

Neues vom BAG zu Aufhebungsverträgen

Die Umstände beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags bereiteten dem 6. Senat des BAG Unbehagen (Urt. v. 7.2.2019 – 6 AZR 75/18; PM Nr. 6/19).

Eine Arbeitnehmerin (beschäftigt als Reinigungskraft) schloss in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag, der die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vorsieht. Nach Darstellung der Klägerin war sie am Tag des Vertragsabschlusses erkrankt. Sie hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten und hilfsweise widerrufen.

LAG Niedersachsen

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Ein schlüssiger Sachvortrag der Arbeitnehmerin zur Begründung der Anfechtungsgründe wegen Irrtums, arglistiger Täuschung oder widerrechtlicher Drohung lägen nicht vor. Die diesbezüglichen Argumente seien so dünn, dass auch eine Beweisaufnahme durch Parteieinvernahme der Klägerin nicht gerechtfertigt gewesen sei. Wäre einer der Anfechtungsgründe von der Reinigungskraft nachgewiesen worden, wäre der gesamte Aufhebungsvertrag von Anfang an nichtig (§ 142 Abs. 1 BGB).

Das LAG prüfte des Weiteren die Geschäftsfähigkeit der Klägerin gem. § 105 Abs. 2 BGB und kam zu dem Ergebnis – ebenso wie das ArbG Celle – dass es keine Anzeichen dafür gäbe, dass die Arbeitnehmerin sich bei der Abgabe der Erklärung in einem Zustand vorübergehender Störung der Geistesfähigkeit befunden hätte.

Das LAG hat zu Recht auch ein Widerrufsrecht der Mitarbeiterin gem. § 312g Abs. 1 BGB abgelehnt. Zwar wurde der Aufhebungsvertrag außerhalb der Geschäftsräume der Arbeitgeberin abgeschlossen und über die Verbraucherdefinition nach § 13 BGB und den Verweis in § 312 Abs. 1 auf § 310 Abs. 3 BGB handelt es sich zwar grundsätzlich auch beim Arbeits- und dem Aufhebungsvertrag um einen Verbrauchervertrag, die jedoch keine entgeltliche Leistung des Unternehmers (Arbeitgebers) zum Gegenstand haben, also keine Leistung, für die der Arbeitnehmer ein Entgelt an den Arbeitgeber zu zahlen hätte. Der Beschäftigte zahlt kein Entgelt dafür, dass er im Betrieb arbeiten darf. Auch wenn ein Aufhebungsvertrag eine Abfindungszahlung durch den

Arbeitgeber beinhaltet, zahlt der Unternehmer ein Entgelt und nicht der Mitarbeiter.

Nicht geprüft haben die Vorinstanzen, ob durch den Abschluss des Aufhebungsvertrags in der Wohnung der Klägerin trotz deren möglicher Krankheit und der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unangemessene Benachteiligung gem. § 307 BGB vorliegt. Dieses Ergebnis scheidet jedoch an § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB, der die Inhaltsüberprüfung nur vorschreibt, wenn in Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Dies ist bei Aufhebungsverträgen eindeutig nicht der Fall.

BAG

Das BAG hat dem LAG bezüglich des Anfechtungsrechts und des Widerrufs Recht gegeben. Gleichwohl hat es die Entscheidung des LAG aufgehoben und zur erneuten Verhandlung zurückverwiesen, weil dieses nicht geprüft hatte, ob das Gebot fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrags durch den Vertreter der Arbeitgeberin beachtet worden war.

Der 6. Senat hat zunächst auf die simple Tatsache zurückgegriffen, dass es sich auch beim Aufhebungsvertrag um einen Vertrag handelt (§ 311 Abs. 1 BGB), der für beide Parteien nicht nur die vereinbarten Haupt-, sondern auch gesetzliche Nebenpflichten begründet, insbesondere das Gebot fairen Verhandeln. Diese wurden früher aus § 242 BGB abgeleitet und sind nunmehr konkret in § 241 Abs. 2 BGB geregelt. Die Verletzung dieser Nebenpflichten kann ebenso wie die Verletzung von Hauptpflichten zu Schadensersatzansprüchen führen (§§ 276 Abs. 1, 280 Abs. 1 BGB). Hierbei hat das BAG den Grundgedanken fruchtbar gemacht, dass der Schadensersatzanspruch zunächst und grundsätzlich nicht in Geld, sondern in der sog. Naturalrestitution besteht, d. h. der Schuldner muss den Zustand herstellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre (§ 249 Abs. 1 BGB). Hätte also der Vertreter der Arbeitgeberin die Krankheit oder Hilflosigkeit der Arbeitnehmerin ausgenutzt, um zu einem schnellen Abschluss zu kommen, bestünde der Schadensersatzanspruch der Arbeitnehmerin in der Beseitigung des Aufhebungsvertrags.

Während sich diese Beseitigung bei den Anfechtungstatbeständen ohne Weiteres aus der Nichtigkeit des Vertrags ergibt und beim Widerruf daraus, dass die Vertragsparteien an ihre auf den Abschluss des Vertrag gerichteten Willenserklärungen nicht mehr gebunden sind (§ 355 Abs. 1 Satz 1 BGB), ist zunächst offen, wie die Beseitigung des Aufhebungsvertrags durch das Schadensersatzrecht bewerkstelligt werden soll. Das BAG geht davon aus, dass in einem solchen Fall der Arbeitnehmer so zu stellen wäre, als hätte er den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Dies führe dann zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Somit könne der Beschäftigte in einem solchen Fall alle Rechte aus seinem Arbeitsverhältnis geltend machen; insbesondere zunächst seine vertragsgemäße Arbeitsleistung anbieten, um den Arbeitgeber in Annahmeverzug zu setzen und somit seinen Lohnanspruch zu erhalten, sowie seinen Beschäftigungsanspruch erheben bzw. einklagen.

Man darf auf die ausführliche Begründung des BAG gespannt sein.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München