

8  
9

**BAG:** Kein Anspruch auf Auflösung durch Aufhebungsvertrag aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz

BAG, Urteil vom 17.12.2009 – 6 AZR 242/09

Volltext des Urteils: **// BB-ONLINE** BBL2010-2055-1

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**LEITSÄTZE**

1. Haben die Arbeitsvertragsparteien ihre gegenseitigen Hauptleistungspflichten eingestellt, kann ein Arbeitsverhältnis rückwirkend aufgelöst werden.
2. Auch ein Vorvertrag, mit dem sich die Arbeitsvertragsparteien verpflichten, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, bedarf ebenso wie der Aufhebungsvertrag selbst der Schriftform.
3. Ein Arbeitnehmer kann aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages

und die Zahlung einer Abfindung herleiten, auch wenn die Höhe Letzterer in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, wenn die mit anderen Arbeitnehmern geschlossenen Aufhebungsverträge auf individuellen Vereinbarungen beruhen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Der Kläger war Außendienstmitarbeiter der beklagten Versicherungsgesellschaft. In einer Rahmenbetriebsvereinbarung über die Neuorganisation des Vertriebs (sog. „Sofortaktion“) wurde geregelt, dass diejenigen Mitarbeiter, die bereit sind, die Beklagte freiwillig zu verlassen, zusätzlich zur Abfindung eine „Entscheidungsprämie“ erhalten, deren Höhe von der Schnelligkeit der Entscheidung des Mitarbeiters, aus dem Unternehmen auszuschcheiden, abhängt. Allerdings enthielt die Rahmenbetriebsvereinbarung des Weiteren einen ausdrücklichen Entscheidungsvorbehalt, wonach sich die Beklagte die endgültige Zustimmung zum Ausscheiden im jeweiligen Einzelfall vorbehielt. Die betroffenen Mitarbeiter wurden durch ein Schreiben des Vorstands und des Gesamtbetriebsrats über die Sofortaktion unterrichtet und konnten in einem Fragebogen ihr Interesse bzw. ihre Entscheidung mitteilen. Am Ende des Fragebogens wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass durch die Angaben im Fragebogen keinerlei Anspruch des Mitarbeiters entsteht und dass eine endgültige Entscheidung im Einzelfall durch die Gesellschaft bzw. die Sozialplankommission getroffen wird. Der Kläger füllte den Fragebogen aus und bejahte u.a., dass er im Rahmen der Sofortaktion gegen Zahlung einer Abfindung und der Entscheidungsprämie an einem Ausscheiden aus seinem Angestelltenverhältnis interessiert sei. Hierüber führte er auch mehrere Gespräche mit seinem Vorgesetzten, dem Filialleiter. Dieser nannte dem Kläger den Abfindungsbetrag, den er bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses erhalten würde. Die Beklagte hat das Gesuch des Klägers jedoch abgelehnt. Der Kläger war jedoch der Ansicht, dass er mit der Beklagten bereits einen Vorvertrag über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung einer Abfindung geschlossen hatte. Der Vorvertrag habe nicht der Schriftform bedurft und sei dadurch zustande gekommen, dass er das Angebot der Beklagten auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses in dem Schreiben, mit dem ihm der Fragebogen übergeben wurde, angenommen habe. Im Übrigen habe sein Vorgesetzter das Angebot der Beklagten in der Jahresabschlussversammlung mittels an die Wand geworfene Projektion wiederholt. Außerdem sei die Beklagte aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, mit ihm die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses unter Zahlung der errechneten Abfindung zu vereinbaren, da die Beklagte mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage die Aufhebung der Arbeitsverhältnisse vereinbart und ihnen eine Abfindung gezahlt habe. Der Klageantrag des Klägers wurde durch das Gericht so ausgelegt, dass er darauf gerichtet war, das Arbeitsverhältnis – unter Einhaltung der Kündigungsfrist gerechnet ab Zustellung der Klageschrift – rückwirkend aufzuheben.

Das BAG bestätigte, dass die Vorinstanzen die Klage zurecht abgewiesen haben. Es hielt fest, dass ein Arbeitsverhältnis nicht nur mit sofortiger Wirkung oder zu einem zukünftigen, sondern auch zu einem vergangenen Zeitpunkt aufgelöst werden kann. Allerdings sei eine rückwirkende Auflösungsvereinbarung nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auflösungszeitpunkt bereits außer Vollzug gesetzt war. Daran fehle es, da die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten nicht eingestellt haben.

Ferner stellte das BAG fest, dass die Beklagte nicht durch einen Vorvertrag verpflichtet wurde, mit dem Kläger einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Unabhängig davon, dass das BAG bereits das Vorliegen eines Vorver-

trages an sich ablehnte, erklärte es einen nicht der Schriftform des § 623 BGB genügenden Vorvertrages über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses nach § 125 BGB Satz 1 für nichtig. Auch wenn § 623 BGB seinem Wortlaut nach nur die Beendigung von Arbeitsverhältnissen erfasst, könne daraus jedoch nicht abgeleitet werden, dass ein Vorvertrag, der die Parteien zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages verpflichtet, nicht der Schriftform bedarf. Das Schriftformerfordernis erschöpfe sich gerade nicht in der Klarstellungs- und Beweisfunktion, sondern bezwecke auch den Schutz der Vertragsparteien vor Übereilung und entfalte damit eine Warnfunktion.

Zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stellte das BAG fest, dass dieser nicht anwendbar sei, wenn Leistungen oder Vergünstigungen individuell vereinbart werden. Dies beruhe darauf, dass die Vertragsfreiheit Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz genieße. Vorliegend sei maßgebend, dass die Beklagte nach dem Prinzip der Abschlussfreiheit in ihrer Entscheidung frei war, welchen Mitarbeitern sie im Rahmen der Sofortaktion Aufhebungsvereinbarungen anbot. Sie war weder durch kollektive Regelungen zu einem entsprechenden Angebot verpflichtet noch hatte sie sich durch selbst gesetzte Regeln, etwa durch eine Gesamtzusage, in einer Art und Weise gebunden, die es ihr unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verbot, gegenüber dem Kläger vom Angebot einer Vertragsaufhebung gegen Abfindungszahlung abzusehen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz finde keine Anwendung, wenn ein Arbeitgeber mit Arbeitnehmern individuelle Vereinbarungen über die Begründung oder die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses trifft und Abfindungen zahlt, auch wenn Letztere dem Grund und der Höhe nach wie hier in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind.

## PRAXISFOLGEN

Dieses Urteil enthält keine Überraschungen. Das BAG hat vielmehr seine bisherige Rechtsprechung bestätigt bzw. weitergeführt: Zwar sind Arbeitsvertragsparteien in der Festlegung des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich frei. Jedoch kann eine rückwirkende Beendigung nur in Betracht kommen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus fortgeführt wurde. Eine Rückabwicklung eines praktizierten Arbeitsverhältnisses scheidet im Arbeitsrecht in der Regel aus. Im Übrigen hätte dies auch kaum überwindbare sozialversicherungsrechtliche Folgen.

Die Feststellung, dass ein Vorvertrag zu einem Aufhebungsvertrag ebenfalls dem Schriftformerfordernis nach § 623 BGB genügen muss, ist schon deshalb nicht anzuzweifeln, da andernfalls das Schriftformerfordernis für Aufhebungsvereinbarungen, zu deren Abschluss man sich ohne Beachtung der Schriftform wirksam verpflichten könnte, leer laufen würde.

Das BAG hat seine Rechtsprechung zum Verhältnis zwischen dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bestätigt und weitergeführt. In der Praxis empfiehlt es sich also für den Arbeitgeber, im Einzelfall zu prüfen, ob er aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu bestimmten Leistungen verpflichtet ist oder ob er Differenzierungen unter den Arbeitnehmern vornehmen darf, insbesondere, ob er durch individuelle Vereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmern seine Vertragsfreiheit ausnützen kann, ohne sich dadurch auch gegenüber anderen zu verpflichten.

**Carolin Goll-Müller**, Counsel, Employment, FAIn ArbR, Linklaters LLP, München