

Aktenzeichen: 9 AZR 245/99
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 16. Mai 2000
- 9 AZR 245/99 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 5. November 1997
- 4 Ca 3569/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 23. Februar 1999
- 13 Sa 663/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vertragliche Schriftform für Aufhebungsvertrag

Gesetz:

BGB §§ 125, 133, 157

Leitsätze:

Ist in einem Arbeitsvertrag vereinbart: "Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht", so haben die Arbeitsvertragsparteien damit regelmäßig keine schriftliche Form für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen begründet.



BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 245/99
13 Sa 663/98
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Mai 2000

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Mai 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Leinemann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Otto und Benrath für Recht erkannt:



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Februar 1999 - 13 Sa 663/98 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens hat der Kläger zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Anspruch auf Arbeitsentgelt für den 21. bis 31. Oktober 1996 hat.

Der Kläger war seit Juni 1994 bei der Beklagten als Heizungsmonteur beschäftigt. In § 7 des Arbeitsvertrages haben die Parteien vereinbart:

„Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.“

Der Kläger erkrankte im April 1995. Danach war er ununterbrochen arbeitsunfähig krank. Durch seine Prozeßbevollmächtigten bot er am 11. Oktober 1996 der Beklagten alternativ seine Arbeitskraft oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen die Zahlung einer Abfindung an. Am 18. Oktober 1996 suchte er den Betrieb auf und sprach mit dem für Personalangelegenheiten zuständigen Lohnbuchhalter der Beklagten. Die Einzelheiten dieses Gesprächs sind zwischen den Parteien umstritten.

Mit der am 26. November 1996 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Beklagte sei mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug geraten. Er hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.512,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 26. November 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, der Kläger habe am 18. Oktober 1996 mit dem zuständigen Lohnbuchhalter die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart, weil es wegen seines Gesundheitszustandes „keinen Zweck mehr“ habe, bei der Beklagten zu arbeiten.



Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist das Arbeitsgericht zu der Auffassung gelangt, das Arbeitsverhältnis sei am 18. Oktober 1996 aufgehoben worden. Es hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger weiterhin sein erstinstanzliches Prozeßziel.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entgelt für den 21. bis 31. Oktober 1996. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist wirksam am 18. Oktober 1996 beendet worden.

1. Nach dem Ergebnis der erstinstanzlichen Beweisaufnahme ist das Landesarbeitsgericht zu der Überzeugung gelangt, daß die Parteien am 18. Oktober 1996 mündlich die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vereinbart haben. Diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden. Nach § 561 Abs. 2 ZPO ist die Feststellung des Landesarbeitsgerichts für das Revisionsgericht bindend.

2. Die Revision rügt ohne Erfolg, der am 18. Oktober 1996 geschlossene mündliche Aufhebungsvertrag verstoße gegen eine von den Parteien für die Aufhebung von Arbeitsverhältnissen bestimmte schriftliche Form und sei daher nach § 125 Satz 2 BGB nichtig.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die in § 7 des Arbeitsvertrages vereinbarte Schriftform für „Änderungen oder Ergänzungen“ nicht auf die Aufhebung des Arbeitsvertrages für anwendbar gehalten. Es hat zwischen der vertraglich geregelten Änderung und Ergänzung des Arbeitsvertrages und der ungeregelt gebliebenen Aufhebung eines Arbeitsvertrages unterschieden. Ein Aufhebungsvertrag beseitige das ursprünglich bestehende Schuldverhältnis vollständig. Demgegenüber bestehe das Arbeitsverhältnis bei einer Änderung oder Ergänzung des Arbeitsvertrages fort. Eine für Änderung und Ergänzung des Arbeitsvertrages vereinbarte Schriftform gelte daher nicht für die Aufhebung des Arbeitsvertrages.



b) Die Parteien haben einen Formulararbeitsvertrag verwendet, der für eine Vielzahl von Fällen gleichlautend erstellt wurde und deshalb über das konkrete Arbeitsverhältnis hinaus Bedeutung hat. Insoweit besteht ein Bedürfnis nach einheitlicher Auslegung der hier umstrittenen Schriftformklausel in § 7 des Vertrages. Derartige typische Vertragsklauseln sind wie Rechtsnormen zu behandeln, ihre Auslegung kann daher vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*BAG 5. Mai 1955 - 2 AZR 356/54 - AP ZPO § 549 Nr. 1; 17. November 1998 - 9 AZR 542/97 - nv.*).

c) Die Auslegung des § 7 des Arbeitsvertrages der Parteien verstößt nicht gegen die §§ 133, 157 BGB.

Entgegen der Auffassung der Revision stellt ein Aufhebungsvertrag nicht die „einschneidendste“ Form einer Vertragsänderung dar. Änderung bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch eine Veränderung, Umgestaltung, Modifikation oder Abwandlung. Substanzvernichtende Vorgänge werden davon nicht erfaßt. Auch aus dem von der Revision angeführten Sinn und Zweck der Schriftformklausel ergibt sich nichts abweichendes. Zwar mag die Warnfunktion einer Schriftformklausel gleichermaßen für eine Vertragsänderung wie für eine Vertragsaufhebung zutreffen. Es steht den Parteien jedoch frei, das Schriftformerfordernis nur für die Änderung oder Ergänzung eines Arbeitsvertrages zu vereinbaren. Das ist insbesondere dann sinnvoll, wenn das Schriftformerfordernis dazu dient, den jeweiligen Vertragsstand zu dokumentieren. Für diesen eingeschränkten Zweck spricht § 7 Satz 2 des Arbeitsvertrages. Danach sollen mündliche Nebenabreden ausgeschlossen werden. Weiterhin spricht für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, daß die Parteien in § 2 des Vertrages für Kündigungserklärungen keine Schriftform vereinbart haben. Da eine Kündigung als einseitiges Rechtsgeschäft nicht von der in § 7 Satz 1 des Vertrages vereinbarten Schriftformklausel erfaßt wird (*vgl. BAG 9. Oktober 1997 - 2 AZR 195/97 - EzA BGB § 125 Nr. 12*), ist davon auszugehen, daß die Parteien bewußt für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf die Warnfunktion einer Schriftform verzichtet haben.

3. Die gesetzliche Schriftform für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Auflösungsvertrag (§ 623 BGB) ist erst durch das Gesetz zur Vereinfachung und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens vom 30. März 2000 mit Wirkung zum 1. Mai 2000 in Kraft getreten. Dieses gesetzliche Schriftformerfordernis ist daher nicht auf die am 18. Oktober 1996 vereinbarte Aufhebung anwendbar.



II. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen.

Leinemann

Reinecke

Düwell

Otto

Benrath



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

