

Aktenzeichen: 2 AZR 281/03
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 22. April 2004
- 2 AZR 281/03 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 9. Oktober 2002
- 8 Ca 3648/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 1. April 2003
- 19 Sa 1901/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Aufhebungsvertrag - Anfechtung - Inhaltskontrolle - Widerruf

Gesetze:

BGB § 123; BGB nF §§ 355, 312, §§ 307, 310

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 281/03
19 Sa 1901/02
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 2004

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Sieg und die ehrenamtliche Richterin Pitsch für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 1. April 2003 - 19 Sa 1901/02 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags sowie über vom Kläger - zum Teil hilfsweise - erhobene Ansprüche auf Beschäftigung, Wiedereinstellung und Schadensersatz.

Der Kläger trat am 1. März 2001 als Junior-Vertriebsbeauftragter zu einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt 3.326,70 Euro in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten, die ein Unternehmen für Telekommunikation betreibt.

Am 5. März 2002 wurde der Kläger, der von seiner Wohnung aus arbeitete, für den nächsten Tag zu einem Gespräch in das Büro seines Vorgesetzten in Dortmund gebeten. Dort teilten ihm der Vorgesetzte und die Personalreferentin, Frau M, mit, die Beklagte wolle sich von ihm trennen. Der Kläger unterzeichnete einen von der Beklagten vorformulierten Aufhebungsvertrag. Darin waren eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2002, die sofortige Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung und die Zahlung einer Abfindung von 2.482,05 Euro vorgesehen. Ferner wurde dem Kläger die Benutzung des Dienstfahrzeugs bis zum 30. Juni 2002 gestattet. Angaben über Gründe der Beendigung sind in dem Vertrag nicht enthalten.

Am 17. April 2002 schloss die Beklagte im Rahmen eines Einigungsstellungsverfahrens über beabsichtigte Restrukturierungsmaßnahmen mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan ab. Der Sozialplan sieht für Mitarbeiter, denen auf Grund der Restrukturierung betriebsbedingt gekündigt wird, eine Abfindung vor. Sie hätte im Falle der Anwendbarkeit des Sozialplans für den Kläger 10.472,95 Euro betragen. Der Sozialplan findet nach seinem Wortlaut keine Anwendung auf Mitarbeiter, die vor Abschluss des Interessenausgleichs mit der Beklagten einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben.



Mit Schreiben vom 7. Juni 2002 hat der Kläger die Anfechtung und mit Schreiben vom 17. Juni 2002 den Widerruf des Aufhebungsvertrags erklärt. Ab dem 1. Juli 2002 erhielt der Kläger Arbeitslosengeld.

Der Kläger hält den Aufhebungsvertrag für unwirksam. Er hat behauptet, ihm sei vor Unterzeichnung des Vertrags keine Überlegungsfrist eingeräumt worden. Eine Belehrung über die sozialrechtlichen Folgen des Vertrags sei unterblieben. Die Beklagte habe ihn arglistig getäuscht, indem die Personalreferentin seine ausdrückliche Frage, ob es Probleme mit dem Arbeitsamt geben könne, verneint und gesagt habe, falls es doch Probleme gebe, könne man dies regeln. Außerdem habe die Beklagte verschwiegen, dass bereits über einen Sozialplan verhandelt wurde. Der Kläger meint, der Aufhebungsvertrag halte einer Inhaltskontrolle nach § 310 Abs. 4 BGB nicht stand und er habe ihn nach §§ 312, 355 BGB wirksam widerrufen. Falls der Aufhebungsvertrag wirksam sei, stehe ihm jedenfalls ein Anspruch auf Wiedereinstellung zu. Die Beklagte habe die Beendigung mit betriebsbedingten Umständen begründet. Tatsächlich habe jedoch eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit als Partnermanager bestanden. Jedenfalls schulde die Beklagte als Schadensersatz die Differenz zwischen der vereinbarten und der nach dem Sozialplan sich ergebenden Abfindung.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch den Aufhebungsvertrag vom 5. März 2002 zum 30. Juni 2002 aufgelöst worden ist, sondern weiter fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den 30. Juni 2002 als Vertriebsbeauftragten weiterzubeschäftigen,
3. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, ihn ab dem 1. Juli 2002 als Partnermanager wieder einzustellen,
4. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.990,90 Euro nebst 7,5 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Aufhebungsvertrag sei wirksam. Der Kläger sei nicht arglistig getäuscht worden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei nicht auf betriebsbedingte Gründe zurückzuführen. Die Stelle des Klägers sei nicht von der Restrukturierung betroffen gewesen, sondern nachbesetzt worden. Der Vorgesetzte sei mit den Leistungen des Klägers



unzufrieden gewesen. Dem Kläger sei eine Bedenkzeit angeboten worden. Er habe jedoch gesagt, wenn er kein Vertrauen mehr von seinem Vorgesetzten habe, könne er auch gleich unterschreiben. Auf seine Frage, was bei Problemen mit dem Arbeitsamt geschehe, habe die Personalreferentin geantwortet, dazu könne sie keine Aussage machen. Über die Sozialplanverhandlungen habe die Beklagte den Kläger nicht unterrichten müssen. Dem Kläger stehe kein Widerrufsrecht zu. Für die freie Stelle sei der Kläger nicht geeignet gewesen. Der Sozialplan finde auf den Kläger keine Anwendung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung wie folgt begründet: Der Aufhebungsvertrag sei wirksam. Ob der Kläger über die sozialrechtlichen Folgen einer einvernehmlichen Beendigung aufgeklärt worden sei, könne dahin stehen. Die Verletzung einer etwaigen Aufklärungspflicht führe nicht zur Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags, sondern lediglich zu einem Anspruch auf Ersatz eines etwa erlittenen Vermögensschadens. Der Arbeitgeber sei in der Regel nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags von sich aus eine Bedenkzeit einzuräumen. Der Kläger habe den Vertrag nicht wirksam angefochten. Für seine Behauptung, die Beklagte habe ihm zugesichert, es werde beim Arbeitsamt keine Probleme geben, habe der Kläger keinen Beweis angetreten. Die Beklagte sei nicht verpflichtet gewesen, dem Kläger die laufenden Sozialplanverhandlungen zu offenbaren. Der Aufhebungsvertrag sei nicht nach § 307, § 310 Abs. 4 BGB unwirksam. Die Aufhebung des Arbeitsvertrags sei keine kontrollfähige Vertragsbestimmung iSd. § 307 BGB. Der Kläger habe den Vertrag nicht wirksam nach §§ 312, 355 BGB widerrufen können, weil arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge keine Haustürgeschäfte nach § 312 BGB seien. Ein Anspruch auf Wiedereinstellung stehe dem Kläger nicht zu. Auch einen Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der nach dem Sozialplan sich ergebenden Abfindung habe der Kläger nicht. Seine Gleichbehandlung



mit Arbeitnehmern, denen betriebsbedingt gekündigt worden sei, könne der Kläger nicht verlangen.

B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in weiten Teilen der Begründung.

I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch den Aufhebungsvertrag vom 5. März 2002 mit Ablauf des 30. Juni 2002 beendet worden.

1. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe den Aufhebungsvertrag nicht wirksam wegen arglistiger Täuschung (§ 123 BGB) mit der Rechtsfolge des § 142 BGB angefochten, begegnet keinen Bedenken.

a) Ist der Arbeitnehmer zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags durch arglistige Täuschung veranlasst worden, so kann ihm ein Anfechtungsrecht nach § 123 BGB zustehen. Der Tatbestand der arglistigen Täuschung gemäß § 123 BGB setzt voraus, dass der Täuschende durch Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen beim Erklärungsgegner einen Irrtum erregt und ihn zur Abgabe einer Willenserklärung veranlasst (*BAG 18. Oktober 2000 - 2 AZR 380/99 - BAGE 96, 123*).

b) Der Kläger hat behauptet, die Beklagte habe ihm vor Abschluss des Aufhebungsvertrags zugesichert, es werde beim Arbeitsamt infolge des Aufhebungsvertrags keine Probleme geben. Abgesehen davon, dass der Kläger unstreitig nach Ablauf der mit der Beklagten vereinbarten Beendigungsfrist ab 1. Juli 2002 Arbeitslosengeld erhielt und nicht ersichtlich ist, dass es „Probleme“ insoweit gegeben hätte, hat der Kläger für seine Behauptung keinen Beweis angetreten. Die Revision hat die entsprechende Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge angegriffen, sondern lediglich ausgeführt, die Beklagte sei regelmäßig so vorgegangen, wie vom Kläger behauptet. Dies hat der Kläger durch die Behauptung eines einzigen Falles zu belegen versucht, was vom Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler als nicht ausreichend angesehen worden ist.

c) Die Beklagte hat den Kläger auch nicht durch unterlassene Aufklärung über Vertragsrisiken arglistig getäuscht.

aa) Eine zur Anfechtung berechtigende arglistige Täuschung durch Unterlassung im Sinne des § 123 BGB begeht, wer bei Vertragsverhandlungen einen Umstand verschweigt, hinsichtlich dessen ihn gegenüber seinem Vertragspartner eine Aufklärungspflicht trifft (*st. Rspr., vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 106/98 - AP Einigungsvertrag*



Anl. II Kap. VIII Nr. 8 = EzA BGB § 138 Nr. 25; 13. November 1996 - 10 AZR 340/96 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 90; 21. Februar 1991 - 2 AZR 449/90 - AP BGB § 123 Nr. 35 = EzA BGB § 123 Nr. 35; BGH 3. Mai 2002 - V ZR 175/01 - IBR 2002, 382; 12. Juli 2001 - IX ZR 360/00 - NJW 2001, 3331; 20. Oktober 2000 - V ZR 285/99 - NJW 2001, 64). Eine Aufklärungspflicht besteht insbesondere dann, wenn die Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Billigkeitsgesichtspunkten und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ergibt, dass der Arbeitnehmer durch eine sachgerechte und vom Arbeitgeber redlicherweise zu erwartende Aufklärung vor der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bewahrt werden muss, weil er sich durch sie aus Unkenntnis selbst schädigen würde (vgl. BAG 13. November 1996 - 10 AZR 340/96 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 90; zur Aufklärungspflicht in Bezug auf die Altersversorgung: 11. Mai 1999 - 3 AZR 106/98 - AP Einigungsvertrag Anl. II Kap. VIII Nr. 8 = EzA BGB § 138 Nr. 25 und 10. März 1988 - 8 AZR 420/85 - AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 99 = EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 6). Zwar muss sich der Arbeitnehmer vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags regelmäßig selbst über die Folgen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Klarheit verschaffen. Den Arbeitgeber treffen aber jedenfalls dann erhöhte Hinweis- und Aufklärungspflichten, wenn er im betrieblichen Interesse den Abschluss eines Aufhebungsvertrags vorschlägt und dabei den Eindruck erweckt, er werde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen Risiken für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses aussetzen (vgl. BAG 21. Februar 2002 - 2 AZR 749/00 - EzA KSchG § 1 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 7; 17. Oktober 2000 - 3 AZR 605/99 - AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 116 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 59; 3. Juli 1990 - 3 AZR 382/89 - AP BetrAVG § 1 Nr. 24 = EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 7 zu Versorgungsrisiken).

bb) Ohne Erfolg macht die Revision geltend, die Beklagte habe den Kläger darauf hinweisen müssen, dass ihm eine Sperrfrist auferlegt würde. Eine solche Hinweispflicht kann nach dem Vorbringen des Klägers bereits deshalb nicht bestanden haben, weil der Kläger selbst nicht vorträgt, es sei eine Sperrfrist verhängt worden oder es hätten die Voraussetzungen einer Sperrfrist vorgelegen. Unstreitig hat der Kläger ab dem 1. Juli 2002 Arbeitslosengeld erhalten. Dass dies zu Unrecht geschehen wäre, macht der Kläger nicht geltend.



cc) Ebenso wenig hat es das Landesarbeitsgericht als arglistige Täuschung gewertet, dass die Beklagte den Kläger nicht über die bei Abschluss des Aufhebungsvertrags schwebenden Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan unterrichtet hat. Das ist entgegen der Auffassung der Revision nicht zu beanstanden.

(1) Voraussetzung für das Bestehen einer Aufklärungspflicht der Beklagten in dem vom Kläger geltend gemachten Sinn wäre jedenfalls, dass der Kläger dem Sozialplan unterfallen und durch den Sozialplan besser gestellt würde als durch die Aufhebungsvereinbarung. Der Kläger hat jedoch selbst - ua. zur Stützung seines Antrags auf Wiedereinstellung - vorgetragen, es sei bei der Beklagten ein freier Arbeitsplatz für ihn vorhanden gewesen und er habe bei den Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag darauf hingewiesen. Trifft dies zu, so hätte eine betriebsbedingte Kündigung nicht wirksam erfolgen können. Dies entspricht im Übrigen den Darlegungen der Beklagten, die behauptet hat, sie habe dem Kläger aus Leistungsgründen die Aufhebungsvereinbarung angeboten. Dann aber konnte die Beklagte auch nicht verpflichtet sein, auf den - sowohl aus ihrer Sicht als auch aus der des Klägers - nicht anwendbaren Sozialplan hinzuweisen.

(2) Abgesehen davon war der Sozialplan im Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages noch nicht abgeschlossen. Die Höhe einer etwa nach dem Sozialplan zu zahlenden Abfindung stand um so weniger fest, als über den Sozialplan noch in einem Einigungsstellenverfahren verhandelt wurde. Deshalb konnte ebenso wenig sicher sein, ob der Kläger den Regelungen des Sozialplans unterfiele. Dass für die Beklagte Anhaltspunkte bestanden hätten, ein Ausscheiden des Klägers auf Grund des Sozialplans wäre für ihn günstiger gewesen, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Außerdem war die Beklagte nach dem Sozialplan nicht verpflichtet, den Kläger - wie aber im Aufhebungsvertrag vereinbart - für mehrere Monate unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung freizustellen.

2. Der Kläger hat die Beendigungsvereinbarung vom 5. März 2002 nicht wirksam nach § 312 Abs. 1, § 355 BGB nF widerrufen. Die gesetzlichen Voraussetzungen eines Widerrufsrechts sind nicht erfüllt.

a) Nach § 355 Abs. 1 Satz 1 BGB nF ist ein Verbraucher an seine auf Abschluss des Vertrags gerichtete Willenserklärung nicht mehr gebunden, wenn ihm durch Gesetz ein Widerrufsrecht eingeräumt worden ist und er seine Willenserklärung fristgerecht widerrufen hat. § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF gewährt dem Verbraucher ein



Widerrufsrecht nach § 355 BGB nF bei einem zwischen Unternehmer und Verbraucher geschlossenen Vertrag, der eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand hat und zu dessen Abschluss der Verbraucher durch mündliche Verhandlung an seinem Arbeitsplatz bestimmt worden ist (Haustürgeschäft).

b) Dem Kläger steht kein Widerrufsrecht nach § 312 Abs. 1, § 355 BGB nF zu. Die Beendigungsvereinbarung vom 5. März 2002 ist kein Haustürgeschäft iSd. § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF.

aa) Es kann offen bleiben, ob die Vereinbarung am „Arbeitsplatz“ iSd. § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF abgeschlossen wurde. Der Kläger arbeitete überwiegend zu Hause. Selbst wenn man aber, was nahe liegt, das Büro des Vorgesetzten auch in Konstellationen wie der vorliegenden zum „Arbeitsplatz“ rechnet, handelt es sich nicht um ein Haustürgeschäft. Zwar wäre dann die Vereinbarung „am Arbeitsplatz“ im Sinne der Norm abgeschlossen worden. Der Wortlaut des § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB nF scheint deshalb auf den ersten Blick auch eine solche Beendigungsvereinbarung zu erfassen (*so im Ergebnis: Hümmerich Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag 2003 § 9 Rn. 258; Hümmerich/Holthausen NZA 2002, 173, 178; Schleusener NZA 2002, 949, 951*). Aus der Systematik des Gesetzes, seinem Sinn und Zweck sowie der Entstehungsgeschichte ergibt sich jedoch ein anderes Ergebnis.

(1) Es widerspricht der Gesetzessystematik, § 312 BGB nF auf arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarungen anzuwenden. Das Haustürwiderrufsrecht nach §§ 312 ff. BGB nF ist vertragstypenbezogenes Verbraucherschutzrecht (*Preis Sonderbeilage NZA Heft 16/2003, 19, 24*). Es erfasst nur „besondere Vertriebsformen“. Auf Verträge, die - wie der Arbeitsvertrag und der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag - keine Vertriebsgeschäfte sind, findet das gesetzliche Widerrufsrecht keine Anwendung (*BAG 27. November 2003 - 2 AZR 135/03 - zur Veröffentlichung vorgesehen mwN*).

(2) Hinzu kommt, dass ein unbefristetes Widerrufsrecht nach § 355 Abs. 3 Satz 3 BGB nF im Falle einer nicht ordnungsgemäßen Belehrung sich nicht mit dem allgemeinen Beschleunigungsinteresse arbeitsrechtlicher Beendigungsstreitigkeiten, wie es beispielsweise in §§ 4, 7 KSchG, § 17 TzBfG zum Ausdruck kommt, vereinbaren ließe (*LAG Brandenburg 30. Oktober 2002 - 7 Sa 386/02 - LAGE BGB 2002 § 312 Nr. 1 (Verfügungsgeschäft); Bauer NZA 2002, 169, 172; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 2153, 2154; aA Hümmerich AnwBl 2002, 671, 678*).



(3) Auch die Entstehungsgeschichte spricht gegen die Anwendung des gesetzlichen Widerrufsrechts auf arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarungen. Der Senat hatte in seinen Entscheidungen vom 30. September 1993 (- 2 AZR 268/93 - BAGE 74, 281, 289) und vom 14. Februar 1996 (- 2 AZR 234/95 - EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 21) eine unzulässige Rechtsausübung des Arbeitgebers (§ 242 BGB) verneint, wenn dieser dem Arbeitnehmer weder das Gesprächsthema eines Beendigungsgesprächs mitgeteilt, noch ihm eine Bedenkzeit eingeräumt hatte. Nach dem bisher geltenden Recht wäre dies nach Auffassung des Senats auf die unzulässige Gewährung eines gesetzlich nicht geregelten Rücktritts- oder Widerrufsrechts und damit auf eine unzulässige Rechtsfortbildung hinausgelaufen. Die Kenntnis des Gesetzgebers von dieser Rechtsprechung kann unterstellt werden. Erstreckt der Gesetzgeber vor dem Hintergrund dieser Rechtslage das zivilrechtliche Widerrufsrecht weder ausdrücklich auf die Arbeitsverhältnisse und schafft er auch keine klare Fristen für dessen Ausübung durch den Arbeitnehmer, so deutet alles darauf hin, dass er arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarungen nicht in den Anwendungsbereich des § 312 BGB nF einbeziehen wollte. Dies gilt umso mehr, als das in der BGB-Informationspflichtenverordnung (BGBl. 2002 I S. 3002) enthaltene Muster für eine den Anforderungen des § 355 Abs. 2 BGB nF genügende Widerrufsbelehrung auf den Widerruf bei Aufhebungsverträgen nicht passt.

(4) Schließlich sprechen entscheidend der Sinn und Zweck der Regelung des § 312 BGB nF gegen eine Erstreckung des Widerrufsrechts auf arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarungen. Entgegen der Auffassung des Klägers ist eine dem Haustürgeschäft vergleichbare Situation beim Abschluss einer Beendigungsvereinbarung im Betrieb grundsätzlich nicht gegeben (vgl. im Einzelnen BAG 27. November 2003 - 2 AZR 135/03 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Von einer Überraschung auf Grund des Verhandlungsorts kann demnach gerade nicht ausgegangen werden. Das wird im vorliegenden Fall besonders deutlich. Das „Chefbüro“ ist derjenige Ort, an dem typischer Weise für das Arbeitsverhältnis bedeutsame Gespräche geführt werden. Es wäre lebensfremd, Gespräche über das Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung nicht im Betrieb, sondern an einem „neutralen Ort“ (Rechtsanwaltskanzlei oä.) zu führen.

(5) Der allgemeinen Gefahr einer möglichen Überrumpelung des Arbeitnehmers, zB weil die Vertragsverhandlungen zu ungewöhnlichen Zeiten oder an ungewöhnlichen Orten im Betrieb stattfinden (siehe auch § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB nF; St. Lorenz JZ 1997, 277, 281 f.), kann allein über Informationspflichten und das Gebot fairen Verhan-



delns begegnet werden (*Däubler NZA 2001, 1329, 1334; Henssler RdA 2002, 129, 135*). Für ein in diesem Sinne unfaires Verhandeln sind vorliegend keine Anhaltspunkte erkennbar.

3. Die Erklärung des Klägers ist auch nicht - wie die Revision meint - deshalb unwirksam, weil die Beklagte, wie der Kläger behauptet, dem Kläger vor Unterzeichnung der Beendigungsvereinbarung keine Bedenkzeit eingeräumt hatte (*vgl. hierzu die st. Rspr. des Senats 30. September 1993 - 2 AZR 268/93 - BAGE 74, 281; 14. Februar 1996 - 2 AZR 234/95 - EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 21*). Insbesondere ist der von dem Kläger geltend gemachte Rückgriff auf § 242 BGB nF nach der Rechtsprechung des Senats nicht geeignet, einen derart schwerwiegenden Eingriff in die Privatautonomie, wie ihn die Gewährung eines gesetzlich nicht vorgesehenen Widerrufsrechts darstellen würde, zu begründen (*27. November 2003 - 2 AZR 135/03 - zur Veröffentlichung vorgesehen*).

4. Entgegen der Auffassung der Revision ist die Beendigungsvereinbarung der Parteien vom 5. März 2002 auch nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung des Klägers gemäß § 307, § 310 Abs. 4 BGB nF unwirksam. Die Vereinbarung unterliegt keiner Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 2 BGB iVm. § 310 Abs. 3 BGB nF.

a) Es kann dahinstehen, ob im vorliegendem Fall überhaupt Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB verwandt worden sind.

b) Soweit der Kläger die fehlende Bedenkzeit und die fehlende Waffengleichheit bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung rügt, macht er keine Frage der vertraglichen Inhaltskontrolle, sondern des Vertragsabschlusses, der aber primär durch die Willenserklärungs- und Anfechtungsregeln geschützt wird, geltend. Dies gilt auch im Hinblick auf § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB nF, nach dem bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB nF auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen sind. Die gesetzliche Formulierung macht deutlich, dass die bei der Angemessenheitskontrolle zu berücksichtigenden, den Vertragsschluss begleitenden Umstände nicht dazu führen können, den Vertragsabschluss insgesamt als rechtsunwirksam zu qualifizieren (*BAG 27. November 2003 - 2 AZR 135/03 - zur Veröffentlichung vorgesehen*).

c) Die Beendigungsvereinbarung der Parteien unterliegt schließlich keiner Inhaltskontrolle nach § 307 BGB nF. Selbst wenn der Kläger Verbraucher wäre und auf



die Verwendung des Textes der Beendigungsvereinbarung keinen Einfluss nehmen konnte (§ 310 Abs. 1 Nr. 2 BGB nF), findet eine Angemessenheitskontrolle nicht statt, weil die Beendigungsvereinbarung jedenfalls keine Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthält, durch die von Rechtsvorschriften abgewichen oder diese ergänzende Regelungen vereinbart worden sind.

Nach § 307 Abs. 3 BGB nF sind nur solche Allgemeinen Geschäftsbedingungen kontrollfähig, die von Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzende Regelungen enthalten. Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung unterliegen aber aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig keiner Inhaltskontrolle (vgl. BAG 27. November 2003 - 2 AZR 135/03 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Ist die Beendigungsvereinbarung ein selbständiges Rechtsgeschäft, bei dem die Hauptleistung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Verzicht auf zukünftige Ansprüche ist, kann deshalb die Beendigung als solche keiner vertraglichen Inhaltskontrolle und einer entsprechenden Angemessenheitsprüfung unterzogen werden. Die vom Kläger in den Raum gestellten nachteiligen Folgen der Vereinbarung hängen nicht mit einer einseitig benachteiligenden Gestaltung der Vertragsbedingungen, sondern mit den gesetzlichen bzw. kollektivrechtlichen (Sozialplan) Folgen einer an sich nicht zu beanstandenden Vertragsgestaltung zusammen.

II. Aus der Unbegründetheit des Antrags zu 1.) folgt die Unbegründetheit des Antrags zu 2.).

III. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Wiedereinstellung.

1. Fortbestehende nachvertragliche (Fürsorge-)Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis können ausnahmsweise einen Wiedereinstellungsanspruch begründen. Das kann in Extremfällen auch dann der Fall sein, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf einer wirksamen Kündigung beruht, sondern durch Aufhebungsvertrag vereinbart wurde (BAG 21. Februar 2002 - 2 AZR 749/00 - EzA KSchG § 1 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 7). Erforderlich ist jedoch stets, dass die Parteien bei der Kündigung oder dem Abschluss des Aufhebungsvertrags vorausgesetzt haben oder redlicher Weise hätten voraussetzen müssen, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei mit dem Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit verbunden. Der Wiedereinstellungsanspruch dient nämlich als Korrektiv dafür, dass bereits ein prognostizierter Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit eine Kündigung rechtfertigen kann (vgl. BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171). Dann ist das Vertrauen des Arbeit-



nehmers darauf, das Arbeitsverhältnis werde fortgesetzt, wenn sich - bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses oder ausnahmsweise auch danach - eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ergibt, nach Maßgabe der in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze schützenswert.

2. Diese Voraussetzungen sind hier schon deshalb nicht gegeben, weil der darlegungs- und beweisbelastete Kläger für seine Behauptung, seitens der Beklagten sei ihm erklärt worden, man wolle sich aus betrieblichen Gründen von ihm trennen, keinen Beweis angetreten hat. Diese Würdigung des Berufungsgerichts ist nicht zu beanstanden. Außerdem trägt der Kläger selbst vor, eine Beschäftigungsmöglichkeit sei bei Abschluss des Aufhebungsvertrags vorhanden gewesen und von ihm gegenüber der Beklagten auch angesprochen worden. Trifft dies zu, so kann der Kläger nicht darauf vertraut haben, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruhe auf einem Fortfall des Beschäftigungsbedürfnisses für ihn. Das steht in Übereinstimmung mit der Darstellung der Beklagten, die vorgetragen hat, sie habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Leistungsgründen erstrebt.

IV. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung in Höhe der Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der Sozialplanabfindung.

1. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, dem Kläger stehe nach den Bestimmungen des Sozialplans keine Abfindung zu, wird von der Revision nicht angegriffen. Sie ist auch zutreffend.

2. Ein Anspruch auf Schadensersatz scheidet schon deshalb aus, weil die Beklagte weder vertragliche noch sonstige Pflichten gegenüber dem Kläger verletzt hat.

3. Der Anspruch kann auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden. Es ist mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Betriebspartner bei der Zuerkennung von Ansprüchen auf eine Abfindung zwischen Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt worden ist und solchen, die ihr Arbeitsverhältnis durch eine Eigenkündigung oder einen Aufhebungsvertrag beendet haben, unterscheiden (*st. Rspr., vgl. BAG 17. April 1996 - 10 AZR 560/95 -*). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt allerdings dann, wenn die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber veranlasst worden ist. § 75 iVm. § 112a Abs. 1 Satz 2 BetrVG gebietet in einem solchen Falle den Betriebspartnern, gekündigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die auf Grund einer



Eigenkündigung oder eines Aufhebungsvertrags ausgeschieden sind, gleich zu behandeln. Eine Veranlassung in diesem Sinne liegt aber nur dann vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung bestimmt, selbst zu kündigen oder einen Aufhebungsvertrag zu schließen, um so eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden. Ob das geschehen ist, ist eine Frage des Einzelfalles. Ein bloßer Hinweis des Arbeitgebers auf eine unsichere Lage des Unternehmens, auf notwendig werdende Betriebsänderungen oder der Rat, sich eine neue Stelle zu suchen, genügen nicht, um eine Veranlassung in diesem Sinne anzunehmen (*BAG 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - BAGE 80, 286*).

4. Der Kläger hat nicht behauptet, die Beklagte habe ihm im Hinblick auf eine konkret beabsichtigte Betriebsänderung den Aufhebungsvertrag vorgeschlagen. Er hat lediglich dargelegt, die Beklagte habe vor dem Hintergrund betrieblicher Umstrukturierungen eine Druckkulisserie aufgebaut. Für diese von der Beklagten bestrittene Behauptung hat er indes, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, keinen Beweis angetreten. Verfahrensrügen hat die Revision insoweit nicht erhoben.

C. Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels fallen dem Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO zur Last.

Rost Eylert Schmitz-Scholemann

Sieg Pitsch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

