

Widerruf eines Aufhebungsvertrages als Verbrauchervertrag

Der Aufhebungsvertrag als beiderseitige Rechtsgestaltung durch die Parteien eines bestehenden Arbeitsvertragsverhältnisses sah bislang keinerlei für den Arbeitnehmer besonders ausgestaltetes Widerrufsrecht vor. Wenn beide Parteien im vollen Besitz ihrer Willensfreiheit den Aufhebungsvertrag abschlossen, galt der römisch-rechtliche Grundsatz „pacta sunt servanda“ – Verträge sind zu erfüllen.

Auch das BAG hatte in früheren Jahren ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers abgelehnt (vgl. z.B. BAG v. 30.9.1993 AP Nr. 37 z. § 123 BGB) und diese Rechtsprechung auch verschiedentlich bestätigt.

Nach der Schuldrechtsreform allerdings mehrten sich die Stimmen in der Literatur (vgl. Däubler, NZA 2001, 1329; Hümmerich, Holthausen NZA 2002, 173), die für den Arbeitnehmer eine besondere Schutzwürdigkeit reklamierten und als argumentatives Vehikel das Verbraucherschutzrecht nutzten, welches ebenfalls einer Änderung und Anpassung unterworfen und in das Bürgerliche Gesetzbuch integriert worden war.

Die Argumentationskette verläuft wie folgt:

In § 13 BGB ist nunmehr der Verbraucher definiert als „jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zwecke abschließt, der weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann.“ Diese Definition umfaßt auch den Arbeitnehmer, dessen unselbständige Tätigkeit weder gewerblich noch selbständig beruflich ist. Dabei wird in der Kommentarliteratur darauf verwiesen, dass die gesetzliche Definition des „Verbrauchers“ durchaus wohlüberlegtes Ergebnis einer rechtspolitischen Diskussion ist, deren Ergebnis man beklagen, nicht aber weginterpretieren könne (vgl. Preis in Erfurter Kommentar 3. Aufl. 2003, § 611 BGB Rz. 208 m.w.N.). Der Arbeitnehmer sei unter Schutzgesichtspunkten sogar noch schutzwürdiger, als der Verbraucher, der letztendlich unter mehreren Anbietern auswählen und ggf. auf das angebotene

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Verbrauchsgut auch ganz verzichten könne (s. Preis aaO.).

Gemäß § 312 BGB hat ein Verbraucher, der einen Vertrag über eine entgeltliche Leistung mit einem Unternehmer abschließt und dafür durch mündliche Verhandlungen an seinem Arbeitsplatz bestimmt wurde (ein möglicher Fall eines Haustürgeschäfts nach gesetzlicher Definition), ein Widerrufsrecht innerhalb von zwei Wochen ab Belehrung über dieses Recht, längstens sechs Monate nach Vertragsschluß, § 355 BGB. Da ein Arbeitnehmer ein Verbraucher ist und das Arbeitsrecht in das normale Zivilrecht weiter integriert wurde, worauf auch die neue Anwendbarkeit der in das BGB nunmehr integrierten Regeln über Allgemeine Geschäftsbedingungen auf Arbeitsverträge hinweist, ist der an seinem Arbeitsplatz mit dem Unternehmer abgeschlossene Aufhebungsvertrag – jedenfalls wenn er einen entgeltlichen Teil enthält – auch unter diese Vorschrift zu rechnen (vgl. Däubler aaO., Hümmerich, Holthausen aaO.). Dementsprechend muß der Aufhebungsvertrag eine gut kenntlich gemachte Aufklärung über das Widerrufsrecht enthalten, anderenfalls besteht längstens für sechs Monate ein Widerrufsrecht. Wollte man das weiter fortspinnen, könnte man sicherlich auch noch einen Schadensersatzanspruch aus der Verletzung einer arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht konstruieren, wenn der Arbeitgeber die Aufklärung unterläßt und einfach sechs Monate abwartet.

So lange diese Diskussion nicht weiter vorangetrieben worden war, hat auch der Unterzeichner in einzelnen Fällen geraten, derartige Aufhebungsverträge nicht am Arbeitsplatz auszuhandeln und abzuschließen. Das eine oder andere Konditorei-Cafe wird davon einen vorübergehenden Nutzen gehabt haben.

Es zeichnet sich aber in der Diskussion in der Literatur und auch in den ersten – allerdings noch nicht höchstrichterlichen – Rechtsprechungen ab, dass diese kleine Einnahmequelle der Gastronomie versiegen wird, bevor sie richtig wahrgenommen wurde.

Denn nur die bezeichneten Rechtswissenschaftler vertreten diese Auffassung bis in letzte Konsequenz. Der größte Teil der mittlerweile sich abzeichnenden Positionen in der Literatur erstreckt zwar den Verbraucherbegriff auf den Arbeitnehmer, beschränkt aber die Schutzwirkung entweder nur auf Geschäfte mit dem Arbeitgeber abseits des Arbeitsverhältnisses (Darlehn, Kauf) oder – dogmatisch sehr viel sauberer – unterscheidet bei den Schutzvorschriften sehr genau, welches Schutzziel sie haben (s. Preis aaO. m.w.N.). Und da steht über § 312 BGB ein amtlicher Untertitel, der für die Interpretation dieser Norm und ihres Schutzzweckes zwingend heranzuziehen ist: „Untertitel 2: Besondere Vertriebsform“. Und mit einer besonderen Vertriebsform hat der Abschluß eines Aufhebungsvertrages nichts im direkten, und kaum etwas in einem wie auch immer übertragenen Sinne zu tun (s.a. Bauer NZA 2002 169 ff.).

Die bislang bekannt gewordene Rechtsprechung von Landesarbeitsgerichten deutet ausnahmslos in die gleiche Richtung, ohne allerdings die Vielfalt juristischer Argumentationen zu dezimieren: Das LAG Hamm (v. 1.4.2004 – im Ernst - 19 Sa 1901/02, DB 2003 S. 1443) sieht in der Regelung zum

Haustürgeschäft keine generelle Schutzvorschrift vor Überrumpelung und fürchtet erhebliche Wertungswidersprüche bei deren Anwendung im Arbeitsrecht.

Das LAG Brandenburg (v. 30.10.2002 - 7 Sa 386/02, DB 2003 S. 1446) zieht sich mit deutlich weniger Tiefgang aus der Affäre. Zur grundsätzlichen Frage wird im Gegensatz zum LAG Hamm eine Anwendbarkeit der Haustürgeschäftsregelungen jedenfalls dann bejaht, wenn eine Überrumpelungssituation vorgelegen hat. Im konkreten Fall will es die neue Regelung zum Haustürgeschäft nicht auf den betreffenden Arbeitsvertrag anwenden, weil es sich um einen „Altvertrag“ von vor der Schuldrechtsmodernisierung handelt – dazu beruft sich das findige Gericht auf die entsprechende Übergangsvorschrift im EGBGB. Dabei kann sich das LAG Brandenburg auf die gefestigte Auffassung in Literatur und Rechtsprechung vor der Schuldrechtsmodernisierung stützen, welches die vergleichbaren Normen des Haustürwiderrufgesetzes einhellig nicht auf das Arbeitsverhältnis anwenden wollte.

Wie es ausgerechnet in der Überrumpelungssituation ein Widerrufsrecht mit entsprechenden Aufklärungspflichten konstruieren möchte, brauchte das LAG Brandenburg in diesem Fall nicht zu konkretisieren. Wäre sicherlich lesenswert.

Im konkreten Fall mit ähnlicher Argumentation fällt das LAG Köln seine Entscheidung (v. 18.12.2002 - 8 Sa 979/02 DB 2003 S. 1447), verweist aber grundsätzlich darauf, dass die Situation eines Arbeitnehmers bei Abschluß eines Aufhebungsvertrages nicht mit der eines Verbrauchers zu vergleichen ist.

Die beiden Landesarbeitsgerichte aus Hamm und Köln kommen also gemeinsam zum gleichen Schluß, wonach ein Widerrufsrecht unter keinen Umständen besteht.

Das BAG hat diese Frage noch nicht beurteilen müssen. Es wird sich diese Chance gegebenenfalls nicht entgehen lassen, den vielen verschiedenen Argumentationen eine eigene, neue hinzuzufügen. Allerdings würde es schon überraschen, wenn gleich drei Landesarbeitsgerichte mit ihrer Argumentation im Ergebnis fehlgeschlagen wären. Es besteht durchaus eine gewisse Kommunikation zwischen einzelnen Landesarbeitsgerichtsrichtern und ihren Kollegen beim BAG, die in solchen Fällen bemüht wird. Welcher LAG-Richter lässt sich mit einer richtungsweisenden Entscheidung schon gerne vom BAG aufheben ?

Eine gewisse wohl begründete Entspannung kann in dieser Frage also eintreten. Ein Rest Nervenkitzel bleibt bis zur Entscheidung des BAG.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin