

Irrungen und Wirrungen der Rechtsprechung: Der Aufhebungsvertrag als Haustürgeschäft?

Man sollte meinen, dass die beiden Worte „Aufhebungsvertrag“ und „Haustürgeschäft“ auf den ersten Blick keine innere Verbindung haben. Wie man beides in höchst verwirrender Weise dennoch verknüpfen kann, zeigt ein Blick in die aktuelle Rechtsprechung.

Der Hintergrund des Problems (das vorher gar keines war) liegt darin, dass nach der Modernisierung des Schuldrechts im Jahr 2002 unter Arbeitsrechtlern ernsthaft und kontrovers darüber diskutiert wurde, ob Aufhebungsverträge den Regeln über Haustürgeschäfte unterfallen und dementsprechend mit einer Frist von zwei Wochen nach Unterzeichnung vom Arbeitnehmer noch widerrufen werden können. Voraussetzung ist jedoch eine Widerrufsbelehrung im Vertrag, wenn diese fehlt, gibt das Gesetz sogar die Möglichkeit, noch nach einem Jahr zu widerrufen.

Die Verwirrung bei den Unternehmen konnte man sich vorstellen: wurde vorher mit dem Abschluss von Aufhebungsverträgen Planungssicherheit durch endgültige Regelungen geschaffen, war nun alles offen: Nach einem Widerruf käme der Mitarbeiter nicht nur in die Firma zurück, er würde auch weiterhin Gehalt beziehen, obwohl sein Arbeitsplatz eigentlich längst neu besetzt oder entfallen war.

Was tun? Viele Unternehmen gingen dazu über, entsprechende Widerrufsbelehrungen unter ihre Aufhebungsverträge zu setzen, um nicht die Gefahr zu laufen, mit der Jahresfrist für Widerrufe rechnen zu müssen, die vernünftige unternehmerische Planungen unmöglich machte. Allerdings wurde damit oft das Gegenteil erreicht, da viele Arbeitnehmer durch die Belehrung erst auf die Idee kamen, den spontan unterzeichneten Vertrag noch zu widerrufen.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Streitfrage nun in einem richtungweisenden Urteil am 27.11.2003 (2 AZR 177/03) beantwortet. Demnach sollen Aufhebungsverträge nicht den Regeln über den Widerruf von Haustürgeschäften unterfallen, da das BGB ersichtlich von einer anderen Ausgangssituation ausgeht:

Beim Haustürgeschäft wird der Verbraucher typischerweise außerhalb von Geschäftsräumen zum Kauf überredet, indem man suggeriert, das Angebot sei besonders knapp oder billig. Um ihn vor unüberlegten Geschäften zu schützen, räumt man ihm eine zweiwöchige Bedenkzeit ein. Ein Aufhebungsvertrag wird laut BAG typischerweise in den Räumen des Arbeitgebers, meistens im Personalbüro, unterzeichnet, weshalb man von einer Überrumpfungssituation schon nicht ausgehen könne. Nur diesen Überraschungseffekt beim Direktvertrieb an der Haustür wolle der Gesetzgeber nämlich vermeiden.

Zumindest für Arbeitgeber herrscht damit nun eine gewisse Planungssicherheit beim Abschluss von Aufhebungsverträgen, da sie mit einem Widerruf nicht rechnen müssen. Eine Gefahr besteht jedoch nach wie vor: dass der Vertrag wegen arglistiger Täuschung oder Drohung angefochten wird. Diese Möglichkeit gibt es dann, wenn der arbeitgeberseitige Druck zu groß wird, weshalb man Diplomatie walten lassen sollte.

Martin Müller
Rechtsanwalt