

Aktenzeichen: 2 AZR 271/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 7. Mai 1987
- 2 AZR 271/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. Oktober 1985
Ulm - 3 Ca 165/85 R -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. März 1986
Baden-Württemberg - 1 (5) Sa 148/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

**Aufhebungsvertrag mit ausländischem Arbeitnehmer
- Abfindung bei Rückkehr in die Heimat**

Gesetz: KSchG 1969 §§ 9, 10; BetrVG 1972 § 112; BGB §§ 133,
134, 139

Leitsätze:

1. Vereinbart der Arbeitgeber in einem Aufhebungsvertrag mit einem ausländischen Arbeitnehmer, daß dieser für den Fall der endgültigen Rückkehr in seine Heimat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten soll, so liegt darin keine Umgehung der §§ 9, 10 KSchG.

2. Eine solche "Heimkehrklausel" kann jedoch wegen funktionswidriger Umgehung der §§ 111, 112 BetrVG unwirksam sein, wenn der Aufhebungsvertrag in Ausführung einer Betriebsvereinbarung geschlossen wird, die Personalabbau durch Abschluß von Aufhebungsverträgen zum Ziel hat und der deshalb eine Art Sozialplanersatzcharakter zukommt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 271/86

1 (5) Sa 148/85 Baden-Württemberg

Verkündet am
7. Mai 1987

Im Namen des Volkes!

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. April 1987 durch den Richter Triebfürst als Vorsitzenden, die Richter Dr. Weller und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Bächle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. März 1986 - 1 (5) Sa 148/85 - wird zurückgewiesen, soweit die Klage in Höhe eines Betrages von 1.500,-- DM nebst Zinsen abgewiesen worden ist.
2. Im übrigen wird das angefochtene Urteil aufgehoben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der am 31. Dezember 1941 geborene Kläger war vom 12. Januar 1970 bis 6. September 1974 und vom 4. Oktober 1976 bis 28. Februar 1985 gegen eine Bruttostundenvergütung von zuletzt 15,45 DM als Dreher bei der Beklagten beschäftigt.

Am 19. Juli 1983 schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung (im folgenden BV), die zum Ziel hatte, wegen des Auftragsrückganges den Personalbestand bei Meidung betriebsbedingter Kündigungen zu verringern.



Ziff. 4 BV lautete:

"4. Abfindungen in sonstigen Fällen:

Auch in Fällen, in denen das "59er-Modell" nicht möglich ist, kann bei einvernehmlichem Ausscheiden eine Überbrückungshilfe in Form einer Abfindung bis zu 10.000,-- DM netto gewährt werden:

- a) Gedacht ist an Mitarbeiter etwa ab dem 55. Lebensjahr, denen nach ihren persönlichen Verhältnissen ein Ausscheiden möglich ist (z. B. mitverdienende Ehefrauen) und die nach dem Ausscheiden keine Berufstätigkeit mehr ausüben wollen.
- b) Gedacht ist weiter an ausländische Mitarbeiter, die in ihre Heimatländer zurückkehren und den entsprechenden Nachweis erbringen.

Weitere Einzelheiten zu Ziffer 4a) und b) ergeben sich aus den von den Mitarbeitern zu unterschreibenden Aufhebungsverträgen, deren Wortlaut mit dem Betriebsrat abgestimmt wird."

Nachdem der Kläger erklärt hatte, er wolle von der Möglichkeit in der BV Gebrauch machen und in sein Heimatland zurückkehren, schlossen die Parteien am 27. Juni 1984 einen sogenannten Aufhebungsvertrag, wonach das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 1985 aus betrieblichen Gründen aufgelöst wurde. In Nr. 2 des Vertrages wurde festgehalten, daß der Kläger beabsichtige, in sein Heimatland zurückzukehren. Hierzu sollte er von der Beklagten als Eingliederungshilfe eine Abfindung steuerfrei in Höhe von 11.500,-- DM erhalten, wobei in diesem Betrag 1.500,-- DM Umzugspauschale enthalten waren. Weiter erklärte der Kläger sich in Nr. 3 des Vertrages damit einverstanden, daß die Abfindung zurückverlangt werden könne, wenn die Rückkehr in das Heimatland nicht alsbald und dauerhaft verwirk-



licht werde.

Die Beklagte zahlte dem Kläger den Betrag von 11.500,-- DM nicht, weil dieser nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht in sein Heimatland Jugoslawien zurückkehrte.

Der Kläger verlangt Zahlung. Er hat vorgetragen, Gespräche, ihn am alten Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen, seien gescheitert. Die im Aufhebungsvertrag eingegangene Verpflichtung, in sein Heimatland zurückzukehren, könne keine wirksame Voraussetzung für die Abfindungszahlung darstellen, da die Abfindung aus betrieblichen Gründen für den Verlust des innegehabten Arbeitsplatzes vereinbart worden sei.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 11.500,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit 16. April 1985 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Die Beklagte hat geltend gemacht, die vereinbarte Bedingung für die Abfindungszahlung sei rechtlich zulässig. Der Aufhebungsvertrag sei vom Kläger freiwillig und ohne Druck oder Kündigungsdrohung abgeschlossen worden. Dem Vertrag habe das schon in der BV zum Ausdruck gekommene billigenswerte Interesse zugrunde gelegen, die aus wirtschaftlichen Gründen notwendige Personalreduzierung ohne betriebsbedingte Entlassungen durchzuführen. Außerdem sei sie bereit gewesen, den Kläger ab 1. März 1985



auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Der Kläger habe dem am 19. Februar 1985 zugestimmt. Einige Tage vor dem 1. März 1985 habe er dann jedoch abgesagt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Berufungsgericht hat dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision will der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen, während die Beklagte ihr Ziel der Klagabweisung weiterverfolgt.

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

Die Revision ist nicht begründet, soweit das Landesarbeitsgericht die Klage in Höhe eines Betrages von 1.500,-- DM (Umgangspauschale) abgewiesen hat. Im übrigen war das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Berufungsgericht hat den Aufhebungsvertrag insgesamt für nichtig erachtet, da die für die Abfindungszahlung vereinbarte Bedingung, der Kläger müsse die Rückkehr in sein Heimatland alsbald und dauerhaft verwirklichen, rechtsunwirksam sei. Es hat ausgeführt, die vereinbarte Abfindung sei ihrer Rechtsnatur nach eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und des sozialen Besitzstandes. Die Anknüpfung der Abfindungszahlung an weitere Bedingungen verstoße gegen Sinn und Zweck der Abfindungsregelung der §§ 9, 10 KSchG und führe damit zur Nichtigkeit der Auszahlungsbedingungen, da nicht angenommen werden könne, die Beklagte hätte den Auflösungsvertrag auch ohne den nichtigen Teil



der Heimkehrklausel geschlossen.

II. Das angefochtene Urteil hält nur teilweise im Ergebnis der rechtlichen Überprüfung stand. Der Senat kann aufgrund der getroffenen Feststellungen noch nicht abschließend entscheiden, ob der Kläger die vereinbarte Abfindung von 10.000,-- DM verlangen kann. Es steht jedoch bereits jetzt fest, daß dem Kläger der weiter geltend gemachte Anspruch von 1.500,-- DM (Umzugspauschale) unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zusteht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob der Kläger aus der Vereinbarung vom 27. Juni 1984 nicht bereits deshalb keine Rechte mehr herleiten kann, weil dieser Vertrag jedenfalls einvernehmlich zwischen den Parteien wieder aufgehoben worden ist, so daß es dahingestellt bleiben könnte, inwieweit die Vereinbarung nichtig ist, was rechtlich nur nach weiterer Aufklärung des Sachverhalts beantwortet werden kann.

Die Beklagte hat unter Beweisantritt vorgetragen, der Kläger sei bereit gewesen, ab 1. März 1985 auf einem anderen Arbeitsplatz weiterzuarbeiten, er habe jedoch kurz vorher "abgesagt". Wenn zwischen den Parteien am 19. Februar 1985 ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen worden sein sollte, so wäre in diesem Zusammenhang zu prüfen, ob damit zugleich der Aufhebungsvertrag konkludent aufgehoben worden ist, da kaum angenommen werden kann, die Parteien seien davon ausgegangen, die Beklagte wolle dem Kläger eine Abfindung auch dann zahlen, wenn er bei ihr weiterarbeite. Gelangt das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung, die



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



Parteien hätten einen neuen Arbeitsvertrag unter Aufhebung der Vereinbarung vom 27. Juni 1984 geschlossen, so wird es allerdings gemäß § 139 ZPO unter weiterer Tatsachenaufklärung zu prüfen haben, welche rechtlichen Folgerungen daraus herzuleiten sind, daß der Kläger kurz vor dem 1. März 1985 "abgesagt" hat. Das tatsächliche Verhalten der Beklagten auf diese Absage ist vom Berufungsgericht nicht festgestellt, so daß rechtliche Schlüsse nicht bereits jetzt gezogen werden können. Unter Zugrundelegung des noch festzustellenden Verhaltens der Beklagten ist zu prüfen, ob nach übereinstimmenden Parteiwillen der ursprüngliche Vertrag vom 27. Juni 1984 wieder in Kraft gesetzt werden sollte oder wie sonst die "Absage" des Klägers rechtlich zu qualifizieren ist.

2. Geht das Berufungsgericht davon aus, der Vertrag vom 27. Juni 1984 bestehe fort, so ist seine Annahme, der Aufhebungsvertrag verstoße im Hinblick auf die Heimkehrklausel gegen den Sinn und Zweck der Abfindungsregelung der §§ 9, 10 KSchG, rechtsfehlerhaft.

a) Das Kündigungsschutzgesetz ist ein "Bestandsschutzgesetz" und kein "Abfindungsgesetz" (BAGE 16, 285 = AP Nr. 20 zu § 7 KSchG; KR-Becker, 2. Aufl., § 9 KSchG Rz 8, 9). Dementsprechend enthalten auch die §§ 9, 10 KSchG keine allgemein anzuwendende "Abfindungsregelung", wovon das Landesarbeitsgericht offenbar ausgeht. Bei gerichtlich erkannter Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 9 KSchG tritt das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers hinter das bereits durch den Kündigungsausspruch geäußerte Beendigungsinteresse des Arbeitgebers zurück. Nur in



diesem im Kündigungsschutzgesetz geregelten Fall sollen die dem Arbeitnehmer durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile in pauschalierter Form in Gestalt einer Abfindung abgegolten werden (KR-Becker, aaO, § 9 KSchG Rz 9, 10, § 10 KSchG Rz 10 ff.; BVerfGE 42, 176 = AP Nr. 1 zu § 117 AFG; BAGE 25, 43, 47 = AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969, unter II 2 b der Gründe; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 605; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 9 Rz 1). Für andere Beendigungstatbestände enthalten die §§ 9, 10 KSchG weder das Verbot einer abfindungsfreien Beendigung noch das Gebot einer Beendigung nur gegen Abfindung. Die §§ 9, 10 KSchG stellen also eine Ausnahmeregelung dar, sie verkörpern keinen allgemeinen Rechtsgedanken und können nur bei besonderer gesetzlicher Verweisung - etwa durch § 113 Abs. 1 und 3 BetrVG - entsprechend angewendet werden.

b) Nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit kann der Arbeitsvertrag jederzeit durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden (§§ 241, 305 BGB). Es greift weder der allgemeine noch ein besonderer Kündigungsschutz ein. Legen die Arbeitsvertragsparteien in diesem Zusammenhang die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer fest, so sind sie demgemäß weder an die Voraussetzungen, die § 9 Abs. 1 KSchG für den Erlass eines Auflösungsurteils aufstellt, noch an die Regelungen des § 10 KSchG für die Abfindungshöhe gebunden (KR-Becker, aaO, § 10 KSchG Rz 9; Herschel/Löwisch, aaO, § 9 Rz 61). Zwar führen die Arbeitsvertragsparteien bei Abschluß eines



Aufhebungsvertrages häufig das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers und das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers in einer Abfindungsregelung zusammen, wobei sich die Vertragspartner hinsichtlich der Höhe der Abfindung an dem gesetzlichen Rahmen des § 10 KSchG orientieren, und auch in gerichtlichen Vergleichen wird die dann gefundene Abfindungsregelung als eine "gemäß §§ 9, 10 KSchG in entsprechender Anwendung" bezeichnet. Tatsächlich kommt jedoch die Abfindungsregelung nicht in Befolgung oder entsprechender Anwendung des Gesetzes oder eines in ihm enthaltenen allgemeinen Rechtsgedankens, sondern kraft privatautonomen Gestaltungswillens der Vertragsparteien zustande. Auch ein Aufhebungsvertrag, der kraft privatautonomer Vereinbarung ohne jegliche Abfindungsregelung geschlossen wird, umgeht keine gesetzliche Regelung oder einen allgemeingültigen Rechtsgedanken, der aus den §§ 9, 10 KSchG zu gewinnen wäre.

2. Sind die Parteien eines Arbeitsverhältnisses somit frei, aus Anlaß eines ohne Bezug auf eine kollektive Regelung geschlossenen Arbeitsvertrages überhaupt eine Abfindung zu vereinbaren, so sind sie in der Regel auch frei, für die Abfindungszahlung andere und/oder zusätzliche Bedingungen als die bloße Aufgabe des innegehabten Arbeitsplatzes durch den Arbeitnehmer zu bestimmen.

Etwas anderes kann sich vorliegend jedoch daraus ergeben, daß der Individualvertrag vom 27. Juni 1984 in Ausführung der BV vom 19. Juli 1983 geschlossen worden ist, nach deren Ziffer 4 ausländischen Mitarbeitern, die in ihre Heimatländer zurückkehren, bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Überbrückungs-



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



hilfe bis zu 10.000,-- DM netto gewährt werden sollte. Käme nämlich der BV vom 19. Juli 1983 in Verbindung mit den danach ausgeführten Individualverträgen eine Art Sozialplanersatzcharakter zu, so müßten auch die Regelungen nach §§ 111, 112 BetrVG entsprechend berücksichtigt werden.

a) Wie sich insbesondere aus den einleitenden Bemerkungen der BV ergibt, konnte den zurückgegangenen Aufträgen mit den bisherigen Maßnahmen allein nicht mehr begegnet werden. Es sollte vielmehr ein Personalabbau erfolgen (Ziffer 1, 2 und 3 BV), wobei weiterhin Kurzarbeit (Ziffer 5) für notwendig erachtet wurde. Das Landesarbeitsgericht hat aus seiner Sicht konsequent nicht festgestellt, ob zum damaligen Zeitpunkt die Voraussetzungen für eine Betriebsänderung i.S. von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorlagen. Eine Betriebsänderung i. S. von § 111 BetrVG liegt auch bei einem bloßen Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel vor, wenn in personeller Hinsicht die Größenordnung des § 17 Abs. 1 KSchG in Betracht kommt (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. zuletzt BAGE 43, 222 = AP Nr. 12 zu § 111 BetrVG 1972, m. w.N.). Sollte die Beklagte durch die Aufforderung zum freiwilligen Ausscheiden gegen Zahlung einer Abfindung nämlich objektiv eine Situation habe erreichen wollen, die der des § 111 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG entsprochen hätte, so hätte sie an die Zahlung der Abfindungen keine weitergehenden Bedingungen knüpfen können, auch wenn diese Vereinbarungen freiwillig und in Individualverträgen erfolgt sind. Denn darin läge eine objektiv funktionswidrige Umgehung der §§ 111, 112 BetrVG.



Der Sozialplan dient nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der vom Unternehmer geplanten Betriebsänderung entstehen. Der Sozialplan darf nicht dazu benutzt werden, den von den wirtschaftlichen Nachteilen betroffenen Arbeitnehmern noch weitere Nachteile aufzubürden, die sie ohne den Sozialplan nicht hinzunehmen brauchten. Der Einsatz des Sozialplanes zu einem solchen funktionswidrigen Zweck überschreitet die Grenzen der Regelungsmacht der Betriebspartner (BAGE 44, 364 sowie Senatsurteil vom 20. Dezember 1983 - 1 AZR 442/82 - und vom 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 -, AP Nr. 17 und 33 zu § 112 BetrVG 1972).

b) Gelangt das Berufungsgericht nach weiterer tatsächlicher Aufklärung im Hinblick auf diesen neuen rechtlichen Gesichtspunkt zu der Auffassung, in dem Individualvertrag vom 27. Juni 1984 in Verbindung mit der BV vom 19. Juli 1983 hätte die Gewährung der Abfindung mit keiner weiteren Verpflichtung des Klägers verknüpft werden dürfen, so wird es zu beachten haben, daß die Rechtsunwirksamkeit der Heimkehrklausel in entsprechender Anwendung der für den Sozialplan entwickelten Rechtsprechung nicht gemäß § 139 BGB die Unwirksamkeit des gesamten Vertrages zur Folge hat. Die Teilnichtigkeit einer BV führt nämlich nicht zu ihrer Unwirksamkeit im Ganzen, wenn die BV auch ohne die unwirksamen Bestimmungen noch eine in sich geschlossene und sinnvolle Regelung enthält (ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 44, 364).

3. Gelangt das Berufungsgericht zu der Ansicht, der Aufhe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bungsvertrag vom 27. Juni 1984 sei in vollem Umfange gültig, so kann der Kläger die Abfindung von 10.000,-- DM dennoch nicht verlangen, da er sie gemäß Nr. 3 des Vertrages sofort wieder zurückgewähren müßte. Die Parteien haben nämlich dann mit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses weiter ausdrücklich den Zweck vereinbart, der Kläger kehre in sein Heimatland zurück. Da der Kläger dieser in seinem freien Belieben stehenden und damit auch unter Berücksichtigung der BV nicht unbilligen Eigenverpflichtung nicht nachgekommen ist, wäre die empfangene Leistung nach § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB zurückzugewähren, so daß der Kläger nicht Zahlung der zurückzugewährenden Abfindung verlangen kann. Einen anderen Anspruch hat er im vorliegenden Fall nicht geltend gemacht noch die tatsächlichen Voraussetzungen für eine andere Rechtsgrundlage einer Zahlungsverpflichtung der Beklagten vortragen.

4. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Zahlung von 1.500,-- DM Umzugspauschale, die nach Nr. 2 des Vertrages in der Abfindung von 11.500,-- DM enthalten waren, besteht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt. War der Vertrag vom 27. Juni 1984 wirksam aufgehoben, so besteht eine Rechtsgrundlage ohnehin nicht. War der Vertrag insgesamt gültig oder unter Berücksichtigung der Ausführungen in Ziffer 2 hinsichtlich der Heimkehrklausel nur teilnichtig, so steht der Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer Umzugspauschale das Recht gegenüber, diese Leistung zu verweigern, da sie sie sofort zurückverlangen könnte. Da bereits jetzt feststeht, daß der mit der Leistungspflicht verbundene Zweck nicht eingetreten ist, da der Kläger nicht in



sein Heimatland zurückgekehrt ist, gelten die Ausführungen zu
Ziffer 3 entsprechend.

Triebfürst

Dr. Weller

Ascheid

Thieß

Dr. Bächle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)