



Abfindung weg – der Job auch?

Rücktritt vom Auflösungsvertrag und Prozessvergleich in der Insolvenz des Arbeitgebers

So mancher Arbeitnehmer wurde in der letzten Zeit mit einem scheinbar attraktiven Auflösungsvertrag zu einem Ausscheiden aus dem Unternehmen bewogen. Damit war der Job weg – und in vielen Fällen auch die zugesagte Abfindung, da der Arbeitgeber in der Zwischenzeit Insolvenz anmelden musste. Welche Möglichkeiten Arbeitnehmer in einer solchen Situation haben und worauf der Betriebsrat beim Abschluss eines Sozialplans achten sollte, erläutert Marc-Oliver Schulze.

Gerade in der Unternehmenskrise werden Sozialpläne geschlossen, die oftmals die Möglichkeit vorsehen, das Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden. In solchen Fällen wird den freiwillig ausscheidenden Arbeitnehmern vom Arbeitgeber häufig ein besonderer Aufschlag gewährt, den derjenige Arbeitnehmer nicht erhält, der das Unternehmen im Rahmen einer betriebsbedingten Ar-

beitgeberkündigung verlassen muss.

Eine nach der Vertragsunterzeichnung eintretende Insolvenz des Arbeitgebers kann dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass eine Zahlung der vereinbarten Abfindung erfolgt. Die Abfindung kann dann nur noch zur Insolvenztabelle angemeldet werden. Ob der Arbeitnehmer in einer solchen Situation je einen Cent sehen wird, ist mehr als fraglich: Häufig wird überhaupt keine Quote ausgeschüttet. Und wenn Insol-

venzforderungen bedient werden können, dann sind dies durchschnittlich 5 % der angemeldeten Forderung.

Rücktritt vom Auflösungsvertrag

Eine effektive, aber kaum genutzte Möglichkeit ist der Rücktritt vom Auflösungsvertrag. Der Auflösungsvertrag ist – ebenso wie der außergerichtliche und der vor dem Arbeitsgericht geschlossene Abfindungsvergleich – ein

gegenseitiger Vertrag. Denn auf der einen Seite steht die Auflösung des Arbeitsvertrags sowie die damit verbundene Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auf der anderen Seite die Zahlung einer Abfindung für den Verlust des sozialen Besitzstands. Der Arbeitnehmer verzichtet ferner auf seinen Kündigungsschutz nach § 1 KSchG und eine eventuelle Weiterbeschäftigung, weshalb ihm der Arbeitgeber nicht selten einen zusätzlichen Aufschlag zubilligt. Schließlich bewahrt ihn der Vertragsschluss vor prozessualen Risiken.

Der Rücktritt von einem solchen Auflösungsvertrag ist gemäß § 323 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) möglich, wenn der Arbeitgeber seiner vertraglich übernommenen Verpflichtung nicht nachkommt und die Abfindung trotz Fälligkeit nicht zahlt. Weiter muss der Arbeitgeber eine ihm gesetzte Frist zur Zahlung der Abfindung überschritten haben. Diese Frist muss „angemessen“ sein, wofür in der Regel ein Zeitraum von 14 Tagen genügen dürfte.

Der wirksam erklärte Rücktritt vom Auflösungsvertrag führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis mit allen seinen Rechten und Pflichten fortbesteht, ohne dass eine Unterbrechung eingetreten ist.

Gleiche Folgen beim Vergleich

Das gleiche Vorgehen ist möglich, wenn in einem Kündigungsschutzprozess ein Vergleich geschlossen worden und der Arbeitgeber der Zahlung der vereinbarten Abfindung trotz Fälligkeit nicht nachgekommen ist.

Ist der Vergleich vor dem Arbeitsgericht geschlossen worden (sog. Prozessvergleich), dann ist der Kündigungsschutzprozess fortzusetzen, wobei zunächst über die Wirksamkeit des Rücktritts zu befinden ist. Die infolge des wirksam erklärten Rücktritts erfolgende Aufhebung des Prozessvergleichs bewirkt die Beseitigung seiner den Prozess beendenden Wirkung.



Marc-Oliver Schulze
ist Fachanwalt für
Arbeitsrecht in Nürnberg
www.afa-anwalt.de

Wortlaut des § 323 Abs. 1 BGB

Erbringt bei einem gegenseitigen Vertrag der Schuldner eine fällige Leistung nicht oder nicht vertragsgemäß, so kann der Gläubiger, wenn er dem Schuldner erfolglos eine angemessene Frist zur Leistung oder Nacherfüllung bestimmt hat, vom Vertrag zurücktreten.

Dem zu dieser Thematik vorliegenden Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 05.01.1996 (4 Sa 909/94), das bei dem Abschluss eines Prozessvergleichs von einem stillschweigenden Ausschluss des Rücktrittsrechts ausging, kann meines Erachtens nicht gefolgt werden. Denn der einzige Beweggrund für einen Arbeitnehmer, sein Arbeitsverhältnis aufzugeben und den Vergleich zu schließen, ist die Zusicherung der Zahlung einer Abfindung. Das weiß auch der Arbeitgeber. Dem entsprechend ist ihm beim Abschluss eines Prozessvergleichs auch bewusst, dass der Arbeitnehmer nicht mehr an dem Vergleich wird festhalten wollen, wenn er seiner Verpflichtung zur Zahlung der Abfindung bei Fälligkeit nicht nachkommt.

Probleme beim Abwicklungsvertrag

Auch bei dem Abschluss eines Abwicklungsvertrags ist ein Rücktritt denkbar. In einem solchen Abwicklungsvertrag werden die sich aus einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung ergebenden Folgen geregelt. Oftmals wird in ihm vereinbart, dass der Arbeitnehmer auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet und im Gegenzug dafür von dem Arbeitgeber die Zahlung einer Abfindung zugesagt bekommt.

Hier würde ein wirksam erklärter Rücktritt ebenfalls dazu führen, dass der geschlossene Abwicklungsvertrag in Wegfall gerät. Allerdings hat die ausgesprochene Kündigung infolge Fristablauf dazu geführt, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet worden ist (vgl. § 7 in Verbindung mit § 4 KSchG [Kündigungsschutzgesetz]). Ob in einem solchen Fall die Zulassung einer verspäteten Kündigungsschutzklage gemäß § 5 KSchG erfolgen kann, ist fraglich. Im Übrigen würde diese spätestens sechs Monate nach Ablauf der Dreiwochen-

frist ausgeschlossen sein (vgl. § 5 Abs. 3 KSchG).

War dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Abschlusses des Abwicklungsvertrags bekannt, dass er die Abfindung nicht wird zahlen können, dann kann Strafanzeige wegen Betrugs (vgl. § 263 StGB) gestellt und Schadensersatz nach § 823 BGB geltend gemacht werden; wobei die Aussicht, auch nur einen Cent zu erhalten, oftmals gegen null gehen wird.

Fazit

Jedenfalls bei einem Auflösungsvertrag und bei einem (gerichtlichen) Vergleich kann es im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers sinnvoll sein, den Rücktritt vom Vertrag zu erklären, wenn der Arbeitgeber mit der Zahlung der zugesagten Abfindung in Verzug geraten ist. Das Arbeitsverhältnis wird in einem solchen Fall fortgesetzt, so dass gegebenenfalls Insolvenzgeld bezogen werden kann. Und sollte es insolvenzbedingt zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen, dann nimmt der Arbeitnehmer an einem ausgehandelten Insolvenzsozialplan teil.

Auch wenn bezüglich des Rücktritts vom Auflösungsvertrag sowie vom Abfindungsvergleich noch viele Fragen unbeantwortet sind und es keine Rechtsprechung zu dieser Thematik gibt, so ist zu bedenken, dass der betroffene Arbeitnehmer kaum etwas zu verlieren hat, aber sehr viel gewinnen kann.

Um den Arbeitnehmern ein Stück Rechtssicherheit zu geben, empfiehlt es sich, dass der Betriebsrat in dem Sozialplan entweder eine entsprechende Rücktrittsklausel für jeden einzelnen Arbeitnehmer verankert oder andere Sicherungsmechanismen für den Fall der Insolvenz vereinbart. Selbst wenn das Unternehmen zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans (vermeintlich) nicht kurz vor der Insolvenz steht, sollte eine Absicherung vereinbart werden. Dem wird sich kein seriöser Verhandlungspartner entziehen können. ■

Anzeige

Einmischer!

Qualifizierung für Betriebsräte
www.dgb-bildungswerk.de