

Antrag 17/II/2024**ASJ Landesvorstand****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Widerrufsrecht für Arbeitnehmer*innen**

- 1 Die SPD Mitglieder der BT-Fraktion werden aufgefordert,
- 2 sich dafür einzusetzen, für folgende Willenserklärungen
- 3 von Arbeitnehmer*innen wird ein Widerrufsrecht mit ei-
- 4 ner Widerrufsfrist von 14 Tagen nach Erklärung oder Ver-
- 5 tragsschluss eingeführt:
- 6 • Aufhebungsvertrag
- 7 • Eigenkündigung im Zusammenhang mit Abwick-
- 8 lungsvertrag
- 9 • Schuldanerkenntnis.

10

11

12 Begründung

13 Die oben genannten Erklärungen zwischen Arbeitgeben-
14 den und Arbeitnehmenden haben gemein, dass durch Un-
15 terzeichnung Tatsachen geschaffen werden, welche nicht
16 oder nur in wenigen Ausnahmen justiziabel sind. Zudem
17 haben sie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder fi-
18 nanzielle Einbußen zur Folge.

19

20 Dadurch entsteht eine Schutzlücke für die strukturell un-
21 terlegenden Arbeitnehmenden. Diese besitzen in der Re-
22 gel weniger (arbeits-)rechtliche Kenntnisse, können kei-
23 nen Einfluss auf den Inhalt nehmen und verstehen so
24 nicht die Tragweite ihrer Entscheidung und die sich dar-
25 aus ergebenden Folgen. Dies betrifft insbesondere die so-
26 zialrechtlichen Konsequenzen wie Sperrzeit oder Ruhens-
27 zeit. Ihnen fehlt zudem der rechtliche Horizont, mögliche
28 Alternativen einschätzen zu können.

29 Hinzu kommt, dass die Unterzeichnung oft in einer Druck-
30 situation erfolgt. Erfahrungsgemäß geht in nahezu allen
31 problematischen Fällen die Initiative zum Abschluss von
32 der Arbeitgebendenseite aus, die auch die äußeren Abläu-
33 fe des Geschehens bestimmt. Arbeitnehmenden fehlt in
34 dieser Lage das Know-How für sie günstige Konditionen
35 auszuhandeln. Oftmals werden sie auch davon ausgehen,
36 dass der Vertrag exakt so unterschreiben werden muss,
37 wie er ihnen vorgelegt wird.

38 Zwar gebietet der Grundsatz des fairen Verhandeln und
39 der Kontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen
40 (AGB) einen gewissen Mindestschutz. Oft dürfte dem oder
41 der Arbeitnehmenden jedoch nicht gelingen, die Verlet-
42 zung des fairen Verhandeln zu beweisen. Zudem ist sei-
43 ne Wirkung beschränkt; nach Ansicht des Bundesarbeits-
44 gerichts ist es nicht unfair, dem oder der Arbeitnehmen-
45 den zu verweigern, anwaltlichen Rat in Anspruch zu neh-
46 men (Urteil vom 24. Februar 2022 – 6 AZR 333/21). Durch
47 die AGB-Kontrolle wird grundsätzlich nur die Unwirksam-

Empfehlung der Antragskommission**Annahme, Überweisung an Landesgruppe, Streichung
BPT (Konsens)**

48 keit einzelner Klauseln festgestellt, jedoch nicht die Nich-
49 tigkeit des gesamten Vertrages. Auch die Anfechtung des
50 Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages kommt unter
51 den meisten Voraussetzungen nicht in Betracht, da nur in
52 seltenen Fällen der Tatbestand der widerrechtlichen Dro-
53 hung oder arglistigen Täuschung erfüllt sein wird. Bei al-
54 len Irrtümern über die Tragweite der Entscheidung han-
55 delt es sich nur um Rechtsfolgenirrtümer, welche nicht un-
56 ter den Erklärungs- oder Eigenschaftsirrtum fallen und da-
57 mit unbeachtlich sind.

58

59 Diese Schutzlücke lässt sich durch Schaffung eines Wider-
60 rufsrechts schließen. Gleichlaufend mit dem Widerrufs-
61 recht bei Verbraucherverträgen sollte die Widerrufsfrist 14
62 Tage betragen. Denn es ist nicht einzusehen, dass Arbeit-
63 nehmenden für den Widerruf besonders belastender Er-
64 klärungen keine oder eine kürzere Widerrufsfrist zustehen
65 soll als Verbrauchern selbst bei Alltagsgeschäften.

66

67 So wird den Arbeitnehmenden ausreichend Zeit einge-
68 räumt, ihre Entscheidung rechtlich überprüfen zu lassen
69 und zu überdenken. Der psychologischen Drucksituation
70 können sie entgehen, indem sie zunächst dem Abschluss
71 zustimmen. Außerdem würde es Arbeitgebende anreizen,
72 von vornherein für beide Seiten interessengerechte und
73 transparente Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge an-
74 zubieten. Dies könnte die Arbeitsgerichte aufgrund einer
75 geringeren Zahl von Kündigungsschutzprozessen mittel-
76 bar entlasten.

77

78 Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB - wonach eine außerordent-
79 liche (fristlose) Kündigung nur zwei Wochen, nachdem
80 der maßgebliche Sachverhalt bekannt ist, ausgesprochen
81 werden kann - könnte in Falle des Widerrufs neu zu lau-
82 fen beginnen. Damit wäre sichergestellt, dass eine frist-
83 lose Kündigung möglich bleibt. Somit würden die unter
84 Umständen berechtigten Arbeitgebendeninteressen ge-
85 wahrt.