


Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen) 16. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	07.11.2013	Normen:	§ 307 Abs 1 S 2 BGB, § 307 Abs 2 S 2 BGB, § 307 Abs 3 S 1 BGB, § 310 Abs 3 Nr 3 BGB, § 305 Abs 1 BGB, § 144 Abs 1 Nr 1 SGB 3
Aktenzeichen:	16 Sa 879/13	Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 07. November 2013 - 16 Sa 879/13 -, juris
Dokumenttyp:	Urteil		

Vorformulierter Aufhebungsvertrag - tarifliches Widerrufsrecht - Intransparenz - unangemessene Benachteiligung

Leitsatz

1. Die Erklärung in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag, wonach der Arbeitnehmer auf "Bedenkzeit, die Möglichkeit eines Widerrufs" verzichtet, ist nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB intransparent, wenn sie nicht den Hinweis enthält, dass tariflich ein Widerrufsrecht besteht. Die Intransparenz wird verstärkt durch den gleichzeitigen Verzicht auf eine Reihe weiterer auch gesetzlich vorgeschriebener Hinweise des Arbeitgebers.(Rn.48) Als Verbrauchervertrag sind zudem nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB die den Vertragsschluss begleitenden Umstände wie z.B. Überrumpelung zu berücksichtigen.(Rn.49)

2. Eine solche Verzichtserklärung ist außerdem unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn der Aufhebungsvertrag keine die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigende Regelungen enthält (Rn.53) und sogar die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28. eines Monats vorsieht.(Rn.54)

Orientierungssatz

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 6 AZR 82/14)

Fundstellen

LAGE § 307 BGB 2002 Nr 41 (Leitsatz und Gründe)

weitere Fundstellen

EzA-SD 2014, Nr 4, 14 (Leitsatz)

ArbuR 2014, 118 (red. Leitsatz)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Gelsenkirchen, 28. Mai 2013, Az: 1 Ca 157/13, Urteil anhängig BAG, Az: 6 AZR 82/14, Termin: 2015-03-12

Tenor

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 28.05.2013 - 1 Ca 157/13 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis über den 28.12.2012 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten um die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages.
- 2 Der am 16.09.1979 geborene, ledige Kläger war seit dem 15.08.2001 zunächst als Auszubildender, danach als Kaufmann im Einzelhandel und seit dem Jahre 2005 als Abteilungsleiter (Erstkraft) bei der Beklagten beschäftigt. Diese betreibt ein Unternehmen des Einzelhandels, das in Deutschland über 500 Filialen mit rund 25.000 Mitarbeitern hat. Der Kläger war in der G1er Filiale der Beklagten tätig. Diese beschäftigt etwa 60 Mitarbeiter. Seit etwa zwei Jahren steht ihr der Filialleiter M1 J1 vor.
- 3 Das Arbeitsverhältnis richtete sich nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 15.07.2004, der unter Nr. 11 zur Tarifgeltung die folgende Regelung enthält:
- 4 „Soweit in diesem Arbeitsvertrag und eventuellen Nachträgen nichts anderes vereinbart wurde, gelten die für den Betrieb jeweils einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dies sind die Tarifverträge des Einzelhandels Nordrhein-Westfalen.
- 5 ...“
- 6 Durch Änderungsvertrag vom 11.10.2005 wurde dem Kläger die Position einer Ersatzkraft in der Filiale G1 übertragen. Er erzielte zuletzt ein monatliches Einkommen von 2.654,29 € brutto.
- 7 § 11 Abs. 10 Manteltarifvertrag Einzelhandel NRW lautet:
- 8 „Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Jede der Parteien kann eine Bedenkzeit von drei Werktagen in Anspruch nehmen. Ein Verzicht hierauf ist schriftlich zu erklären.“
- 9 Am 27.12.2012 nahm der Kläger in der Pause im Pausenraum der Filiale eine Fertigsuppe, eine sogenannte „Heiße Tasse“ mit einem Verkaufswert von 0,99 € bis 1,09 € zu sich. Eine weitere geöffnete Packung hatte er zuvor in den dortigen Mülleimer geworfen. Die Herkunft der beiden Packungen, die im Warenbestand der Filiale geführt werden, ist zwischen den Parteien streitig.
- 10 Am 28.12.2012 wurde der Kläger in das Büro des Filialleiters J1 zu einem Gespräch gerufen. Der Grund für dieses Gespräch war ihm zuvor nicht mitgeteilt worden. Im Beisein der Bezirksleiterin W1 wurde ein ca. 1 ½-stündiges Gespräch mit dem Kläger geführt. Dem Kläger wurde vorgehalten, dass er am Vortag zwei Fertigsuppen aus dem Lagerbestand der Beklagten entnommen und verzehrt habe, ohne diese in die Liste der Personalkäufe einzutragen bzw. bezahlt zu haben. Zur Herkunft der „Heißen Tasse“ befragt, erklärte der Kläger, er habe die Suppe von einem Kunden erhalten, der reklamiert habe, dass die Suppe geöffnet gewesen sei. Der Kunde habe weder eine neue Suppe noch sein Geld zurückverlangt. Die zweite Suppe habe er zwischen dem 19. und 22.12.2012 in der eigenen Filiale gekauft. Die Mitarbeiter der Beklagten hielten dem

Kläger daraufhin eine sogenannte Journal-Recherche aus den Kassendaten der Filiale vor, aus der sich ergab, dass in der angegebenen Zeit keine derartige Suppe verkauft worden war, wozu sich der Kläger nicht erklären konnte. Sie kündigten an, man werde wegen des Diebstahls der Suppen die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen und Strafanzeige erstatten. Zudem habe der Kläger mit einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld zu rechnen. Sodann legten sie dem Kläger einen fertig vorbereiteten Aufhebungsvertrag mit dem Datum des 27.12.2012 vor und forderten ihn auf, diesen zur Vermeidung der angekündigten Konsequenzen zu unterzeichnen. Dem Kläger, der erklärt hat, dass er sich völlig überfordert fühle und die einzelnen Punkte, die in dem Aufhebungsvertrag angegeben worden seien, überhaupt nicht so schnell erfassen könne, wurde die von ihm erbetene kurze Bedenkzeit, um andere Personen um Rat zu fragen und erforderlichenfalls juristischen Rat einzuholen, nicht gewährt. Schließlich unterschrieb der Kläger den Aufhebungsvertrag.

- 11 Der Aufhebungsvertrag enthält die folgenden Regelungen:
- 12 „
- 13 1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das bestehende Arbeitsverhältnis zum 28.12.2012 beendet wird.
- 14 2. Das Arbeitsverhältnis wird bis zu diesem Datum ordnungsgemäß abgerechnet und der sich ergebende Nettobetrag an den Arbeitnehmer ausbezahlt.
- 15 3. Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung bis zum Austrittstermin.
- 16 4. Die Parteien sind sich darüber einig, dass bestehende Urlaubsansprüche in Natura abgegolten sind.
- 17 5. Damit sind sämtliche gegenseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, bekannte oder unbekannte, abgegolten.
- 18 6. Ein Wiedereinstellungsanspruch gegen die Arbeitgeberin besteht nicht.
- 19 7. Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass verbindliche Auskünfte über sozialversicherungsrechtliche Folgen dieser Vereinbarung, insbesondere über Sperr- und Ruhezeiten, nur die zuständige Agentur für Arbeit geben kann.
- 20 8. Der Arbeitnehmer verzichtet ausdrücklich auf Bedenkzeit, die Möglichkeit eines Widerrufs sowie auf weitere Hinweise der Arbeitgeberin bezüglich etwaiger arbeits-, steuer- sowie sozialversicherungsrechtlicher Konsequenzen aus diesem Aufhebungsvertrag.
- 21 9. Die Vertragsparteien verzichten auf die Einlegung von Rechtsmitteln (Klage etc.).
- 22 10. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.“
- 23 Noch mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 28.12.2012 erklärte der Kläger die Anfechtung seiner Erklärung, er machte zudem die Sittenwidrigkeit des Aufhebungsvertrages gel-

tend und forderte die Beklagte auf, diesen als gegenstandslos anzusehen und das Arbeitsverhältnis mit ihm fortzusetzen.

- 24 Mit seiner am 10.01.2013 bei Gericht eingegangenen Klage verfolgt er diesen Anspruch weiter.
- 25 Durch Urteil vom 28.05.2013 hat das Arbeitsgericht nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Es hat diese zwar trotz des im Aufhebungsvertrag erklärten Verzichts auf Rechtsbehelfe für zulässig gehalten, da dieser Verzicht gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB rechtsunwirksam sei. Der Aufhebungsvertrag sei auch nicht durch einen wirksamen Widerruf des Klägers gegenstandslos geworden. Auf das tarifvertragliche Widerrufsrecht habe der Kläger gemäß § 11 Abs. 10 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen durch die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages wirksam verzichtet. Die unter Ziffer 8 getroffene Vereinbarung sei wirksam. Dies entspreche der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die Unwirksamkeit der Klausel folge auch nicht aus § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Kläger habe schließlich den Aufhebungsvertrag nicht gemäß § 123 Abs. 1 BGB wegen widerrechtlicher Drohung wirksam angefochten. Nach der durchgeführten Beweisaufnahme sei er zum Zeitpunkt der Drohung zumindest dringend verdächtig gewesen, eine gegen das Eigentum der Beklagten gerichtete Straftat begangen zu haben, indem er zwei Packungen „Heiße Tasse“ aus dem Lager der Beklagten weggenommen habe, ohne diese zu bezahlen.
- 26 Gegen dieses Urteil, auf das wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstands Bezug genommen wird, und das dem Kläger am 04.07.2013 zugestellt worden ist, hat dieser am 05.07.2013 Berufung eingelegt und diese zugleich begründet.
- 27 Der Kläger verweist darauf, dass kein Grund ersichtlich sei, warum ihm die Bedenkzeit von drei Tagen nach dem Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen nicht eingeräumt worden sei. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Absicht, das Arbeitsverhältnis sofort, also auf der Stelle zu beenden, urplötzlich und ohne irgendeine Vorwarnung konfrontiere, so müsse ihm das in dem Manteltarifvertrag festgelegte Recht einer Bedenkzeit von drei Tagen gewährt werden. Wenn in diesem Aufhebungsvertrag zugleich ein Verzicht auf eine Bedenkzeit niedergelegt sei, so widerspreche es dem Sinn und Zweck dieser in dem Manteltarifvertrag getroffenen Regelung, da gerade für die plötzliche und unerwartete Konfrontation mit einem Aufhebungsvertrag die Bedenkzeit ja vorgesehen worden sei. Um ganz sicher zu sein, dass er, der Kläger, diesen Aufhebungsvertrag nicht zu Fall bringe, habe die Beklagte in den vorbereiteten Text gleich den Verzicht zum Widerruf der Vertragserklärung aufgenommen und darüber hinaus auch gleich noch den unwirksamen Verzicht auf die Einlegung eines Rechtsmittels. Es sei offenkundig, dass die Beklagte einseitig alle Rechte, die normalerweise einem Arbeitnehmer zuständen, diesem habe abschneiden wollen. Der Aufhebungsvertrag schütze ihn, den Kläger, in keiner Weise. Es sei nicht erkennbar, wieso es für ihn vorteilhaft gewesen sein solle, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, der nicht einmal an einem Monatsende oder Jahresende wirksam geworden sei, sondern wenige Tage vor dem Monatsende. Bei einer Bewerbung sei es für jeden neuen potentiellen Arbeitgeber völlig klar, dass es sich um einen Aufhebungsvertrag handle, der anstelle einer fristlosen Kündigung zustande gekommen sei. Nach alledem sei das Vorbringen der Beklagten sittenwidrig gewesen.
- 28 Der Kläger beantragt,
- 29 unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 28.05.2013 - 1 Ca 157/13 - festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 28.12.2012 hinaus fortbesteht.
- 30 Die Beklagte beantragt,

- 31 die Berufung zurückzuweisen.
- 32 Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil als zutreffend und verweist insbesondere darauf, dass die tarifliche Bedenkzeit nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Widerrufsrecht begründe, das abdingbar sei, wenn die Parteien einen schriftlichen Verzicht erklärten. Dies sei vorliegend geschehen.
- 33 Zum weiteren Sachvortrag der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

- 34 Die zulässige Berufung des Klägers ist begründet.
- 35 Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch den Aufhebungsvertrag vom 28.12.2012 nicht aufgelöst worden. Der Kläger hat seine Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam widerrufen. Dem steht weder entgegen, dass der Kläger im Aufhebungsvertrag vom 28.12.2012 in Ziffer 9 auf die Einlegung von Rechtsmitteln - Klage etc. - verzichtet und in Ziffer 8 ausdrücklich auf Bedenkzeit und die Möglichkeit eines Widerrufs verzichtet hat.
- I
- 36 Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der im Aufhebungsvertrag erklärte Verzicht auf Rechtsbehelfe gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist. Nach dieser Vorschrift sind Allgemeine Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.
- 1.
- 37 a) Die Klausel über den Verzicht auf die Einlegung von Rechtsmitteln, wobei die Klage ausdrücklich genannt ist, stellt eine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB dar. Hierbei handelt es sich um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei, der Verwender, der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrags stellt. Aus dem Inhalt und der äußeren Gestaltung der in einem Vertrag verwendeten Bedingungen kann sich ein vom Verwender zu widerlegender Anschein dafür ergeben, dass sie zu Mehrfachverwendungen formuliert worden sind (BAG vom 06.09.2007, 2 AZR 722/06, NZA 2008, 219, Rdnr. 18). Vertragsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen bereits dann formuliert, wenn ihre dreimalige Verwendung beabsichtigt ist.
- 38 Im Entscheidungsfall spricht bereits das äußere Erscheinungsbild des gesamten Aufhebungsvertrages dafür, dass dieser nicht nur vorformuliert, sondern seine Verwendung für eine Vielzahl von Fällen vorgesehen war. Für den Aufhebungsvertrag wurde ein Briefkopf der Zentrale der Beklagten in U1 verwandt. Außerdem findet sich hier eine U1er Telefonnummer. Darüber hinaus sind die verwendeten Bedingungen für die vorliegende Sachlage nicht einschlägig. Dies gilt für Ziffer 3 des Aufhebungsvertrages, wonach der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bis zum Austrittstermin erbringt. Der Austrittstermin war jedoch der Tag der Unterzeichnung und vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der 28.12.2012.
- 39 b) Unabhängig hiervon ist nach § 310 Abs. 3 Abs. 2 BGB selbst dann eine Inhaltskontrolle vorzunehmen, wenn die Beklagte den Aufhebungsvertrag nur einmal verwenden wollte. Auf die zu-

treffende Begründung des Arbeitsgerichts wird Bezug genommen. Dass der Aufhebungsvertrag von der Beklagten vorformuliert war, ist zwischen den Parteien außer Streit.

2.

40 Das Arbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass der Klageverzicht den Kläger unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt.

41 Der formularmäßige Verzicht auf die Erhebung einer Klage ist nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB kontrollfähig. Er stellt im vorliegenden Fall nicht die Hauptleistung der Aufhebungsvereinbarung dar. Dies ist vielmehr die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28.12.2012. Hierzu enthält der Klageverzicht lediglich eine Nebenabrede.

42 Wie das Arbeitsgericht unter Hinweis auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 06.09.2007 (2 AZR 722/06, NZA 2008, 219) richtig herausgestellt hat, ist der reine Klageverzicht ohne jede arbeitgeberseitige Kompensation unangemessen. Eine Kompensation ist dem Aufhebungsvertrag nicht zu entnehmen. So endet das Arbeitsverhältnis am Tag des Vertragsabschlusses, dem 28.12.2012, was für das berufliche Fortkommen des Klägers zu erheblichen Problemen führt. Die Beklagte hat sich nicht einmal bereitgefunden, das Arbeitsverhältnis um wenige Tage, bis zum 31.12.2012 zu verlängern, womit die Chancen des Klägers auf dem Arbeitsmarkt ohne weiteres verbessert worden wären. Auch im Übrigen enthält die Vereinbarung keine für den Kläger günstigen Regelungen. Hinsichtlich eventueller Urlaubsansprüche des Klägers ist unter Ziffer 4 zudem eine Regelung getroffen worden, die darauf abzielt, mögliche Ansprüche des Klägers zu vereiteln. Vor allem aber im Hinblick darauf, dass die durch die Beklagte veranlasste Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Grundrechtsschutz des Klägers aus Art. 12 Abs. 1 GG berührt, ist das Interesse des Klägers daran, die Rechtmäßigkeit der Aufhebungsvereinbarung gerichtlich überprüfen zu lassen, hoch zu veranschlagen. Aus diesem Grunde gelten die für den Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage entwickelten Grundsätze ebenso für eine durch den Arbeitgeber veranlasste einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass es darauf ankommt, aus welchem Grund es zum Abschluss der Aufhebungsvereinbarung gekommen ist.

II

43 Die Klage ist auch begründet. Der Aufhebungsvertrag vom 28.12.2012 ist durch das anwaltliche Schreiben vom 28.12.2012 wirksam widerrufen worden.

1.

44 Dem Kläger steht das tarifvertragliche Widerrufsrecht nach § 11 Abs. 10 Manteltarifvertrag Einzelhandel NRW zu. Danach kann jede Partei eines Aufhebungsvertrages eine Bedenkzeit von drei Tagen in Anspruch nehmen. Hierdurch haben die Tarifvertragsparteien das endgültige Zustandekommen des Auflösungsvertrages hinausschieben und ein Widerrufsrecht begründen wollen (BAG vom 24.01.1985, 2 AZR 317/84, DB 1985, 1485).

2.

45 Auf das tariflich eingeräumte Widerrufsrecht kann allerdings verzichtet werden. Insoweit sieht der Tarifvertrag vor, dass ein Verzicht auf die Bedenkzeit schriftlich zu erklären ist. Ein solcher Verzicht kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in die Vertragsurkunde aufgenommen und muss nicht gesondert vom übrigen Vertragstext oder in einer besonderen Urkunde erklärt werden (BAG vom 24.01.1985, aaO.).

3.

- 46 Nach Nr. 8 der Aufhebungsvereinbarung vom 28.12.2012 verzichtet der Arbeitnehmer ausdrücklich auf Bedenkzeit, die Möglichkeit eines Widerrufs sowie auf weitere Hinweise der Arbeitgeberin bezüglich etwaiger arbeits-, steuer- sowie sozialversicherungsrechtlicher Konsequenzen aus dem Aufhebungsvertrag. Mit dieser Vertragsklausel ist zum einen der tarifliche Begriff der „Bedenkzeit“, zum anderen aber auch die durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts getroffene Qualifizierung als Widerruf ausdrücklich aufgenommen worden. Dennoch hält sie einer AGB-Kontrolle nicht stand. Es liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot vor.
- 47 a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung auch aus ihrer mangelnden Klarheit und Verständlichkeit ergeben. Durch eine klare und verständliche Regelung wird dem Vertragspartner auch die Entscheidung darüber ermöglicht, ob überhaupt ein Vertrag mit dem entsprechenden Inhalt geschlossen wird. Eine maßgebliche Funktion des Transparenzgebotes nach § 307 Abs. 2 Satz 2 BGB liegt zudem darin, den Vertragspartner zu einer informierten Vertragsschlussentscheidung zu befähigen (Klumpp in AGB-Arbeitsrecht § 307, Rdnr. 79; MK-BGB/Wurmnest, § 307 Rz. 55 mit Hinweis auf BGH vom 12.10.2005, IV ZR 162/03, NJW 2005, 3559, Rdnr. 44). Durch die Intransparenz wird ein Nachteil für den Vertragspartner verdeckt.
- 48 Im vorliegenden Fall ergibt sich die Intransparenz der Vertragsklausel daraus, dass zum einen nicht klargestellt wird, dass in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag eine Bedenkzeit vorgesehen ist, die zum Widerruf der Auflösungsvereinbarung berechtigt. Wird davon ausgegangen, dass im Allgemeinen beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages weder eine Bedenkzeit noch die Möglichkeit eines Widerrufs besteht, so ist die Klausel deshalb irreführend, weil sie vor diesem Hintergrund den Eindruck erweckt, dass der Verzicht keine besondere Bedeutung besitzt. Dies gilt auch deshalb, weil mit dem Verzicht auf weitere Hinweise bezüglich etwaiger arbeits-, steuer- sowie sozialversicherungsrechtlicher Konsequenzen aus dem Aufhebungsvertrag die Bedeutung verschleiert wird, die demgegenüber der Verzicht auf die Bedenkzeit für den Arbeitnehmer besitzt. Durch diese Regelung wird von dem erheblichen Nachteil, der durch den Verzicht auf die Bedenkzeit für den Arbeitnehmer entsteht, abgelenkt.
- 49 b) Bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung sind, da es sich vorliegend um einen Verbrauchervertrag handelt, nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen. Dazu gehören besondere persönliche Eigenschaften des individuellen Vertragspartners, die sich auf die Verhandlungsstärke auswirken, Besonderheiten der konkreten Vertragsabschlusssituation, wie z.B. Überrumpelung, Belehrung sowie untypische Sonderinteressen des Vertragspartners (BAG vom 31.08.2005, 5 AZR 545/04, NZA 2006, 324; Kreft in AGB-Arbeitsrecht, § 310 Rdnr. 40; Stoffels, AGB-Recht, 2. Aufl., Rdnr. 478).
- 50 Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger am 28.12.2012 in das Büro des Filialleiters gerufen wurde, wo er mit dem Vorwurf, einen Diebstahl begangen zu haben, konfrontiert wurde. An diesem Gespräch nahm neben dem Filialleiter M1 J1 die Bezirksleiterin W1 teil. Dem Kläger wurde eine außerordentliche Kündigung in Aussicht gestellt, es wurde darauf hingewiesen, dass er in einem solchen Fall mit einer dreimonatigen Sperre für den Bezug von Arbeitslosengeld belegt und gegen ihn eine Strafanzeige erstattet werde (§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Ihm wurde die Möglichkeit der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den vorbereiteten Aufhebungsvertrag vom 27.12.2012 gegeben.
- 51 Nach dem Sachvortrag des Klägers hat dieser erklärt, dass er sich völlig überfordert fühle, er könne die einzelnen Punkte, die in dem Aufhebungsvertrag angegeben worden seien, nicht so schnell erfassen und sei sich auch nicht über die Tragweite eines solchen Vertrages im Klaren. Er habe um eine kurze Bedenkzeit gebeten, um noch andere Personen um Rat fragen zu können und erforderlichenfalls auch juristischen Rat einzuholen. Dies sei ihm versagt worden, er sei vor die Konsequenz gestellt worden, entweder sofort zu unterschreiben oder die in Aussicht gestellten Nachteile in Kauf zu nehmen. Dieser Sachvortrag des Klägers ist gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als unstreitig zu werten und dementsprechend im Tatbestand des Urteils dargestellt worden. Die Beklagte hat hierzu keine Stellung genommen. Sie hat zwar erklärt, den Vortrag in der Klageschrift zu den Ereignissen vom 27. und 28.12.2012 zu bestreiten, jedoch nur soweit er nicht

von ihren eigenen Ausführungen abweiche. Dies ist nicht der Fall, da die Beklagte auf den dargestellten Sachvortrag des Klägers nicht eingegangen ist.

- 52 Mit seinen Hinweisen hat der Kläger Gesichtspunkte zur Sprache gebracht, die für die Intransparenz der in Frage stehenden Vertragsklausel von Bedeutung sind. Er hat zum einen eine Bedenkzeit geltend gemacht, zum anderen aber auch darauf hingewiesen, dass er die einzelnen Punkte nicht so schnell erfassen könne. Nach den obigen Ausführungen ist dieser Gesichtspunkt gerade für die Vereinbarung unter Nr. 8 des Aufhebungsvertrages nachvollziehbar. Im Übrigen ist der Hinweis auf eine dreimonatige Sperre für den Bezug von Arbeitslosengeld deshalb irreführend, weil der Kläger diese nicht durch den Abschluss des vorgelegten Aufhebungsvertrages vermeiden konnte.

4.

- 53 a) Der Verzicht auf Bedenkzeit und die Möglichkeit des Widerrufs enthält darüber hinaus eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Danach sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird (BAG vom 21.04.2005, 8 AZR 425/04, NZA 2005, 1053; vom 06. 09. 2007, aaO). Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiden Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Dabei ist auch die Stellung der Klausel im Gesamtvertrag zu berücksichtigen, ebenso wie kompensierende oder summierende Effekte. Zur Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu beachten. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (BAG vom 18.12.2008, 8 AZR 81/08, juris m.w.N.). Unangemessenheit liegt vor, wenn der Verwender missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten des Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne dessen Interessen hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zuzugestehen. Wo berechnete Interessen des Verwenders vorliegen, müssen dennoch die Interessen des Vertragspartners insofern berücksichtigt werden, als ihre Verdrängung durch das berechnete Interesse des Verwenders nicht gerechtfertigt ist. Es ist der Grundsatz der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit zu beachten (s. hierzu auch BGH vom 05.06.1997, VII ZR 324/95, NJW 1997, 2598; BGH vom 26.05.1986, XIII ZR 218/85, NJW 1986, 3134; Wolf in Wolf/L./P., AGB-Recht, § 307 158).
- 54 b) Die unangemessene Benachteiligung des Klägers ergibt sich aus einem nicht hinreichenden Ausgleich der beiderseitigen Interessen der Parteien. Wird davon abgesehen, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich und nicht durch eine außerordentliche Kündigung beendet wird, was als für den Kläger positiver Gesichtspunkt betrachtet werden kann, so enthält die Aufhebungsvereinbarung keinerlei für den Kläger günstige Vertragsvereinbarungen. Auch insoweit ist nicht ausgeschlossen, dass durch das gewählte Beendigungsdatum des 28.12.2012 die Rechte des Klägers verkürzt worden sind. Eine Kündigung hätte erst bei ihrem Zugang wirksam werden können, was aus tatsächlichen Gründen, möglicherweise, die Beendigung zum 29.12.2012 oder gar zum 31.12.2012 zur Folge gehabt hätte. Darüber hinaus behindert eine Beendigung zum 28.12.2012 den Kläger dauerhaft in seinem beruflichen Fortkommen. In dem dem Kläger erteilten Zeugnis ist das Ende des Arbeitsverhältnisses am 28.12.2012 ausgewiesen. Indem die Beklagte nicht einmal bereit war, das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2012 fortzusetzen, hat sie sich über die berechtigten Interessen des Klägers in erheblicher Weise hinweggesetzt.
- 55 Nr. 2 der Aufhebungsvereinbarung, in dem die ordnungsgemäße Abrechnung des Arbeitsverhältnisses und die Auszahlung des Nettobetrages an den Kläger vereinbart worden ist, enthält eine Selbstverständlichkeit. Nr. 3, die vorsieht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bis zum Austrittstermin erbringt, ist für den vorliegenden Fall, in dem das Arbeitsverhältnis am

28.12.2012 enden sollte, ohne Belang. Soweit die Parteien unter Nr. 4 darüber einig waren, dass bestehende Urlaubsansprüche in Natura abgegolten sind, führt dieser Tatsachenvergleich für den Fall, dass dem Kläger noch Resturlaubsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zustanden und grundsätzlich Übertragungsgründe gemäß § 15 Nr. 7 MTV Einzelhandel NRW vorlagen, sogar zu einer Verkürzung der Rechte des Klägers. Ob die Regelung unter Nr. 5 des Aufhebungsvertrages mit § 11 Nr. 13 MTV Einzelhandel NRW im Einklang steht, kann vorliegend dahinstehen. Jedenfalls ergeben sich summierende dem Kläger zum Nachteil reichende Effekte auch insoweit, als neben dem Verzicht auf Bedenkzeit und der Möglichkeit eines Widerrufs in Nr. 8 in Nr. 9 auf die Einlegung von Rechtsmitteln (Klage etc.) vereinbart wurde. Mit dem weiteren Verzicht in Nr. 8 auf Hinweise der Arbeitgeberin bezüglich etwaiger arbeits-, steuer- sowie sozialversicherungsrechtlicher Konsequenzen aus dem Aufhebungsvertrag hat sich die Beklagte zudem von jeglicher Verantwortung freigezeichnet, obwohl sie nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III gesetzlich verpflichtet ist, Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig unter anderem über die Verpflichtung zur Meldung bei der Agentur für Arbeit zu informieren.

- 56 Der Aufhebungsvertrag vom 28.12.2012 entspricht damit auch nicht dem Grundgedanken des § 779 BGB, wonach eine rechtliche Unklarheit einvernehmlich, durch Vergleich oder vergleichsähnlich bereinigt werden kann. Diese Vorschrift setzt ein gegenseitiges Nachgeben voraus, zielt also auf einen gegenseitigen Interessenausgleich ab (vgl. BAG vom 15.09.2009, 3 AZR 173/08, NZA 2010, 342). Im vorliegenden Fall hat die Beklagte aber nicht nachgegeben. Sie hat die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Termin herbeigeführt, den sie bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung kaum hätte einhalten können. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages werden für den Arbeitnehmer die Möglichkeiten einer gerichtlichen Überprüfung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zudem erheblich erschwert. Mit der Klageverzichtvereinbarung unter Nr. 9 des Aufhebungsvertrages hat die Beklagte zudem den Versuch unternommen, ihre Rechtsposition ohne Rücksicht auf die Interessen des Klägers insoweit zu verbessern und diesem die Möglichkeit einer gerichtlichen Überprüfung zu nehmen.

III

- 57 Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.
- 58 Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen worden.

- | | | | |
|----|----------|----------|-------------------------|
| 59 | Hackmann | Quenkert | Richter Rathmann |
| 60 | | | ist an der Unterschrift |
| 61 | | | wegen Beendigung der |
| 62 | | | Amtszeit verhindert |
| 63 | | | Hackmann |