

Kündigungsschutzverzichtserklärung: Anfechtung, Widerruf und Inhaltskontrolle?

Einschlägige Normen: §§ 123 Abs. 1, 312 Abs. 1 Nr. 3, 355 BGB, Überleitungsvorschrift des Art. 229 § 5 S. 2 EGBGB, § 307 Abs. 3 BGB

Bearbeitet von: Oliver Sanner, Marc Hadyk und Nadine Visser

Leitsätze:

- **Eine am Arbeitsplatz geschlossene arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarung ist kein Haustürgeschäft und der Arbeitnehmer deswegen nicht zum Widerruf berechtigt.**
- **Die Drohung des Arbeitgebers mit einer außerordentlichen Kündigung ist widerrechtlich iSv §123 I 2.Alt. BGB, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.**
- **Eine arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarung unterliegt regelmäßig keiner Inhaltskontrolle, da sie die Hauptleistung betrifft.**

Sachverhalt:

Seit dem 14.4.1995 ist R als Reinigungskraft bei A beschäftigt. Am 30.3.2002 wird sie von einer Mitarbeiterin beobachtet, wie sie eine Handtasche während ihrer Reinigungsarbeiten entwendet. Daraufhin bezichtigt A sie am 3.4.2002 des Diebstahls und droht ihr mit einer außerordentlichen Kündigung. Allerdings könne man das Arbeitsverhältnis auch einvernehmlich und fristgemäß zum 31.5.2002 beenden.

A übergibt der R ein Kündigungsschreiben mit standardgemäß verwendeter und von ihm bereits unterzeichneter „Kündigungsschutzklageverzichtserklärung“ folgenden Inhalts: „Ich, R, habe am 3.4.2002 die fristgemäße Kündigung meines Arbeitsverhältnisses zum 31.5.2002 erhalten und erhebe gegen diese betriebsbedingte Kündigung keine Einwendungen und werde außerdem mein Recht, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses im Klagewege geltend zu machen, nicht wahrnehmen.“

Am 11.4.2002 geht dennoch die Kündigungsschutzklage der R beim Arbeitsgericht ein und der Geltendmachung, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und sie hätte nichts stehlen wollen.

Zunächst fechte sie die von ihr unterzeichnete Kündigungsschutzverzichtserklärung wegen unzulässiger Drohung mit einer außerordentlichen Verdachtskündigung an.

Weiterhin widerrufe sie die Erklärung mit dem Argument, sie sei während der an ihrem Arbeitsplatz getroffenen Vereinbarung weder über die Rechtsfolgen, noch über ein Widerrufsrecht belehrt worden.

Außerdem werde sie durch die von A vorformulierte Erklärung unangemessen benachteiligt.

Ist das Arbeitsverhältnis durch die Vereinbarung am 3.4.2002 beendet worden?¹

¹ Nach BAG (27.11.2003 – 2 AZR 135/03), NZA 2004, 597 ff.

A. Anfechtung gemäß §123 I 2. Alt. BGB

- Es könnte eine Anfechtung wegen einer widerrechtlichen Drohung gemäß §123 I 2. Alt. BGB vorliegen, wenn der Arbeitgeber eine widerrechtliche Drohung ausspricht
- Eine Drohung ist dann widerrechtlich, wenn der Drohende an der Erreichung des verfolgten Zwecks (Hinnahme einer fristgemäßen Kündigung durch den Arbeitnehmer bzw. Verzicht einer gerichtlichen Überprüfung) kein berechtigtes Interesse hat oder die Drohung nach Treu und Glauben nicht mehr als angemessenes Mittel zur Erreichung dieses Zwecks anzusehen ist.²
- Ist unter Abwägung aller Umstände die Wahrscheinlichkeit gegeben, dass die angedrohte Kündigung einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung nicht Stand halten wird, so hat der Drohende kein berechtigtes Interesse und die Drohung ist damit widerrechtlich.
- *Für den vorliegenden Fall:* Durch den Diebstahl der R ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Kündigung einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung Stand halten wird. Damit war die Drohung des A rechtlich. Eine Anfechtung iSd §123 I 2. Alt. BGB der R hätte damit keine Aussicht auf Erfolg

B. Widerruf gemäß §§ 312 I Nr.3, 355 I 1 BGB

- Nach Art.229 §5 S.2 EGBGB sind grundsätzlich diese Widerrufsnormen nicht anwendbar, wenn Dauerschuldverhältnisse vor dem 01.01.2003 in Kraft getreten sind.
- Allerdings ist es anwendbar, wenn es sich um Umstände handelt, die von außen auf das Schuldverhältnis einwirken³
- *Für den vorliegenden Fall:* Zu solchen Umständen, die von außen einwirken, zählen nachträgliche Vereinbarungen über die Beendigung.
 - Es ist umstritten, ob ein Arbeitnehmer ein Verbraucher iSd §13 BGB ist
 - Die Befürworter (das ein Arbeitnehmer ein Verbraucher ist) meinen, ein Arbeitnehmer sei noch schutzwürdiger als ein normaler Verbraucher, weil er auf den Abschluss des Arbeitsvertrages angewiesen sei. Außerdem erfasse §13 BGB jedes Rechtsgeschäft, also auch den Arbeitsvertrag.
 - Die Gegenansicht argumentiert mit der fehlenden Konsumenteneigenschaft des Arbeitnehmers, so wie damit, dass Arbeitsrecht und Verbraucherrecht unterschiedliche Schutzzwecke verfolgen – dem Verbraucher steht der Unternehmer gegenüber, dem Arbeitgeber der Arbeitnehmer.⁴
 - Es kann aber offen bleiben, ob ein Arbeitnehmer ein Verbraucher ist, da die Vereinbarung nicht am Arbeitsplatz der R abgeschlossen ist.
 - Auf den ersten Blick scheint es so, als wäre §312 BGB auch auf im Betrieb des Arbeitgebers abgeschlossene Beendigungsvereinbarungen anwendbar.
 - Allerdings spricht die Gesetzessystematik dagegen, wonach das **Haustürwiderrufsrecht** nur besondere Betriebsformen erfasst und der Arbeitsvertrag, bzw. der Aufhebungsvertrag keine Betriebsgeschäfte sind.⁵

² BAG NJW 1997, 676, 677.

³ BGHZ 123, 58, 63.

⁴ Vgl. Hümmerich/Holthausen, NZA 2002, 173 ff.

⁵ Bauer, NZA 2002, 169, 171.

- Außerdem spricht der Sinn und Zweck der Regelung dagegen: Die Regelung soll ein situationsbezogenen Verbraucherschutz schaffen, ein Überraschungseffekt vermeiden und den Verbraucher die Möglichkeit geben sich Vergleichsinformationen zu verschaffen.
- *Für den vorliegenden Fall:* Damit entfällt der Schutz, wenn der Vertragsschluss in einem regulären Geschäftslokal, also an einem typischen Ort - dem Betrieb - stattfindet, an dem typischerweise das Arbeitsverhältnis betreffende Fragen besprochen werden.

C. Unangemessene Benachteiligung gemäß §§ 307 I, 310 IV BGB

- Es könnte eine unangemessene Benachteiligung der R vorliegen, wenn es sich um AGB nach §305 I BGB handelt.
 - Zunächst müsste eine standardgemäße, für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Erklärung vorliegen, gemäß §305 I 1 BGB. Laut Sachverhalt ist dies der Fall.
 - Es dürften keine zwischen den Parteien im Einzelnen ausgehandelten Vertragsbedingungen sein, nach §305 I 3 BGB. Diese Individualabrede könnte hier vorliegen, da A die Erklärung als Alternative zur außerordentlichen Kündigung angeboten hat.
 - Hier kann offen bleiben, ob dies der Fall ist, da zumindest eine Angemessenheitskontrolle nach §307 III BGB ausgeschlossen ist.
 - Danach sind nur AGB kontrollfähig, die von Rechtsvorschriften abweichen, oder diese ergänzende Regelungen beinhalten. Daraus folgt, dass Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung keiner Inhaltskontrolle unterliegen, denn diese unterfallen der Vertragsfreiheit und können deswegen gar nicht von Rechtsvorschriften abweichen.⁶

D. Ergebnis

Das Arbeitsverhältnis ist durch die Vereinbarung beendet worden.

⁶ Bauer, NZA 2002, 169, 172.