

Arbeitsrecht 05/2004	Widerruf eines Aufhebungsvertrags nach § 312 BGB Urteil des BAG vom 27.11.03 - 2 AZR 177/03	Rechtsanwalt Bodo Lindena Wiesbaden
-------------------------	---	---

Sehr geehrte Damen und Herren,

durch das am 1. Januar 2002 in kraft getretene Schuldrechtsmodernisierungsgesetz wurde zur Verbesserung des Verbraucherschutzes § 312 nF in das BGB eingeführt. Danach kann ein Verbraucher unter bestimmten Voraussetzungen u.a. einen Vertrag widerrufen, den er mit einem Unternehmer durch mündliche Verhandlung an seinem Arbeitsplatz abgeschlossen hat (so genanntes Haustürgeschäft). Der Widerruf muß innerhalb von zwei Wochen erklärt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hatte zu entscheiden, ob ein im Betrieb des Arbeitgebers abgeschlossener Aufhebungsvertrag nach § 312 BGB widerrufen werden kann.

Die Klägerin war seit 1988 im Hotelbetrieb der Beklagten als Spülerin beschäftigt. Sie unterzeichnete am 28. Januar 2002 im Büro des Geschäftsführers einen von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag, nach dem ihr Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 2002 enden sollte. Eine Woche später widerrief sie ihre Erklärung. Sie habe sich bei der Unterzeichnung der Vereinbarung in einer "Überrumpelsituation" befunden. Mit ihrer Klage hat sie u.a. geltend gemacht, ihr Widerruf sei nach § 312 BGB nF (Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften) wirksam.

Das BAG hat - wie schon die Vorinstanzen - einen wirksamen Widerruf des Aufhebungsvertrags verneint. Der neue § 312 BGB erfaßt keine im Personalbüro geschlossenen arbeitsrechtlichen Beendigungsvereinbarungen. Das BAG hat die in jüngster Literatur diskutierte Frage offen gelassen, ob ein Arbeitnehmer Verbraucher im Sinne des Gesetzes ist, weil der Fall vom Schutzzweck der Norm entschieden werden konnte.

Denn nach der Entstehungsgeschichte, der gesetzlichen Systematik sowie nach Sinn und Zweck des § 312 BGB unterfallen derartige Beendigungsvereinbarungen grundsätzlich nicht dem Anwendungsbereich der Norm. Sie werden nicht in einer für das abzuschließende Rechtsgeschäft atypischen Umgebung abgeschlossen. Das **Personalbüro des Arbeitgebers ist vielmehr ein Ort, an dem typischerweise arbeitsrechtliche Fragen - vertraglich - geregelt werden**. Von einer überraschenden Situation auf Grund des Verhandlungsortes, wie sie dem Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften als "besonderer Vertriebsform" zugrunde liegt, kann deshalb keine Rede sein.

Stellungnahme: Die Entscheidung ist zu begrüßen. Die typische Situation des Haustürgeschäfts ist nicht mit der Vertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vergleichbar. Aber: Durch die Entscheidung ist keineswegs das Recht zur Anfechtung des Aufhebungsvertrags durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen. Insbesondere eine Anfechtung nach § 123 BGB wegen Täuschung oder Drohung bleibt von dieser Entscheidung unberührt.

Den vollständigen Text dieser Entscheidung können Sie über den Agv MoVe anfordern.