

Aktenzeichen: 8 AZR 420/85

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 10. März 1988
- 8 AZR 420/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. November 1984
Mannheim - 6 Ca 148/84 H -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 29. April 1985
Baden-Württemberg - 7 Sa 3/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Hinweispflicht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht, §§ 119, 123, 142, 249, 280, 286, 615; AFG §§ 100, 117, 119

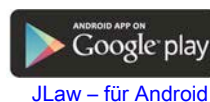
Leitsätze:

1. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer darüber unterrichten muß, welche Auswirkungen die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, ergibt sich aus einer Abwägung der Interessen der Beteiligten unter Billigkeit Gesichtspunkten, wobei alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind.

2. Teilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der von sich aus darum bittet, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzuheben, mit, daß mit einer Sperrzeit zu rechnen sei, über deren Dauer das Arbeitsamt entscheidet, so hat er seine Unterrichtungspflicht erfüllt. Ein Arbeitnehmer, der trotz dieses Hinweises den Auflösungsvertrag schließt, ohne sich beim Arbeitsamt über die Auswirkungen zu erkundigen, die dieser Schritt nach Arbeitslosenversicherungsrecht hat, kann von dem Arbeitgeber keinen Schadenersatz dafür verlangen, daß der Anspruch auf Arbeitslosengeld durch die Bedingungen des Auflösungsvertrags beeinträchtigt wird.



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



8 AZR 420/85

7 Sa 3/85 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 1988

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 1988 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Liebers und Terbrack für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-



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



Württemberg vom 29. April 1985 - 7 Sa
3/85 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision
zu tragen.

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 Klägerin ist türkische Staatsangehörige. Sie war seit 1969 bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. In den Monaten Oktober und November 1983 bot die Beklagte türkischen Arbeitnehmern, die in ihre Heimat zurückkehren wollten, an, ihre Arbeitsverhältnisse einvernehmlich aufzuheben. Der Klägerin war ein solches Angebot nicht unterbreitet worden. Sie teilte jedoch von sich aus der Personalabteilung der Beklagten mit, auch sie sei bereit, gegen Zahlung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden. Am 11. November 1983 schlossen die Parteien einen schriftlichen Vertrag, nach dem das Arbeitsverhältnis am 30. November 1983 endete und die Klägerin "für die mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbundenen Nachteile" eine Abfindung in Höhe von netto 11.900,-- DM erhielt.

Die Klägerin meldete sich ab 1. Dezember 1983 für eine Halbtagsbeschäftigung und ab Juli 1984 für eine Ganztagsbeschäftigung arbeitslos. Da das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer



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



der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden war, ordnete das Arbeitsamt gemäß § 117 Abs. 2 und 3 AFG das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bis zum 12. März 1984 an. Außerdem bestimmte es nach § 119 AFG eine Sperrzeit von acht Wochen. Die Klägerin erhielt vom 13. März 1984 an Arbeitslosengeld in Höhe von 127,20 DM und vom 12. Juli 1984 an in Höhe von 232,80 DM wöchentlich.

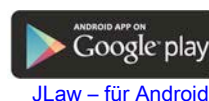
Im Schreiben an die Beklagte vom 22. Februar 1984 erklärte die Klägerin, daß sie von dem Aufhebungsvertrag zurücktrete, diesen außerdem anfechte, ihre Arbeitskraft wieder anbiete, aber bereit sei, über den Abschluß eines neuen Aufhebungsvertrags mit einer höheren Abfindung zu verhandeln.

Die Klägerin hat geltend gemacht, der Aufhebungsvertrag sei nichtig. Außerdem schulde die Beklagte ihr für die Zeit von Januar 1984 bis Januar 1985 Lohn, jedenfalls aber Schadenersatz in Höhe des Lohns, abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe sie darauf hinweisen müssen, daß mit einer achtwöchigen Sperrzeit und dem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld zu rechnen sei, und daß sie sich über die Einzelheiten vorher beim Arbeitsamt erkundigen müsse. Bei Kenntnis der nachteiligen Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß der zwischen den Parteien am 11. November 1983 geschlossene Vertrag über die Aufhebung des Arbeits-



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



verhältnisses nichtig ist,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
26.020,80 DM brutto an Lohn (für die
Zeit von Januar 1984 bis Januar 1985)
abzüglich 8.913,60 DM Arbeitslosengeld
zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erklärt, sie rechne hilfsweise mit dem an die Klägerin gezahlten Betrag von 11.900,-- DM gegen die Klageforderung auf. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe die Klägerin ausreichend unterrichtet. Eine Pflicht des Arbeitgebers, auf die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist hinzuweisen, bestehe jedenfalls dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer, wie hier die Klägerin, von sich aus die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verlange. In diesem Fall müsse sich der Arbeitnehmer selbst informieren. Außerdem spreche der Aufhebungsvertrag von "vorzeitiger" Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er habe somit - für die Klägerin erkennbar - den Hinweis enthalten, daß die Kündigungsfrist nicht eingehalten werde. Verbindliche Angaben über die Länge der zu erwartenden Sperr- oder Ruhenszeiten habe sie nicht machen können, da diese vom Einzelfall abhängen. Einen allgemeinen Hinweis habe sie gegeben. Außerdem hätte die Klägerin den Aufhebungsvertrag auch bei Kenntnis seiner sozialrechtlichen Auswirkungen geschlossen. Schließlich sei sie allenfalls nach § 142 BGB verpflichtet, die Abfindung um den Betrag des der Klägerin entgangenen Arbeitslosengeldes zu erhöhen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Zahlungsantrag weiter.



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

Die Revision hat keinen Erfolg. Die Klage ist unbegründet.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Klägerin die begehrte Zahlung nicht als die vereinbarte Vergütung nach § 615 BGB verlangen kann. Die Klägerin hat die Beklagte dadurch, daß sie dieser im Schreiben vom 22. Februar 1984 ihre Arbeitskraft angeboten hat, nicht in Annahmeverzug gesetzt. Das Arbeitsverhältnis war durch den Aufhebungsvertrag vom 11. November 1983 mit Ablauf des 30. November 1983 beendet worden, bestand also im Zeitpunkt des Arbeitsangebots der Klägerin nicht mehr.

1. Zu Recht hat das Berufungsgericht angenommen, daß der Aufhebungsvertrag nicht nach § 142 Abs. 1 in Verb. mit § 123 Abs. 1 BGB nichtig ist. Tatsachen, aus denen sich ergibt, daß die Beklagte eine arglistige Täuschung begangen hat, hat die Klägerin im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht nicht mehr behauptet. Dies ergibt sich aus den nicht angegriffenen Feststellungen des Berufungsurteils.

2. Ebensowenig ist der Aufhebungsvertrag nach § 142 Abs. 1 in Verb. mit § 119 Abs. 1 BGB nichtig. Zwar hat die Klägerin im Schreiben vom 22. Februar 1984 die Anfechtung "aus allen rechtlichen Gesichtspunkten" erklärt und sie damit auch auf § 119 BGB gestützt. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hat die Klägerin damit gerechnet, daß ihr die Abfindung in weit größerem



Umfang erhalten bleibe, als dies tatsächlich der Fall gewesen ist. Dieser Irrtum der Klägerin ist aber kein zur Anfechtung nach § 119 BGB berechtigender Erklärungs- oder Inhaltsirrtum. Er betrifft vielmehr den Beweggrund, der die Klägerin zum Abschluß des Aufhebungsvertrags veranlaßte, und stellt sich daher als ein Motivirrtum dar, der im Interesse des Rechtsverkehrs unbeachtlich ist (vgl. Palandt/Heinrichs, BGB, 46. Aufl., § 119 Anm. 7 a).

3. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, daß die von der Klägerin behauptete Verletzung des Arbeitsvertrags durch die Beklagte keine Auswirkungen auf die Gültigkeit des Aufhebungsvertrags hatte. Eine Vertragsverletzung kann einen Anspruch auf Schadenersatz begründen (§§ 280, 286, 249 BGB), die Nichtigkeit eines Rechtsgeschäfts hat sie jedoch nicht zur Folge.

II. Die Klägerin kann den mit der Klage geltend gemachten Betrag auch nicht als Schadenersatz von der Beklagten fordern. Die Beklagte hat ihre Hinweispflicht gegenüber der Klägerin nicht verletzt.

1. Zutreffend hat das Berufungsgericht angenommen, daß Grundlage einer etwaigen Hinweispflicht der Beklagten im vorliegenden Fall das Arbeitsverhältnis war, das noch bestand, als die Parteien über den Inhalt des Aufhebungsvertrags verhandelten. Das Landesarbeitsgericht meint weiter, die Beklagte sei verpflichtet gewesen, die Klägerin auf die aus dem Vertragswortlaut nicht erkennbaren nachteiligen Auswirkungen hinzuweisen, die die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf den Anspruch auf Arbeitslosen-



geld hatte; dies folge daraus, daß die Beklagte den Wortlaut des Vertrags und dessen Inhalt einseitig bestimmt habe. An dieser Aufklärung habe es die Beklagte fehlen lassen. Dem ist nicht zu folgen.

2. Zu der Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer über die Folgen unterrichten muß, die die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses für Ansprüche des Arbeitnehmers gegen Dritte hat, hat das Bundesarbeitsgericht bereits Stellung genommen. In den Urteilen vom 13. November 1984 (BAGE 47, 169 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen) und vom 18. September 1984 (- 3 AZR 118/82 = AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen) hat es Grundsätze darüber aufgestellt, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang der Arbeitgeber auf Versorgungsschäden hinweisen muß, die dem Arbeitnehmer bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses drohen.

a) Der Arbeitnehmer muß sich grundsätzlich vor Abschluß eines Vertrags, durch den das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden soll, über die rechtlichen Folgen dieses Schritts Klarheit verschaffen, wenn er von diesen die Beendigung abhängig machen will. Der Arbeitgeber muß den Arbeitnehmer allerdings aufklären, wenn die Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Billigkeitsgesichtspunkten und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, daß der Arbeitnehmer durch eine sachgerechte und vom Arbeitgeber redlicherweise zu erwartende Aufklärung vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewahrt werden muß, weil er



sich durch sie in bezug auf die Altersversorgung aus Unkenntnis selbst schädigen würde. Bei Abwägung der beiderseitigen Interessen ist normalerweise davon auszugehen, daß ein Arbeitnehmer, der von sich aus um Auflösung des Arbeitsverhältnisses bittet oder ein Auflösungsangebot des Arbeitgebers nach Bedenkzeit annimmt, die Folgen dieses schwerwiegenden Entschlusses bedacht und sich notfalls erkundigt hat. Erkundigt der Arbeitnehmer sich vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber nach dem rechtlichen Schicksal seiner Versorgungsansprüche, muß der Arbeitgeber sich entscheiden, ob er die Frage beantworten oder an den Träger der Versorgung zur Beantwortung weiterleiten will. Entschließt der Arbeitgeber sich, die Frage selbst zu beantworten, haftet er für die Folgen von Fehlern, die ihm dabei unterlaufen. Eine Hinweispflicht besteht nur insoweit, als der Arbeitgeber mit der Unkenntnis des Arbeitnehmers rechnen muß. Sie besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer die Vertragsbeendigung selbst vorschlägt und so begründet, daß etwaige durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehende Nachteile offenbar keine Rolle spielen sollen (vgl. BAG, aaO).

b) Nach Auffassung des Senats sind diese Grundsätze auch in Fällen wie dem vorliegenden anzuwenden. Auch hier geht es um die Auswirkungen, die die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Ansprüche des Arbeitnehmers hat, die nach Wegfall des Lohnanspruchs dazu bestimmt sind, seine Lebensgrundlage zu sichern. In beiden Fällen können die Vertragspartner durch zweckmäßiges Verhalten, insbesondere dadurch, daß sie den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Bestimmungen



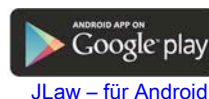
des Renten- oder Arbeitslosenversicherungsrechts anpassen, nachteilige Auswirkungen auf die Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Träger der Versorgung oder gegen die Arbeitsverwaltung vermeiden.

c) Daraus ergibt sich, daß dem Landesarbeitsgericht nicht zu folgen ist, soweit es meint, die Beklagte habe ihre Unterrichtungspflicht gegenüber der Klägerin dadurch verletzt, daß sie diese nicht über den konkreten Zusammenhang zwischen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und dem Ruhen des Arbeitslosengeldes gemäß § 117 AFG hingewiesen hat. Die Beklagte hat vielmehr ihrer Pflicht genügt, indem sie die Klägerin an das Arbeitsamt verwiesen hat, nachdem diese die Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses von sich aus wünschte.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Angestellte B der Beklagten mit der Klägerin über eine Sperrzeit gesprochen hat, die möglicherweise verhängt werde und über deren Dauer das Arbeitsamt entscheide. Zu Unrecht hat das Berufungsgericht daraus, daß die Angestellte B nur die Sperrzeit erwähnt hat, hergeleitet, die Unterrichtung durch die Beklagte sei unvollständig gewesen, weil sie sich nicht auch auf die Rechtsfolge des § 117 AFG (Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld) bezogen habe. Dadurch, daß die Angestellte B die Möglichkeit einer Sperrzeit erwähnte, wurde ihr Hinweis nicht zu einer unvollständigen Auskunft, die die Beklagte nach den vorgenannten Grundsätzen schadenersatzpflichtig macht. Die Auskunft der Angestellten B war, für die Klägerin erkennbar, nicht abschließend. Durch



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



diesen Hinweis erhielt die Klägerin Gelegenheit, nach Rücksprache mit dem Arbeitsamt zu erfahren, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für sie wirtschaftlich sinnvoll war. Es war zu erwarten, daß sie, hätte sie dem Arbeitsamt den ihr bereits bekannten Inhalt des beabsichtigten Auflösungsvertrags mitgeteilt, auch darüber unterrichtet worden wäre, welche Auswirkungen sich nach § 117 AFG auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld ergaben. Für die Klägerin bestand, wenn sie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen wollte, auch deshalb Anlaß, den Hinweis der Angestellten B aufzugreifen und sich beim Arbeitsamt über die Höhe ihrer Ansprüche zu erkundigen, weil die Maßnahme der Beklagten, wie die Klägerin wußte, an sich nur Arbeitnehmer betraf, die in die Türkei zurückkehren wollten und somit nach § 100 AFG ohnehin keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten. Die Klägerin hatte von sich aus angeregt, an der Aktion der Beklagten teilnehmen zu dürfen, obwohl sie in der Bundesrepublik bleiben wollte. Sie konnte daher billigerweise nicht davon ausgehen, daß die Beklagte im einzelnen geprüft hatte, welche Auswirkungen bei ihr die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld haben würde und daß die Beklagte dafür die Verantwortung übernehmen wollte. Vielmehr lag es für die Klägerin nahe, sich wegen der Folgen der Vertragsauflösung bei der zuständigen Behörde zu erkundigen, die die Beklagte ihr genannt hatte.

III. Da die Beklagte bereits ihre Hinweispflicht gegenüber der Klägerin nicht verletzt hat, kommt es auf die vom Berufungsgericht verneinte Frage, ob das Verhalten der Beklagten für den



Schaden der Klägerin ursächlich war, nicht an.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Liebers

Terbrack



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](#)