

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht

■ Aufhebungsvertrag kein Haustürgeschäft

Eine am Arbeitsplatz abgeschlossene arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarung ist kein Haustürgeschäft, da es an dem situationstypischen Überraschungsmoment fehlt.

BAG, Urt. v. 27.11.2003 – 2 AZR 177/03
(LAG Brandenburg – 7 Sa 386/02)
BGB §§ 312, 355, 474 ff.
BAGReport 2004, 246

Das Problem: Die Klägerin war als Spülhilfe beschäftigt. Seit Juli 2001 war sie ununterbrochen erkrankt. Im Januar 2002 wurde ihr im Büro des Geschäftsführers der Beklagten ein Kündigungsschreiben ausgehändigt und es wurde ein Aufhebungsvertrag unterschrieben. Anfang März widerrief die Klägerin den Aufhebungsvertrag und machte geltend, sie sei überrumpelt worden. Hätte sie von der Kündigungsabsicht Kenntnis gehabt, hätte sie sich darauf einstellen können und einen Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet. Ihr stehe deshalb ein Widerrufsrecht gem. § 312 BGB zu.

Die Entscheidung des Gerichts: Das BAG geht davon aus, dass nach den Übergangsvorschriften auf im Jahr 2002 abgeschlossenen Aufhebungsverträge, die ein vor dem 1.1.2002 begründetes Arbeitsverhältnis auflösen, grundsätzlich das neue Schuldrecht anwendbar ist. Der Senat lässt es dahinstehen, ob der Arbeitnehmer Verbraucher i.S.d. § 13 BGB ist, und ob eine Beendigungsvereinbarung – ohne Abfindung – eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand hat oder es sich um ein nicht von der Norm erfasstes Verfügungsgeschäft handelt. Jedenfalls ist ein Aufhebungsvertrag aber kein Haustürgeschäft. Zwar gibt der **Wortlaut** „am Arbeitsplatz“ dies auf den ersten Blick her. Aus der Systematik und dem Sinn und Zweck sowie der Entstehungsgeschichte des Gesetzes folgt jedoch ein anderes Ergebnis. Das BAG betont, das Haustürwiderrufsrecht sei ein **vertragstypenbezogenes Verbraucherschutzrecht**. Es finde nur auf „**besondere Vertriebsformen**“ Anwendung. Ein Arbeitsvertrag und der auf seine Aufhebung gerichtete Vertrag unterfallen nicht den „**besonderen Vertriebsformen**“, bei denen der Verbraucher Empfänger einer Ware oder Dienstleistung sein muss. Der nationale deutsche Gesetzgeber hat die einschlägige EG-Richtlinie nicht über deren Anwendungsbereich hinaus auch auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge ausweiten und diese einem Widerrufsrecht unterstellen wollen. Es wäre in diesem Zusammenhang auch ungereimt, wenn die Ausübung des Widerrufsrechts von dem in § 312 Abs. 3 Nr. 2 BGB genannten

Mindestbetrag von 40 € abhängig wäre. Ein unbefristetes Widerrufsrecht nach § 355 Abs. 3 Satz 3 BGB im Falle einer nicht ordnungsgemäßen Belehrung steht in eindeutigem Wertungswiderspruch zu dem Beschleunigungsinteresse in arbeitsrechtlichen Beendigungsstreitigkeiten, wie es etwa in §§ 4, 7 KSchG, § 17 TzBfG zum Ausdruck kommt.


Das BAG sieht sich in seiner Rechtsauffassung auch durch die **Entstehungsgeschichte** der Schuldrechtsreform gestützt. Es könne unterstellt werden, dass dem Gesetzgeber die Rechtsprechung des BAG bekannt gewesen sei, die eine unzulässige Rechtsausübung des Arbeitgebers verneint, wenn er das Gesprächsthema eines Aufhebungsgesprächs vorher nicht mitgeteilt oder eine Bedenkzeit eingeräumt hatte. Es laufe auf eine unzulässige Rechtsfortbildung hinaus, ein gesetzlich nicht geregeltes Rücktritts- oder Widerrufsrecht zu gewähren. Mangels eindeutiger Erstreckung auf Arbeitsverhältnisse und der Schaffung klarer Fristen für die Ausübung lasse sich ein gesetzgeberischer Wille, das „Haustürwiderrufsrecht“ über die genannten besonderen Vertriebsformen hinaus auch auf das Arbeitsrecht zu übertragen, nicht feststellen. Dies soll um so mehr gelten, als der Gesetzgeber an anderer Stelle gerade durch den Wegfall der Bereichsausnahme ausdrücklich deutlich gemacht hat, dass bestimmte Regelungen des BGB nunmehr auf die Arbeitsverhältnisse erstreckt werden sollen.

Aber auch der **Sinn und Zweck** des § 312 BGB sprechen nicht für eine Ausdehnung des Widerrufsrechts auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge. Die Regelung dient dem Schutz des Verbrauchers vor den mit dem Direktvertrieb verbundenen Gefahren. Er soll in seiner rechtsgeschäftlichen Entscheidungsfreiheit geschützt und vor Überrumpelung bewahrt werden, aber nicht schlechthin vor unvernünftigen oder für ihn ungünstigen Rechtsgeschäften. Beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages im Betrieb fehlt es regelmäßig an der vom Schutzzweck des § 312 BGB erfassten Situation. Es fehlt das **situationstypische Überraschungsmoment** des Abschlusses an einem fremden, atypischen Ort, denn Fragen und Probleme des Arbeitsverhältnisses werden üblicherweise gerade im Betrieb, d. h. am Arbeitsplatz geregelt.

Der allgemeinen Gefahr einer möglichen Überrumpelung des Arbeitnehmers will das BAG allein über Informationspflichten und mit dem grundsätzlichen Gebot des fairen Handelns begegnen.

Konsequenzen für die Praxis: Die Entscheidung stellt im Anschluss an die Schuldrechtsreform wieder ein Stück Rechtssicherheit im Umgang mit Aufhebungsverträgen her.

Beraterhinweis: Das Urteil sollte keineswegs als generelle Absage des BAG an die Anwendung von AGB-Vorschriften im Arbeitsrecht missverstanden werden. Höch-

strichterlich ungeklärt bleibt nach wie vor die Frage der Verbrauchereigenschaft i. S. d. § 13 BGB. 

*RA FAArbR Dr. Ulrich Boudon, Heuking Kühn Lüer
Wojtek, Köln*

