

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Anfechtungsgrund "Überrumpelung"
3. Drohung mit Kündigung
4. Anfechtungsfrist
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Kein Widerrufsrecht - aber:
 - 5.2 Prozessvergleich / Drohung
 - 5.3 Rücktritt
 - 5.4 Verzicht
 - 5.5 Wegfall der Geschäftsgrundlage
 - 5.6 Widerrechtliche Drohung - 1
 - 5.7 Widerrechtliche Drohung - 2
 - 5.8 Widerrechtliche Drohung - 3
 - 5.9 Widerruf

Information

1. Allgemeines

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags ist oft **kein Schlussstrich** unter die Rechtsbeziehung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Bundesagentur für Arbeit droht mit einer Sperrzeit und schon bereut der Arbeitnehmer sein mehr oder minder freiwilliges Ausscheiden. Das Ergebnis: Er versucht **mit allen Mitteln**, den Aufhebungsvertrag wieder aus der Welt zu bringen. Oft hilft nur eine Anfechtung, wenn dafür ein **Anfechtungsgrund** nach §§ 119 ff BGB vorliegt. In Betracht kommt eine Anfechtung wegen

- Irrtums (§ 119 BGB),
- falscher Übermittlung (§ 120 BGB) oder
- Täuschung oder Drohung (§ 123 BGB).

Welche **Anfechtungsart** die richtige ist, ergibt sich aus dem Einzelfall.

2. Anfechtungsgrund "Überrumpelung"

Die sogenannte "Überrumpelungs"-Entscheidung des LAG Hamburg sorgte für große Diskussion in der arbeitsrechtlichen Literatur und Praxis. Danach soll ein Arbeitnehmer einen abgeschlossenen Aufhebungsvertrag mit der Begründung zu **widerrufen** können, er sei bei dessen Abschluss vom Arbeitgeber überrumpelt worden (LAG Hamburg, 03.07.1991 - 5 Sa 20/91).

Das BAG folgte dem LAG Hamburg nicht und stellte eigene Grundsätze auf (BAG, 30.09.1993 - 2 AZR 268/93): Ein Aufhebungsvertrag ist **nicht allein deswegen unwirksam**, weil der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **weder eine Bedenkzeit noch ein Rücktritts- bzw. Widerrufsrecht** eingeräumt habe. Auch wenn das **Gesprächsthema** ein Aufhebungsangebot sein soll, braucht der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darüber **nicht vorher zu unterrichten**. Das BAG führte zur Begründung aus, dass solche Rechte gesetzlich nicht vorgesehen seien und das Recht der Arbeitsvertragsparteien ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden, zum Grundrecht der Berufsfreiheit im Sinne des Art. 12 Abs. 1 GG gehöre.

Praxistipp:

Es gibt Tarifverträge, die für den Abschluss von Aufhebungsverträgen eine Bedenkzeit oder ein Widerrufsrecht vorsehen. Wer Überraschungen vermeiden will, sollte sich rechtzeitig vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit der tarifrechtlichen Situation vertraut machen. Sonst kann es passieren, dass der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag widerruft und das Arbeitsverhältnis nicht endet.

Die **Anwesenheit eines Notars** schließt beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags durch die Arbeitsvertragsparteien einen möglichen "Überrumpelungseffekt" aus (LAG Hamm, 24.02.1995 - 5 Sa 688/94). Der Notar hat nach § 17 Abs. 1, Satz 2 BeurkG die Amtspflicht, vor der Beurkundung den Sachverhalt zu klären, den Willen der Parteien zu erforschen, sie umfassend zu belehren und darauf zu achten, dass bei Unerfahrenheit und Ungewandtheit keine Seite benachteiligt wird. Etwas anderes kann nur gelten, wenn der Arbeitnehmer substantiiert und konkret darlegt, dass der Notar vor Vertragsunterzeichnung gegen seine gesetzlichen Pflichten gehandelt hat.

3. Drohung mit Kündigung

Dass ein Arbeitnehmer über die Bedeutung seiner Erklärung - § 119 BGB - irrt oder eine falsche Übermittlung - § 120 BGB - vorliegt, ist selten. Viel wichtiger ist der Fall einer Anfechtung wegen Drohung, § 123 BGB .

Praxistipp:

Viele Arbeitnehmer meinen, bereits aus der unangenehmen "Drucksituation" des Gesprächs mit dem Arbeitgeber - und Dritten, etwa eines Detektivs - einen Anfechtungsgrund herleiten zu können. "Druck" reicht als Anfechtungsgrund nicht. Es muss eine Drohung vorliegen.

Der Arbeitnehmer kann einen geschlossenen Auflösungsvertrag meist nur dann nach § 123 Abs. 1, 2. Alt. BGB wegen **widerrechtlicher Drohung** erfolgreich anfechten, wenn

- für das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes überhaupt Geltung haben, oder
- die angekündigte alternative arbeitgeberseitige Kündigung aus sonstigen Gründen (z.B. §§ 138 , 242 BGB) unwirksam ist.

Droht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit einer **fristlosen Kündigung**, falls er sich weigert, einen Aufhebungsvertrag einzugehen, kann dies zur Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung gem. § 123 BGB berechtigen. Das BAG vertritt diesbezüglich die Auffassung, dass berechtigterweise eine außerordentliche Kündigung in einem Gespräch über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages nur dann angedroht werden könne, wenn nach den **gesamten Umständen des Einzelfalls** ein verständiger Arbeitgeber eine solche Konsequenz ernsthaft in Betracht ziehen dürfe (BAG, 21.03.1996 - 2 AZR 543/95).

Das ist nach der genannten Entscheidung dann nicht der Fall, wenn nur aufgrund vager Gerüchte ein gewisser **Anfangsverdacht** für eine vorgetäuschte Erkrankung besteht. So sei der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung z.B. allein durch solche Gerüchte nicht erschüttert. Bevor der Arbeitgeber in einer solchen Situation mit einer fristlosen Kündigung drohe, müsse er zumindest versuchen, die Verdachtsmomente, z.B. durch Befragung des Arbeitnehmers über die Art der Erkrankung, aufzuklären. Wenn der Arbeitgeber dies unterlässt, gleichwohl aber mit einer fristlosen Kündigung droht und den Arbeitnehmer auf diese Weise zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages veranlasst, besteht ein Anfechtungsgrund gem. § 123 BGB .

4. Anfechtungsfrist

Die Anfechtung muss in den Fällen der § 119 BGB , § 120 BGB **ohne schuldhaftes Zögern** - unverzüglich - erfolgen. Die Frist beginnt in dem Augenblick, in dem der Anfechtungsberechtigte **Kenntnis vom Anfechtungsgrund** erlangt hat (§ 121 Abs. 1 Satz 1 BGB). Sind seit Abgabe der Willenserklärung zehn Jahre verstrichen, ist die Anfechtung ausgeschlossen (§ 121 Abs. 2 BGB).

Anders als bei einer **Kündigung**, gegen die innerhalb einer 3-Wochen-Frist Klage eingereicht werden müssen, muss ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer durch widerrechtliche Drohung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages bringt, eine erheblich längere Zeit damit rechnen, dass der Aufhebungsvertrag angefochten wird. Die **Anfechtungsfrist** beträgt nach §§ 123, 124 BGB ein Jahr. Die Frist beginnt

- bei arglistiger Täuschung mit dem Zeitpunkt der Entdeckung der Täuschung (§ 124 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BGB),
- bei Drohung in dem Zeitpunkt, in dem die Zwangslage aufhört (§ 124 Abs. 2 Satz 1 2. Alt. BGB).

Die Anfechtung ist hier ebenfalls **ausgeschlossen**, wenn seit Abgabe der Willenserklärung zehn Jahre verstrichen sind (§ 124 Abs. 3 BGB).

Hat ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag wirksam angefochten, so ist dieser ab Zugang der Anfechtungserklärung als **von Anfang an nichtig** anzusehen.

Weiterhin kann ein Arbeitnehmer nach Anfechtung des Aufhebungsvertrages sämtliche ihm aus dem ja fortbestehenden Arbeitsvertrag zustehenden Rechte auf dem **Klageweg** geltend machen. Auch in diesem Fall wird dem Arbeitnehmer eine Frist von einem Jahr eingeräumt, innerhalb der er vor dem Arbeitsgericht Klage erheben kann, (BAG, 06.11.1997 - 2 AZR 162/97).

Eine **Verwirkung** des Klagerechts kann nur unter außergewöhnlichen Umständen angenommen werden - der Arbeitgeber wird aufgrund seiner Drohung als wenig schutzwürdig angesehen und muss damit rechnen, dass der Arbeitnehmer auch längerer Zeit der Überlegung oder entsprechender Verhandlungen seine Rechte durchsetzen will.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Aufhebungsvertrag - Anfechtung in alphabetischer Reihenfolge **nach Stichwörtern geordnet** hinterlegt:

5.1 Kein Widerrufsrecht - aber:

Soweit es nicht vereinbart oder kollektivrechtlich (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) ausdrücklich vorgesehen ist, kann ein Arbeitnehmer den von ihm geschlossenen Aufhebungsvertrag nicht widerrufen. Selbst dann nicht, wenn dieser Vertrag in seiner **Privatwohnung** geschlossen wurde (s. dazu §§ 312 Abs. 1 , 312g u. 355 BGB). Aber: Ein Aufhebungsvertrag kann unwirksam sein, wenn er unter **Missachtung des Gebots fairen Verhandeln**s zustande gekommen ist. Das kann passieren, "wenn eine Seite eine **psychische Drucksituation** schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert" (BAG, 07.02.2019 - 6 AZR 75/18 - Pressemitteilung).

5.2 Prozessvergleich / Drohung

Eine **Drohung** im Sinn des § 123 BGB muss nicht unbedingt vom Vertragspartner ausgesprochen werden - auch ein Dritter - zum Beispiel der **Vorsitzende der Arbeitsgerichtskammer** - kann Drohender im Sinn des § 123 BGB sein. Sagt er dem Arbeitnehmer im Prozessverlauf unter anderem "*Sie spielen hier Vabanque[...] Wenn Sie nicht zustimmen, dann kriegen Sie sonst nur 10 oder 20 Tausend[...] Sie haben keine Chance. Sie müssen das machen[...] Seien Sie vernünftig, sonst müssen wir Sie zum Vergleich prügeln[...] Sie werden sonst an die Wand gestellt und erschossen[...] Ich reiße Ihnen sonst den Kopf ab[...] Dann wechseln Sie eben die Stadt*", ist das ein **Inaussichtstellen eines empfindlichen Übels**. Hier kann der benachteiligte Arbeitnehmer den Prozessvergleich - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abfindung - wegen Drohung anfechten. Denn das Gericht hat hier den Eindruck vermittelt, dass sich die Partei zwingend der Autorität des Gerichts beugen müsse (BAG, 12.05.2010 - 2 AZR 544/08 - mit dem Ergebnis, dass der Prozessvergleich hier nach § 142 BGB unwirksam war).

5.3 Rücktritt

Der Aufhebungsvertrag mit Abfindungsklausel ist ein **2-seitiges Rechtsgeschäft**, bei dem der Arbeitnehmer als Leistung sein Arbeitsverhältnis aufgibt und dafür als Gegenleistung eine Abfindung bekommt. Zahlt der Arbeitgeber die Abfindung nicht, liegt eine **Leistungsstörung** vor, derentwegen der Arbeitnehmer vom Aufhebungsvertrag zurücktreten kann. Das setzt bei einem Arbeitgeber, der insolvent ist, allerdings voraus, dass die Abfindungsforderung auch durchsetzbar ist. Daran scheitert es, wenn der Insolvenzverwalter zum einen der Abfindungszahlung zustimmen muss, zum anderen die Abfindung ohnehin wieder zurückzahlen wäre, weil ein nach §§ 130 Abs. 1 Nr. 2, 143 Abs. 1 InsO anfechtbares Rechtsgeschäft, eine **unzulässige Gläubigerbegünstigung**, vorliegt. In diesem Fall ist der Rücktritt ausgeschlossen (BAG, 10.11.2011 - 6 AZR 357/10).

5.4 Verzicht

Eine gemäß § 123 BGB **anfechtbare Willenserklärung** ist nach dem gesetzlichen Regelungskonzept bloß dann nichtig, "wenn sie innerhalb der - gegenüber den anderen Anfechtungstatbeständen des BGB verlängerten - **Anfechtungsfrist** des § 124 BGB angefochten wird." Der arglistig getäuschte oder widerrechtlich bedrohte Arbeitnehmer kann sich demnach frei entscheiden, ob er die anfechtbare Willenserklärung trotz ihres rechtswidrigen Zustandekommens gegen sich gelten lassen will oder nicht. "Ein **Verzicht auf das Anfechtungsrecht** ist darum nach der anfechtbaren Handlung ohne Weiteres möglich" (BAG, 12.03.2015 - 6 AZR 82/14 - mit Hinweis auf BAG, 21.02.1991 - 2 AZR 449/90 - und BGH, 01.04.1992 - XII ZR 20/91).

5.5 Wegfall der Geschäftsgrundlage

Schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung einen Aufhebungsvertrag, ist dieser Vertrag über § 313 BGB nach den Regeln über den Wegfall der Geschäftsgrundlage anzupassen, wenn sich in der Zeit zwischen dem Abschluss des Aufhebungsvertrags und dem vereinbarten Vertragsende unvorhergesehen eine **Weiterbeschäftigungsmöglichkeit** für den Mitarbeiter ergibt. Dabei ist die Beendigungsvereinbarung ein selbstständiges Rechtsgeschäft, bei dem die **Hauptleistung** die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist. Diese Beendigung kann als solche keiner **Angemessenheitsprüfung** nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unterzogen werden - sie weicht nicht von Rechtsvorschriften ab (BAG, 08.05.2008 - 6 AZR 517/07).

5.6 Widerrechtliche Drohung - 1

Eine Kündigung muss immer von jemandem ausgesprochen werden, der dazu berechtigt ist. Droht jemand, der **nicht kündigungsbefugt** ist, im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einer außerordentlichen Kündigung, kann auch das eine widerrechtliche Drohung i.S.d. § 123 BGB sein. "*Hat der Drohende an der Erreichung des verfolgten Zwecks kein berechtigtes Interesse oder ist die Drohung nach Treu und Glauben nicht mehr als angemessenes Mittel zur Erreichung dieses Zwecks anzusehen, so ist die Drohung widerrechtlich*" (BAG, 15.12.2005 - 6 AZR 197/05)."

5.7 Widerrechtliche Drohung - 2

Eine Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung ist dann widerrechtlich, wenn ein **verständiger Arbeitgeber** diese Maßnahme in der konkreten Situation nicht ernsthaft in Betracht ziehen würde. Muss ein Arbeitgeber davon ausgehen, dass die angedrohte **außerordentliche Kündigung** - zum Beispiel wegen fehlender Abmahnungen - mit hoher Wahrscheinlichkeit unwirksam wäre, darf er sie nicht in Aussicht stellen, um seinen Mitarbeiter zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu drängen. Grundsätzlich wird die Widerrechtlichkeit einer Drohung nicht dadurch ausgeschlossen, dass dem Arbeitnehmer eine **Bedenkzeit** eingeräumt wird (BAG, 28.11.2007 - 6 AZR 1108/06 - mit dem Hinweis, dass die Drohung aber für den späteren Vertragsschluss kausal geworden sein muss).

5.8 Widerrechtliche Drohung - 3

Der vereinfachte Fall: Filialleiter F war 33 Jahre alt und zusammen mit seiner Ausbildung fast 12 Jahre bei Arbeitgeber G beschäftigt. G warf F vor, **zwei Tütensuppen** (hier: "Heiße Tasse" mit einem Verkaufswert von 0,99 EUR bis 1,09 EUR) **entwendet und verzehrt** zu haben. In einem "Personalgespräch" drohte G dem F, ihn fristlos zu entlassen und eine **Strafanzeige** gegen ihn zu erstatten. G bot F zur Vermeidung von fristloser

Kündigung und Strafanzeige einen Aufhebungsvertrag mit Klageverzicht an, den F unterschrieb - dann aber wegen widerrechtlicher Drohung angefochten hat.

Verwendet der Arbeitgeber **in einem vorformulierten Aufhebungsvertrag** eine Klageverzichtsklausel, unterliegt diese Nebenabrede der **AGB-Kontrolle** nach den §§ 305 ff. BGB . Wird der Aufhebungsvertrag zu dem Zweck geschlossen, eine vom Arbeitgeber angedrohte außerordentliche Kündigung zu vermeiden, kann so eine Klageverzichtsklausel eine **unangemessene Benachteiligung** i.S.d. § 307 Abs. 1 , Abs. 2 Nr. 1 BGB sein, wenn die angedrohte außerordentliche Kündigung von einem verständigen Arbeitgeber nicht ernsthaft in Betracht gezogen werden konnte. Das könnte hier der Fall gewesen sein, weil das Arbeitsverhältnis über einen längeren Zeitraum unbeanstandet war und die - angeblich - entwendeten Sachen nur einen geringen Wert hatten. Die Klageverzichtsklausel teilt das rechtliche Schicksal des Aufhebungsvertrags (BAG, 12.03.2015 - 6 AZR 82/14 - unter Zurückverweisung an die Vorinstanz, LAG Hamm, 07.11.2013 - 16 Sa 879/13).

5.9 Widerruf

§ 11 Abs. 10 MTV Einzelhandel NW bestimmt: "Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Jede der Parteien kann eine **Bedenkzeit** von 3 Werktagen in Anspruch nehmen. Ein **Verzicht** hierauf ist **schriftlich zu erklären**." Die Tarifpartner des nordrhein-westfälischen Einzelhandels haben mit dieser Regelung den Parteien von Auflösungsverträgen "das verzichtbare Recht eingeräumt", "den Vertrag innerhalb einer Frist von drei Werktagen zu widerrufen" (so schon: BAG, 24.01.1985 - 2 AZR 317/84).

Der Widerruf einer Willenserklärung und ihre Anfechtung sind zwei verschiedene "**rechtsgestaltende Erklärungen**", die unterschiedlichen Voraussetzungen unterliegen und unterschiedliche Rechtsfolgen nach sich ziehen." Während eine Anfechtung innerhalb der gesetzlichen Frist des § 121 bzw. des § 124 BGB erfolgen muss und **einen Anfechtungsgrund** voraussetzt, gelten für den Widerruf andere Fristen - hier nach § 11 Abs. 10 Satz 2 MTV Einzelhandel NW eine 3-tägige. Der tariflich vereinbarte Widerruf verlangt **keinen Widerrufgrund**. Die auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrags gerichtete Willenserklärung wird nach § 11 Abs. 10 Satz 2 MTV Einzelhandel NW "bis zum Ablauf der tariflich eröffneten 'Bedenkzeit' nicht endgültig wirksam, sofern nicht der tariflich ebenfalls mögliche Verzicht auf den Widerruf erklärt wird." Das endgültige Zustandekommen des Aufhebungsvertrags wird bis zum Ablauf der Bedenkzeit hinausgeschoben - der Aufhebungsvertrag wird bei rechtzeitigem Widerruf nicht wirksam (BAG, 12.03.2015 - 6 AZR 82/14) .