

Aktenzeichen: 2 AZR 135/03
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 27. November 2003
- 2 AZR 135/03 -

I. Arbeitsgericht
Stralsund

Urteil vom 28. August 2002
- 3 Ca 237/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 29. Januar 2003
- 2 Sa 492/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anfechtung und Widerruf einer Beendigungsvereinbarung

Gesetze:

BGB § 13, § 119 Abs. 1, § 123 Abs. 1, § 142 Abs. 1, § 242, § 305 Abs. 1 Satz 3, § 307, § 310 Abs. 3 und 4, §§ 312, 355, 474 ff.; EGBGB Art. 170, Art. 232 § 1, Art. 229 § 5

Leitsatz:

Eine am Arbeitsplatz geschlossene arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarung ist kein Haustürgeschäft iSd. § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF. Der Arbeitnehmer ist deshalb nicht zum Widerruf seiner Erklärung nach §§ 312, 355 BGB nF berechtigt.

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsache zu - 2 AZR 177/03 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 135/03

2 Sa 492/02

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. November 2003

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Walter für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 29. Januar 2003 - 2 Sa 492/02 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristgemäßen Kündigung und einer von der Klägerin unterzeichneten „Kündigungsschutzklageverzichtserklärung“ sowie einen von ihr gestellten Auflösungsantrag.

Die Klägerin war seit dem 14. April 1995 bei der Beklagten als Reinigungskraft beschäftigt. Sie wurde zuletzt im DRK Pflegeheim B. eingesetzt. Zu ihren Aufgaben gehörte ua. die Reinigung des Aufenthaltsraumes und der Außenfläche der Schwesternschranke.

Am 30. März 2002 beobachtete eine Mitarbeiterin des DRK wie die Klägerin vor einem von ihr geöffneten Schwesternschrank stand; die weiteren Einzelheiten sind zwischen den Parteien streitig. Am 3. April 2002 fand ein Gespräch zwischen der Klägerin, dem Niederlassungsleiter sowie dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten statt, nachdem das DRK eine weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin abgelehnt hatte. Der Klägerin wurde vorgehalten, sie habe einen Diebstahl versucht. Eine Mitarbeiterin des DRK habe gesehen, wie die Klägerin deren Handtasche in den Händen gehalten und geöffnet habe. Im weiteren Verlauf des Gesprächs drohte die Beklagte der Klägerin eine außerordentliche Kündigung an und erklärte, das Arbeitsverhältnis könne auch einvernehmlich fristgemäß gekündigt werden. Dem stimmte die Klägerin zu. Die Beklagte übergab der Klägerin das Kündigungsschreiben vom 3. April 2002, mit dem das Arbeitsverhältnis der Klägerin fristgemäß zum 31. Mai 2002 gekündigt wurde. Danach unterzeichnete die Klägerin die vom Geschäftsführer formulierte und unterschriebene „Kündigungsschutzklageverzichtserklärung“, die folgenden Inhalt hat:

„Der Arbeitnehmer erklärt:

Ich, B. F., habe am 03.04.2002 die fristgemäße Kündigung meines Arbeitsverhältnisses zum 31.05.2002 erhalten.



Ich erhebe gegen die betriebsbedingte Kündigung meines Arbeitsverhältnisses keine Einwendungen und werde mein Recht, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, gleich aus welchen Gründen, nicht wahrnehmen oder eine mit diesem Ziel erhobene Klage nicht durchführen.

Der Inhalt der v.g. Erklärung wurde von uns zur Kenntnis genommen, genehmigt und unterschrieben.“

Mit ihrer am 24. April 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin sich gegen die Kündigung gewandt und die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung begehrt. Sie hat die von ihr unterzeichnete Erklärung, insbesondere wegen unzulässiger Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung und der Nichteinräumung einer angemessenen Überlegungsfrist, nach § 123 BGB angefochten. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte hätte eine Verdachtskündigung allein auf Grund des Umstandes, dass sie die Schranktür geöffnet habe, nicht in Erwägung ziehen dürfen. Sie bestreite, die Handtasche der Mitarbeiterin des DRK in den Händen gehalten zu haben. Außerdem widerrufe sie ihre Erklärung nach § 312 BGB nF. Sie sei als Arbeitnehmerin Verbraucherin. Es liege die typische Situation eines Haustürgeschäfts vor. Sie sei bei der an ihrem Arbeitsplatz geschlossenen Vereinbarung weder über die Rechtsfolgen der Verzichtserklärung noch über ein mögliches Widerrufsrecht belehrt worden. Auch werde sie durch die von der Beklagten vorformulierte Erklärung unangemessen benachteiligt. Die Beklagte verwende die Erklärung standardmäßig, sie unterliege deshalb einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Im Übrigen sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt. Auf Grund der unberechtigten Vorwürfe sei ihr die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar. Die Zahlung einer Abfindung in Höhe von mindestens 5.000,00 EUR sei angemessen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis durch die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 3. April 2002, zugegangen am 3. April 2002, zum 31. Mai 2002 nicht aufgelöst worden ist,
2. das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung, die in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, 5.000,00 EUR aber nicht unterschreiten sollte, zum 31. Mai 2002 aufzulösen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Ansicht vertreten, die Klägerin habe einen wirksamen Klageverzicht erklärt. Ein Anfechtungsgrund bestehe nicht. Sie habe der Klägerin berechtigterweise mit einer außerordentlichen Kündigung drohen dürfen. Es hätten ausreichende Anhaltspunkte für einen Dieb-



stahlsversuch vorgelegen. Die Klägerin könne die Verzichtserklärung nicht widerrufen. Es liege kein Haustürgeschäft iSd. § 312 BGB vor. Die Beendigungsvereinbarung sei individuell ausgehandelt worden und unterfalle deshalb auch nicht dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Beendigungsvereinbarung vom 3. April 2002 zum 31. Mai 2002 rechtskräftig beendet worden. Der Auflösungsantrag der Klägerin geht deshalb ins Leere.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen angenommen: Die Verzichtserklärung der Klägerin sei wirksam zu Stande gekommen und nicht wirksam angefochten worden. Die Klägerin habe bei Abgabe ihrer Verzichtserklärung mit entsprechendem Erklärungsbewusstsein gehandelt. Sie habe eingeräumt, ihr sei im Gespräch vor der Übergabe der Kündigung und der Unterzeichnung der Erklärung mitgeteilt worden, es sei beabsichtigt, ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß zu kündigen, wenn sie sich mit der Kündigung einverstanden erkläre. Nachdem sie dem Vorschlag zugestimmt habe, könne ihr deshalb bei der Unterzeichnung der Erklärung das Erklärungsbewusstsein nicht gefehlt haben. Eine Anfechtung wegen rechtswidriger Drohung nach § 123 BGB scheide aus. Die Beklagte habe auf Grund des Vorfalls vom 30. März 2002 eine außerordentliche Kündigung in Erwägung ziehen dürfen.

Die Klägerin könne ihre Erklärung auch nicht wirksam nach § 312 BGB nF widerrufen. Sie sei zwar Verbraucherin iSd. § 13 BGB nF. Die an ihrem Arbeitsplatz vereinbarte Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses sei aber kein Haustürgeschäft iSd. § 312 BGB nF. Die Regelung finde nur bei den im Gesetz genannten besonderen Vertriebsformen Anwendung. Ein solches besonderes Vertriebsgeschäft liege nicht vor. Durch § 312 BGB nF solle der Verbraucher vor überraschenden Vertragsangeboten geschützt werden. Der Arbeitnehmer, der an seinem Arbeitsplatz mit Änderungen seines Arbeitsvertrages konfrontiert werde, befinde sich jedoch nicht in einer einschlägi-



gen Überraschungssituation. Der Arbeitsplatz sei vielmehr gerade der typische Ort, an dem der Arbeitnehmer damit rechnen müsse, von seinem Arbeitgeber auf das Arbeitsverhältnis angesprochen zu werden. Schließlich lägen auch die Voraussetzungen für eine Vertragsinhaltskontrolle nicht vor. Von einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin könnte allenfalls dann ausgegangen werden, wenn sie im Anschluss an eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung ohne vorherige Verhandlungen einen Klageverzicht ohne Gegenleistung akzeptiert hätte. Im Entscheidungsfall hätten die Parteien aber einen Vergleich in einer rechtlich unklaren Situation geschlossen.

B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in Teilen der Begründung. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf Grund Beendigungsvereinbarung vom 3. April 2002 zum 31. Mai 2002 rechtswirksam beendet worden ist. Die Beendigungsvereinbarung der Parteien ist von der Klägerin weder wirksam angefochten noch widerrufen worden.

I. Die Klägerin hat die Beendigungsvereinbarung nicht wirksam angefochten.

1. Die Klägerin konnte ihre Erklärung nach § 119 Abs. 1 BGB wegen fehlenden Erklärungsbewusstseins oder auf Grund der „fehlenden“ Brille wegen eines Erklärungsinhaltsirrtums schon nicht wirksam anfechten - was im Übrigen von ihr auch in der Revision nicht mehr weiter geltend gemacht worden ist -, weil sie die mögliche Anfechtung nicht unverzüglich iSv. § 121 Abs. 1 BGB erklärt hat. Die mit der Klageschrift vom 24. April 2002 erklärte Anfechtung ist erst nach drei Wochen und damit nicht mehr unverzüglich im Sinne der genannten Norm erfolgt.

2. Die Klägerin hat ihre Erklärung auch nicht wirksam nach § 123 Abs. 1 BGB angefochten.

a) Gemäß § 123 Abs. 1 BGB kann derjenige, der widerrechtlich durch Drohung zur Abgabe einer Willenserklärung bestimmt ist, die Erklärung mit der Nichtigkeitsfolge des § 142 Abs. 1 BGB anfechten.

Eine Drohung im Sinne dieser Norm setzt objektiv die Ankündigung eines zukünftigen Übels voraus, dessen Zufügung in irgend einer Weise als von der Macht des Ankündigenden abhängig hingestellt wird. Die Androhung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis durch eine außerordentliche Kündigung beenden zu wollen, falls der Arbeitnehmer nicht bereit sei, eine ordentliche Kündigung zu akzeptieren und auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu verzichten, stellt die Ankündigung eines



zukünftigen empfindlichen Übels dar, dessen Verwirklichung in der Macht des ankündigenden Arbeitgebers liegt (*st. Rspr. des Senats seit 16. November 1979 - 2 AZR 1041/77 - BAGE 32, 194, 196; zuletzt 6. Dezember 2001 - 2 AZR 396/00 - BAGE 100, 52; 5. Dezember 2002 - 2 AZR 478/01 - AP BGB § 123 Nr. 63 = EzA BGB 2002 § 123 Nr. 1*). Die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung ist widerrechtlich, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte. Die Widerrechtlichkeit der Kündigungsandrohung kann sich regelmäßig nur aus der Inadäquanz von Mittel und Zweck ergeben. Hat der Drohende an der Erreichung des verfolgten Zwecks (Hinnahme einer fristgemäßen Kündigung durch den Arbeitnehmer bzw. Verzicht einer gerichtlichen Überprüfung) kein berechtigtes Interesse oder ist die Drohung nach Treu und Glauben nicht mehr als angemessenes Mittel zur Erreichung dieses Zwecks anzusehen, so ist die Drohung widerrechtlich (*Senat 21. März 1996 - 2 AZR 543/95 - AP BGB § 123 Nr. 42 = EzA BGB § 123 Nr. 42; zuletzt 5. Dezember 2002 aaO*). Dabei ist es nicht erforderlich, dass die angedrohte Kündigung, wenn sie ausgesprochen worden wäre, sich in einem Kündigungsschutzprozess als rechtsbeständig erwiesen hätte (*Senat 30. September 1993 - 2 AZR 268/93 - BAGE 74, 281, 285; 21. März 1996 und 5. Dezember 2002 aaO*).

b) Ebenso wie bei der Anwendung der Rechtsbegriffe des wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB und der Sozialwidrigkeit einer Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG steht dem Tatsachengericht bei der Würdigung des festgestellten Sachverhalts unter dem Gesichtspunkt der von einem verständigen Arbeitgeber anzustellenden Erwägungen ein Beurteilungsspielraum zu. Dementsprechend kann das Revisionsgericht nur prüfen, ob das Tatsachengericht ohne Verstoß gegen Denk- und Erfahrungssätze alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls berücksichtigt hat (*Senat 16. November 1979 - 2 AZR 1041/77 - BAGE 32, 194; 21. März 1996 - 2 AZR 543/95 - AP BGB § 123 Nr. 42 = EzA BGB § 123 Nr. 42; 5. Dezember 2002 - 2 AZR 478/01 - AP BGB § 123 Nr. 63 = EzA BGB 2002 § 123 Nr. 1*). Insbesondere umfasst der Beurteilungsspielraum des Tatsachengerichts die Frage, ob eine Kündigung unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls die mildeste angemessene Reaktion auf ein pflichtwidriges Verhalten des Arbeitnehmers war oder ob zum Beispiel unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit auch eine Abmahnung noch ausreichend gewesen wäre. Dabei kann von einem verständigen Arbeitgeber nicht generell verlangt werden, dass er bei seiner Abwägung die Beurteilung des Tatsachengerichts „trifft“. Nur wenn er unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls davon ausgehen muss, die angedrohte Kündigung werde im Falle ihres Ausspruchs einer arbeitsgerichtlichen Über-



prüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten, darf er die außerordentliche Kündigungserklärung nicht in Aussicht stellen, um damit den Arbeitnehmer zum Einlenken und zum Akzeptieren einer fristgemäßen Kündigung bei Verzicht einer Kündigungsschutzklage bzw. zum Abschluss einer Beendigungsvereinbarung zu veranlassen (*Senat 21. März 1996, 6. Dezember 2001, 5. Dezember 2002 aaO*).

c) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand. Die Drohung der Beklagten mit einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin war nicht widerrechtlich.

Nach den zutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts durfte ein verständiger Arbeitgeber in der Situation der Beklagten eine außerordentliche Kündigung in Betracht ziehen. Auf Grund des Vorfalls vom 30. März 2002 bestand der auf Tatsachen (die unstreitig geöffnete Mitarbeiterschranktür, das Einräumen der Klägerin, die Schranktür aus Neugierde geöffnet zu haben, das von der Zeugin behauptete Öffnen der fremden Handtasche, das Abberufungsverlangen des DRK) begründete Verdacht, dass die Klägerin ihre vertraglichen Pflichten erheblich verletzt hat. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts halten sich insoweit in seinem tatrichterlichen Beurteilungsspielraum. Die Revision hat hiergegen keine hinreichenden Rügen vorgebracht. Ihre Hinweise beschränken sich lediglich darauf, an die Stelle der tatrichterlichen Wertungen ihre eigenen zu setzen.

II. Die Klägerin hat die Beendigungsvereinbarung vom 3. April 2002 nicht wirksam nach § 312 Abs. 1, § 355 BGB nF widerrufen. Die gesetzlichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt.

1. Nach § 355 Abs. 1 Satz 1 BGB nF ist ein Verbraucher an seine auf Abschluss des Vertrages gerichtete Willenserklärung nicht mehr gebunden, wenn ihm durch Gesetz ein Widerrufsrecht eingeräumt worden ist und er seine Willenserklärung fristgerecht widerrufen hat. § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF gewährt dem Verbraucher ein Widerrufsrecht nach § 355 BGB nF bei einem Vertrag zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher, der eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand hat und zu dessen Abschluss der Verbraucher durch mündliche Verhandlung an seinem Arbeitsplatz bestimmt worden ist (Haustürgeschäft).



2. Die Anwendung dieser gesetzlichen Neuregelung scheitert - was das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - nicht deshalb, weil die Beendigungsvereinbarung vom 3. April 2002 noch nach altem Recht zu beurteilen wäre.

a) Nach Art. 229 § 5 EGBGB sind allerdings auf Schuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das BGB, das Gesetz über den Widerruf von Haustürgeschäften etc., soweit nicht ein anderes bestimmt ist, in der bis zu diesem Tag geltenden Fassung anzuwenden.

aa) Dies entspricht der den Art. 170 und Art. 232 § 1 EGBGB zugrunde liegenden allgemeinen intertemporalen Grundregel, dass ein Rechtsverhältnis nur dem im Zeitpunkt seiner Entstehung gültigen Recht unterfällt (*BAG 14. Dezember 1995 - 8 AZR 878/94 - AP AGB-DDR § 267 Nr. 1 = EzA AGB-DDR § 267 Nr. 1; BGH 27. Mai 1999 - VII ZR 245/97 - NZG 1999, 1179, 1181; 18. Oktober 1965 - II ZR 36/64 - BGHZ 44, 192, 194; 11. November 1953 - II ZR 181/52 - BGHZ 10, 391, 394; AnwKomm-BGB/Mansel EGBGB Art. 229 § 5 Rn. 2; Palandt/Heinrichs BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 1; Staudinger/Rauscher BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 1; Heß Intertemporales Privatrecht Tübingen 1998 S. 143; Heß NJW 2002, 253, 254*). Die Anknüpfung an die lex prior will zum einen das subjektive Vertrauen der Parteien schützen, die das Schuldverhältnis einem bekannten Sachrecht unterstellt haben. Zum anderen soll verhindert werden, dass erworbene Vertragsrechte durch eine Gesetzesänderung entzogen werden (*zusammenfassend: Heß aaO S. 143*). Erfolgt eine spätere Gesetzesänderung, hat sie grundsätzlich keine rückwirkende Kraft, es sei denn der Gesetzgeber hat dies ausdrücklich angeordnet (*MünchKomm/Heinrichs EGBGB Art. 170 Rn. 7 ff.*). Eine solche Rückwirkung sieht aber Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB für Dauerschuldverhältnisse vor. Danach gilt Satz 1 des § 5 des Art. 229 EGBGB mit der Maßgabe, dass an Stelle der im Satz 1 bezeichneten Gesetze vom 1. Januar 2003 an nur noch das Bürgerliche Gesetzbuch in der dann geltenden Fassung anzuwenden ist. Dementsprechend werden auch die „alten“ Dauerschuldverhältnisse dem neuen Recht unterstellt. Dadurch soll verhindert werden, dass altes und neues Recht auf unbestimmte Zeit parallel gilt (*BT-Drucks. 14/6040 S. 273*). Um den Parteien aber die Möglichkeit zu geben, ihre Verträge den geänderten Regelungen anzupassen (*vgl. Palandt/Heinrichs BGB Art. 229 § 5 EGBGB Rn. 7; Armbrüster/Wiese DStR 2003, 344*) findet das BGB in seiner neuen Fassung erst ab dem 1. Januar 2003 Anwendung. Diese gesetzliche Ausgestaltung entspricht der aus zahlreichen Übergangsbestimmungen abzuleitenden



Regelanknüpfung, nach der Dauerschuldverhältnisse regelmäßig gewandelt werden (*Heß aaO S. 147; Palandt/Heinrichs BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 1*).

bb) Das bedeutet zunächst, dass bis zum 31. Dezember 2002 das alte Recht anwendbar war. Diese Anwendung betrifft grundsätzlich das gesamte Schuldverhältnis (*AnwKomm-BGB/Mansel EGBGB Art. 229 § 5 Rn. 30; Palandt/Heinrichs BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 5; MünchKomm/Heinrichs Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 11; Staudinger/Rauscher BGB Art. 232 § 1 Rn. 52; Heß Intertemporales Privatrecht Tübingen 1998 S. 144; ders. NJW 2002, 253, 255; Armbrüster/Wiese DStR 2003, 334, 336; vgl. auch BGH 15. Dezember 1995 - V ZR 110/94 - DtZ 1996, 140, 141*). Die bisherigen Vorschriften gelten daher sowohl für die Entstehung des Schuldverhältnisses (beispielsweise die Wirksamkeit des Rechtsgeschäftes) als auch für dessen Inhalt weiter (*vgl. insbesondere AnwKomm-BGB/Mansel EGBGB Art. 229 § 5 Rn. 30; Palandt/Heinrichs BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 7; MünchKomm/Heinrichs Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 13; Heß aaO S. 144; beispielsweise BGH 11. November 1953 - II ZR 181/52 - BGHZ 10, 391*).

cc) Etwas anderes gilt jedoch für neue, von außen auf das Schuldverhältnis einwirkende und sich nicht aus seiner inneren Entwicklung ergebende Umstände (*BGH 18. Juni 1993 - V ZR 47/92 - BGHZ 123, 58, 63; 13. Juni 1995 - IX ZR 137/94 - BGHZ 130, 76, 83; 27. Mai 1999 - VII ZR 245/97 - NZG 1999, 1179, 1181; Palandt/Heinrichs BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 7; MünchKomm/Heinrichs Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 14; Staudinger/Rauscher BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 91; Heß Intertemporales Privatrecht Tübingen 1998 S. 146 mwN*). Die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden gesetzlichen Regelungen erfassen nicht mehr Tatbestände, die das Schuldverhältnis nachträglich verändern. In einem solchen Fall gilt das neue Recht des BGB (*vgl. AnwKomm-BGB/Mansel EGBGB Art. 229 § 5 Rn. 31; Palandt/Heinrichs BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 8; MünchKomm/Heinrichs Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 14; Heß NJW 2002, 253, 255; BGH 27. Mai 1999 aaO*). Zu derartigen Umständen zählt eine nachträgliche Vereinbarung über die Beendigung des zugrunde liegenden Vertrages (*BGH 27. Mai 1999 aaO; Palandt/Heinrichs BGB Art. 232 § 1 EGBGB Rn. 7*).

b) Da die am 3. April 2002 geschlossene Beendigungsvereinbarung das Arbeitsverhältnis der Parteien nachträglich verändert hat, war das BGB in der neuen Fassung anwendbar. Es ist nicht auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages, sondern auf den der Beendigungsvereinbarung abzustellen. Sie ist nicht bereits in der in-



neren Entwicklung des Arbeitsverhältnisses - unmittelbar - angelegt, sondern tritt - zusätzlich - von außen auf Grund weiterer Willensakte hinzu und verändert das Schuldverhältnis nachträglich (*im Ergebnis ebenso Mengel BB 2003, 1278, 1279; aA LAG Köln 18. Dezember 2002 - 8 Sa 979/02 - NZA-RR 2003, 406; LAG Brandenburg 30. Oktober 2002 - 7 Sa 386/02 - LAGE BGB 2002 § 312 Nr. 1*). Der schlichte Hinweis, der „actus contrarius“ unterfalle stets dem alten Recht und werde nicht von der Regelung des Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB erfasst, rechtfertigt im Hinblick auf die genannten intertemporalen Grundregeln einerseits und die Ausgestaltung des Übergangsrechts des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes andererseits kein anderes Ergebnis.

3. Der Klägerin steht jedoch ein Widerrufsrecht nach § 312 Abs. 1, § 355 BGB nF nicht zu. Die Beendigungsvereinbarung vom 3. April 2002 ist kein Haustürgeschäft iSd. § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF.

a) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin Verbraucherin iSd. § 312 Abs. 1 iVm. § 13 BGB nF ist (*ablehnend zur Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers: Bauer NZA 2002, 169, 171; Bauer/Koch DB 2002, 42, 44; Henssler RdA 2002, 129, 133 f.; Hromadka NJW 2002, 2523, 2524; Lieb FS Ulmer, 1231, 1236; Löwisch NZA 2001, 465, 466; Reichhold ZTR 2002, 202, 203; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 2153, 2155; bejahend: Kittner/Zwanziger/Bachner ArbR § 104 Rn. 81; ErfK/Müller-Glöge § 620 BGB Rn. 13; Boemke DB 2002, 96, 97; Gotthardt Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform München 2002 Rn. 173; Preis Sonderbeilage NZA Heft 16/2003, 19, 23 f.; Reinecke DB 2002, 583, 587; Reuter in Eckart/Delbrück Reform des deutschen Schuldrechts Baden-Baden 2003, 99, 105; Singer RdA 2003, 194, 195*). Auch kann dahinstehen, ob eine Beendigungsvereinbarung überhaupt - oder nur bei Zahlung einer Abfindung oä. - eine entgeltliche Leistung im Sinne der Norm zum Gegenstand hat oder es sich vielmehr um ein nicht von der Norm erfasstes Verfügungsgeschäft handelt (*eine entgeltliche Leistung - unter Hinweis auf den „actus contrarius“ bejahend Gotthardt aaO Rn. 177; Hümmerich/Holthausen NZA 2002, 173, 178; Löwisch FS Wiedemann S. 316; Schleusener NZA 2002, 949, 951; vgl. auch Kittner/Zwanziger/Bachner aaO § 104 Rn. 83 f. mwN; ablehnend beispielsweise LAG Brandenburg 30. Oktober 2002 - 7 Sa 386/02 - LAGE BGB 2002 § 312 Nr. 1 (Verfügungsgeschäft); LAG Rheinland-Pfalz 23. Juli 2003 - 9 Sa 444/03 -; Bauer NZA 2002, 169, 170; Lieb aaO S. 1238; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 2153, 2159; Reuter aaO S. 108*).



b) Jedenfalls handelt es sich bei der Beendigungsvereinbarung der Parteien um kein Haustürgeschäft. Zwar ist die Vereinbarung „am Arbeitsplatz“ im Sinne der Norm abgeschlossen worden und scheint der Wortlaut des § 312 Abs.1 Satz 1 Nr.1 BGB nF deshalb auf den ersten Blick auch eine im Betrieb des Arbeitgebers abgeschlossene Beendigungsvereinbarung zu erfassen (*so im Ergebnis: Hümmerich Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag 2003 § 9 Rn. 258; Hümmerich/Holthausen NZA 2002, 173, 178; Schleusener NZA 2002, 949, 951*). Der Begriff des Arbeitsplatzes im Sinne dieser Norm wird nämlich allgemein weit verstanden und umfasst das gesamte Betriebsgelände einschließlich der Personalabteilung (*Palandt/Heinrichs BGB § 312 Rn. 11; Thein in Henssler/Graf von Westphalen Praxis in der Schuldrechtsreform § 312 Rn. 23; AnwKomm-BGB-Ring § 312 Rn. 15; Bauer NZA 2002, 169, 171*). Aus der Systematik des Gesetzes, seinem Sinn und Zweck sowie der Entstehungsgeschichte ergibt sich jedoch - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - ein anderes Ergebnis.

aa) Es widerspricht der Gesetzessystematik, § 312 BGB nF auf arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarungen anzuwenden. Das Haustürwiderrufsrecht nach §§ 312 ff. BGB nF ist vertragstypenbezogenes Verbraucherschutzrecht (*Preis aaO S. 24*). Es erfasst nur „besondere Vertriebsformen“. Auf Verträge, die - wie der Arbeitsvertrag und der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag - keine Vertriebsgeschäfte sind, findet das gesetzliche Widerrufsrecht keine Anwendung (*ErfK/Müller-Glöge § 620 BGB Rn. 13; Bauer NZA 2002, 169, 171; Brors DB 2002, 2046, 2048; Henssler RdA 2002, 129, 135; Kienast/Schmiedl DB 2003, 1440, 1442; Lieb FS Ulmer S. 1238; Preis Sonderbeilage NZA Heft 16/2003, 19, 30; Reuter in Eckart/Delbrück Reform des deutschen Schuldrechts Baden-Baden 2003, 108; Reichhold ZTR 2002, 202, 204; Rieble/Klump ZIP 2002, 2153; Schaub/Linck Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 122 Rn. 2; Stahlhake/Preis/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis Rn. 34; Schwerdtner FS Honsell S. 371, 377; LAG Brandenburg 30. Oktober 2002 - 7 Sa 386/02 - LAGE BGB 2002 § 312 Nr. 1; LAG Hamm 1. April 2003 - 19 Sa 1901/02 - NZA RR 2003, 401, 402*).

(1) § 312 BGB nF ist Teil des Zweiten Buchs des BGB, Abschnitt 3, Titel 1, Untertitel 2. Der Untertitel 2 ist überschrieben mit „Besondere Vertriebsformen“. Neben dem Haustürgeschäft werden in diesem Untertitel die Fernabsatzverträge und der elektronische Geschäftsverkehr - also besondere Vertriebsformen - zusammengefasst und geregelt. Unter die genannten Vertriebsformen fallen aber weder der Arbeitsver-



trag noch die arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarung, da der in den Normen genannte Verbraucher Empfänger einer entsprechenden Ware bzw. Dienstleistung sein muss (*Reuter in Eckart/Delbrück Reform des deutschen Schuldrechts Baden-Baden 2003, 108*).

(2) Der Untertitel 2 dient der Umsetzung der Verbraucherschutz-Richtlinie für die Fälle von außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Verträgen. Nach Art. 1 der Richtlinie 85/577/EWG werden nur solche Verbindlichkeiten von ihr erfasst, die ein Verbraucher im Rahmen eines Haustürgeschäftes gegenüber einem Gewerbetreibenden als Gegenleistung für eine Ware oder Dienstleistung eingeht (*EuGH 17. März 1998 Rs C 45/96 - EuGHE I 1998, 1199*). Dem Gesetz lassen sich keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, dass der deutsche Gesetzgeber bei der Umsetzung der Richtlinie über deren Anwendungsbereich hinaus auch die arbeitsrechtlichen Beendigungsvereinbarungen einem Widerrufsrecht zugänglich machen wollte.

(3) Weiter folgt aus § 312 Abs. 3 Nr. 2 BGB nF, dass nur - bestimmte - Vertriebsgeschäfte in §§ 312 ff. BGB nF gemeint sein können, wenn nämlich die Ausübung des Widerrufsrechts von einem Mindestbetrag von 40,00 EUR abhängig gemacht wird.

(4) Im Übrigen hat der Gesetzgeber, anders als beispielsweise in § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB nF, im Untertitel 2 eine Anwendung der gesetzlichen Regelungen auf das Arbeitsrecht nicht angeordnet.

(5) Schließlich kommt hinzu, dass ein unbefristetes Widerrufsrecht nach § 355 Abs. 3 Satz 3 BGB nF im Falle einer nicht ordnungsgemäßen Belehrung sich nicht mit dem allgemeinen Beschleunigungsinteresse arbeitsrechtlicher Beendigungsstreitigkeiten, wie es beispielsweise in §§ 4, 7 KSchG, § 17 TzBfG zum Ausdruck kommt, vereinbaren ließe (*LAG Brandenburg 30. Oktober 2002 - 7 Sa 386/02 LAGE BGB 2002 § 312 Nr. 1; Bauer NZA 2002, 169, 172; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 2153, 2154; aA Hümmerich AnwBl 2002, 671, 678*).

bb) Auch die Entstehungsgeschichte spricht gegen die Anwendung des gesetzlichen Widerrufsrechts auf arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarungen.

(1) Der Senat hatte in seinen Entscheidungen vom 30. September 1993 (- 2 AZR 268/93 - *BAGE* 74, 281, 289) und vom 14. Februar 1996 (- 2 AZR 234/95 - *NZA* 1996, 811, 812) eine unzulässige Rechtsausübung des Arbeitgebers (§ 242 BGB) verneint,



wenn dieser dem Arbeitnehmer weder das Gesprächsthema eines Beendigungsge-
sprächs mitgeteilt, noch ihm eine Bedenkzeit eingeräumt hatte. Nach dem bisher gel-
tenden Recht wäre dies nach Auffassung des Senats auf die unzulässige Gewährung
eines gesetzlich nicht geregelten Rücktritts- oder Widerrufsrechts und damit auf eine
unzulässige Rechtsfortbildung hinausgelaufen. Die Kenntnis des Gesetzgebers von
dieser Rechtsprechung kann unterstellt werden. Erstreckt der Gesetzgeber vor dem
Hintergrund dieser Rechtslage das zivilrechtliche Widerrufsrecht weder ausdrücklich
auf die Arbeitsverhältnisse noch schafft er klare Fristen für dessen Ausübung durch
den Arbeitnehmer, so deutet alles darauf hin, dass er arbeitsrechtliche Beendigungs-
vereinbarungen nicht in den Anwendungsbereich des § 312 BGB nF einbeziehen
wollte. Dies gilt um so mehr, als das in der BGB-Informationspflichten-Verordnung
(BGBl. I 2002 S. 3002) enthaltene Muster für eine den Anforderungen des § 355 Abs. 2
BGB nF genügende Widerrufsbelehrung auf den Widerruf bei Aufhebungsverträgen
nicht passt.

(2) Aus den Gesetzesmaterialien ist erkennbar, dass nur die drei besonderen
Vertriebsformen - Haustürgeschäft, Fernabsatzvertrag und elektronisch abgeschlosse-
ne Verträge - vom Untertitel 2 erfasst werden sollten. Mit dem Untertitel 2 sollte zum
einen die bisher in einzelnen Gesetzen geregelte Materie zur Erleichterung der prakti-
schen Rechtsanwendung zusammengefasst werden. Zum zweiten sollte die geregelte
Materie systematisiert werden, um Wertungswidersprüche zu vermeiden. Diese Ziele
sprechen eindeutig dafür, lediglich die bisher bekannten und genannten besonderen
Vertriebsformen in §§ 312 ff. BGB nF zu regeln. Schließlich sollte der Untertitel 2 auf
alle Schuldverhältnisse ausstrahlen, bei denen Verträge außerhalb von Ladenge-
schäften angebahnt und abgeschlossen werden. Die ausdrückliche, nachfolgende Be-
zugnahme auf Fernabsatzverträge und Verträge im elektronischen Geschäftsverkehr
macht aber deutlich, dass der Gesetzgeber mit der genannten „Ausstrahlungswirkung“
nur die im Gesetz genannten und nicht andere, nicht erwähnte Schuldverhältnisse in
völlig anderen Rechtsmaterien gemeint hat und für diese ein Widerrufsrecht schaffen
wollte.

(3) Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber - anders als beim Haustürwiderrufsge-
setz, das ohne substanzielle Änderungen in das BGB nF eingefügt worden ist (*Palandt-
Heinrichs BGB § 312 Rn. 1*) - an anderer Stelle, nämlich bei der Eingliederung des
AGB-Gesetzes in das BGB, durch den Wegfall der Bereichsausnahme deutlich ge-
macht hat, dass bestimmte Regelungen des BGB nunmehr auch auf Arbeitsverhältnis-



se erstreckt werden sollen. So hat er neben der ausdrücklichen Regelung in § 310 Abs. 4 BGB nF auch in den Materialien zu §§ 474 ff. BGB nF darauf verwiesen, dass Personen nicht deshalb aus dem Verbraucherbegriff ausgenommen werden sollen, weil sie eine Sache kaufen, die sie in ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmer benötigen, und zwar auch dann nicht, wenn Verkäufer der Arbeitgeber ist (BT-Drucks. 14/6040 S. 243).

cc) Schließlich sprechen entscheidend der Sinn und Zweck der Regelung des § 312 BGB nF gegen eine Erstreckung des Widerrufsrechts auf arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarungen. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist eine dem Haustürgeschäft vergleichbare Situation beim Abschluss einer Beendigungsvereinbarung im Betrieb grundsätzlich nicht gegeben.

(1) Die §§ 312 ff. BGB nF dienen dem Verbraucherschutz. Sie sollen den Verbraucher vor dem mit dem sog. Direktvertrieb verbundenen Gefahren schützen. Der Verbraucher soll einerseits bei der Anbahnung und beim Abschluss eines Geschäftes vor der Beeinträchtigung seiner rechtsgeschäftlichen Entscheidungsfreiheit und vor einer Überrumpelung beim Geschäftsabschluss in bestimmten Situationen bewahrt werden (BT-Drucks. 10/2876 S. 6 f.; BGH 26. März 1992 - I ZR 104/90 - NJW 1992, 1889, 1890; 25. Oktober 1989 - VIII ZR 345/88 - BGHZ 109, 127, 133). Andererseits soll er durch das Widerrufsrecht nach § 312 BGB nF aber nicht schlechthin vor unvernünftigen oder für ihn ungünstigen Rechtsgeschäften geschützt werden. Dies wird schon daran deutlich, dass beispielsweise ein Widerrufsrecht bei Geschäften am Arbeitsplatz nicht besteht, wenn die Verhandlung auf eine Initiative des Verbrauchers zurückgeht (§ 312 Abs. 3 Nr. 1 BGB nF).

(2) Den in § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 BGB nF enumerativ aufgeführten Haustürgeschäften ist eine bestimmte Vertriebs- und Vermarktungsart gemeinsam. Dies macht schon der gesetzliche Untertitel 2 „Besondere Vertriebsformen“ deutlich. Den gesetzlichen Tatbeständen ist gemeinsam, dass die Vertragsschlusssituation außerhalb von Geschäftsräumen, dh. außerhalb fester - für den Verbraucher öffentlich zugänglicher - Verkaufs- und Ladenräume stattfindet (BT-Drucks. 14/6040 S. 166; zum Ganzen: HK-BGB/Schulte/Nölke § 312 Rn. 7). Der Erfolg der in § 312 BGB nF genannten Rechtsgeschäfte basiert für den Anbieter im Wesentlichen auf der für den Vertragsabschluss besonderen Situation, in der dem Verbraucher suggeriert wird, es handle sich um ein beschränktes Angebot, das nur sofort angenommen werden könne (Brors DB 2002, 2046, 2047; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 2153, 2159). Der Verbrau-



cher hat auf Grund der Situation keine Möglichkeit, Qualität und Preis des Angebots mit anderen Angeboten zu vergleichen (BT-Drucks. 10/2876 S. 6). Ihm stehen keine hinreichenden Informationen für eine rationale Entscheidung zur Verfügung. Will er sich das Rechtsgeschäft nicht entgehen lassen, muss er kontrahieren. Dementsprechend will § 312 BGB nF dem Verbraucher die Möglichkeit eröffnen, sich die Vergleichsinformationen zu beschaffen. Er will damit die Informationsasymmetrie - nachträglich - durch einen Unterrichtsanspruch und ein befristetes Widerrufsrecht korrigieren (*Reuter in Eckart/Delbrück Reform des deutschen Schuldrechts Baden-Baden 2003, 104*). § 312 BGB nF schafft demnach einen situationsbezogenen Verbraucherschutz (*Preis Sonderbeilage Heft 16/2003, 19, 30; Reuter aaO S. 108 ff.*). Dabei differenziert § 312 Abs. 1 Satz 1 BGB nF nach einzelnen, typisierten Situationen. Während bei § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 BGB nF die Überrumpelungsgefahr im Vordergrund steht, trägt die Nr. 2 des § 312 Abs. 1 Satz 1 primär dem Umstand Rechnung, dass sich der Verbraucher situativ den Verhandlungen nicht entziehen kann. Für § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF ist die im Gesetz genannte - örtliche - Situation, in der die Vertragsanbahnung stattfindet, entscheidend für den Überrumpelungs- oder Überraschungseffekt. Nur für diesen typisierten Fall hält der Gesetzgeber einen generellen Kundenschutz für erforderlich. Deshalb kann ein Widerrufsrecht bei Beendigungsvereinbarungen nach § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF nicht mit dem Hinweis bejaht werden, der Arbeitnehmer könne sich den Vertragsverhandlungen, die an seinem Arbeitsplatz stattfinden, nur schwer entziehen (*aA Schleusener NZA 2002, 949, 951*). Findet die Vertragsanbahnung bzw. der Vertragsschluss in einem „regulären“ Geschäftslokal, dh. an einem für den Vertrag typischen Ort, statt, schützt § 312 BGB nF den Verbraucher gerade nicht, auch nicht vor einem überlegenen Wissen oder besonderen „Verhandlungskünsten“ des Vertragspartners.

(3) Der Arbeitnehmer befindet sich deshalb beim Abschluss einer Beendigungsvereinbarung im Betrieb regelmäßig nicht in einer vom Schutzzweck des § 312 BGB nF erfassten Situation.

Die Vertragsverhandlungen und der Vertragsabschluss finden gerade nicht an einem für den Arbeitnehmer und für das abzuschließende Rechtsgeschäft „arbeitsrechtlicher Beendigungsvereinbarung“ fremden, atypischen Ort statt. Der „Arbeitsplatz“ im genannten Sinne ist vielmehr typischerweise der Ort, an dem die das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen besprochen und geregelt werden. Demnach fehlt es grundsätzlich am situationstypischen Überraschungsmoment. Der Arbeitnehmer muss und wird „an seinem Arbeitsplatz“ - gerade in den Räumen der Personalabteilung -



damit rechnen, dass der Arbeitgeber (oder ein Vorgesetzter) mit ihm Fragen und Probleme seines Arbeitsverhältnisses bespricht und ggf. rechtsgeschäftlich regeln will. Der Arbeitsplatz ist der Raum, an dem nicht nur die arbeitsvertraglichen Bindungen zustande kommen, sondern auch der Ort, an dem sie wieder gelöst werden (zum Ganzen vgl. *Däubler NZA 2001, 1329, 1334; Gotthard Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform München Rn. 178; Grundstein FA 2003, 41, 43; Henssler RdA 2002, 129, 135; Lieb FS Ulmer S. 238; Preis Sonderbeilage Heft 16/2003, 19, 30; Thein in Henssler/von Westphalen Praxis der Schuldrechtsreform § 312 Rn. 23; Rieble/Klump ZIP 2002, 2153, 2159; LAG Köln 6. Februar 2003 - 10 Sa 948/02 - ZIP 2003, 2089, 2090; aA Schleusener NZA 2002, 949, 950*). Von einer Überraschung auf Grund des Verhandlungsortes kann demnach gerade nicht ausgegangen werden. Es wäre vielmehr lebensfremd, Gespräche über das Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung nicht im Betrieb, sondern an einem „neutralen Ort“ (Rechtsanwaltskanzlei o.ä.) zu führen.

(4) Allerdings wird auch dem Arbeitnehmer manchmal nur ein „Jetzt und Heute“ anzunehmendes Aufhebungsangebot unterbreitet werden. Dies kann aber nicht generell dazu führen, die situativ typisierenden gesetzlichen Widerrufsregelungen auf die arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge pauschal anzuwenden. §§ 312 ff. BGB nF gehen von einem doppelten - situations- und vertragstypenbezogen - Schutzbedürfnis aus (so zutreffend zusammenfassend: *Preis Sonderbeilage Heft 16/2003, 19, 30*). Deshalb führt auch der Einwand, der Verbraucher würde zum Teil beim Abschluss wirtschaftlich wesentlich unbedeutender Verträge stärker geschützt werden als ein Arbeitnehmer beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages, bei dem regelmäßig seine gesamte existentielle Lebensgrundlage betroffen sei (so zB *Kittner/Zwanziger/Bachner ArbR § 104 Rn. 82*), nicht weiter und kann ein gesetzlich nicht bestehendes Widerrufsrecht nicht begründen.

(5) Der allgemeinen Gefahr einer möglichen Überrumpelung des Arbeitnehmers, zB weil die Vertragsverhandlungen zu ungewöhnlichen Zeiten oder an ungewöhnlichen Orten im Betrieb stattfinden (*siehe auch § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB nF; St. Lorenz JZ 1997, 277, 281 f.*), kann allein über Informationspflichten und mit dem Gebot fairen Handelns begegnet werden (*Däubler NZA 2001, 1329, 1334; Henssler RdA 2002, 129, 135*).

Für ein in diesem Sinne unfaires Verhandeln sind vorliegend keine Anhaltspunkte erkennbar.



III. Die Erklärung der Klägerin ist auch nicht - wie die Revision meint - deshalb unwirksam, weil die Beklagte der Klägerin vor Unterzeichnung der Beendigungsvereinbarung keine Bedenkzeit eingeräumt hatte (*vgl. hierzu die st. Rspr. des Senats vom 30. September 1993 - 2 AZR 268/93 - BAGE 74, 281; 14. Februar 1996 - 2 AZR 234/95 - EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 21*). Insbesondere ist der von der Klägerin geltend gemachte Rückgriff auf § 242 BGB nF nach der Rechtsprechung des Senats nicht geeignet, einen derart schwerwiegenden Eingriff in die Privatautonomie, wie ihn die Gewährung eines gesetzlich nicht vorgesehenen Widerrufsrechts darstellen würde, zu begründen, zumal die Klägerin noch nicht einmal vorgetragen hatte, um eine entsprechende Bedenkzeit nachgesucht zu haben. Dies gilt umso mehr als hierdurch die gesetzlichen Neuregelungen zum Widerrufsrecht konterkariert würden.

Es besteht auch von Verfassungs wegen - worauf das LAG Brandenburg (*vom 30. Oktober 2002 - 7 Sa 386/02 - LAGE BGB 2002 § 312 Nr. 1*) zutreffend hingewiesen hat - keine generelle Notwendigkeit, dem Arbeitnehmer bei Abschluss einer Beendigungsvereinbarung über den vom Gesetzgeber in den §§ 312 ff. BGB nF vorgesehenen Anwendungsbereich hinaus ein Widerrufsrecht im Wege der Rechtsfortbildung zu gewähren.

IV. Entgegen der Auffassung der Revision ist die Beendigungsvereinbarung der Parteien vom 3. April 2002 auch nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin gemäß § 307, § 310 Abs. 4 BGB nF unwirksam. Die Vereinbarung unterliegt nicht einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 2 BGB iVm. § 310 Abs. 3 BGB nF.

1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts steht schon nicht fest, ob von der Beklagten - wie die Klägerin meint - bei der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB verwandt worden sind. Zwar finden nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB nF die §§ 306, 307 bis 309 BGB auch dann Anwendung, wenn der Unternehmer vorformulierte Vertragsbedingungen, die nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind, benutzt, soweit der Verbraucher auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen kann. Nach § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB nF liegen jedoch keine Allgemeinen Geschäftsbedingungen vor, wenn die streitigen Vertragsbedingungen - hier die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zum fristgemäßen Kündigungstermin, Verzicht der Beklagten auf Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung und Verzicht der Klägerin auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage - zwischen den Parteien im Einzelnen ausgehandelt worden sind (*siehe auch Weber/Ehrich/Burmester*



Handbuch der arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge 2002 Teil 1 Rn. 809a; Thüsing BB 2002, 2666, 2667). Selbst wenn zwischen den Parteien keine weiteren Fragen behandelt worden sein sollten, so ist zwischen ihnen aber in jedem Fall über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses an sich, die der Klägerin als Alternative zu einer anstehenden außerordentlichen Kündigung präsentiert worden ist, gesprochen worden. Die Klägerin will das Angebot der Beklagten ua. auch deshalb akzeptiert haben, weil sie nach ihren eigenen Einlassungen den Makel einer außerordentlichen Kündigung von sich nehmen wollte. Deshalb spricht einiges dafür, schon die Verwendung von der Beklagten vorformulierter Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu verneinen.

2. Soweit die Klägerin die fehlende Bedenkzeit und die fehlende Waffengleichheit bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung rügt, macht sie keine Frage der vertraglichen Inhaltskontrolle, sondern des Vertragsabschlusses, der aber primär durch die Willenserklärungs- und Anfechtungsregeln geschützt wird, geltend. Dies gilt auch im Hinblick auf § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB nF, nach dem bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB nF auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen sind. Die gesetzliche Formulierung macht jedoch deutlich, dass die bei der Angemessenheitskontrolle zu berücksichtigenden, den Vertragsschluss begleitenden Umstände nicht dazu führen können, den Vertragsabschluss insgesamt als rechtsunwirksam zu qualifizieren.

3. Die Beendigungsvereinbarung der Parteien unterliegt schließlich keiner Inhaltskontrolle nach § 307 BGB nF. Selbst wenn die Klägerin Verbraucherin wäre und auf die Verwendung des Textes der Beendigungsvereinbarung keinen Einfluss nehmen konnte (§ 310 Abs. 1 Nr. 2 BGB nF), findet eine Angemessenheitskontrolle nicht statt, weil die Beendigungsvereinbarung keine Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthält, durch die von Rechtsvorschriften abgewichen oder diese ergänzende Regelungen vereinbart worden sind.

Nach § 307 Abs. 3 BGB nF sind nur solche Allgemeinen Geschäftsbedingungen kontrollfähig, die von Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzende Regelungen enthalten. Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung unterliegen aber aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig keiner Inhaltskontrolle (vgl. BGH 15. Januar 1987 - III ZR 153/85 - NJW 1987, 2014, 2015; 12. März 1987 - VII ZR 37/86 - BGHZ 100, 157, 174; 24. November 1988 - III ZR 188/87 - BGHZ 106, 42, 46; 24. September 1998 - III ZR 219/97 - NJW 1999, 864; 12. Dezember 2000 - XI ZR 138/00 - BGHZ 146, 138, 140; 9. Mai 2001 - IV ZR 121/00 - BGHZ 147, 354;



AnwKomm-BGB-Heinrichs § 307 Rn. 18; HK-BGB/Schulte/Nöle § 305 Rn. 2 und § 307 Rn. 8; Bauer NZA 2002, 169, 172; Däubler NZA 2001, 1329, 1324; Lingemann NZA 2002, 181, 185; Preis S. 31; Thüsing BB 2002, 2666, 2674). Ist die Beendigungsvereinbarung ein selbständiges Rechtsgeschäft, bei dem die Hauptleistung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Verzicht auf zukünftige Ansprüche ist, kann deshalb die Beendigung als solche keiner vertraglichen Inhaltskontrolle und einer entsprechenden Angemessenheitsprüfung unterzogen werden (*vgl. Preis aaO S. 31; LAG Hamm 1. April 2003*).

V. Da das Arbeitsverhältnis auf Grund der Beendigungsvereinbarung der Parteien zum 31. Mai 2002 wirksam beendet worden ist, bedarf es keiner weiteren Prüfung, ob die Kündigung vom 3. April 2002 sozial gerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 2 KSchG ist und ob die Klägerin ggf. das Arbeitsverhältnis nach §§ 9, 10 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung wirksam auflösen konnte.

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Rost

Schmitz-Scholemann

Eylert

Walter

Dr. Roeckl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)