

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 7.3.2002, 2 AZR 93/01

Aufhebungsvertrag - Probezeitverlängerung durch entsprechend befristeten Aufhebungsvertrag - Umgehung des Kündigungsschutzes

Tenor

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 17. November 2000 - 3 Sa 476/00 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob ihr Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag vom 12. Februar 1999 zum 30. Juni 1999 aufgelöst worden ist.

Der 1951 geborene Kläger war seit 1. September 1998 bei der beklagten Stadt als Angestellter der Datenverarbeitung für die Projektgruppe "Finanz 2000" im Dezernat Finanzen und Liegenschaften in Vergütungsgruppe IV a BAT-O tätig. Sein Monatsverdienst lag zuletzt bei ca. 5.300,00 DM brutto. Im Arbeitsvertrag ist die Anwendung des BAT-O vereinbart.

Aus Anlaß des bevorstehenden Endes der sechsmonatigen Probezeit des Klägers kam es am 12. Februar 1999 zu einem Personalgespräch mit dem zuständigen Abteilungsleiter und dem Leiter der Projektgruppe. Das über das Gespräch gefertigte Protokoll lautet:

"Gesprächsverlauf:

Herr R und Herr D betonten, dass es in der Vergangenheit schon Gespräche in der Projektgruppe gegeben hatte, in denen Herr K auf die nicht optimalen Arbeitsergebnisse hingewiesen worden war.

Herr R erklärt den rechtlichen Hintergrund des Problems und verweist auf die grundsätzliche Notwendigkeit einer Probezeitkündigung. Es soll aber, da die abschließende Einarbeitung von Herrn K als durchaus möglich eingeschätzt wird, ihm diese Möglichkeit auch eingeräumt werden.

Herrn K werden weitere 4 Monate Einarbeitungszeitraum eingeräumt. Dazu ist es notwendig, dass ein ALV per 30.06.99 unterzeichnet wird, andererseits trägt die Stadtverwaltung das Rechtsrisiko, denn eine Probezeitverlängerung ist rechtlich nicht möglich.

Über eine eventuell entstehende Sperrfrist beim Arbeitsamt konnte seitens des Personalamtes keine rechtskräftige Auskunft gegeben werden. Diese Entscheidung liegt einzig in der Kompetenz des Arbeitsamtes. Festlegungen:

Herr K möchte bis 15.02. Bedenkzeit, die ihm eingeräumt wird.

Der ALV wird im beiderseitigen Einvernehmen zurückgezogen, wenn Herr K die geforderte Arbeitsleistung in vollem Umfang bis Ende Juni erfüllt.

Kommt diese Rücknahme nicht zustande, erhält Herr K ein wohlwollendes Dienstzeugnis, außerdem ist er bis zu seinem Ausscheiden ein für interne Bewerbungen zulässiger Bewerber."

Nach diesem Gespräch unterzeichneten die Parteien einen "Auflösungsvertrag", in dem sie erklärten, das Arbeitsverhältnis werde "hiermit im beiderseitigen Einvernehmen zum 30. Juni 1999" aufgelöst.

Der Kläger hält den Aufhebungsvertrag für unwirksam. Er hat geltend gemacht, er habe den Vertrag ohne die eingeräumte Bedenkzeit unterschrieben, da er die Möglichkeit gesehen habe, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Der Vertrag sei entsprechend dem Gesprächsprotokoll unter der Bedingung abgeschlossen worden, daß er die geforderte Arbeitsleistung erbringe. Diese Bedingung habe er erfüllt. Er sei nie auf fachliche Mängel hingewiesen worden. Die zweite Fassung des Fachfeinkonzeptes, das wesentliche Elemente der Kosten- und Leistungsrechnung enthalten habe, habe er erstellt. Aufgaben der Moderation habe er nicht gehabt. Die Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages ergebe sich schon daraus, daß die Beklagte versucht habe, durch das Gestaltungsmittel des Aufhebungsvertrages ihn nicht in den Genuß des Kündigungsschutzes kommen zu lassen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf Grund des Aufhebungsvertrages vom 12. Februar 1999 nicht zum 30. Juni 1999 beendet wird, sondern fortbesteht,

2. die Beklagte zu verurteilen, ihn im Falle des Obsiegens zu Antrag 1. zu den arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen, der Kläger sei mehrfach in Personalgesprächen auf Mängel seiner Arbeitsleistung hingewiesen worden. Es habe dem Kläger jedoch das Sachverständnis gefehlt, die bislang realisierten Lösungen in neue Fachkonzepte umzusetzen bzw. durch weitere Ergänzungen zu vervollständigen. Der Auflösungsvertrag sei ohne Bedingung abgeschlossen worden. Die sogenannten Festlegungen im Protokoll des Gesprächs vom 12. Februar 1999 enthielten allenfalls einseitige Absichtsbekundungen bzw. ein schriftliches Nachdenken ihrerseits. Wenn man davon ausgehe, die Parteien hätten die Probezeit verlängern wollen, so sei eine längere Probezeit für erforderlich gehalten worden.

Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht über den 30. Juni 1999 hinaus fortbestanden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Aufhebungsvertrag habe auf eine unbedingte Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1999 gezielt. Er sei auch nicht wegen Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzrechts unwirksam. Eine Umgehungsabsicht ergebe sich weder aus der bedingten Wiedereinstellungszusage noch aus der Tatsache, daß eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vereinbart worden sei, zu dem der Kläger bereits die sechsmonatige Wartefrist des § 1 KSchG erfüllt habe. Setze man die von den Parteien gewählte Vertragsgestaltung mit dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages gleich, so führe auch das nicht zur Unwirksamkeit, da in der für erforderlich gehaltenen weiteren Erprobung des Klägers ein sachlicher Grund für die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu sehen sei.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung.

1. Das Landesarbeitsgericht legt das Gesprächsprotokoll vom 12. Februar 1999 und den "Auflösungsvertrag" vom gleichen Tag dahin aus, daß die Parteien einen unbedingten Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 30. Juni 1999 geschlossen haben und die Beklagte darüber hinaus dem Kläger eine bedingte Wiedereinstellungszusage erteilt hat. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Auslegung von nicht typischen Willenserklärungen ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen allgemein anerkannte Auslegungsregeln, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt, wesentliche Umstände unberücksichtigt läßt bzw. rechtlich nicht möglich ist. Solche revisiblen Rechtsfehler werden von der Revision nicht gerügt und sind auch nicht erkennbar. Der "Auflösungsvertrag" zielte nach seinem Wortlaut und den Gesamtumständen auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1999, nicht etwa auf eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter der auflösenden Bedingung der Nichtbewährung des Klägers.

2. Der Abschluß eines solchen Aufhebungsvertrages ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zulässig (§ 305 BGB). Weder muß der Arbeitgeber einen Grund für sein Angebot auf vorzeitige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen benennen noch ist die Wirksamkeit der daraufhin getroffenen Vereinbarungen vom Vorliegen eines sachlichen Grundes zur Beendigung abhängig. Es ist vielmehr Ausdruck der freien Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er an seinem Dauerarbeitsverhältnis festhalten will oder dem Aufhebungsangebot des Arbeitgebers zustimmt (BAG 30. September 1993 - 2 AZR 268/93 - BAGE 74, 281). Etwas anderes gilt nur dann, wenn auf die freie Willensbildung oder -betätigung des Arbeitnehmers in rechtlich zu mißbilligender Weise Einfluß genommen worden ist (vgl. §§ 119, 123 BGB) oder grundgesetzliche Schutzpflichten (Art. 1 Abs. 3 GG) Anlaß geben, im Rahmen der zivilrechtlichen Generalklauseln einer solchen Vereinbarung die gerichtliche Durchsetzung zu versagen (BAG 12. Januar 2000 - 7 AZR 48/99 - BAGE 93, 162).

3. Der Aufhebungsvertrag ist auch nicht wegen Umgehung der zwingenden Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes im Hinblick darauf rechtsunwirksam, daß im Zeitpunkt der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses die sechsmonatige Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG bereits abgelaufen war. Zwar kann eine einzelvertragliche Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgelöst wird, dem Arbeitnehmer jedoch gleichzeitig unter bestimmten Bedingungen die Wiedereinstellung zugesagt wird, wegen Umgehung zwingenden Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts unwirksam sein (BAG 13. Dezember 1984 - 2

AZR 294/83 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 8 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 3). Ein solcher Fall der Gesetzesumgehung liegt hier jedoch nicht vor.

a) Ein Aufhebungsvertrag, der lediglich eine nach § 1 KSchG nicht auf ihre Sozialwidrigkeit zu überprüfende Kündigung ersetzt, ist nicht wegen der Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften unwirksam. Hier hätte die Beklagte dem Kläger unter den gegebenen Umständen zum 30. Juni 1999 kündigen können, ohne daß diese Kündigung nach § 1 KSchG auf ihre soziale Rechtfertigung hin zu überprüfen gewesen wäre.

b) Während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Der Arbeitgeber kann also dem Arbeitnehmer regelmäßig noch am letzten Tag der Wartezeit ordentlich kündigen. Sieht der Arbeitgeber die sechsmonatige Probezeit als nicht bestanden an, so kann er regelmäßig, ohne rechtsmißbräuchlich zu handeln, anstatt das Arbeitsverhältnis innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1 KSchG mit der kurzen Probezeitkündigungsfrist zu beenden, dem Arbeitnehmer eine Bewährungschance geben, indem er mit einer überschaubaren, längeren Kündigungsfrist kündigt und dem Arbeitnehmer für den Fall seiner Bewährung die Wiedereinstellung zusagt. Die Einräumung einer Kündigungsfrist von vier Monaten, die unterhalb der längsten tariflichen Kündigungsfrist liegt und dem Arbeitnehmer nur die Chance einer weiteren Bewährung und die Möglichkeit einer Bewerbung aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bietet, ist dabei angesichts des Zwecks der längeren Kündigungsfrist nicht zu beanstanden. Ob eine Verlängerung der Kündigungsfrist, die allein oder überwiegend im Interesse des Arbeitgebers liegt oder die längste tarifliche Kündigungsfrist überschreitet, zu beanstanden wäre, hat der Senat nicht zu entscheiden.

c) Diese Grundsätze gelten auch für einen entsprechenden Aufhebungsvertrag. Legt der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer offen, daß er die Probezeit als nicht bestanden ansieht und vor Eintreten des Kündigungsschutzes kündigen möchte, bietet aber gleichzeitig einen Aufhebungsvertrag zu einem die kurze Probezeitkündigungsfrist angemessen überschreitenden Beendigungszeitpunkt, verbunden mit einer bedingten Wiedereinstellungszusage an, so ersetzt der dann abgeschlossene Aufhebungsvertrag nur eine zulässige Arbeitgeberkündigung während der Wartezeit des § 1 KSchG. Der Kündigungsschutz wird dadurch nicht tangiert (im Ergebnis ebenso Wilhelm NZA 2001, 818, 822). Hier hat sich der Kläger ohne rechtlich zu beanstandende Willensbeeinflussung durch die Beklagte zum Abschluß des Aufhebungsvertrages entschlossen; er hat sogar die ihm von der Beklagten eingeräumte Bedenkzeit nicht ausgenützt, weil er in dem Abschluß des Aufhebungsvertrages eine echte Chance sah.

4. Zu Unrecht macht die Revision geltend, ein unbedingter Aufhebungsvertrag mit bedingter Wiedereinstellungszusage sei einem auflösend bedingten Aufhebungsvertrag gleichzustellen und damit stets wegen Umgehung zwingenden Kündigungsrechts unwirksam (vgl. BAG 5. Dezember 1985 - 2 AZR 61/85 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 10 = EzA BBiG § 15 Abs. 2 Nr. 1 Nr. 64; 19. Dezember 1974 - 2 AZR 565/73 - BAGE 26, 417; APS/Backhaus § 620 BGB Rn. 192). Der Aufhebungsvertrag zielte hier nicht darauf, das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der bereits die Wartezeit erfüllt hatte, beim Eintritt einer Bedingung zu beenden und den Kündigungsgrund dann der Nachprüfung am Maßstab des § 1 Abs. 2 KSchG zu entziehen. Die Beklagte hat vielmehr von ihrer Kündigungsfreiheit in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht und dem Kläger lediglich die Möglichkeit verschafft, trotz ihrer bei Abschluß des Aufhebungsvertrages unbedingten Absicht, das Arbeitsverhältnis zu beenden, unter Umständen doch noch später eine Wiedereinstellung zu erreichen. Ein Wiedereinstellungsanspruch des Klägers ist aber nicht Streitgegenstand.

5. Selbst wenn man aber mit dem Landesarbeitsgericht die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle mißt, führt dies nicht zu einem für den Kläger günstigeren Ergebnis.

a) Zwar bedarf ein Aufhebungsvertrag, der seinem Regelungsgehalt nach nicht auf eine alsbaldige Beendigung, sondern auf eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, zu seiner Wirksamkeit eines sachlichen Grundes im Sinne des Befristungskontrollrechts (BAG 12. Januar 2000 - 7 AZR 48/99 - BAGE 93, 162). Ein Aufhebungsvertrag zielt auf die alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen, die sich häufig an der jeweiligen Kündigungsfrist orientieren. Die nachträgliche vertragliche Befristung eines unbefristeten und unter Kündigungsschutz stehenden Arbeitsverhältnisses bedarf demgegenüber eines sachlichen Grundes im Sinne der arbeitsrechtlichen Befristungskontrolle (BAG 26. August 1998 - 7 AZR 349/97 - BAGE 89, 345). Für das Eingreifen der Befristungskontrolle ist nicht die von den Parteien gewählte Vertragsbezeichnung entscheidend, sondern der Regelungsgehalt der getroffenen Vereinbarung. Besteht dieser in der befristeten Fortsetzung eines Dauerarbeitsverhältnisses, kann eine funktionswidrige Verwendung der vom Gesetz in § 620 BGB vorgesehenen Möglichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, vorliegen. Das gilt vor allem dann, wenn der von den Parteien gewählte Beendigungszeitpunkt die jeweilige Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschreitet (BAG 12. Januar 2000 aaO: Aufhebungsvertrag vom 7. Januar 1994 zum 31. Dezember 1996).

b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts trifft die Annahme der Revision nicht zu, der Regelungsgehalt des Aufhebungsvertrages der Parteien habe in diesem Sinne auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses gezielt. Im Gegensatz zu den von der Rechtsprechung entschiedenen Fällen handelt es sich hier nicht um einen Aufhebungsvertrag, der das Ende des Arbeitsverhältnisses um ein Vielfaches der Kündigungsfrist auf mehrere Jahre hinausschieben will. Die Parteien haben vielmehr die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwar nicht mit der ohnehin für eine weitere Bewährung zu kurzen einschlägigen Probezeit-Kündigungsfrist, aber immerhin mit einer Frist vereinbart, die einer der verlängerten Kündigungsfristen des einschlägigen Tarifvertrags entspricht. Außerdem wollte die Beklagte ausdrücklich dem Kläger die Chance geben, sich als ein für interne Bewerbungen zulässiger Bewerber möglicherweise auf andere Stellen bei ihr zu bewerben.

6. Auch aus § 5 BAT-O läßt sich eine Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages entgegen der Ansicht der Revision nicht herleiten. § 5 BAT-O befaßt sich nur mit der Dauer einer vorgeschalteten Probezeit, enthält jedoch keine Regelungen für befristete Probearbeitsverhältnisse (BAG 31. August 1994 - 7 AZR 983/93 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 163 = EzA BGB § 620 Nr. 127; vgl. 12. Februar 1981 - 2 AZR 1108/78 - AP BAT § 5 Nr. 1 = EzA BGB § 611 Probearbeitsverhältnis Nr. 5). Die Revision macht insoweit sinngemäß geltend, der Aufhebungsvertrag sei einem befristeten Arbeitsverhältnis gleichzusetzen; dieses könne aber nicht durch die Erprobung als sachlichen Grund gerechtfertigt sein, weil § 5 BAT-O nur eine sechsmonatige Erprobung zulasse. Diese Argumentation geht fehl. Es ist, wie bereits dargelegt, nicht anzunehmen, daß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 1999 auf Grund des Aufhebungsvertrages eines sachlichen Grundes bedurfte.

7. Für einen Verstoß des Aufhebungsvertrages gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) bzw. gegen Art. 33 Abs. 2 GG besteht kein Anhaltspunkt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Rost Bröhl Eylert

Beckerle Baerbaum