

Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen

§§ 241 Abs. 2, 311 Abs. 2 Nr. 1, 312 Abs. 1, 312b, 312g Abs. 1, 355 BGB

Das Gebot fairen Verhandeln gebietet ein Mindestmaß an Fairness bei den Verhandlungen eines Aufhebungsvertrags. Für außerhalb von Geschäftsräumen geschlossene Aufhebungsverträge besteht kein gesetzliches Widerrufsrecht.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 7.2.2019 – 6 AZR 75/18

PROBLEMPUNKT

Der Entscheidung liegt der Abschluss eines Aufhebungsvertrags zugrunde. Die Arbeitnehmerin klagte auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch den Aufhebungsvertrag aufgelöst wurde. Sie habe ihre Erklärung zum Vertragsabschluss wegen Irrtums (§ 119 BGB) sowie Täuschung und Drohung (§ 123 BGB) angefochten und hilfsweise ihre Zustimmung zum Aufhebungsvertrag gem. § 355 Abs. 1 BGB widerrufen. Dem vorausgegangen war der Abschluss des Aufhebungsvertrags in der Wohnung der Arbeitnehmerin. Dort suchte die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin auf und legte ihr den Aufhebungsvertrag vor. Danach wird das Arbeitsverhältnis noch am gleichen Tag ohne Zahlung einer Abfindung beendet. Die Arbeitnehmerin behauptet, dass sie an diesem Tag krank im Bett gelegen habe, als die Arbeitgeberin klingelte und ihr Sohn öffnete und sie weckte. Sie habe den Vertrag im Tran unter dem Einfluss von Schmerzmitteln unterschrieben.

Nachdem die Vorinstanz das Vorliegen eines Anfechtungsgrundes ablehnte und sich die Revision in ihrer Begründung nicht hiergegen wandte, befasste sich das BAG zunächst mit dem Widerruf der Zustimmung zum Aufhebungsvertrag. Bis 2014 stand fest: Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge fallen nicht unter das Widerrufsrecht der §§ 312 ff BGB a. F. Mit Inkrafttreten des Verbraucherschutzrechts zum 13.6.2014 entfachte die Diskussion um das Widerrufsrecht erneut. Nach § 312 Abs. 1 BGB gilt das für außerhalb von Geschäftsräumen geschlossene Verträge vorgesehene Widerrufsrecht nur für Verbraucherverträge, die eine entgeltliche Leistung des Unternehmers zum Gegenstand haben (§§ 312b, 312g Abs. 1, 355 BGB).

ENTSCHEIDUNG

Das BAG entschied nunmehr erstmals unter Berücksichtigung des neu in Kraft getretenen Verbraucherschutzrechts und lehnte wie auch schon nach alter Rechtslage ein gesetzliches Widerrufsrecht für außerhalb von Geschäftsräumen geschlossene Aufhebungsverträge ab. Zwar handelt es sich beim Aufhebungsvertrag ebenso wie beim Arbeitsvertrag um einen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher geschlossenen Vertrag. Jedoch widerspreche ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers dem gesetzgeberischen Willen und dem systematischen Zusammenhang. Der Gesetzgeber wollte kein Widerrufsrecht bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags gewähren. Daher enthalten auch die im Zusammenhang mit § 312 Abs. 1 BGB stehenden Regelungen überwiegend Vorgaben ohne inhaltlichen Bezug zu arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen. Ungeachtet dessen, ob ein Mitarbeiter damit rechnen muss, außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers mit der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags konfrontiert zu werden, lehnte das BAG ein Widerrufsrecht ab.

Das BAG sah in den Umständen des Vertragschlusses jedoch eine mögliche Missachtung des Gebots fairen Verhandeln (§ 311 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. § 241 Abs. 2 BGB). Als vorvertragliche Nebenpflicht eines Aufhebungsvertrags schützt dieses Gebot die Entscheidungsfreiheit bei Vertragsverhandlungen unterhalb der Schwelle der vorübergehenden Störung der Geistestätigkeit (§ 105 Abs. 2 BGB) oder der der Anfechtung unterliegenden Willensmängel (§§ 119 ff. BGB). Eine Verhandlungssituation ist als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht. Dies kann durch die Schaffung besonders unangenehmer, die Ablenkung fördernder oder den Fluchtinstinkt weckender Rahmenbedingungen geschehen. Ebenfalls verletzt ist das Fairnessgebot bei der Ausnutzung einer objektiv erkennbaren körperlichen oder psychischen Schwäche oder unzureichender Sprachkenntnisse. Schließlich kann die Nutzung eines Überraschungsmoments die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners beeinträchtigen.

Ein entsprechender Verstoß führt zum Entfall der Rechtswirkungen des Aufhebungsvertrags und zu einer Fortsetzung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses zu unveränderten Bedingungen. Zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts hob das BAG die Entscheidung auf und verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG Niedersachsen zurück.

KONSEQUENZEN

Der Abschluss von Aufhebungsverträgen ist ein probates Mittel zur Vermeidung zeit- und kostenintensiver Kündigungsschutzverfahren. Dennoch ist auch beim zu verhandelnden Aufhebungsvertrag das arbeitsrechtliche Fairnessgebot zu beachten. Zwar muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht das Angebot eines Aufhebungsvertrags ankündigen und ihm auch weder eine Bedenkzeit noch ein Rücktritts- oder Widerrufsrecht einräumen. Ein solches Verhalten allein verletzt jedenfalls noch nicht das Gebot fairen Verhandeln. Darüber hinaus kommt es jedoch auf die konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls an.

In der Praxis dürfte dem Arbeitnehmer mit dem Fairnessgebot ein weiterer Hebel in die Hand gegeben worden sein, die Abfindung in die Höhe zu treiben. Zwar ist die Verletzung dieses Gebots auf Ausnahmefälle zu beschränken. Dieser Fall kann insoweit einen Maßstab bieten. Denn sollte die Behauptung der Arbeitnehmerin zutreffen, suchte die Arbeitgeberin sie unangemeldet zu Hause am Krankenbett auf, woraufhin sie im benommenen Zustand unter dem Einfluss von Schmerzmitteln den Aufhebungsvertrag unterschrieb. Jedoch ist der Vorwurf, unfair behandelt worden zu sein, vom Arbeitnehmer schnell erhoben und birgt aufgrund der erheblichen Interpretationsspielräume die Gefahr einer langwierigen Rechtsstreitigkeit für den Arbeitgeber.

PRAXISTIPP

Das Gebot fairen Verhandeln ist jedenfalls bei jeder „Änderung“ eines bestehenden und vorsorglich auch bei der „Begründung“ eines neuen Arbeitsverhältnisses zu beachten. Zur Vermeidung selbst des bloßen Anscheins eines nicht fairen Verhandeln empfiehlt es sich, die Verhandlungen an einem neutralen Ort zu einer betriebsüblichen Zeit in Anwesenheit eines neutralen Zeugen zu führen. In kritischen Fällen, z. B. bei einer krankheitsbedingten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, sollte darüber hinaus auf beiden Seiten ein Rechtsanwalt hinzugezogen werden.

RA Justus Frank, Maître en droit, LL.M., Hogan Lovells International LLP, Düsseldorf