

Rechtswirksamkeit von Aufhebungsverträgen

Dr. JÜRGEN HAEDRICH,

Sektion Staats- und Rechtswissenschaft der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Bei der beabsichtigten Auflösung eines durch Arbeitsvertrag begründeten Arbeitsrechtsverhältnisses ist es von wesentlicher Bedeutung, die grundsätzliche Übereinstimmung der gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Interessen anzustreben bzw. aufrechtzuerhalten. Die Betriebe haben dafür Sorge zu tragen, daß in diesen Fällen sowohl das gesellschaftliche Arbeitsvermögen rationell genutzt wird als auch die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit ohne Unterbrechung und die soziale Sicherheit des Werk tätigen gewährleistet werden.¹ Hierfür bietet der Überleitungsvertrag (§ 53 AGB) die günstigsten Voraussetzungen.² Er hat sich seit Jahren bewährt und wird in der Praxis besonders bei der Realisierung von Rationalisierungsmaßnahmen häufig angewandt. Der Überleitungsvertrag ist unter sozialistischen Bedingungen am besten geeignet, das Arbeitsrechtsverhältnis ohne Unterbrechung weiterzuführen. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen eine direkte Überleitung in einen anderen Betrieb nicht möglich ist, so daß der Aufhebungsvertrag (§§ 51, 52 AGB) zur Anwendung kommt.

Übereinstimmung der Willenserklärungen des Werk tätigen und des Betriebes

Der Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb über die Auflösung des Arbeitsvertrags. Die §§ 51, 52 AGB machen den Abschluß des Aufhebungsvertrags nicht von der Existenz bestimmter Gründe abhängig. Für sein Zustandekommen werden lediglich übereinstimmende Willenserklärungen der Partner über den Tag der Auflösung des Arbeitsvertrags gefordert (§ 52 Abs. 1 AGB). Aus der Vereinbarung des Tages der Auflösung ergibt sich zugleich, daß sich die Vertragspartner überhaupt darüber einig sind, den Arbeitsvertrag aufzulösen.³

Im Unterschied zur einseitigen Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses (z. B. durch Kündigung gemäß §§ 54, 55 AGB) kann weder der Werk tätige noch der Betrieb die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch Vertrag gegen den Willen des anderen durchsetzen. Kein Partner ist — ungeachtet der dafür angeführten oder vorliegenden Gründe — verpflichtet, einem solchen Verlangen des anderen nachzukommen. Selbst aus der objektiv gesellschaftlich gerechtfertigten Auflösung eines Arbeitsrechtsverhältnisses läßt sich ein Anspruch zum Abschluß eines Aufhebungsvertrags nicht herleiten.

Da der Wunsch nach Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses vielen Umständen entspringen kann, ist es vorteilhaft, wenn Werk tätiger und Betrieb sich über alle damit im Zusammenhang stehenden Fragen umfassend verständigen und eigenverantwortlich entscheiden, welcher Zeitraum für die Auflösung unter den gegebenen Umständen angemessen ist.

Dem Angebot eines Aufhebungsvertrags geht üblicherweise ein Gespräch voraus, in dem die Umstände dargelegt werden, warum die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses erforderlich ist bzw. in Aussicht genommen wird. Dabei werden die in diesem Zusammenhang entstehenden Probleme erörtert — insbesondere, welche spezifischen Belange zu berücksichtigen sind und welche Konsequenzen sich ergeben —, so daß sich jeder der Beteiligten rechtzeitig, darauf einstellen kann, denn der Abschluß des Vertrags und der Tag der Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses fallen in der Regel zeitlich auseinander. Auch wenn zu bestimmten Fragen bereits Übereinstimmung erzielt worden ist, folgt daraus jedoch nicht zwingend, daß es bereits in diesem Stadium der Vertragsverhandlungen zum Abschluß des Vertrags gekommen ist.⁴ Entscheidend ist die übereinstimmende Erklärung beider Partner, zu einem bestimmten Zeitpunkt das Arbeitsrechtsverhältnis zu beenden.

In dem Gespräch sind auch andere konkrete Einzelfragen zu klären, wie z. B. die Rückgabe von Werkzeugen, Körperschutzmitteln u. a. Gegenständen. So wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gefördert und dazu beigetragen, die Beziehungen eindeutig und nachprüfbar zu gestalten.

Es liegt im Interesse aller Beteiligten, sich gegenseitig rechtzeitig und umfassend über die Gründe zu informieren, die zum Aufhebungsvertrag führen. Deshalb ist nach § 52 Abs. 2 Satz 2 AGB der Betrieb verpflichtet, die Gründe für die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses auch dann in

den Vertrag aufzunehmen, wenn die Initiative zum Abschluß vom Werk tätigen ausging. Diesen Anforderungen wird z. B. die Formulierung „im gegenseitigen Einvernehmen“ nicht gerecht. Damit wird lediglich die Tatsache der Willensübereinstimmung zum Ausdruck gebracht, jedoch keine inhaltliche Aussage über den Grund des Aufhebungsvertrags getroffen. Ebenso wenig ist es ausreichend, wenn als Grund „betriebliche Veränderungen“ angeführt werden. Das würde auf jeden Betriebswechsel zutreffen, ohne Aufschluß darüber zu geben, welches die tatsächlichen Gründe für die Veränderung sind.^{5 6 7}

Die Angabe der tatsächlichen Gründe ist für den Fall, daß die Initiative für den Aufhebungsvertrag vom Werk tätigen ausgeht, u. a. für die Betriebe von Interesse, in denen der Werk tätige später eine Arbeit aufnimmt. Geht die Initiative für den Aufhebungsvertrag vom Betrieb aus, sind die tatsächlichen Gründe u. a. für eine mögliche spätere Überprüfung des Aufhebungsvertrags durch die Rechtspflegeorgane von Bedeutung, wenn der Werk tätige Einspruch eingelegt hat. Schließlich ist es ggf. für weitere Ansprüche des Werk tätigen (z. B. anteilige Jahresendprämie) von Belang, daß die tatsächlichen Gründe für den Aufhebungsvertrag ersichtlich sind.

Verbindlichkeit des vereinbarten Termins für die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses

Der durch übereinstimmende Willenserklärungen des Werk tätigen und des Betriebes vereinbarte Termin bindet sowohl den Werk tätigen als auch den Betrieb, wenn die Erklärung des einen Partners vom anderen Partner „sofort oder in der festgelegten Frist ohne Einschränkungen und Zusätze“ angenommen wird (§ 52 Abs. 2 Satz 3 d. V. m. § 41 Abs. 2 Satz 1 AGB) bzw. das Einverständnis dazu tatsächlich vorhanden ist. § 41 Abs. 2 regelt jedoch nicht, was unter „sofort oder in der festgelegten Frist“ zu verstehen ist. Deshalb wird in der Regel ein Zeitraum anzunehmen sein, der die begründeten Interessen der Partner wahrt und notwendig ist, um die grundsätzliche Übereinstimmung herbeizuführen. Die Vereinbarung dieses Zeitraums zwischen dem Abschluß des Vertrags und dem Tag der Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses ist ebenfalls in das Ermessen der Vertragspartner gestellt.

Wird das terminliche Angebot von dem anderen Partner mit Einschränkungen oder Zusätzen angenommen und finden diese Einschränkungen oder Zusätze die Billigung des Vertragspartners, der das Vertragsangebot unterbreitet hat, liegt Willensübereinstimmung über den Tag der Auflösung des Arbeitsvertrags vor.⁸

Der vereinbarte Termin darf nur durch eine erneute Vereinbarung beider Partner verändert werden. Eine einseitige Veränderung des Termins wäre rechtsunwirksam. Die ursprünglichen Vereinbarungen zur Aufhebung des Arbeitsrechtsverhältnisses können also weder vom Werk tätigen noch vom Betrieb einseitig zurückgenommen werden.² Es bedarf dazu immer der Zustimmung des anderen Partners.

Zur Vorbeugung von Konflikten empfiehlt es sich, den Partner ausdrücklich darauf aufmerksam zu machen, daß eine neue Vereinbarung über den Tag der Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht zustande gekommen ist. Unterbleibt eine derartige Mitteilung, müßte im Streitfall die Konfliktkommission bzw. die Kammer für Arbeitsrecht beim Kreisgericht auf Antrag feststellen, zu welchem Termin die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses vereinbart wurde, um die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten deutlich zu machen. Dieses Recht auf Feststellung besitzen beide Partner. Von diesem Recht ist das Recht zur Einlegung eines Ein-

¹ Vgl. Arbeitsrecht, Lehrbuch, Berlin 1983, S. 136.

² Vgl. S. Langer/J. Michas, „Der Überleitungsvertrag — Grundlagen und Anwendung“, NJ 1985, Heft 2, S. 43 ff.

³ Vgl. Arbeitsrecht, Lehrbuch, a. a. O., S. 136.

⁴ Vgl. OLG, Urteil vom 21. November 1980 — OAK 21/80 — (OGA Bd. 9 S. 13; NJ 1981, Heft 4, S. 181).

⁵ Vgl. Gerichtskritik des Bezirksgerichts Neubrandenburg vom 6. Juli 1911 — BA 15/11 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1912, Heft 11, S. 350).

⁶ Vgl. OLG, Urteil vom 1. März 1985 — OAK 3/85 — (NJ 1985, Heft 5, S. 204).

⁷ Vgl. „Einseitige Rücknahme des Aufhebungsvertrags?“, Arbeit und Arbeitsrecht 1918, Heft 7, S. 312.