

**Verzicht auf Klage im Aufhebungsvertrag kann "unangemessen benachteiligen"**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Mitarbeiter in einem Aufhebungsvertrag (hier mit dem Tag des Ausscheidens aus dem Betrieb zum selben Tag), dass dieser auf eine Kündigungsschutzklage verzichte, weil ihm sonst die fristlose Kündigung drohe, so wird der Arbeitnehmer dadurch unangemessen benachteiligt, wenn der Arbeitgeber voraussichtlich mit einer fristlosen Kündigung mit Strafanzeige vor Gericht nicht durchgekommen wäre. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn sich die außerordentliche Kündigung darauf gestützt hätte, dass (wie hier) ein langjährig Beschäftigter entlassen werden sollte, weil er aus dem Lagerbestand zwei Fertigsuppen unbezahlt mitgenommen habe. (Die Vorinstanz muss nun noch im Detail prüfen, ob die angedrohten Folgen eines Fehlverhaltens nicht auch durch eine Abmahnung hätten geahndet werden können, was die Drohung des Firmenchefs hätte ins Leere laufen lassen.)

Quelle: Wolfgang Büser

**Wirksamkeit einer Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag**

<b>Gericht:</b> BAG	<b>Entscheidungsform:</b> Urteil
<b>Datum:</b> 12.03.2015	<b>Referenz:</b> JurionRS 2015, 14832
<b>Aktenzeichen:</b> 6 AZR 82/14	<b>ECLI:</b> [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

LAG Hamm - 07.11.2013 - AZ: 16 Sa 879/13

**Rechtsgrundlagen:**

BGB § 123

BGB § 307 Abs. 1

BGB § 307 Abs. 2 Nr. 1

Manteltarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 25. Juli 2008 in der Fassung des Ergänzungs-TV vom 29. Juli 2011 § 11 Abs. 10

**Fundstellen:**

BAGE 151, 108 - 116

AA 2015, 205-206

AP-Newsletter 2015, 125-133

ArbR 2015, 150

ArbRB 2015, 97 (Pressemitteilung)

ArbRB 2015, 131-132

AuA 2015, 730

AUR 2015, 158-159  
AUR 2015, 196  
AuUR 2015, 158-159  
AuUR 2015, 196  
BB 2015, 755 (Pressemitteilung)  
BB 2015, 1204  
BB 2015, 1332  
BB 2015, 1466-1469  
DB 2015, 15 (Pressemitteilung)  
DB 2015, 7  
DB 2015, 1354-1355  
DStR 2015, 12  
DZWIR 25, 250 - 250  
EBE/BAG 2015, 85-88  
EWiR 2015, 619  
EzA-SD 10/2015, 11  
EzA-SD 7/2015, 13-14 (Pressemitteilung)  
FA 2015, 196  
FA 2015, 205  
JM 2015, 287  
JuS 2015, 9 (Pressemitteilung)  
MDR 2015, 1016  
MDR 2015, 15  
NJ 2015, 515-516  
NJW 2015, 8  
NJW 2015, 2908-2911  
NJW-Spezial 2015, 340  
NZA 2015, 676-679  
NZA 2015, 6 (Pressemitteilung)

NZA-RR 2015, 5  
NZG 2015, 5  
PERSONALmagazin 2016, 60-61  
PERSONALmagazin 2016, 20-21  
RdW 2015, 535-536  
schnellbrief 2015, 63  
SPA 2015, 63  
StX 2015, 208  
ZIP 2015, 26  
ZIP 2015, 1185-1188  
ZMV 2015, 172-173 (Pressemitteilung)  
ZTR 2015, 350-351

---

## BAG, 12.03.2015 - 6 AZR 82/14

### **Orientierungssatz:**

1. Die vertragliche Verpflichtung, eine bestimmte Klage nicht zu erheben, ist wirksam, sofern die Vereinbarung nicht gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt. Wird gleichwohl Klage erhoben, ist diese als unzulässig abzuweisen.
2. Klauseln eines Aufhebungsvertrags, die nicht im Synallagma stehen, sondern die übrigen, im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelungsbedürftigen Fragen betreffen, unterliegen als Nebenabreden in vollem Umfang der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB, wobei allerdings die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen sind. Ein Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag ist nach diesem Maßstab eine kontrollfähige Nebenabrede.
3. Ein formularmäßiger Verzicht auf eine Klage gegen einen Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen durfte und die Drohung deshalb nicht widerrechtlich ist. Anderenfalls benachteiligt der Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB.
4. § 11 Abs. 10 MTV enthält ein verzichtbares Widerrufsrecht.
5. Anfechtung einer Willenserklärung und Widerruf einer auf den Abschluss eines Vertrags gerichteten Willenserklärung sind unterschiedliche rechtsgestaltende Erklärungen, die unterschiedlichen Voraussetzungen unterliegen und unterschiedliche Rechtsfolgen nach sich ziehen. Deswegen genügt zur Ausübung des Widerrufs keine Erklärung, die lediglich erkennen lässt, dass der Erklärende an den Vertrag nicht mehr gebunden sein will. Erforderlich ist, dass hinreichend deutlich wird, dass der Vertrag gerade wegen des Widerrufs nicht gelten soll.
6. Rechtskundige sind bei den von ihnen abgegebenen Erklärungen grundsätzlich beim Wort zu nehmen.

## **Amtlicher Leitsatz:**

Ein formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 , Abs. 2 Nr. 1 BGB , wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte, die Drohung also widerrechtlich iSd. § 123 BGB ist.

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Knauß und Dr. Wollensak für Recht erkannt:

## **Tenor:**

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. November 2013 - 16 Sa 879/13 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

## **Entscheidungsgründe**

- 12** Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, dass der Kläger innerhalb der von § 11 Abs. 10 MTV eröffneten Frist von drei Tagen keinen Widerruf erklärt hat. Auf die Wirksamkeit des Verzichts auf einen Widerruf in Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags vom 27. Dezember 2012 kommt es deshalb nicht an. Auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhalts kann der Senat nicht selbst entscheiden, ob die Klageverzichtsklausel wirksam ist. Das wäre nur dann der Fall, wenn sie nicht unter dem Druck einer widerrechtlichen Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung vereinbart worden wäre. Dazu bedarf es noch weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht ( § 562 Abs. 1 , § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO ).
- 13** I. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob der Kläger von seinem tariflich eröffneten Widerrufsrecht überhaupt fristgerecht Gebrauch gemacht hat. Das rügt die Revision mit Recht. Der Senat kann diese Prüfung selbst vornehmen. Die maßgeblichen tatsächlichen Umstände sind unstreitig, weiter gehende Feststellungen stehen nicht zu erwarten. Der Kläger hat mit dem Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 28. Dezember 2012 den Aufhebungsvertrag nur nach § 123 BGB angefochten und sich auf die Sittenwidrigkeit dieses Vertrags berufen, nicht aber den nach § 11 Abs. 10 MTV möglichen Widerruf erklärt.
- 14** 1. Die wortgleichen Vorgängervorschriften des § 11 Abs. 10 MTV in § 9 Abs. 9 des Manteltarifvertrags für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 13. Dezember 1980 sowie in § 10 Abs. 9 des Manteltarifvertrags vom 6. Juli 1989 hat das Bundesarbeitsgericht dahin ausgelegt, dass damit den Parteien eines Auflösungsvertrags das verzichtbare Recht eingeräumt werden sollte, den Vertrag innerhalb einer Frist von drei Werktagen zu widerrufen ( BAG 24. Januar 1985 - 2 AZR 317/84 - zu I 1 der Gründe; 30. September 1993 - 2 AZR 268/93 - zu II 7 a der Gründe, BAGE

74, 281). Die Tarifvertragsparteien haben an dieser Regelung unverändert auch im 2008 abgeschlossenen MTV festgehalten und damit zu erkennen gegeben, dass dieses Verständnis der von ihnen getroffenen Regelung ihrem Willen entspricht. Das tarifliche Widerrufsrecht gilt für Verträge, durch die ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Willenseinigung der Parteien endet ( BAG 24. Januar 1985 - 2 AZR 67/84 - zu A II 2 der Gründe), und damit auch für den Vertrag der Parteien vom 27. Dezember 2012.

- 15** 2. Anfechtung einer Willenserklärung und Widerruf einer auf den Abschluss eines Vertrags gerichteten Willenserklärung sind unterschiedliche rechtsgestaltende Erklärungen, die unterschiedlichen Voraussetzungen unterliegen und unterschiedliche Rechtsfolgen nach sich ziehen. Die Anfechtung muss innerhalb der gesetzlichen Frist des § 121 bzw. § 124 BGB erfolgen. Sie bedarf eines Anfechtungsgrundes und führt gemäß § 142 Abs. 1 BGB zur Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts ex tunc. Der Widerruf unterliegt anderen Fristen, hier der Drei-Tage-Frist des § 11 Abs. 10 MTV . Er bedarf keines Grundes. Die Willenserklärung ist bis zum Ablauf der tariflich eröffneten "Bedenkzeit" nicht endgültig wirksam, sofern nicht der tariflich ebenfalls mögliche Verzicht auf den Widerruf erklärt wird. Das Widerrufsrecht nach § 11 Abs. 10 MTV schiebt das endgültige Zustandekommen des Vertrags bis zum Ablauf der Bedenkzeit hinaus ( BAG 24. Januar 1985 - 2 AZR 317/84 - zu I 1 der Gründe für die wortgleiche Vorgängervorschrift in § 9 Abs. 9 MTV ). Wird der Widerruf nach § 11 Abs. 10 MTV fristgerecht ausgeübt, wird der Aufhebungsvertrag nicht wirksam.
- 16** 3. Wegen dieser unterschiedlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Anfechtung und Widerruf genügt zur Ausübung des Widerrufs eine Erklärung, die lediglich erkennen lässt, dass der Erklärende an den Vertrag nicht mehr gebunden sein will, nicht (vgl. BGH 19. Januar 1973 - V ZR 115/70 - zu B 2 der Gründe). Vielmehr muss die Erklärung hinreichend deutlich machen, dass der Vertrag gerade wegen des Widerrufs nicht gelten solle (vgl. für den Widerruf nach § 178 BGB : BGH in st. Rspr. seit 22. Juni 1965 - V ZR 55/64 - zu I b der Gründe; BAG 31. Januar 1996 - 2 AZR 91/95 - zu II 1 der Gründe; für das Verhältnis von Widerruf nach dem HTürGG und nach § 178 BGB BGH 8. Mai 2006 - II ZR 123/05 - Rn. 22).
- 17** 4. Das Schreiben vom 28. Dezember 2012 lässt lediglich erkennen, dass der Aufhebungsvertrag wegen Sittenwidrigkeit und der erklärten Anfechtung nach § 123 BGB nichtig sein solle. Es setzt sich inhaltlich ausschließlich damit auseinander, dass die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung und einer Strafanzeige rechtswidrig gewesen sei. Daraus lässt sich nicht der erforderliche Wille entnehmen, Gebrauch von einem Widerrufsrecht zu machen. Das gilt umso mehr, weil der Kläger bei Abgabe der Anfechtungserklärung anwaltlich vertreten war (vgl. BGH 19. Januar 1973 - V ZR 115/70 - zu B 2 der Gründe). Rechtskundige sind bei den von ihnen abgegebenen Erklärungen grundsätzlich beim Wort zu nehmen (vgl. BFH 14. Juni 2011 - V B 24/10 - Rn. 14; für Prozessklärungen: BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 36, BAGE 144, 263; vgl. auch BVerfG 25. Januar 2014 - 1 BvR 1126/11 - Rn. 26). Als Rechtsfolge ist im letzten Absatz auf Seite 1 des Schreibens vom 28. Dezember 2012 ausdrücklich angegeben, dass "die Willenserklärung von Anfang an nichtig" und der "Aufhebungsvertrag rückwirkend unwirksam" sei. An dieser allein auf eine Anfechtung sowie Sittenwidrigkeit des Vertrags zielenden Willensäußerung muss sich der Kläger festhalten lassen. Der erforderliche Widerrufswille fehlte auch deshalb, weil dem späteren Prozessbevollmächtigten des Klägers im Zeitpunkt der Erstellung des Schreibens vom 28. Dezember 2012 das tarifliche Widerrufsrecht offensichtlich nicht bekannt war. Er hat es in der Klageschrift und im gesamten erstinstanzlichen Verfahren nicht angesprochen. Das Widerrufsrecht ist erstmals im Urteil des Arbeitsgerichts erwähnt und im Berufungsrechtszug vom Prozessbevollmächtigten des Klägers aufgegriffen worden.
- 18** II. Der Rechtsstreit ist nicht zur Entscheidung reif. Der Senat kann aufgrund der durch das Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht selbst abschließend prüfen, ob die Klageverzichtsklausel in Ziffer 9 des Vertrags vom 27. Dezember 2012 wirksam ist und die Klage deshalb als unzulässig abzuweisen ist. Ein formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 , Abs. 2 Nr. 1 BGB , wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in

Erwägung ziehen durfte. Dazu fehlt es an Feststellungen.

- 19** 1. Grundsätzlich können sich die Parteien eines (künftigen) Prozesses vertraglich zu jedem rechtlich möglichen Verhalten verpflichten, sofern dieses nicht gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt. Unter diesen Voraussetzungen ist auch die vertragliche Verpflichtung, eine bestimmte Klage nicht zu erheben, möglich und wirksam. Wird unter Missachtung einer solchen wirksam eingegangenen Verpflichtung zu einem bestimmten prozessualen Verhalten Klage erhoben, ist diese als unzulässig abzuweisen (vgl. BGH 21. Dezember 2005 - VIII ZR 108/04 - Rn. 19 mwN, Rn. 21; 10. Oktober 1989 - VI ZR 78/89 - zu II 2 e der Gründe, BGHZ 109, 19 ; zum Streitstand für den Verzicht auf die Kündigungsschutzklage BAG 25. September 2014 - 2 AZR 788/13 - Rn. 11).
- 20** 2. Auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht selbst entscheiden, ob der Klageverzicht in Ziffer 9 des Aufhebungsvertrags der Parteien mit § 307 Abs. 1 , Abs. 2 Nr. 1 BGB und damit mit höherrangigem Recht in Einklang steht.
- 21** a) Das Landesarbeitsgericht hat allerdings mit zutreffenden Erwägungen angenommen, dass es sich bei Ziffer 9 des Vertrags vom 27. Dezember 2012 um eine grundsätzlich kontrollfähige Nebenabrede handelt.
- 22** aa) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, bei den einzelnen Klauseln des Aufhebungsvertrags vom 27. Dezember 2012 handele es sich jedenfalls um Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB und damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Die Revision erhebt insoweit keine Rügen.
- 23** bb) Formularmäßige Abreden, die Art und Umfang der vertraglichen Hauptleistung und der hierfür zu zahlenden Vergütung unmittelbar bestimmen, sind aus Gründen der Vertragsfreiheit gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB regelmäßig von der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgenommen (st. Rspr., vgl. nur BAG 27. November 2003 - 2 AZR 135/03 - zu B IV 3 der Gründe mwN, BAGE 109, 22; BGH 14. Oktober 1997 - XI ZR 167/96 - zu I 2 a der Gründe, BGHZ 137, 27 ; vgl. auch BT-Drs. 7/3919 S. 22; zur Kontrollfähigkeit eines von § 4 Satz 1 iVm. § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG abweichenden Klageverzichts vgl. BAG 25. September 2014 - 2 AZR 788/13 - Rn. 21). Darum unterliegt in einem Aufhebungsvertrag die Beendigungsvereinbarung als solche ebenso wenig einer Angemessenheitskontrolle ( BAG 8. Mai 2008 - 6 AZR 517/07 - Rn. 22) wie eine als Gegenleistung für die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses etwaig gezahlte Abfindung (zu diesem Synallagma vgl. BAG 10. November 2011 - 6 AZR 357/10 - Rn. 18, BAGE 139, 376; zur Kontrollfreiheit der Abfindung BAG 21. Juni 2011 - 9 AZR 203/10 - Rn. 42, BAGE 138, 136).
- 24** cc) Das Landesarbeitsgericht hat aber rechtsfehlerfrei angenommen, dass Ziffer 9 des Aufhebungsvertrags eine kontrollfähige Nebenabrede enthält. Gegenleistung für die Zustimmung des Klägers zum Aufhebungsvertrag war allein der Verzicht der Beklagten auf die in Aussicht gestellte außerordentliche Kündigung und Strafanzeige. Alle weiteren Klauseln des Vertrags zu den übrigen, im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehenden noch regelungsbedürftigen Fragen unterliegen als Nebenabreden in vollem Umfang der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB , wobei allerdings die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen sind ( BAG 21. Juni 2011 - 9 AZR 203/10 - Rn. 42, BAGE 138, 136; ErfK/Preis 15. Aufl. §§ 305 bis 310 BGB Rn. 77; Stoffels Anm. NJW 2012, 103, 107, 108 [BAG 21.06.2011 - 9 AZR 203/10] ; Däubler Anm. AP BGB § 307 Nr. 53 zu III 1). Dies rechtfertigt sich daraus, dass der Arbeitnehmer seine Abschlussentscheidung von solchen Nebenpunkten im Allgemeinen nicht abhängig macht (WLP/Stoffels 6. Aufl. ArbR Rn. 95).
- 25** b) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die zur Prüfung der Wirksamkeit des Verzichts auf die Klage erforderlichen Feststellungen nicht getroffen.

**26**

- aa) Der Klageverzicht verwehrt dem Kläger dauerhaft das Recht, die Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags gerichtlich geltend zu machen. Er kann zwar die von ihm abgegebene Willenserklärung gegenüber der Beklagten anfechten. Die Anfechtung bleibt jedoch ohne die Möglichkeit, ihre Wirksamkeit auch gerichtlich inhaltlich überprüfen lassen zu können, wirkungslos. Im Ergebnis nimmt Ziffer 9 ihm damit die Möglichkeit, den Vertrag rechtlich durchsetzbar anzufechten.
- 27** bb) Ein solcher formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers geschlossen wird, ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur dann zu vereinbaren, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen durfte und die Drohung deshalb nicht widerrechtlich ist. Anderenfalls benachteiligt der Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB.
- 28** (1) § 123 BGB gewährleistet, dass eine Willenserklärung, die nicht Ausdruck freier rechtsgeschäftlicher Selbstbestimmung ist, der Anfechtung unterliegt, und schützt so die rechtsgeschäftliche Entschließungsfreiheit (BGH 21. September 2011 - IV ZR 38/09 - Rn. 28). Die Rechtsordnung stellt dem Anfechtenden für den Fall, dass er sich zur Rechtsverfolgung entschließt, ihre Autorität und Macht zur Verfügung, um ihm sein Recht zu verschaffen. Sie gibt ihm deshalb die Möglichkeit, zur Durchsetzung des Anfechtungsrechts zu klagen (vgl. Larenz Lehrbuch des Schuldrechts Bd. I Allgemeiner Teil 14. Aufl. S. 19 zur Durchsetzbarkeit von Forderungen).
- 29** (2) Bei einer Klageverzichts-klausel in einem unter dem Druck der Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung geschlossenen Aufhebungsvertrag ist zu differenzieren.
- 30** (a) Nach dem gesetzlichen Regelungskonzept ist eine nach § 123 BGB anfechtbar zustande gekommene Willenserklärung nur dann nichtig, wenn sie innerhalb der - gegenüber den anderen Anfechtungstatbeständen des BGB verlängerten - Anfechtungsfrist des § 124 BGB angefochten wird. Der Getäuschte oder Bedrohte kann sich also entscheiden, ob er die Willenserklärung ungeachtet ihres rechtswidrigen Zustandekommens gegen sich gelten lassen will (Erman/Arnold BGB 14. Aufl. § 123 Rn. 1). Ein Verzicht auf das Anfechtungsrecht ist darum nach der anfechtbaren Handlung ohne Weiteres möglich (vgl. BAG 21. Februar 1991 - 2 AZR 449/90 - zu II 4 c der Gründe; BGH 1. April 1992 - XII ZR 20/91 - zu 2 der Gründe; Erman/Arnold aaO. Rn. 59).
- 31** (b) Erklärt der Arbeitnehmer in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, einen Klageverzicht, wird dieser Verzicht - wie die übrigen Bestimmungen des Vertrags - mit der Unterzeichnung der zweiten Vertragspartei wirksam. In einem solchen Fall, in dem der Verzicht Teil des anfechtbaren Rechtsgeschäfts ist, lassen sich die Drohung mit der Kündigung und der Klageverzicht rechtlich (und tatsächlich) letztlich nicht trennen. Auch der Verzicht ist unter dem Druck der Drohung erklärt. Das Gesetz sieht mit § 123 BGB aber eine, wie ausgeführt, auch gerichtlich durchsetzbare Möglichkeit vor, sich von der unter diesem Druck zustande gekommenen Erklärung wieder zu lösen. Dies trägt der Erkenntnis Rechnung, dass der unter dem Druck einer Drohung Handelnde aufgrund der Zwangslage keine Möglichkeit hat, sich in zumutbarer Weise selbst zu schützen (vgl. Staudinger/Singer/von Finckenstein (2012) § 123 Rn. 64). Mit diesem der gesetzlichen Regelung zugrundeliegenden Gerechtigkeitsgehalt ist es nicht zu vereinbaren, wenn sich der Verwender durch eine in den Aufhebungsvertrag aufgenommene Klageverzichts-klausel die Möglichkeit verschafft, Vorteile aus einer widerrechtlichen Drohung zu ziehen, ohne eine Rückabwicklung befürchten zu müssen. Einem solchen Verhalten muss die Rechtsordnung ihren Schutz versagen.
- 32** (c) Der Klageverzicht im Aufhebungsvertrag vom 27. Dezember 2012 benachteiligt den Kläger darum nur dann nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nach gerichtlicher Feststellung nicht widerrechtlich war (zu den diesbezüglichen Anforderungen BAG 28. November 2007 - 6 AZR 1108/06 - Rn. 48 f., BAGE 125, 70). Letztlich kann der Arbeitgeber durch eine Klageverzichts-klausel, die Teil eines der AGB-Kontrolle unterliegenden Aufhebungsvertrags ist, eine gerichtliche Prüfung der durch den Arbeitnehmer erklärten Anfechtung damit nicht verhindern.

- 33** cc) Das Landesarbeitsgericht hat - ausgehend von seinem rechtlichen Standpunkt konsequent - keine Feststellungen zur Widerrechtlichkeit der Drohung getroffen. Der Senat kann darum nicht selbst feststellen, ob der Klageverzicht nach vorstehend entwickelten Maßstäben wirksam ist. Die Zurückverweisung gibt dem Landesarbeitsgericht die Möglichkeit, die fehlenden Feststellungen zu treffen.
- 

Fischermeier  
Spelge  
Krumbiegel  
Knauß  
Wollensak

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1: Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zu Voraussetzungen und Rechtsfolge eines Klageverzichts: 21. Dezember 2005 - VIII ZR 108/04 -

Zu OS 2: Anschluss an BAG 21. Juni 2011 - 9 AZR 203/10 - BAGE 138, 136

Zu OS 4: Bestätigung von BAG 24. Januar 1985 - 2 AZR 317/84 -; 30. September 1993 - 2 AZR 268/93 - BAGE 74, 281

Zu OS 5: Weiterentwicklung der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zu den Anforderungen an einen Widerruf: 19. Januar 1973 - V ZR 115/70 -; 22. Juni 1965 - V ZR 55/64 -

Zu OS 6: Bestätigung der Rechtsprechung des Senats 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 -; vgl. auch BVerfG 25. Januar 2014 - 1 BvR 1126/11 -

Besonderer Interessentenkreis: Anwender von Tarifverträgen, die ein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen vorsehen

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.