

Aufhebungs-Vor-Vertrag

Die Beendigung eines Dauerschuldverhältnisses muss nicht immer einseitig durch eine Kündigungserklärung erfolgen. Auch wenn man dies im Arbeitsrecht schnell einmal aus den Augen verliert, es gibt auch in Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses immer noch das Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien, welches sich in einer Aufhebungsvereinbarung niederschlagen kann.

Die Beendigung eines Dauerschuldverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses hat tiefgreifende Auswirkungen auf das Leben und die Lebensplanung des Arbeitnehmers. Dementsprechend kann es schnell einmal zum einen zum Streit darüber kommen, dass überhaupt ein solcher Aufhebungsvertrag abgeschlossen wurde. Zum anderen kann es auch darum gehen, den Arbeitnehmer – und auch die Versicherungsgemeinschaft der Arbeitslosenversicherung – vor unüberlegten Kurzschlusshandlungen zu bewahren.

Seit nunmehr 10 Jahren gibt es daher die seinerzeit neu geschaffene Regelung in § 623 BGB, welche für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowohl durch Kündigung, als auch durch Aufhebungsvertrag die Schriftform verlangt, wobei die elektronische Schriftform seinerzeit noch ausgeschlossen wurde. In der Begründung des Gesetzgebers spielt die Rechtssicherheit in Hinblick auf den Ausspruch der Kündigung und deren Inhalt genauso wie in Hinblick auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages und dessen Inhalt die Hauptrolle. In der Rechtsprechung und auch in der Literatur ist aber auch die Warnfunktion der Schriftform anerkannt bzw. herausgearbeitet worden.

In einem recht speziellen Fall hat das Bundesarbeitsgericht nun im Dezember des vergangenen Jahres (17. Dezember 2009, 6 AZR 242/09) die Rechtsprechung zum Aufhebungsvertrag ausgedehnt und verdeutlicht auf eine Konstruktion, die bislang noch nicht so sehr im Vordergrund stand. Und nicht ohne Grund, handelt es sich eigentlich um eine atypische Fallgestaltung, die zu dieser Abklärung durch das Bundesarbeitsgericht führt.

Der Sachverhalt:

Eine Versicherung wollte ihren Außendienst umstrukturieren. Es gab bereits mit dem Betriebsrat einen Sozialplan mit durchaus erheblichen Abfindungsbeträgen.

Und um die Herren Versicherungsvertreter zu beflügeln, wurde noch eine „Entscheidungsprämie“ in Aussicht gestellt, die die Abfindung um 50 % anheben sollte, wenn innerhalb eines – kurzen – Zeitraums ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen würde. Der Kläger, zum Zeitpunkt der Entscheidung 62 Jahre alt, seit 1983 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiter beschäftigt, füllte einen entsprechenden Fragebogen des Arbeitgebers aus und führte auch mit seinem Vorgesetzten ein Gespräch, in dem er seine Bereitschaft, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen deutlich bekundete. Der beklagte Arbeitgeber machte diesen Umstrukturierungsplan mit Entscheidungsprämie allgemein bekannt und setzte diese Bekanntmachung auch fort, nachdem der Kläger schon seinen Fragebogen ausgefüllt und sein Gespräch mit dem Vorgesetzten geführt hatte.

Nach einigen Wochen lehnte dann der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrages ab. Und der Kläger klagte nun vor dem Arbeitsgericht mit dem Ziel, dass der beklagte Arbeitgeber mit ihm einen Aufhebungsvertrag zu den seinerzeit skizzierten Bedingungen mit einer entsprechenden Abfindung abschließen solle.

Dabei stützte sich der klagende Arbeitnehmer darauf, dass zwischen ihm und dem beklagten Arbeitgeber ein Vorvertrag über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zustande gekommen sei. Der Vortrag und die Bekanntmachung der Umstrukturierung und der „Entscheidungsprämie“ sei das Angebot gewesen, welches er mündlich gegenüber seinem Vorgesetzten und im Zusammenhang mit Abgabe des Fragebogens angenommen habe. Dabei ging der Kläger davon aus, das Schriftformerfordernis von § 623 BGB erstrecke sich nicht auch auf einen Vorvertrag zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Dieser Vorvertrag sei formfrei, so dass diese Schriftform hier entbehrlich gewesen sei.

Das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung hegt zunächst einmal grundlegende Zweifel daran, dass hier überhaupt vom Arbeitgeber ein konkretes Angebot gegenüber dem Kläger gemacht wurde. Es handelte sich um allgemeine Informationen und gerade die Durchführung einer Fragebogenaktion und von Gesprächen mit dem Vorgesetzten deuteten

darauf hin, dass zunächst einmal die Entscheidungsgrundlagen für eine entsprechendes Angebot von Arbeitgeberseite gesucht und definiert werden sollten und noch nicht ein undifferenziertes Angebot abgegeben werden sollte.

Letztlich lässt das Bundesarbeitsgericht aber dann diese Frage offen und trifft eine grundsätzliche Entscheidung.

Grundsätzlich erachtet es einen Vorvertrag für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages als zulässig. Und weiter stellt es für diesen konkreten Fall auch fest, dass selbst ein Aufhebungsvertrag zu einem vergangenen Zeitpunkt möglich ist. Eine solche rückwirkende Auflösungsvereinbarung ist jedoch nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis bereits außer Vollzug gesetzt war. Hier bestätigt das Bundesarbeitsgericht bereits seine frühere Rechtsprechung (v. 10.12.1998, NZA 1999, 422 ff.). Das heißt, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre wechselseitigen Hauptleistungspflichten zu dem Beendigungszeitpunkt bereits eingestellt haben müssen. Im vorliegenden Fall war dies nicht gegeben.

Aber auch diese Frage wird nur am Rande geklärt. Denn ein Vorvertrag zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages, wie er vom Kläger hier behauptet wird, wäre nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nichtig. Auch für diesen Aufhebungs-Vorvertrag fordert das Bundesarbeitsgericht die Schriftform. Dabei unterscheidet das Bundesarbeitsgericht durchaus sehr fein nach dem Sinn und Zweck des Schriftformerfordernisses. Denn in der zivilrechtlichen Rechtsprechung wird durchaus bei einem Vorvertrag auf ein Formerfordernis verzichtet, dass beim Hauptvertrag dann geht, insbesondere das Schriftformerfordernis ist hier zu nennen (vgl. BGH vom 7. Juni 1973, NJW 1973, 1839 f.; BGH v. 7. März 2007, NJW 2007, 1817 f.). Allerdings wird dies von der zivilrechtlichen Rechtsprechung nur dort so gesehen, wo es bei dem Schriftformerfordernis lediglich um die Klarstellungs- und Beweisfunktion geht. Und da setzt das BAG an. Zwar findet sich in den Gesetzgebungsmaterialien zu § 623 BGB, dem Schriftformerfordernis bei Kündigung und Aufhebungsvertrag, auch in erster Linie der Gedankengang zur Beweissicherung, zur Klarstellungs- und Beweisfunktion, aber dann nimmt das BAG auf seine eigene Rechtsprechung Bezug, die dem Schriftformerfordernis eine Warnfunktion für alle Beteiligten zuschreibt (vgl. v. 23. November 2006, NZA 2007 f.). So durch seine eigenen – früheren – Rechtsausführungen bestärkt

postuliert dann das Bundesarbeitsgericht auch für den Vorvertrag über den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung die Wirksamkeit des Schriftformerfordernisses nach § 623 BGB. Und letztendlich scheiterte daran dann die Klage des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Und es ging ja auch nur um € 174.000,00.

Erwähnenswert ist diese Entscheidung ansonsten auch noch wegen einiger weniger Nebensätze zum Diskriminierungsverbot und der schon etwas ältere Kläger hatte vorgebracht, es handle sich um eine Altersdiskriminierung, wenn der Arbeitgeber mit ihm keinen Aufhebungsvertrag abschließen, weil die Abfindung so hoch sei, weil er als sehr erfolgreicher Außendienstmitarbeiter in der Versicherungsgesellschaft mit dem Alter immer höhere Provisionsbestände und damit Einkünfte hätte. Dem mochte das Bundesarbeitsgericht in wenigen kurzen Sätzen nicht folgen. Das Diskriminierungsverbot solle gerade ältere Mitarbeiter vor der Kündigung schützen und ihnen nicht ein Aufhebungsvertrag ermöglichen.

Ob dies nun einer dogmatischen Überprüfung standhält, kann fraglich sein. Aber zunächst einmal ist die Klage in vollem Umfang auch beim Bundesarbeitsgericht gescheitert.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn, Schwerin