

Schriftform auch bei Vorvertrag zur Aufhebungsvereinbarung, von Rechtsanwalt Christoph Häntzschel

Dienstag, 23. Februar 2010

Schriftform auch bei Vorvertrag zur Aufhebungsvereinbarung

23. Februar 2010

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 17. Dezember 2009 (6 AZR 242/09) entschieden, dass auch ein Vorvertrag zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages der Schriftform bedarf. Es hat außerdem zum Mindestinhalt eines Angebots des Arbeitgebers auf Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer Stellung genommen.

Sachverhalt

Innerhalb einer Rahmenbetriebsvereinbarung wurde die Neuorganisation des Vertriebs eines Unternehmens festgelegt. Diese Vereinbarung wurde allen Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt. Danach bestand für die angeschriebenen Mitarbeiter die Möglichkeit, gegen Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden. Dem Schreiben war ein Fragebogen, auszufüllen von den Mitarbeitern, beigelegt. An dessen Ende wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die im Fragebogen gemachten Angaben keinerlei Anspruch auf eine der angebotenen Maßnahmen begründen und die endgültige Entscheidung noch zu treffen sei.

Daraufhin teilte ein Mitarbeiter, der spätere Kläger, dem Unternehmen mit dem entsprechend ausgefüllten Fragebogens mit, dass er an dem Angebot interessiert sei.

Infolge dessen meinte der Kläger, er habe mit dem Beklagten einen Vorvertrag über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung einer Abfindung geschlossen. Dieser Vorvertrag habe nicht der Schriftform des § 623 BGB bedurft und sei dadurch zustande gekommen, dass er das Angebot des Unternehmens in dem an ihn gerichteten Schreiben angenommen habe.

Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sei nicht in einem Vorvertrag vereinbart worden. Zudem hätte dieser Vorvertrag der Schriftform des § 623 BGB bedurft, die nicht eingehalten worden sei.

Gerichtliche Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass das Schreiben des Unternehmens kein Angebot im Rechtssinne war. Begründet wurde diese Entscheidung zum einen damit, dass das Schreiben an alle Mitarbeiter gerichtet war. Zum anderen war der notwendige Mindestinhalt nicht gegeben, insbesondere ein konkreter Auflösungszeitpunkt bzw. eine bestimmte Abfindungssumme.

Weiterhin setzt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ein Vorvertrag zu einem Vertrag über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zwingend die Schriftform voraus, da das Schriftformerfordernis bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen der Warnfunktion (und nicht lediglich der Klarstellungs- und Beweisfunktion) diene. Diese ist gewahrt, wenn beide Parteien auf einer Urkunde unterschreiben, was im entschiedenen Fall gerade nicht geschehen war.

Fazit

Aus einem Schreiben des Arbeitgebers an alle Mitarbeiter, worin Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgezeigt werden, erwächst für den Arbeitnehmer noch kein konkreter, durchsetzbarer Anspruch. Beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung ist zwingend die Schriftform einzuhalten. Andernfalls ist der Vertrag nichtig. Dies gilt auch für einen zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses geschlossenen Vorvertrag, der zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung verpflichten soll.

BAG, Urteil vom 17. Dezember 2009, 6 AZR 242/09

Ihr Ansprechpartner für Fragen des Arbeitsrechts ist:

Rechtsanwalt Christoph Häntzschel

Grundmann Häntzschel Rechtsanwälte, Leipzig

www.hgra.de

haentzschel@hgra.de

Telefon: 0341/2 15 39 46

Kontakt:

Rechtsanwalt Christoph Häntzschel
Gustav-Adolf-Straße 17, 04105 Leipzig
Tel.: 0341/2 15 39 46
Fax: 0341/2 15 39 84
E-Mail: haentzschel@hgra.de
Internet: <http://hgra.de>