

Brennpunkt



Dr. iur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für
Arbeitsrecht,
Partner in der
Anwaltssozietät
Schmitt-Rolfes,
Faltermeyer,
München

Aufhebungsverträge doch widerruflich?

Der elfte Kongress Arbeitsrecht am 1. und 2.3.2016 (s. S. 198 f.) hatte seinen Aufreger. Es war nicht einer der durchweg anregenden Vorträge, sondern eine Information, die sich wie ein Lauffeuer vor allem unter den anwesenden Anwälten verbreitete:

In der neuesten Ausgabe der NZA (2016, S. 193) vertreten Fischinger/Werthmüller die Ansicht, es spreche einiges dafür, dass für einen Aufhebungsvertrag, der außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers abgeschlossen wird oder außerhalb der Geschäftsräume entscheidend vorbereitet wurde und der „eine bislang nicht geschuldete Leistung (insbesondere eine Abfindung)“ vorsieht, ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers bestehe.

■ Bis 2014

Versuche, dem Partner eines Aufhebungsvertrags ein Widerrufsrecht zumindest dann einzuräumen, wenn er überrumpelt wurde, gibt es seit eh und je. Selbst Gerichte waren vereinzelt dieser Auffassung. Das BAG lehnte kategorisch ab. Der Arbeitnehmer befinde sich nicht in einer Situation der Unterlegenheit; er brauche nur „nein“ zu sagen (BAG, Urt. v. 30.9.1993 – 2 AZR 268/93, NZA 1994, S. 209).

Ein neuer Anstoß kam mit der Einfügung des Haustürwiderrufgesetzes in das BGB. Seit dem 1.1.2000 steht einem Verbraucher bei einem Vertrag, der eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand hat, ein Widerrufsrecht zu, wenn er zum Vertragsschluss am Arbeitsplatz bestimmt wurde.

In einer sehr sorgfältig begründeten Entscheidung lehnte das BAG die Subsumtion des Aufhebungsvertrags unter die neuen §§ 312 ff. BGB ab. Sie betrafen nur besondere Vertriebsformen (so in der Tat die Überschrift zu Untertitel 2, 2. Buch, 3. Abschn., Titel 1 des BGB).

■ Ab 2014

Wieder eine neue Rechtslage entstand durch das „Gesetz zur Umsetzung der Verbraucherrechterichtlinie“, das zum 30.6.2014 die §§ 312 BGB ff. an die Verbraucherrechterichtlinie (2011/83/EU) anpasste. Die Überschrift zum 2. Untertitel lautet jetzt „Grundsätze bei Verbraucherverträgen und besondere Vertriebsformen“. Hieß es in § 312 Abs. 1 BGB a. F., die §§ 312 ff. BGB seien nur auf die Verbraucherverträge anzuwenden, die eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand haben, so ist jetzt eine entgeltliche Leistung des Unternehmers erforderlich. § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB a. F. verlangte, dass der Verbraucher zum Abschluss durch mündliche Verhandlungen an seinem Arbeitsplatz oder im Bereich einer Privatwohnung bestimmt wurde; jetzt ist das Widerrufsrecht nach § 312g BGB daran geknüpft, dass diese Bestimmung außerhalb der Geschäftsräume des Unternehmers erfolgte.

Ein Aufhebungsvertrag, der in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers abgeschlossen wird, fällt ebenso wenig unter die §§ 312 ff. BGB wie ein Aufhebungsvertrag, bei dem das Unternehmen keine Abfindung zahlt und keine sonstigen Leistungen erbringt. Problematisch ist nur der gerade bei Organvertretern und Führungskräften nicht seltene Fall, dass der Vertrag in einem Hotel oder in einer Gaststätte geschlossen oder dort vorbereitet wird (§ 312b BGB Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 3). Vertretung des Unternehmers und/oder des Mitarbeiters – etwa durch Anwälte – ändert daran nichts.

Die Ausdehnung der Regelung auf „Grundsätze bei Verbraucherverträgen“ in § 312 Abs. 1 BGB spricht prima facie für das genannte Ergebnis von Fischinger/Werthmüller (a. a. O.). Fraglich ist aber schon, ob der Tatbestand des § 312 Abs. 1 BGB n. F. („entgeltliche Leistung des Unternehmers“) überhaupt erfüllt ist. Eine entgeltliche Leistung des Unternehmers ist nämlich keine Leistung in Geld sondern gegen Entgelt (vgl. Duden 24. Aufl. „entgeltlich“ [gegen Bezahlung]).

Wendehorst (in MüKo BGB, 7. Aufl. 2016, § 312 Rdnr. 21, hier auch zutreffende Kritik an Palandt/Grüneberg, § 312 Rdnr. 2) weist zu Recht darauf hin, dass die §§ 312 ff. BGB „eindeutig darauf zugeschnitten (sind), dass der Unternehmer die vertragscharakteristische Leistung erbringt.“ Folgerichtig nimmt er an, dass Fälle der sog. umgekehrten Leistungserbringung einschließlich des Arbeitsvertrags nicht den §§ 312 ff. BGB unterfallen (ebenso die Gesetzesbegründung unter Hinweis auf Art. 2 Nr. 5, 6 der Verbraucherrechterichtlinie 2011/83/EU, BR-Drs. 817, S. 12, BT-Drs 17/12637, S. 45).

Die Subsumtion von Aufhebungsverträgen, die außerhalb der Geschäftsräume des Unternehmers abgeschlossen werden, unter die §§ 312 BGB ff. würde in der Tat zu sinnwidrigen Ergebnissen führen. Wenn Arbeitnehmer Schutz vor Überrumpelung brauchen, dann dort, wo sie ihn nach dem Wortlaut der Neuregelung nicht mehr genießen, nämlich am Arbeitsplatz. Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag außerhalb der Geschäftsräume liegt typischerweise gerade keine Überrumpelungsabsicht zugrunde, sondern umgekehrt der Schutz des Betroffenen. Ihm soll erspart werden, dass die Absicht einer Trennung vorzeitig im Unternehmen bekannt wird und er vor seinen Kollegen oder Mitarbeitern bloßgestellt wird.

■ Hinweise für die Praxis

Solange diese Streitfrage verlässlich gerichtlich nicht entschieden ist, stehen die beratenden Berufe, die Arbeitgeber vertreten, nur dann auf der sicheren Seite, wenn sie bei Aufhebungsverträgen, die außerhalb der Geschäftsräume abgeschlossen oder vorbereitet werden und eine Abfindung vorsehen, den Mitarbeiter über das Widerrufsrecht vorsorglich belehren und die Abfindung erst nach Ablauf der Widerrufsfrist fällig stellen.

Ob der Arbeitnehmer nach der Belehrung vor Ablauf der Widerrufsfrist bereits im Aufhebungsvertrag selbst auf das Widerrufsrecht verzichten kann, ist fraglich, da Verbraucherschutzvorschriften an sich unabdingbar sind.