

§§ 241, 312 b, 312 g, 355 BGB

Kein Widerruf bei Aufhebungsvertrag am Krankenbett, es gilt aber das Gebot fairen Verhandeln

BAG, Urt. v. 07.02.2019 – 6 AZR 75/18, BeckRS 2019, 1651

Fall

Die K war seit dem 01.07.2014 bei der Bäckerei B als Reinigungskraft beschäftigt.

Am 15.02.2016 suchte der Geschäftsführer (G) der B die K in ihrer Wohnung auf und legte ihr einen Aufhebungsvertrag vor. An diesem Tag war K nicht zur Arbeit erschienen, sondern hatte sich krank gemeldet. Trotzdem unterschrieb K den Vertrag, nach welchem das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum 15.02.2016 ohne Zahlung einer Abfindung enden soll.

Bereits zwei Tage später erklärte K gegenüber G den Widerruf. Sie habe nämlich am 15.02.2016 erkrankt im Bett gelegen und sei erst von ihrem Sohn wegen des unangekündigten Besuchs des G um ca. 17 Uhr aufgeweckt worden. Den Aufhebungsvertrag habe sie dann „im Tran“ unter Einfluss von Schmerzmitteln unterschrieben, ohne sich wirklich bewusst zu sein, was sie da gemacht habe.

Ist der Arbeitsvertrag zwischen K und B durch den Aufhebungsvertrag vom 15.02.2016 wirksam beendet worden?

Lösung

I. Zwischen K und B bestand seit dem 01.07.2014 ein **wirksamer Arbeitsvertrag**. Dieser könnte durch den **Aufhebungsvertrag** vom 15.02.2016 beendet worden sein.

Mittels eines Aufhebungsvertrags kann ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich gemäß **§ 311 Abs. 1 BGB** durch beiderseitiges Einverständnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgehoben werden. Die dafür gemäß **§ 623 BGB** erforderliche **Schriftform** wurde eingehalten.

Ein Aufhebungsvertrag kommt durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande. Dementsprechend finden die allgemeinen Vorschriften der **§§ 104 ff. BGB** Anwendung.

1. Problematisch könnte in diesen Zusammenhang zunächst sein, dass gemäß **§ 105 Abs. 2 Alt. 2 BGB** Willenserklärungen nichtig sind, die im **Zustand der Bewusstlosigkeit** oder während einer **vorübergehenden Störung der Geistestätigkeit** abgegeben werden.

„[10] Der Aufhebungsvertrag vom 15.02.2016 ist [jedoch] nicht deswegen unwirksam, weil die [K] die Annahme des entsprechenden Vertragsangebots in einem Zustand vorübergehender Störung ihrer Geistestätigkeit i.S.d. § 105 Abs. 2 Alt. 2 BGB erklärt hat und ihre Willenserklärung deshalb nichtig ist. Das LAG hat unter Berücksichtigung des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums rechtsfehlerfrei angenommen, der **Vortrag der [K]** sei für eine solche Annahme **nicht ausreichend**.“

2. Auch eine Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags wegen **unangemessener Benachteiligung** der K gemäß **§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB** kommt nicht in Betracht, weil ...

Leitsätze

1. Die Einwilligung zum Abschluss eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags kann nicht gemäß § 355 BGB widerrufen werden.

2. Ein Aufhebungsvertrag ist unwirksam, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist.

Eine **Videobesprechung** der **Entscheidung des Monats** finden Sie jeweils zu Beginn des Monats unter bit.ly/2IC1fE1

„[12] ... [f]ormulärmäßige Abreden, die **Art und Umfang der vertraglichen Hauptleistung** und der hierfür zu zahlenden Vergütung unmittelbar bestimmen, ... aus Gründen der Vertragsfreiheit gemäß § 307 Abs. 3 S. 1 BGB regelmäßig **von der gesetzlichen Inhaltskontrolle** nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB **ausgenommen** [sind].“

II. K könnte den Aufhebungsvertrag aber gemäß **§ 355 Abs. 1 i.V.m. §§ 312 g Abs. 1, 312 b BGB** wirksam widerrufen haben.

Willenserklärungen, die zum Abschluss eines Vertrags von einem Verbraucher abgegeben worden sind, können widerrufen werden, wenn dem Verbraucher durch Gesetz ein Widerrufsrecht eingeräumt worden ist und er von dieser Möglichkeit fristgerecht Gebrauch macht, **§ 355 Abs. 1 S. 1 BGB**.

1. Vorliegend hat K den **Widerruf** gegenüber G als Geschäftsführer der B **erklärt**, vgl. **§ 355 Abs. 1 S. 2 BGB**.

2. Das **Widerrufsrecht** könnte sich aus **§ 312 g Abs. 1 i.V.m. § 355 BGB** ergeben.

Dazu muss ein Außergeschäftsraumvertrag gemäß **§ 312 b BGB** oder ein Fernabsatzvertrag nach **§ 312 c BGB** vorliegen, bei dem es sich gemäß **§ 312 Abs. 1 BGB** um einen Verbrauchervertrag i.S.d. **§ 310 Abs. 3 BGB** handelt und der eine entgeltliche Leistung des Unternehmers zum Gegenstand hat.

a) Ein **Verbrauchervertrag** ist gemäß **§ 310 Abs. 3 BGB** ein Vertrag zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher. **B** ist Unternehmer i.S.d. **§ 14 BGB**, während **K** als Arbeitnehmerin Verbraucherin i.S.v. **§ 13 BGB** ist.

b) Bei dem Aufhebungsvertrag könnte es sich um einen **Außergeschäftsraumvertrag** i.S.v. **§ 312 b BGB** handeln. Außergeschäftsraumverträge sind gemäß **§ 312 b Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BGB** solche Verträge, die bei gleichzeitiger körperlicher Anwesenheit des Verbrauchers und des Unternehmers an einem Ort geschlossen werden, der kein Geschäftsraum des Unternehmers i.S.d. **§ 312 b Abs. 2 BGB** ist.

„[14] [Dabei stehen dem] *Unternehmer ... Personen gleich, die in seinem Namen oder Auftrag handeln* (§ 312 b Abs. 1 S. 2 BGB).

[15] ... [Der] *Abschluss eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags in ... [der] Wohnung [der K stellt daher einen] Vertrag [dar, welcher] außerhalb der Geschäftsräume des Unternehmers, d.h. des Arbeitgebers, geschlossen wurde.*“

c) Dem Widerrufsrecht der K könnte aber die **generelle Nichtanwendbarkeit** der Widerrufsvorschriften gemäß **§ 312 Abs. 1 BGB** auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge entgegenstehen.

„[16] Maßgebend ... ist der in der Norm zum Ausdruck kommende **objektivierte Wille des Gesetzgebers**, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den die Regelung hineingestellt ist.

[17] [Zwar lässt der] **Wortlaut des § 312 Abs. 1 BGB** ... nicht zweifelsfrei erkennen, ob arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge nach dem Willen des Gesetzgebers zu den Verbraucherverträgen zählen, die von dieser Vorschrift erfasst werden sollen.

[18] Der **systematische Zusammenhang** des § 312 Abs. 1 BGB mit den übrigen Vorschriften der Kapitel 1 und 2 des Untertitels 2 spricht jedoch entscheidend dafür, dass arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge **nicht dem Anwendungsbereich dieser Regelungen unterfallen** sollen.

[19] In der Literatur wird zwar zutreffend darauf hingewiesen, dass die zum 13.06.2014 neu gefasste Überschrift des Untertitels 2 sich einschränkungslos auf Verbraucherverträge bezieht und nicht nur auf besondere Vertriebsformen.

Ob der Arbeitnehmer beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags als Verbraucher handelt, war lange Zeit lebhaft umstritten, bis das BAG schließlich grundsätzlich die Verbrauchereigenschaft bejahte, vgl. BAG RÜ 2005, 561.

[20] Die **Regelungen** in Kapitel 2 ... enthalten aber weit **überwiegend** Vorgaben, die **keinen inhaltlichen Bezug zu arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen** aufweisen.“

So beziehen sich beispielsweise ...

„[22] ... [die] in **§ 312 d Abs. 1 S. 1 BGB** i.V.m. Art. 246 a EGBGB vorgesehenen Informationspflichten ... ihrem Inhalt nach ausschließlich auf Verträge, welche den Kauf von Waren und die Erbringung von Dienstleistungen zum Gegenstand haben und sind auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge mehrheitlich **praktisch nicht sinnvoll anwendbar**.

[23] Gleiches gilt für die Rechtsfolgen des Widerrufs gemäß § 312 b i.V.m. §§ 312 g, 355, 357 BGB. [Denn] **§ 357 BGB** bezieht sich nur auf die Rückabwicklung von Verbrauchsgüterkaufverträgen und Verträgen bzgl. Dienstleistungen oder der Lieferung von Wasser, Gas, Strom, Fernwärme oder digitalen Inhalten. Auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge ist die gesetzliche Regelung [also] ersichtlich nicht zugeschnitten.

[25] [Außerdem geht] **§ 312 h BGB** ... von der Begründung eines Dauerschuldverhältnisses in Ersetzung eines Dauerschuldverhältnisses mit einem anderen Vertragspartner im Sinne eines Anbieterwechsels aus. Die Norm betrifft damit nicht die Situation der ersatzlosen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

[26] Daraus, dass der Gesetzgeber in § 312 Abs. 2–4 BGB oder in § 312 g Abs. 2 BGB **keine Ausnahme** für das Arbeitsrecht vorgesehen hat, folgt nicht, dass er arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge in den von § 312 Abs. 1 BGB eröffneten Anwendungsbereich fallen lassen wollte. Vielmehr zeigen die Gesetzesmaterialien unmissverständlich, dass der Gesetzgeber diese Verträge nicht erfassen wollte. Nach seiner Konzeption bedurfte es darum insoweit keiner gesonderten Ausnahmeregelung.

[15] Für die Annahme eines Widerrufsrechts des Arbeitnehmers bei Abschluss eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags in seiner Wohnung spricht [also] zwar, dass es sich bei einem arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag um einen Verbrauchervertrag i.S.d. § 310 Abs. 3 BGB handelt und der Vertrag außerhalb der Geschäftsräume des Unternehmers, d.h. des Arbeitgebers, geschlossen wurde. Die **Auslegung des § 312 Abs. 1 BGB** unter Berücksichtigung seines **systematischen Zusammenhangs** und des **gesetzgeberischen Willens** ergibt jedoch, dass die Norm den **Anwendungsbereich** des zweiten Kapitels und damit der **§§ 312 b, 312 g BGB nicht eröffnet**.“

d) Ungeachtet der Unanwendbarkeit auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge wäre zudem problematisch, ob der Aufhebungsvertrag zwischen K und B eine **entgeltliche Leistung des Unternehmers** zum Gegenstand hat. Der Vertrag sieht nämlich keine Abfindung für K vor.

„[17] ... Dabei wäre zu beachten, dass bei Einordnung einer Abfindungszahlung als entgeltliche Leistung des Arbeitgebers der Schutz der §§ 312 ff. BGB auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge mit Abfindungsanspruch zur Anwendung käme. Dagegen könnte eine Aufhebungsvereinbarung, die keine Zahlung einer Abfindung vorsieht, nicht widerrufen werden, wenn sie als kompensationslos anzusehen wäre. Der sich aufdrängende Wertungswiderspruch zwänge zu einer weiten, dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG Rechnung tragenden Auslegung der ‚Entgeltlichkeit‘ der Leistung, die den Aufhebungsvertrag als Leistung des Arbeitgebers versteht, die durch den **Verzicht** des Arbeitnehmers **auf zukünftige Verdienstmöglichkeiten**, ‚entgolten‘ wird. Der Wortsinn des Begriffes der ‚entgeltlichen Leistung‘ ist damit nicht eindeutig.“

Mithin scheidet der Widerruf der K gemäß § 355 Abs. 1 i.V.m. §§ 312 g Abs. 1, 312 b BGB zwar nicht an der fehlenden entgeltlichen Leistung des Arbeitge-

bers i.S.d. § 312 Abs. 1 BGB, aber an der fehlenden Anwendbarkeit der maßgeblichen Verbraucherschutzvorschriften.

III. Der Aufhebungsvertrag könnte indes wegen **Missachtung des Gebots fairen Verhandeln**s unwirksam sein.

„[31] Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Gefahr einer möglichen **Überrumpelung des Arbeitnehmers** bei Vertragsverhandlungen, z.B. weil diese **zu ungewöhnlichen Zeiten** oder **an ungewöhnlichen Orten** stattfinden, mit dem Gebot fairen Verhandeln begegnet werden.

Bei dem Gebot fairen Verhandeln handelt es sich im Zusammenhang mit der Verhandlung eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags um eine **durch die Aufnahme von Vertragsverhandlungen begründete Nebenpflicht** i.S.d. § 311 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB, weil der Aufhebungsvertrag ein eigenständiges Rechtsgeschäft ist. Bei der Bestimmung der Pflichten nach **§ 241 Abs. 2 BGB** ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich die Parteien eines Aufhebungsvertrags zum Zeitpunkt der Vertragsverhandlungen bereits in einem Schuldverhältnis, nämlich ihrem Arbeitsverhältnis, befinden. Die aus dem Arbeitsverhältnis stammenden Verpflichtungen zur wechselseitigen Rücksichtnahme gemäß § 241 Abs. 2 BGB strahlen auf die Verhandlungen bzgl. der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus.“

Dementsprechend war B als Nebenpflicht aus § 241 Abs. 2 BGB dazu verpflichtet, auf K Rücksicht zu nehmen und ihr ein **Verhandeln auf Augenhöhe** zu ermöglichen. Fraglich ist aber, inwieweit § 241 Abs. 2 BGB hier gelten kann.

„[33] ... Der Inhalt der Rücksichtnahmepflichten kann nicht in einem abschließenden Katalog benannt werden, sondern ist anhand der Umstände des Einzelfalls zu bestimmen. Dies gilt auch bei Vertragsverhandlungen, bei denen die Parteien durchaus gegenläufige Interessen haben können. § 241 Abs. 2 BGB zwingt nicht zu einer Verleugnung der eigenen Interessen, sondern zu einer **angemessenen Berücksichtigung der Interessen der Gegenseite**. So obliegt dem Arbeitgeber beispielsweise zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Nach § 241 Abs. 2 BGB kann der Arbeitgeber aber verpflichtet sein, von sich aus geeignete Hinweise zu geben bzw. entsprechende Aufklärung zu leisten.“

Bei Verhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags liegt ein Verstoß also besonders dann vor ...

„[34] ... wenn [der Arbeitgeber] eine Verhandlungssituation herbeiführt oder ausnutzt, die eine unfaire Behandlung des Vertragspartners darstellt ... Das Gebot fairen Verhandeln wird missachtet, wenn die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners in zu missbilliger Weise beeinflusst wird. Es geht dabei ... um das Gebot eines Mindestmaßes an Fairness im Vorfeld des Vertragsschlusses. Eine **Verhandlungssituation** ist ... dann als **unfair** zu bewerten, wenn eine **psychische Drucksituation geschaffen** oder ausgenutzt wird, die eine freie oder überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht. Dies kann durch die Schaffung besonders unangenehmer Rahmenbedingungen, die erheblich ablenken oder sogar den Fluchtinstinkt wecken, geschehen. Denkbar ist auch die **Ausnutzung einer objektiv erkennbaren körperlichen oder psychischen Schwäche** oder unzureichender Sprachkenntnisse. Die **Nutzung eines Überraschungsmoments** kann ebenfalls die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners beeinträchtigen (Überrumpelung). Letztlich ist die konkrete Situation im jeweiligen Einzelfall am Maßstab des § 241 Abs. 2 BGB zu bewerten und von einer bloßen Vertragsreue abzugrenzen.“

Vorliegend könnte G eine erkennbare krankheitsbedingte Schwäche der K ausgenutzt haben, indem er sie **unangekündigt** gegen 17 Uhr in ihrer Wohnung aufsuchte. Zu diesem Zeitpunkt hatte K **noch geschlafen** und musste

zunächst von ihrem Sohn geweckt werden. Angesichts der ungewöhnlichen Uhrzeit und des Aufsuchens am eigenen Wohnort kann davon ausgegangen werden, dass K vollkommen überrumpelt aufgeweckt wurde und sich plötzlich inmitten von Vertragsverhandlungen wiederfand. Ein Verhandeln auf Augenhöhe war so nicht möglich.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass K krank war und erheblich unter dem **Einfluss von Medikamenten** stand. Dies wusste G auch, da sich K bei ihm krankgemeldet hatte. Es ist daher nicht ersichtlich, warum die Verhandlung zwischen G und K ausgerechnet während der Erkrankung der K geführt werden musste. Es wäre ohne Weiteres möglich gewesen, die Genesung der K abzuwarten.

Im Ergebnis liegt mithin ein Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln vor. Fraglich sind indes die **Rechtsfolgen** eines solchen Verstoßes.

„[36] ... [Diese] ergeben sich aus § 280 Abs. 1 i.V.m. §§ 249-253 BGB. Der Bundesgerichtshof geht in ständiger Rspr. davon aus, dass ein Vertragspartner, der durch ein Verhandlungsverschulden geschädigt ist, regelmäßig den **Ersatz des negativen Interesses** verlangen kann ... , was grundsätzlich zu einem Anspruch auf Befreiung von dem abgeschlossenen Vertrag und damit im Ergebnis dazu führt, dass der **Vertrag gemäß § 249 Abs. 1 BGB rückgängig gemacht** wird. Dies gilt wegen des Erfordernisses eines Vermögensschadens allerdings nur bei wirtschaftlich nachteiligen Verträgen.

[38] Der Aufhebungsvertrag lässt den Arbeitsplatz und die damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten entfallen. [Er] bewirkt [daher als] unfair ausgehandelter Aufhebungsvertrag ... einen wirtschaftlichen Schaden [für den Arbeitnehmer].

[37] ... [Hier] führt der Schadensersatzanspruch [der K] wegen ... Missachtung des Gebots fairen Verhandeln unmittelbar zu einem Entfall der Rechtswirkungen des Aufhebungsvertrags und damit zu einer **Fortsetzung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses** zu unveränderten Bedingungen.“

Der Aufhebungsvertrag ist mithin wegen **Missachtung des Gebots des fairen Verhandeln** unwirksam. Dementsprechend wurde das Arbeitsverhältnis nicht durch den Aufhebungsvertrag beendet.

Mit der vorliegenden Entscheidung hat sich das BAG **erstmalig** zu der viel diskutierten Frage (vgl. etwa Kamanabrou NZA 2016, 919) geäußert, ob ein arbeitsrechtlicher Aufhebungsvertrag nach den **seit dem 13.06.2014** geltenden Verbraucherschutzvorschriften widerrufen werden kann.

Nunmehr steht fest, dass sich an der ablehnenden Haltung des BAG (vgl. zur bis zum 12.06.2014 geltenden Rechtslage BAG RÜ 2004, 395) auch nach der Reform von 2014 nichts geändert hat. Die Widerrufbarkeit wird **weiterhin wegen der fehlenden Anwendbarkeit** der maßgeblichen Verbraucherschutzvorschriften auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge versagt.

Der Examensklassiker der Widerrufbarkeit eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags ist durch die vorliegende Entscheidung auch deshalb wieder **besonders examensrelevant** geworden, weil das BAG mit dem **Gebot des fairen Verhandeln** ein bisher kaum bekanntes und beachtetes Institut ins Spiel gebracht hat.

RA Dr. Tobias Langkamp/Lara Ruckh

Im Originalurteil war der Sachverhalt nicht so eindeutig, sodass das BAG bzgl. der möglichen Verletzung des Gebots des fairen Verhandeln keine Entscheidung traf und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurück an das LAG Niedersachsen verwies.