ausgang der Verhandlungen zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat abgewartet, um dann ihren Anspruch auf eine Sozialplanabfindung in Höhe von 18.000,00 DM geltend zu machen. Diesen Abfindungsbetrag unter Anrechnung des ihr bereits auf Grund der Aufhebungsvereinbarung ausgezahlten Abfindungsbetrages von 8.000,00 DM macht die Klägerin hilfsweise für den Fall geltend, daß ihr Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag doch am 31. März 1995 beendet worden sein sollte.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 1995 hinaus fortbesteht,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2. die Beklagte zu verurteilen, an sie, die Klägerin, 28.890,00 DM brutto (Gehalt für die Zeit vom 1. April bis 31. Dezember 1995) abzüglich des für die Zeit vom 1. April bis zum 4. November 1995 wöchentlich gezahlten Arbeitslosengeldes von 221,40 DM und für die Zeit ab 6. November 1995 wöchentlich gezahlten Unterhaltsgeldes von 310,80 DM zu zahlen,
3. hilfsweise - für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. und 2. - die Beklagte zu verurteilen, 10.000,00 DM (restliche Abfindung nach dem Sozialplan) nebst 4 % Zinsen seit dem 13. Juni 1995 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie beruft sich darauf, daß zum Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung vom 5. Dezember 1994 die Schließung ihres Betriebes nicht beabsichtigt gewesen sei. Diese Entscheidung sei erst Mitte Februar 1995 auf Grund des Arbeitsergebnisses der Projektgruppe gefallen. Vorher sei auch noch keine erhebliche Personalreduzierung beschlossen gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht deren Hauptantrag auf Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1995 hinaus und auf Zahlung der Arbeitsvergütung für den Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 1995 abgewiesen und auf den Hilfsantrag die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan in Höhe von 10.000,00 DM verurteilt. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien die vom Landesarbeitsgericht zugelassen Revisionen eingelegt. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Revision den Haupt- und den Hilfsantrag weiter, während die Beklagte auch die Abweisung des Hilfsantrages beantragt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet, diejenige der Klägerin hingegen unbegründet.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist auf Grund der Aufhebungsvereinbarung vom 5. Dezember 1994 zum 31. März 1995 beendet worden, so daß sie auch keinen Anspruch auf die geltend gemachten Gehaltsansprüche für den Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 1995 hat.

Der ihr vom Landesarbeitsgericht zugesprochene Anspruch auf eine Sozialplanabfindung steht der Klägerin ebenfalls nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Aufhebungsvertrag vom 5. Dezember 1994 sei rechtswirksam. So sei insbesondere die in diesem enthaltene Befristungsabrede nicht als objektive und funktionswidrige Umgehung zwingender Kündigungsschutzbestimmungen anzusehen. Da es sich bei dem Aufhebungsvertrag um einen Vergleich im Sinne von § 779 BGB handele, habe die gerichtliche Nachprüfung, ob für die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ein Sachgrund bestehe, zu entfallen.

Auch sei die Entlassung der Klägerin zum 31. März 1995 nicht wegen einer fehlenden Anzeige nach § 17 KSchG unwirksam. Ein etwaiger Verstoß gegen diese Vorschrift ziehe nämlich nicht die Un-



wirksamkeit einer in einem Aufhebungsvertrag vereinbarten Entlassung eines Arbeitnehmers nach sich. Durch die Aufhebungsvereinbarung habe die Klägerin auf einen etwaigen Kündigungsschutz nach § 17 KSchG verzichtet.

Die von der Klägerin erklärte Anfechtung der Aufhebungsvereinbarung greife ebenfalls nicht durch. Ein zur Anfechtung nach § 119 BGB berechtigender Irrtum der Klägerin habe ebensowenig vorgelegen wie eine arglistige Täuschung seitens der Beklagten. Diese habe nämlich keine Verpflichtung gehabt, der Klägerin im Zusammenhang mit dem geplanten Abschluß des Aufhebungsvertrages ihre unternehmerischen Planungen zu offenbaren, die möglicherweise zum Abschluß eines Sozialplanes und zu Sozialplanansprüchen für die Klägerin hätten führen können. Auch habe die Klägerin nicht in prozessual ausreichender Weise dargelegt, daß die Beklagte arglistig gehandelt habe und daß sie - die Klägerin - die Aufhebungsvereinbarung dann nicht geschlossen hätte, wenn sie über die beabsichtigte sozialplanpflichtige Betriebsänderung durch die Beklagte aufgeklärt worden wäre.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin aber einen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung in Höhe von 18.000,00 DM, auf welche die bereits erhaltene Abfindung von 8.000,00 DM anzurechnen sei, zuerkannt.

Nach Meinung des Landesarbeitsgerichts verstößt die Bestimmung des Sozialplanes, daß Arbeitnehmer, die bis zum 17. Februar 1995 einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, nicht unter den



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sozialplan fallen, gegen § 75 BetrVG. Der Ausschluß der Klägerin von Sozialplanansprüchen sei deshalb rechtsunwirksam. Da der Aufhebungsvertrag zum 31. März 1995 auf Veranlassung der Beklagten zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen ordentlichen betriebsbedingten Kündigung abgeschlossen worden sei, hätte die Klägerin mit den infolge der Betriebsschließung nach dem 17. Februar 1995 betriebsbedingt gekündigten anderen Arbeitnehmern gleichbehandelt werden müssen.

II. Der Senat stimmt dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis dahingehend zu, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 31. März 1995 beendet worden ist. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Anspruch der Klägerin auf eine Abfindung aus dem Sozialplan vom 31. März 1995 kann hingegen nicht gefolgt werden.

1. Zunächst hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß die zwischen den Parteien am 5. Dezember 1994 geschlossene Aufhebungsvereinbarung rechtswirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten zum 31. März 1995 beendet hat.

a) Die Aufhebungsvereinbarung führt nicht zu einer nachträglichen Befristung des Arbeitsverhältnisses, wie es das Landesarbeitsgericht gemeint hat.

Die Parteien hatten zunächst im Oktober 1994 einen zulässigen Aufhebungsvertrag zum 31. Dezember 1994 geschlossen. Vor dem vertraglich vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses haben sie



am 5. Dezember 1994 eine neue Aufhebungsvereinbarung, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1995 vorsieht, getroffen. Durch diesen zweiten Aufhebungsvertrag haben die Parteien den ersten Aufhebungsvertrag bezüglich des Beendigungszeitpunkts abgeändert.

Diese abändernde Vereinbarung stellt keine nachträgliche Befristung des zunächst unbefristet bestehenden Arbeitsverhältnisses dar. Nach dem Willen der Parteien sollte durch die Vereinbarung vom 5. Dezember 1994 das unbefristete Arbeitsverhältnis nicht in ein befristetes - und damit in ein Arbeitsverhältnis anderer Rechtsnatur - umgewandelt werden. Vielmehr haben sich die Parteien lediglich auf einen anderen als den bisher vereinbarten Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses geeinigt. Zu einer solchen Vertragsänderung sind Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der ihnen zustehenden Vertragsfreiheit, § 305 BGB, berechtigt.

b) Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, daß der Aufhebungsvertrag nicht wegen Verstoßes gegen die Vorschriften über die Anzeigepflicht von Massenentlassungen, §§ 17, 18 KSchG, rechtsunwirksam ist.

Das Ausscheiden auf Grund eines zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung geschlossenen Aufhebungsvertrages - einen solchen stellt die Aufhebungsvereinbarung der Parteien vom 5. Dezember 1994 dar - ist eine Entlassung im Sinne des § 17 Abs. 1 KSchG. Dies entsprach der herrschenden Meinung zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages (vgl. KR-Rost, 3. Aufl., § 17 KSchG Rz 43).



Durch die auf Grund des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 (in Kraft seit 28. Juli 1995) erfolgte Einfügung des § 17 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat dies der Gesetzgeber nunmehr auch ausdrücklich klargestellt.

Mit Bescheid vom 10. Mai 1995 hat das Arbeitsamt O festgestellt, daß "die von der Beklagten zum 31. März 1995 durchgeführten sieben Entlassungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen nicht der Anzeigepflicht unterliegen, da die Größenordnung des § 17 KSchG nicht erreicht wird". Dieser Bescheid des Arbeitsamtes, der mangels Einlegung eines Widerspruchs bestandskräftig geworden ist, ist auch materiellrechtlich nicht zu beanstanden.

Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt sind innerhalb von 30 Kalendertagen nur sieben Arbeitnehmer auf Grund von Aufhebungsverträgen (alle wirksam zum 31. März 1995) aus dem Betrieb der Beklagten ausgeschieden. Da im Betrieb in der Regel 86 Arbeitnehmer beschäftigt wurden, ist die Mindestzahl des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG, d.h. Entlassung von 10 % der regelmäßig Beschäftigten oder von mehr als 25 Arbeitnehmern, nicht erreicht, so daß für die Entlassung der Klägerin keine Anzeigepflicht bestanden hat.

c) Die von der Klägerin erklärte Anfechtung des Aufhebungsvertrages wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB greift nicht durch.



Die Klägerin beruft sich zur Begründung der Anfechtung darauf, die Beklagte habe im Zusammenhang mit dem Abschluß des Aufhebungsvertrages vom 5. Dezember 1994 verschwiegen, daß bereits zu diesem Zeitpunkt der Abbau von etwa 40 Arbeitsplätzen und damit eine sozialplanpflichtige Betriebseinschränkung beabsichtigt gewesen sei.

Es kann dahinstehen, ob diese bestrittene Behauptung der Klägerin zutreffend ist, da auch bei Zugrundelegung des klägerischen Sachvortrages eine arglistige Täuschung durch die Beklagte nicht vorliegt.

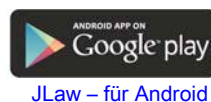
Eine solche Täuschung durch Unterlassen kann nur dann angenommen werden, wenn hinsichtlich der verschwiegenen Tatsachen eine Aufklärungspflicht bestanden hat (RGZ 77, 314; BAG Urteil vom 21. Februar 1991 - 2 AZR 449/90 - AP Nr. 35 zu § 123 BGB).

Eine gesetzliche Auskunftspflicht der Beklagten gegenüber der Klägerin über geplante Betriebseinschränkungen und damit verbundene weitere Entlassungen besteht nicht. Solche Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers normiert das Gesetz zwar gegenüber dem Betriebsrat, §§ 92 Abs. 1, 111 BetrVG, gegenüber dem Wirtschaftsausschuß, § 106 BetrVG, bzw. gegenüber dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes, § 8 AFG, nicht jedoch gegenüber einzelnen von der Betriebseinschränkung betroffenen Arbeitnehmern.

Auch aus der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Fürsorgepflicht ergibt sich keine Auskunftsverpflich-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



tung der Beklagten gegenüber der Klägerin über den Umfang und den Zeitpunkt weiterer geplanter Entlassungen. Grundsätzlich können für den Arbeitgeber Aufklärungs- und Informationspflichten über die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrages bestehen. Inhalt und Umfang dieser Pflichten sind unter Abwägung der beiderseitigen Interessen und Möglichkeiten nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) zu bestimmen. Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses können von einem Arbeitgeber besondere Hinweise auf die arbeits- und sozialrechtlichen Folgen der Beendigung erwartet werden, wenn der Arbeitgeber erkennen muß, daß der Arbeitnehmer weiterer Informationen bedarf und er selbst die Auskünfte unschwer erteilen oder beschaffen kann (BAG Urteil vom 13. Dezember 1988 - 3 AZR 322/87 - AP Nr. 23 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen).

Eine Aufklärungspflicht besteht insbesondere dann, wenn die Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Billigkeitsgesichtspunkten und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ergibt, daß der Arbeitnehmer durch eine sachgerechte und vom Arbeitgeber redlicherweise zu erwartende Aufklärung vor der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bewahrt werden muß, weil er sich durch sie aus Unkenntnis selbst schädigen würde (vgl. zur Aufklärungspflicht in bezug auf die Altersversorgung: BAG Urteil vom 10. März 1988 - 8 AZR 420/85 - AP Nr. 99 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Wendet man diese Grundsätze auf den Streitfall an, so wäre die Beklagte selbst dann nicht zu einer Aufklärung über geplante weitere Entlassungen gegenüber der Klägerin verpflichtet gewesen, wenn sie zum Zeitpunkt der Verhandlungen über den Ab-



schluß der Aufhebungsvereinbarung bereits die Absicht gehabt hätte, noch weitere Arbeitnehmer in sozialplanpflichtigem Umfang zu entlassen.

Die Beklagte hätte dann nämlich zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin noch nicht wissen können, welche Auswirkungen die geplanten weiteren Entlassungen haben würden. So wäre es der Beklagten insbesondere nicht möglich gewesen, vorherzusehen, ob überhaupt ein Sozialplan zustande kommen werde bzw. ob im Falle des Abschlusses eines Sozialplanes dieser eine höhere Abfindung als die im Aufhebungsvertrag vereinbarte zugunsten der Klägerin vorsehen werde.

Damit hätte die Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung nicht absehen können, ob die Klägerin durch einen möglicherweise abzuschließenden Sozialplan besser oder schlechter gestellt würde als durch den Aufhebungsvertrag. Da die Beklagte somit nicht hätte erkennen können, ob sich die Klägerin durch den Abschluß des Aufhebungsvertrages und die damit verbundene Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirtschaftlich selbst schädigen werde, hätte von ihr billigerweise ein Hinweis auf weitere Entlassungen selbst dann nicht verlangt werden können, wenn solche – wie die Klägerin behauptet – zum Zeitpunkt der Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag schon beabsichtigt gewesen wären.

Demnach ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Aufhebungsvereinbarung vom 5. Dezember 1994 mit Ablauf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des 31. März 1995 beendet worden, so daß insoweit die Revision der Klägerin erfolglos bleiben mußte.

2. Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts steht der Klägerin auch nicht der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf eine Abfindung gemäß dem Sozialplan vom 21. März 1995 zu.

a) Nach Ziff. III.1. des Sozialplanes sind diejenigen Mitarbeiter vom Geltungsbereich des Sozialplanes ausgeschlossen, die bis zum 17. Februar 1995 einen Aufhebungsvertrag mit der Beklagten geschlossen haben. Von diesem Ausschluß wird demnach auch die Klägerin erfaßt.

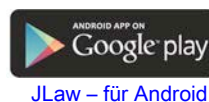
b) Diese Regelung des Sozialplanes ist rechtswirksam. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts verstößt sie nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Senats sind die Betriebspartner bei der Vereinbarung eines Sozialplanes grundsätzlich frei in der Entscheidung, welche wirtschaftlichen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer durch welche Leistungen ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Sie können bei ihrer Regelung von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen und bei ihrer Regelung nach der Vermeidbarkeit von Nachteilen unterscheiden.

Nach § 75 BetrVG haben sie bei ihrer Regelung die betroffenen Arbeitnehmer jedoch nach den Grundsätzen von Recht und Bil-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



lichkeit zu behandeln, insbesondere müssen sie den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Dieser verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer oder einzelner Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in vergleichbarer Lage. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für sie keine sachlichen und billigenswerten Gründe gibt, die unterschiedliche Behandlung sich vielmehr als sachwidrig und willkürlich erweist.

Die Prüfung einer unterschiedlichen Behandlung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen hat sich am Zweck der Sozialplanleistungen zu orientieren, mit denen wirtschaftliche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgeglichen oder gemildert, nicht aber erbrachte Leistungen für den Betrieb oder eine Betriebszugehörigkeit nachträglich vergütet werden sollen (BAG Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - AP Nr. 96 zu § 112 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

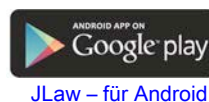
c) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist der Ausschluß der Klägerin von Sozialplanleistungen rechtlich nicht zu beanstanden.

Zugunsten der Klägerin ist davon auszugehen, daß der Aufhebungsvertrag vom 5. Dezember 1994 durch die Beklagte veranlaßt worden ist. Dies ergibt sich bereits aus § 1 des Aufhebungsvertrages, in dem es heißt:

"Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin sind sich darüber einig, daß das zwischen ihnen bestehende



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung mit Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist, im gegenseitigen Einvernehmen zum 31. März 1995 sein Ende finden wird."

Damit ist die Klägerin im Ergebnis so zu behandeln, als sei ihr durch die Beklagte betriebsbedingt gekündigt worden (ständige Rechtsprechung des BAG und des Senats, vgl. BAG Urteil vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP Nr. 77 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 -, aaO; BAG Urteil vom 11. Oktober 1995 - 10 AZR 100/95 - n.v.).

d) Der Senat brauchte die vom Landesarbeitsgericht behandelte Frage nicht zu entscheiden, ob dieser Aufhebungsvertrag und das damit zum 31. März 1995 erfolgte Ausscheiden der Klägerin im Rahmen derjenigen Betriebsänderung erfolgt ist, wegen der am 21. März 1995 der Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden ist oder ob es sich um ein Ausscheiden der Klägerin gehandelt hat, das im Rahmen einer nicht sozialplanpflichtigen Betriebseinschränkung (§ 111 Satz 2 Ziff. 1 i.V.m. § 112 a Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) erfolgt ist.

Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß sie im Rahmen der letztlich durch den Sozialplan geregelten Betriebsänderung ausgeschieden ist, verstößt es nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und damit gegen § 75 Abs. 1 BetrVG, wenn sie vom Geltungsbereich des Sozialplanes ausgeschlossen wird. Die Betriebspartner hatten für einen solchen Ausschluß billigenwerte Gründe, so daß er nicht sachfremd ist



(BAG Urteil vom 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972).

e) Die Arbeitnehmer, die vor dem 17. Februar 1995 einen von der Beklagten veranlaßten Aufhebungsvertrag abgeschlossen hatten, taten dies zu einem Zeitpunkt, in dem noch nicht feststand, daß der Betrieb der Beklagten gänzlich stillgelegt werden würde. Diesen Entschluß faßten die Gesellschafter der Beklagten erst nach dem 11. Februar 1995 und teilten ihn erstmals am 17. Februar 1995 dem Betriebsrat mit. Erst ab diesem Zeitpunkt kam es zu Verhandlungen zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat über einen Interessenausgleich und Sozialplan. Die Betriebspartner durften die Klägerin, von der sie bei Aufnahme ihrer Verhandlungen wußten, daß sie auf Grund eines bereits geschlossenen Aufhebungsvertrages aus dem Betrieb ausscheiden werde, aus ihren Überlegungen, wie die wirtschaftlichen Nachteile der wegen der Betriebsstilllegung noch zu entlassenden Arbeitnehmer auszugleichen seien, ausnehmen.

Zwar schied die Klägerin auf Grund eines von der Beklagten veranlaßten Aufhebungsvertrages und damit im Ergebnis in gleicher Weise wie ein betriebsbedingt gekündigter Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus. Im Gegensatz zu einem gekündigten Arbeitnehmer hatte sie mit der Beklagten jedoch eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes vereinbart und auch im übrigen Einfluß auf die Modalitäten ihres Ausscheidens (Beendigungszeitpunkt, Abgeltungsklausel, Resturlaub) genommen. Damit hatte die Klägerin zum Zeitpunkt des Beginns der Verhandlungen über den Abschluß eines In-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

teressenausgleichs und Sozialplanes ihr Ausscheiden aus dem Betrieb der Beklagten zum 31. März 1995 bereits gegen Zahlung einer Abfindung akzeptiert, so daß ihr Ausscheiden sozusagen zu diesem Zeitpunkt bereits "beschlossene Sache" war. Die Betriebspartner durften eine Regelung treffen, die dazu führt, daß die Klägerin, die sich mit einem Ausscheiden auf Grund einer Abfindung einverstanden erklärt hatte, das Risiko tragen muß, daß ihre Abfindung, die sie als Gegenleistung für die Hinnahme einer betriebsbedingten Entlassung akzeptiert hatte, geringer ist als die Abfindung, welche ihr nach den Grundsätzen des Sozialplanes zugestanden hätte, wenn sie nicht durch Aufhebungsvertrag, sondern durch betriebsbedingte Kündigung ausgeschieden wäre. Es wäre nämlich auch denkbar gewesen, daß ihr wegen fehlender Finanzmittel der Beklagten oder auf Grund anderer Verteilungsgrundsätze im Sozialplan keine oder nur eine geringere Sozialplanabfindung zugestanden hätte als sie sie im Aufhebungsvertrag vereinbart hatte. Dann hätte sie sich gegenüber den später betriebsbedingt entlassenen Arbeitnehmern besser gestanden.

Deshalb hält es sich im Rahmen des den Betriebspartnern zustehenden weiten Ermessensspielraumes, wenn diese die - sozusagen auf eigenes Risiko - gegen Zahlung einer Abfindung auf Grund eines vor Beginn der Sozialplanverhandlungen abgeschlossenen, arbeitgeberseitig veranlaßten Aufhebungsvertrages ausscheidende Klägerin von Sozialplanansprüchen ausgeschlossen haben.

Demnach war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, soweit es der Klägerin auf ihren Hilfsantrag eine Sozialplanabfindung zugesprochen hat. Insoweit war die Berufung der Klägerin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Lindemann

Wolf

