Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 428/03
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 3. Juni 2004
- 2 AZR 428/03 -

I. Arbeitsgericht
Stralsund — Urteil vom 8. Januar 2003
- 3 Ca 349/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern — Urteil vom 11. Juni 2003
- 2 Sa 64/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Aufhebungsvertrag

Gesetz:

BGB §§ 123, 312 nF

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

vgl. BAG 27. November 2003 - 2 AZR 135/03 - für die Amtliche Sammlung vorgesehen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 428/03
2 Sa 64/03
Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Juni 2004

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juni 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert sowie die ehrenamtlichen Richter Rosendahl und Dr. Niebler für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 11. Juni 2003 - 2 Sa 64/03 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. April 2002 befristet bis 30. September 2002 als Stewardess zu einem Bruttogehalt von monatlich 1.645,00 Euro beschäftigt. Sie ist seit dem Jahre 1996 regelmäßig während der Saison als Stewardess tätig gewesen. In einem Personalgespräch vom 7. Juni 2002 wurde der Klägerin vorgeworfen, bei einer Sonderprüfung des Abrechnungswesens am 30. Mai 2002 sei festgestellt worden, sie habe in Empfang genommene Speisen und Getränke zu Unrecht storniert, so dass es zu einer Fehlbuchung zu Lasten der Beklagten in Höhe von 53,80 Euro gekommen sei. Am gleichen Tage unterzeichnete die Klägerin folgenden Aufhebungsvertrag:

> „Das zwischen der S GmbH und Frau D bestehende Arbeitsverhältnis wird im gegenseitigen Einvernehmen zum **10.06.2002** gelöst.
>
> Die S GmbH und Frau D sind sich darüber einig, dass mit dem Aufhebungsvertrag keine Ansprüche - gleich aus welchem Rechtsgrund - aus dem Arbeitsverhältnis sowie aus seiner Beendigung mehr gegeneinander bestehen und keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis sowie auf seiner Beendigung Ansprüche irgendwelcher Art herleiten lassen."

Am 10. Juni 2002 focht die Klägerin den Aufhebungsvertrag unter allen rechtlichen Gesichtspunkten an.

Die Klägerin meint, sie habe den Aufhebungsvertrag wirksam wegen widerrechtlicher Drohung angefochten. Sie könne sich an die behaupteten Buchungen und Stornierungen im Einzelnen nicht mehr erinnern. Die Stornobons könnten auch verlorengegangen sein. Ein Nachweis, dass sie die Waren in Empfang genommen habe, liege nicht vor. Die Beklagte habe kurz vor der Kündigung ein neues Kassensystem

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

installiert, das offensichtlich hinsichtlich der Dokumentation stornierter Buchungen mangelhaft sei. Durch dieses System verursachte Unklarheiten könne die Beklagte nicht einfach ihren Mitarbeitern zuschieben.

Die Klägerin hat beantragt

> festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag vom 5. Juni 2002, unterzeichnet am 7. Juni 2002 nicht aufgelöst worden ist, sondern bis zum 30. September 2002 fortbestand.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und behauptet, bei der Überprüfung der Bestellungen vom 30. Mai 2002 sei festgestellt worden, dass verschiedene Waren im Gesamtwert von 53,80 Euro von der Klägerin gebont, nachfolgend jedoch storniert worden seien. Die jeweiligen Bons seien bei der Überprüfung vorhanden gewesen. Es sei festgestellt worden, dass die Bons eingerissen und mithin entwertet worden seien. Dies belege, dass die Klägerin die Speisen am Küchenbuffet in Empfang genommen und sie entweder den Gästen nicht berechnet oder die Entgelte selber vereinnahmt habe. Auch wenn das erstinstanzliche Gericht davon ausgehe, dass Stornobons verloren gehen könnten, seien im vorliegenden Fall die fraglichen Bons vorhanden gewesen und an Hand der eingerissenen Bons könne nachvollzogen werden, dass die georderten Speisen und Getränke korrekt ausgeliefert worden seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit ihrer durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Feststellungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch den Aufhebungsvertrag beendet worden.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe den Aufhebungsvertrag nicht wirksam wegen Drohung angefochten. Ein verständiger Arbeitgeber hätte unter den gegebenen Umständen ernsthaft in Erwägung ziehen dürfen, der Klägerin außerordentlich zu kündigen. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme habe tatsächlich eine Differenz zwischen den gebonten Essen und den ausgegebenen Es-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sen bestanden. Das Gericht habe die Bons in Augenschein genommen. Diese seien eingerissen und damit entwertet gewesen. Teilweise seien an den Bons noch Essensanhaftungen zu erkennen gewesen. Diese hätten darauf beruht, dass die Bons nach Fertigstellung der Mahlzeit auf die Teller gelegt würden, damit die Mahlzeiten den Stewardessen zugeordnet werden könnten. Bei den eingerissenen Bons habe es sich nach der stichpunktartigen Überprüfung um stornierte Bestellungen gehandelt. Ein vernünftiger Grund für eine dritte Person, diese Bons einzureißen, obwohl es zu keiner Essensausgabe gekommen sei, sei nicht ersichtlich. Deshalb habe gegen die Klägerin ein starker Verdacht bestanden, an dem fraglichen Tag Essen und Getränke ohne Bezahlung ausgegeben bzw. die eingenommenen Gelder für sich behalten zu haben. Denkbar wäre allenfalls, dass es noch zu einer Stornierung nach Ausgabe der Essen und Getränke gekommen wäre, dies werde aber von der Klägerin selbst nicht behauptet.

Der Klägerin habe auch nicht gem. § 312 BGB nF ein Widerrufsrecht zugestanden.

B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung. Die Aufhebungsvereinbarung vom 7. Juni 2002 ist von der Klägerin weder wirksam angefochten noch widerrufen worden.

I. Die Aufhebungsvereinbarung ist von der Klägerin nicht wirksam nach § 123 Abs. 1 BGB angefochten worden.

1. 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 einvernehmliche Beendigung oder 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*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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 (Beendigungsvereinbarung, Hinnahme einer 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)*.

2. 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 ist oder ob zum Beispiel unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit auch eine Abmahnung noch ausreichend gewesen wäre. Dabei kann von einem verständigen Arbeitgeber zwar nicht generell verlangt werden, dass er bei seiner Abwägung die Beurteilung des Tatsachengerichts „trifft“. Nur wenn unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls der Arbeitgeber davon ausgehen muss, die angedrohte Kündigung werde im Falle ihres Ausspruchs einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten, darf er die außerordentliche Kündigungserklärung nicht in Aussicht stellen, um damit den Arbeitnehmer zum Einlenken und zum Akzeptieren einer Kündigung bei Verzicht auf eine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Kündigungsschutzklage bzw. zum Abschluss einer Beendigungsvereinbarung zu veranlassen *(Senat 21. März 1996 aaO; 6. Dezember 2001 - 2 AZR 396/00 - BAGE 100, 52; 5. Dezember 2002 aaO)*.

3. 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. Die Rügen der Revision gegen die Feststellung der Indizien, aus denen das Landesarbeitsgericht überzeugend einen schwerwiegenden Verdacht einer strafbaren oder zumindest pflichtwidrigen Handlung der Klägerin herleitet, greifen nicht durch.

a) Soweit die Klägerin geltend macht, nach dem neuen Kassensystem würden Stornobons ausgedruckt, die lose aneinander hingen und teilweise unkontrolliert im Umlauf gewesen bzw. in Schalen gesammelt worden seien, so stellt dies das Beweisergebnis des Landesarbeitsgerichts nicht in Frage. Die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts stützt sich in erster Linie darauf, dass für die stornierten Bestellungen Bons vorlagen, die darauf hinwiesen, dass es tatsächlich zu einer Essensausgabe gekommen war. Es stellt nicht - wie die Revision geltend macht - die Verletzung eines Denkgesetzes dar, wenn das Landesarbeitsgericht seine Beweiswürdigung entscheidend auf die Bestellbons, nicht auf die Stornobons gestützt hat. Das Fehlen sämtlicher Stornobons für die fraglichen Essen spricht im Übrigen jedenfalls nicht für die Klägerin. Selbst wenn nach dem neuen Kassensystem mit den Stornobons teilweise wenig sorgfältig umgegangen worden sein sollte, so ist es vom Landesarbeitsgericht zutreffend zumindest als ein weiteres Verdachtsmoment gewertet worden, dass sämtliche Stornobons für die fraglichen Essen und Getränke gefehlt haben.

b) Auch mit der Möglichkeit des Eingriffs dritter Personen, etwa der anderen Stewardessen, hat sich das Landesarbeitsgericht auseinandergesetzt und diese Möglichkeit zu Recht ausgeschlossen, weil für ein derartiges Verhalten ein vernünftiger Grund nicht ersichtlich ist. Konkretere Anhaltspunkte dafür, dass eine solche Möglichkeit ernsthaft in Betracht käme, hat die Klägerin nicht vorgebracht.

c) Auch das Vorbringen der Klägerin über die Diskussion mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten wegen angeblicher Unzulänglichkeiten des neuen Kassensystems ist unbehelflich. Dieses Vorbringen steht nicht dem Beweisergebnis entgegen, wonach

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

das Landesarbeitsgericht im konkreten Fall auf Grund des erhobenen Zeugenbeweises und der Augenscheinseinnahme der dem Gericht vorgelegten Bons hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen erheblichen Verdacht gegen die Klägerin für gegeben erachtet hat.

d) Auch wenn man zugunsten der Klägerin unterstellt, die Wertbons seien nicht stets eingerissen worden, so beeinträchtigt dies nicht das Beweisergebnis des Landesarbeitsgerichts. Dieses hat anhand der Wertbons über die konkreten Buchungsvorgänge festgestellt, dass jedenfalls die Speisen und Getränke, die diese Bons betrafen, ausgegeben worden sind, obwohl sie storniert waren.

e) Ebenfalls zu Unrecht rügt die Klägerin, es stehe nicht fest, wann genau der Zeuge S darum gebeten habe, dass die Bons für den 30. Mai 2002 nicht weggeworfen würden. Es ist schon nach der Lebenserfahrung äußerst unwahrscheinlich, dass dieser Anruf erst am Schichtende erfolgt sein soll, wie dies die Klägerin für möglich hält. Jedenfalls stützt sich das Beweisergebnis des Landesarbeitsgerichts entscheidend auf die Bons, die tatsächlich vorgefunden worden sind und nicht etwa auf Bons, die wegen einer Verspätung des Anrufs des Zeugen erst gar nicht mit hinreichender Sorgfalt gesammelt worden sind.

II. Die Klägerin hat die Aufhebungsvereinbarung auch nicht wirksam nach § 312 Abs. 1, § 355 BGB nF widerrufen. Die gesetzlichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt *(BAG 27. November 2003 - 2 AZR 135/03 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen)*.

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 7. Juni 2002 noch nach altem Recht zu beurteilen wäre.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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 einem 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(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 EGBGB 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 7. Juni 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 inneren 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,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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 7. Juni 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,*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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/Klumpp ZIP 2002, 2153; Schaub/Linck Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 122 Rn. 2; Stahlhacke/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 Arbeitsvertrag 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)*.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(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 Euro 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 Beendigungsgesprächs mitgeteilt, noch ihm eine Bedenkzeit eingeräumt hatte. Nach dem bisher geltenden 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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 Beendigungsvereinbarungen 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 abgeschlossene Verträge - vom Untertitel 2 erfasst werden sollten. Mit dem Untertitel 2 sollte zum einen die bisher in einzelnen Gesetzen geregelte Materie zur Erleichterung der praktischen 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 Ladengeschäften angebahnt und abgeschlossen werden. Die ausdrückliche, nachfolgende Bezugnahme 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 Haustürwiderrufsgesetz, 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 gemacht hat, dass bestimmte Regelungen des BGB nunmehr auch auf Arbeitsverhältnisse 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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 Haustürengeschäft 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 handele sich um ein beschränktes Angebot, das nur sofort angenommen werden könne *(Brors DB 2002, 2046, 2047; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 2153, 2159)*. Der Verbraucher 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. Dementspre-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

chend will § 312 BGB nF dem Verbraucher die Möglichkeit eröffnen, sich die Vergleichsinformationen zu beschaffen. Er will damit die Informationsasymmetrie - nachträglich - durch einen Unterrichtungsanspruch 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 NZA 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 Gan-*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zen vgl. Däubler NZA 2001, 1329, 1334; Gotthardt Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform München Rn. 178; Grundstein FA 2003, 41, 43; Henssler RdA 2002, 129, 135; Lieb FS Ulmer S. 238; Preis Sonderbeilage NZA Heft 16/2003, 19, 30; Thein in Henssler/von Westphalen Praxis der Schuldrechtsreform § 312 Rn. 23; Rieble/Klumpp 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 oä.) 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 NZA 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 Verhandelns 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 diese geltend gemacht hat - deshalb unwirksam, weil die Beklagte der Klägerin vor Unterzeichnung der Beendigungsvereinbarung keine Bedenkzeit eingeräumt hatte *(vgl. hierzu die st. Rspr. des*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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 *(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. Die Beendigungsvereinbarung der Parteien vom 7. Juni 2002 ist auch nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin gemäß § 307, § 310 Abs. 4 BGB nF unwirksam. Sie unterliegt nicht einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 2 BGB iVm. § 310 Abs. 3 BGB nF.

1. Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts steht nicht einmal fest, ob die Beklagte bei der vereinbarten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses der Parteien allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB verwandt hat. 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 10. Juni 2002 und Ausgleichsklausel - zwischen den Parteien im Einzelnen ausgehandelt worden sind *(siehe auch Weber/Ehrich/Burenester Handbuch der arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge 3. Aufl. Teil 1 Rn. 809a;Thüsing BB 2002, 2666, 2667).* Selbst wenn zwischen den Parteien keine weiteren Fragen behandelt und ausgehandelt 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

anstehenden außerordentlichen Kündigung präsentiert worden ist, und den Beendigungstermin, gesprochen worden.

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 durch 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 aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig ebenso wenig wie Vereinbarungen über das von dem anderen Teil zu erbringende Entgelt einer 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, 1334; Lingemann NZA 2002, 181, 185; Preis Sonderbeilage NZA Heft 16/2003, 19, 31; Thüsing BB 2002, 2666, 2674)*. Die Hauptkonditionen einer Vereinbarung, also insbesondere die unmittelbaren Hauptleistungspflichten, unterliegen keiner Inhaltskontrolle nach den genannten Normen. Ist die Beendigungsvereinbarung ein selbständiges Rechtsgeschäft, bei

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dem die Hauptleistung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Verzicht auf zukünftige Ansprüche ist, kann die Beendigung als solche keiner vertraglichen Inhaltskontrolle und einer entsprechenden Angemessenheitsprüfung unterzogen werden, da die essentialia negotii des Vertrages betroffen sind *(vgl. Preis aaO S. 31; LAG Hamm 1. April 2003 - 19 Sa 1901/02 - NZA-RR 2003, 401)*.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Rost Bröhl Eylert

Niebler Rosendahl

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS