



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für August 2018 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Der erste Teil unseres Newsletters behandelt das Widerrufsrecht nach § 312g BGB bei Aufhebungsverträgen.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit der Herausgabe der privaten Handynummer an den Arbeitgeber.

Die Tipps im August 2018 befassen sich mit zweistufigen Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag.

Inhalt

- 1. Widerrufsrecht nach § 312g BGB bei Aufhebungsverträgen**
(LAG Niedersachsen vom 07.11.2017 – 10 Sa 1159/16)
- 2. Herausgabe der privaten Handynummer an den Arbeitgeber**
(LAG Thüringen vom 16.05.2018 – 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17)
- 3. Tipps: Zweistufige Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag**

Widerrufsrecht nach § 312g BGB bei Aufhebungsverträgen (LAG Niedersachsen vom 07.11.2017 – 10 Sa 1159/16)

Bereits vor der sog. Schuldrechtsreform zum 01.01.2002 konnten Verbraucher nach dem Haustürwiderrufsgesetz Vertragsabschlüsse widerrufen, die durch mündliche Verhandlungen im Bereich einer Privatwohnung oder auch am Arbeitsplatz abgeschlossen wurden.

Mit der Schuldrechtsreform zum 01.01.2002 wurde das Widerrufsrecht in § 312 Abs. 1 BGB integriert. Bereits hierzu entschied das Bundesarbeitsgericht, dass ein am Arbeitsplatz abgeschlossener Aufhebungsvertrag kein Haustürgeschäft im Sinne des § 312 Abs. 1 BGB a.F. sei und dem Arbeitnehmer deshalb kein Widerrufsrecht zustehen würde (BAG vom 27.11.2003 – 2 AZR 135/03).

Mit Novellierung der gesetzlichen Regelung zum 13.06.2014 wurde das Haustürwiderrufsrecht erneut geändert und in § 312g Abs. 1 BGB integriert. Das LAG Niedersachsen musste entscheiden, ob die gesetzliche Neuregelung nunmehr auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge Anwendung findet.



Beispiel

Die Arbeitnehmerin A und der Arbeitgeber schließen am 15.09.2017 einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, wodurch das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit Ablauf des 31.10.2017 enden sollte. Der Abschluss des Aufhebungsvertrages erfolgt in der Personalabteilung beim Arbeitgeber.

Drei Tage später, am 18.09.2018 erhält der Arbeitgeber von A ein Schreiben, mit dem sie den Aufhebungsvertrag vom 15.09.2018 „hiermit widerruft“.

A ist der Ansicht, es handele sich um ein Haustürgeschäft im Sinne von § 312g BGB.

Widerrufsrecht nach § 312g BGB

Nach § 312g BGB hat der Verbraucher bei außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Verträgen und bei Fernabsatzverträgen ein Widerrufsrecht gemäß § 355 BGB.

Steht einem Verbraucher ein Widerrufsrecht, wie nach § 312g BGB zu, sind der Verbraucher und der Unternehmer an ihre auf den Abschluss des Vertrages gerichteten Willenserklärungen nicht

mehr gebunden, wenn der Verbraucher seine Willenserklärung fristgerecht, d.h. innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsschluss, widerrufen hat (§ 355 Abs. 1 u. 2 BGB).

§ 312g Abs. 2 BGB regelt verschiedene Ausnahmefälle, wie etwa für individuell hergestellte oder schnell verderbliche Waren oder bei der Lieferung von Ton- oder Videoaufnahmen sowie Computersoftware.

Eine Ausnahme für Verträge im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sieht § 312g Abs. 2 BGB nicht vor.

Widerrufsrecht beim Aufhebungsvertrag

§ 312b Abs. 1 BGB gewährt ein Widerrufsrecht bei „außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Verträgen“. Dies sind Verträge, die bei gleichzeitiger körperlicher Anwesenheit des Verbrauchers und des Unternehmers an einem Ort geschlossen werden, der kein Geschäftsraum des Unternehmers ist.

Im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit der Regelungen zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf den Arbeitsvertrag hat das BAG die früher umstrittene Frage entschieden, dass der Arbeitnehmer ein „Verbraucher“ im Sinne von § 13 BGB und der Arbeitsvertrag ein Verbrauchervertrag im Sinne von § 310 Abs. 3 BGB ist (BAG vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04).

Nach dem Wortlaut in § 312g Abs. 1 BGB wäre damit der Anwendungsbereich des Widerrufsrechts auch bei Aufhebungsverträgen, die am Arbeitsplatz oder in den sonstigen Räumen des Arbeitgebers abgeschlossen werden, anzuwenden.

LAG Niedersachsen vom 07.11.2017 – 10 Sa 1159/16

Nach Ansicht des LAG Niedersachsen steht dem Arbeitnehmer das Widerrufsrecht nach § 312b Abs. 1 BGB bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen dennoch nicht zu. Die Rechtslage habe sich zu dem bis zum 12.06.2014 geltenden Widerrufsrecht nicht geändert. Das „Haustürwiderrufsrecht“ sei weiterhin ein vertragstypenbezogenes Verbraucherschutzrecht und nur auf besondere Vertriebsformen anzuwenden, nicht jedoch auf

Verträge, die wie der Arbeitsvertrag und der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag keine Vertriebsgeschäfte sind.

Daran habe sich seit der Gesetzesreform nichts geändert. Gegen ein anderes Verständnis spreche der in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck kommende Zweck dieser Regelung, die in erster Linie Fälle der Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen betreffe.

Die Regelung in § 312g BGB diene der Umsetzung der Richtlinie 85/577/EWG vom 20.12.1985 die auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge keine Anwendung fände. Es sei auch nicht ersichtlich, dass der deutsche Gesetzgeber bei der Umsetzung der Richtlinie über den Anwendungsbereich hinaus auch die arbeitsrechtlichen Beendigungsvereinbarung

einem Widerrufsrecht zugänglich machen wollte. Zudem würde auch die Gesetzes-systematik für diese Auslegung sprechen.

Außerdem sei nach § 312 Abs. 1 BGB Voraussetzung für die Anwendbarkeit der §§ 312 bis 312h BGB, dass Gegenstand des Vertragsverhältnisses eine entgeltliche Leistung sei. Ein Aufhebungsvertrag beinhalte keine entgeltliche Leistung in diesem Sinne.



Hinweis

Ob diese Argumentation auch für Aufhebungsverträge gilt, in denen als Gegenleistung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfindung zugesagt wird, bleibt in der Entscheidung des LAG Niedersachsen offen.

Herausgabe der privaten Handynummer an den Arbeitgeber
(LAG Thüringen vom 16.05.2018 – 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17)

Durch das Wirksamwerden der Datenschutz-Grundverordnung zum 25.05.2018 ist das Thema Datenschutz und das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers aktuell sehr präsent.

Auch vor Wirksamwerden der DS-GVO mussten Arbeitnehmer nicht sämtliche Informationen über sich selbst preisgeben. Ohne weiteres wären auch nach früherem Recht z.B. Fragen nach der Familienplanung im Vorstellungsgespräch unzulässig gewesen.

Das LAG Thüringen musste nun die spannende Frage beantworten, ob Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ihre private Handynummer preisgeben müssen.



Beispiel

Der kommunale Arbeitgeber A richtete mit Wirkung zum 01.01.2017 zur Gewährleistung des Kundenservices eine Rufbereitschaft ein. In diesem Zusammenhang verlangte er von seinen im Service beschäftigten Arbeitnehmern die Bekanntgabe ihrer privaten Handynummer, um sie ggf. auch außerhalb (eines weiterhin bestehenden) Bereitschaftsdienstes im Notfall erreichen zu können.

Als sich der Arbeitnehmer B gegen die Bekanntgabe seiner Handynummer weigert, erteilt der Arbeitgeber hierauf eine Abmahnung.

B verlangt in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte.

Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Wird eine Abmahnung gegenüber dem Arbeitnehmer erteilt und zu dessen Personalakte genommen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte, wenn objektiv kein Verstoß

gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitnehmers vorliegt.

In den Fällen, die vom LAG Thüringen entschieden wurden, wurde eine Abmahnung erteilt, weil die Mitarbeiter ihre private Handynummer dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung gestellt hatten. Eine Abmahnung würde demzufolge voraussetzen, dass auch objektiv ein Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitnehmers vorlag.

LAG Thüringen vom 16.05.2018 – 6 Sa 442/17 u. 6 Sa 444/17

Nach der Entscheidung des LAG Thüringen sind Arbeitnehmer **grundsätzlich nicht verpflichtet**, ihre private Mobilfunknummer beim Arbeitgeber anzugeben. Dieser könne – und müsse im Regelfall – auch auf anderem Weg sicherstellen, dass Beschäftigte im Notfall erreicht werden können. Nur unter besonderen Bedingungen und in engen Grenzen habe der Arbeitgeber das Recht auf Kenntnis der privaten Handynummer des Angestellten.

Das Landesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung mit einem erheblichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer. Wenn ein Arbeitgeber die Handynummer seines Beschäftigten habe, sei es für ihn möglich, den Mitarbeiter fast immer und überall zu erreichen. Der Arbeitnehmer könne dann nicht mehr wirklich zur Ruhe kommen. Dies stelle einen erheblichen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers dar, welcher nur durch ein ganz besonderes Interesse des Arbeitgebers hinnehmbar sei. Dies gelte beispielsweise dann, wenn sich die Arbeitspflichten des Mitarbeiters nicht anders sinnvoll organisieren ließen.

Tipps: Zweistufige Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag

Viele Arbeitsverträge und Tarifverträge sehen sog. Ausschlussfristen oder Verfallsklauseln vor, wonach die Parteien ihre Ansprüche innerhalb bestimmter (kurzer) Fristen gegenüber der anderen Partei in bestimmter Form geltend machen müssen. Anderenfalls verfallen die Ansprüche.

Werden solche Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag geregelt, unterliegen diese den Vorgaben des AGB-Rechts und müssen z.B. eine Mindestfrist für die Geltendmachung von 3 Monaten ab Fälligkeit vorsehen. Zu Einzelheiten und aktuellen Entscheidungen haben wir in Aktuelles aus dem Arbeitsrecht bereits häufiger berichtet.

Gegenstand der Tipps aus dem Arbeitsrecht im August 2018 sollen sog. zweistufige Ausschlussfristen sein, die zusätzlich eine gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs verpflichtend vorschreiben.

Zweistufige Ausschlussfrist

Bei einstufigen Ausschlussfristen muss der Anspruch innerhalb der vereinbarten Fristen (bei Arbeitsverträgen z.B. mindestens 3 Monate ab Fälligkeit) schriftlich (in Arbeitsverträgen zwischenzeitlich nur noch „Textform“ zulässig) bei der Gegenpartei geltend gemacht werden. Wird der Anspruch von einer Partei form- und fristgerecht geltend gemacht, ist der Verfall des Anspruchs beseitigt und eine Durchsetzung ist bis zum Ablauf der Verjährungsfristen möglich.

Sowohl in Tarifverträgen als auch in Arbeitsverträgen ist es aber auch zulässig, eine „zweite Stufe“ für den Verfall der Ansprüche vorzusehen.

In diesem Fall muss der Gläubiger, nachdem der Schuldner die Leistung abgelehnt oder nicht auf die Forderung des Gläubigers reagiert hat, diese innerhalb einer weiteren Frist (in AGB erneut mindestens 3 Monate) gerichtlich geltend machen, anderenfalls verfallen sie wiederum.

Gerichtliche Geltendmachung durch Kündigungsschutzklage

Erhebt ein Arbeitnehmer **Kündigungsschutzklage** gegen eine ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung und wird im gerichtlichen

Verfahren festgestellt, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat, hat der Arbeitnehmer in der Regel Anspruch auf Nachzahlung seiner Vergütung seit Ablauf der Kündigungsfrist (sog. Annahmeverzug). Der Anspruch auf Annahmeverzugslohn kann Ausschlussfristen unterliegen.

Ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (also z.B. im Arbeitsvertrag) geregelt, dass von der Gegenseite abgelehnte Ansprüche binnen einer Frist von drei Monaten „gerichtlich geltend zu machen“ sind, um deren Verfall zu verhindern, genügt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts die Erhebung auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung (Kündigungsschutzklage), um das Erlöschen der vom Ausgang des Rechtsstreits abhängigen Annahmeverzugsansprüche zu verhindern.

Die Wahrung der zweiten Stufe der Ausschlussfrist wird bereits durch die Kündigungsschutzklage gewahrt. Die Erhebung einer gesonderten „vorsorglichen“ Zahlungsklage auf Annahmeverzugslohn bedürfte es nicht (BAG vom 19.05.2010 – 5 AZR 253/09).

Für tarifliche Ausschlussfristen ist diese Frage nicht endgültig entschieden. Hier genügt zwar die Einreichung der Kündigungsschutzklage zur Erfüllung der ersten Stufe der Ausschlussfrist, also für die schriftliche Geltendmachung der Ansprüche. Allerdings stellt nach Ansicht der Rechtsprechung eine Klageerwiderung durch den Arbeitgeber konkludent auch die Ablehnung des Annahmeverzugsanspruchs dar, sodass ggf. die zweite Stufe der Ausschlussfrist mit Zustellung der Klageerwiderung beim Arbeitnehmer zu laufen beginnt.

Für **tarifliche Ausschlussfristen** ist diese Frage nicht endgültig entschieden.

Hier genügt zwar die Einreichung der Kündigungsschutzklage zur Erfüllung der ersten Stufe der Ausschlussfrist, also für die schriftliche Geltendmachung der Ansprüche.

Allerdings stellt nach Ansicht der Rechtsprechung eine Klageerwiderung durch den Arbeitgeber konkludent auch die Ablehnung des Annahmeverzugsanspruchs dar, sodass ggf. die zweite Stufe der Ausschlussfrist mit Zustellung der

Klageerwiderung beim Arbeitnehmer zu laufen beginnt.

Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen

Nach § 203 BGB ist die (in der Regel dreijährige) gesetzliche Verjährung gehemmt, wenn zwischen dem Schuldner und dem Gläubiger Verhandlungen über den Anspruch oder die den Anspruch begründenden Umstände schweben und zwar bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem eine Partei die Fortsetzung der Verhandlungen verweigert.

Diese für das Verjährungsrecht geltende Regelung soll nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch für zweistufige Ausschlussfristen gelten.

Verlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, sei die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen.

Der Zeitraum, währenddessen die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet (BAG vom 20.06.2018 – 5 AZR 262/17).

Für tarifliche Ausschlussfristen wurde diese Frage noch nicht entschieden. Die Anwendung der Hemmungsvorschriften in §§ 203 und 209 BGB dürfte aber ebenfalls gegeben sein.

Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH
Nordostpark 16
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99
www.arbeitsrecht-beck.de
info@arbeitsrecht-beck.de