

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 12. März 2015
- 6 AZR 82/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:120315.U.6AZR82.14.0

I. Arbeitsgericht Gelsenkirchen

Urteil vom 28. Mai 2013
- 1 Ca 157/13 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 7. November 2013
- 16 Sa 879/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Klageverzicht in einem Formularaufhebungsvertrag

Bestimmungen:

BGB § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1

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.

BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 82/14
16 Sa 879/13
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. März 2015

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

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:

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!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags. 1

Der Kläger war seit August 2001 bei der Beklagten, die ein Unternehmen des Einzelhandels mit 500 Filialen und rund 25.000 Mitarbeitern betreibt, beschäftigt. Zuletzt war er als Erstkraft tätig. Kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung fanden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge des Einzelhandels Nordrhein-Westfalen Anwendung. § 11 Abs. 10 des Manteltarifvertrags für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 25. Juli 2008 idF des Ergänzungs-TV vom 29. Juni 2011 (künftig MTV) bestimmt: 2

„Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Jede der Parteien kann eine Bedenkzeit von drei Werktagen in Anspruch nehmen. Ein Verzicht hierauf ist schriftlich zu erklären.“

Am 28. Dezember 2012 führten der für den Kläger zuständige Filialleiter und die Bezirksleiterin der Beklagten mit dem Kläger ein Personalgespräch. Sie hielten ihm vor, dass er am Vortag zwei Fertigsuppen aus dem Lagerbestand der Beklagten entnommen und verzehrt habe, ohne sie in die Liste der Personalkäufe eingetragen oder bezahlt zu haben. Sie kündigten ihm an, die Beklagte werde wegen des Diebstahls der Suppen die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklären und Strafanzeige erstatten. Zudem habe der Kläger mit einer Sperre beim Bezug von Arbeitslosengeld zu rechnen. Die angekündigten Konsequenzen könne er vermeiden, wenn er einen von der Beklagten be- 3

reits fertig vorbereiteten Aufhebungsvertrag unterzeichne. Der Kläger bestritt die Vorwürfe, unterzeichnete jedoch am Ende des etwa anderthalbstündigen Personalgesprächs den Aufhebungsvertrag. Dieser unter dem Briefkopf der Zentrale der Beklagten in U mit dem Datum 27. Dezember 2012 erstellte Vertrag enthält ua. folgende Regelungen:

- „1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das bestehende Arbeitsverhältnis zum 28.12.2012 beendet wird.
- ...
8. Der Arbeitnehmer verzichtet ausdrücklich auf Bedenkzeit, die Möglichkeit eines Widerrufs sowie auf weitere Hinweise der Arbeitgeberin bezüglich etwaiger arbeits-, steuer- sowie sozialversicherungsrechtlicher Konsequenzen aus diesem Aufhebungsvertrag.
9. Die Vertragsparteien verzichten auf die Einlegung von Rechtsmitteln (Klage etc.).“

Mit Schreiben vom 28. Dezember 2012, das der Beklagten per Fax 4
übermittelt wurde, focht der Kläger den Aufhebungsvertrag an. In diesem
Schreiben seines späteren Prozessbevollmächtigten heißt es auszugsweise:

„Abgesehen davon, dass das gesamte Vorgehen Ihres
Filialleiters und der Wortlaut des Aufhebungsvertrages
bereits als sittenwidrig anzusehen ist und damit von An-
fang an nichtig ist,

fechte ich hiermit vorsorglich im Auftrage meines
Mandanten die von ihm abgegebene Erklärung in der
Form seiner Unterschrift unter den ihm vorgelegten
Aufhebungsvertrag gemäß § 123 BGB an.

Wenn eine Willenserklärung in anfechtbarer Weise abge-
geben worden ist und die Anfechtung erfolgt, so hat dies
zur Folge, dass die Willenserklärung als von Anfang an
nichtig und somit als nicht existent anzusehen ist, was
dazu führt, dass der Aufhebungsvertrag rückwirkend un-
wirksam ist.“

Anschließend findet sich im Anfechtungsschreiben eine umfassende 5
Darstellung, dass und warum die Drohung der Beklagten mit einer außeror-

dentlichen Kündigung am 28. Dezember 2012 unberechtigt gewesen sei. Im Anschluss daran heißt es:

„Ausführungen zu den weiteren Punkten in dem Aufhebungsvertrag sind entbehrlich, da die Sittenwidrigkeit derart offensichtlich und eklatant ist.“

Im Folgenden wird in dem Schreiben dargelegt, dass aus Sicht des Klägers sein Filialleiter eine Möglichkeit gesucht habe, den Kläger „loszuwerden“. Das Anfechtungsschreiben schließt mit folgenden Ausführungen:

„Mein Mandant bietet seine Arbeitskraft hiermit ausdrücklich an. ...“

Mit seiner am 10. Januar 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 25. Januar 2013 zugestellten Klage begehrt der Kläger die Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses. Er hat die gegen ihn erhobenen Vorwürfe weiter bestritten. Erstmals im Berufungsverfahren hat er sich auf das tarifliche Widerrufsrecht berufen und insoweit ausgeführt, die tarifliche Bedenkzeit sei gerade für eine plötzliche Konfrontation mit einem Aufhebungsvertrag wie im vorliegenden Fall geschaffen worden. Wenn dem Arbeitnehmer ein vom Arbeitgeber vorgefertigter Aufhebungsvertrag vorgelegt werde und darin zugleich ein Verzicht auf die tarifliche Bedenkzeit niedergelegt sei, so widerspreche das Sinn und Zweck der tariflichen Regelung eindeutig. Nach Sinn und Zweck der tariflichen Regelung müsse die tarifliche Bedenkzeit im Regelfall in Anspruch genommen werden können. Die Androhung einer fristlosen Kündigung sei angesichts des langjährig bestehenden, unbelasteten Arbeitsverhältnisses auch unangemessen und nicht vertretbar gewesen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 28. Dezember 2012 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorge-
tragen, mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrags hätten die Parteien ledig-
lich von der allgemeinen Vertragsfreiheit im Einklang mit dem für sie geltenden

Tarifrecht Gebrauch gemacht. Aufgrund der von ihr angestellten Ermittlungen sei sie berechtigt gewesen, eine fristlose Kündigung anzudrohen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. 10
Es hat den Klageverzicht als rechtsunwirksam angesehen, den Verzicht auf das
Widerrufsrecht dagegen für wirksam gehalten und angenommen, die Anfech-
tung wegen widerrechtlicher Drohung greife nicht durch, weil die Beklagte mit
einer fristlosen Kündigung habe drohen dürfen. Das Landesarbeitsgericht hat
auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben. Es hat angenommen, der
Kläger habe den Vertrag mit seinem Schreiben vom 28. Dezember 2012 wirk-
sam widerrufen. Die Widerrufsverzichtsklausel in Ziffer 8 des Vertrags sei in-
transparent und benachteilige den Kläger unangemessen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die 11
Beklagte ihr Ziel auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berück- 12
sichtigt, 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 Sach-
verhalts 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 Landesarbeits-
gerichts. Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverwei-
sung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesar-
beitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob der Kläger von seinem 13
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.

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. 14

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 15

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.

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*). 16

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 Prozesserkklärungen: 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 Wil- 17

lensäußerung 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.

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. 18

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*). 19

2. Auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht selbst entscheiden, ob der Klageverzicht in Ziffer 9 des Aufhe- 20

bungsvertrags der Parteien mit § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB und damit mit höherrangigem Recht in Einklang steht.

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. 21

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. 22

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*). 23

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 Kündi- 24

gung 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; Däubler Anm. AP BGB § 307 Nr. 53 zu III 1*). Dies rechtfertigt sich daraus, dass der Arbeitnehmer seine Abschlussscheidung von solchen Nebenpunkten im Allgemeinen nicht abhängig macht (*WLP/Stoffels 6. Aufl. ArbR Rn. 95*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die zur Prüfung der Wirksamkeit des Verzichts auf die Klage erforderlichen Feststellungen nicht getroffen. 25

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. 26

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. 27

(1) § 123 BGB gewährleistet, dass eine Willenserklärung, die nicht Ausdruck freier rechtsgeschäftlicher Selbstbestimmung ist, der Anfechtung unterliegt, und schützt so die rechtsgeschäftliche Entschliebungsfreiheit (*BGH 21. September 2011 - IV ZR 38/09 - Rn. 28*). Die Rechtsordnung stellt dem An- 28

fechtenden 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*).

(2) Bei einer Klageverzichtsklausel in einem unter dem Druck der Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung geschlossenen Aufhebungsvertrag ist zu differenzieren. 29

(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*). 30

(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 ge- 31

setzlichen Regelung zugrundeliegenden Gerechtigkeitsgehalt ist es nicht zu vereinbaren, wenn sich der Verwender durch eine in den Aufhebungsvertrag aufgenommene Klageverzichtsklausel 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.

(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 Klageverzichtsklausel, die Teil eines der AGB-Kontrolle unterliegenden Aufhebungsvertrags ist, eine gerichtliche Prüfung der durch den Arbeitnehmer erklärten Anfechtung damit nicht verhindern. 32

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. 33

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

D. Knauß

Wollensak