

## Widerruf eines Aufhebungsvertrages

### Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag ist kein Haustürgeschäft i. S. d. § 312 BGB.

LAG Hamm, Urt. v. 1.4.2003 – 19 Sa 1901/02  
(ArbG Dortmund – 8 Ca 3648/02)  
BGB §§ 242, 312, 355, 611  
*LAGReport 2003, 235*

**Das Problem:** Der Kläger hatte mit der Beklagten einen Aufhebungsvertrag geschlossen, der eine Abfindung sowie eine viermonatige Freistellung des Klägers vorsah. Nachdem sechs Wochen nach dem Abschluss des Aufhebungsvertrages zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat ein Sozialplan vereinbart worden war, durch den der Kläger, wenn er unter dessen Anwendungsbereich gefallen wäre, eine höhere Abfindung erhalten hätte, hat der Kläger die Anfechtung und den Widerruf des Aufhebungsvertrages erklärt. Zusätzlich hat er einen Wiedereinstellungsanspruch geltend gemacht.

**Die Entscheidung des Gerichts:** Das LAG Hamm hat wie die Vorinstanz die Ansprüche des Klägers zurückgewiesen. Aus dem Umstand, dass dem Kläger keine Bedenkzeit vor Abschluss des Aufhebungsvertrages eingeräumt sei, lasse sich **kein Anfechtungsrecht** ableiten. Eine arglistige Täuschung sei nicht dargelegt. Die Aufhebungsvereinbarung sei auch **nicht wegen unangemessener Benachteiligung** des Klägers **gem. §§ 307, 310 Abs. 4 BGB unwirksam**, da es sich bei den sozialversicherungsrechtlichen Folgen des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages nicht um eine in allgemeinen Geschäftsbedingungen getroffene Bestimmung handele. Im übrigen seien die Aufhebung des Arbeitsvertrages und eine dafür versprochene Abfindung nicht kontrollfähig, da die **Hauptleistungspflichten** des Arbeitsverhältnisses berührt seien. Schließlich habe der Kläger den Aufhebungsvertrag nicht gem. §§ 312, 355 BGB wirksam widerrufen können. Dabei könne dahinstehen, ob der Arbeitnehmer als Verbraucher i. S. v. § 312 BGB anzusehen sei. Der arbeitsvertragliche Arbeitsvertrag sei jedenfalls **kein Haustürgeschäft i. S. v. § 312 BGB**. Das Widerrufsrecht des § 312 BGB diene der Herstellung des für eine Vertragsparität erforderlichen **Informationsgleichgewichts** der Parteien, die bei Haustürgeschäften typischerweise nicht gegeben sei, weil der Verbraucher bei den außerhalb fester Verkaufsräume und Geschäftsräume in Form des Direktvertriebes abgeschlossenen Geschäften keine Möglichkeit habe, sich Informationen für seine Abschlussentscheidung zu verschaffen. Vor diesem Hintergrund wolle § 312 BGB den Verbraucher lediglich in die Lage versetzen, nachträglich Vergleichsinformationen zu erfragen und damit die Basis für eine überlegte und abgewogene Entscheidung zu schaffen. Der Arbeitnehmer befinde sich bei Abschluss eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrages **nicht in der vom Schutzzweck des § 312 BGB erfassten Situation**. Das LAG verweist auch darauf, dass es zu nicht auflösbaren Wertungswidersprüchen führen würde, wenn der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag als Haustürgeschäft i. S. d. § 312 BGB angesehen würde. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf die dreiwöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG sowie auf tarifliche Verfallsfristen. Den Wiedereinstellungsanspruch des Klägers lehnt das LAG mit dem Argument ab, dass der Kläger für seinen Sachvortrag keinen Beweis angetreten habe.

**Konsequenzen für die Praxis:** Nach wie vor liegt eine Entscheidung des BAG zur Frage, ob das Widerrufsrecht der §§ 312, 355 BGB auf den Abschluss arbeitsrechtlicher Aufhebungsverträge anwendbar ist, nicht vor. Bisher gab es zwei Entscheidungen, die ein Widerrufsrecht beim Aufhebungsvertrag abgelehnt haben (vgl. LAG Brandenburg v. 30.10.2002 – 7 Sa 386/02, ArbRB 2003, 137 = NZA 2003, 503 ff.; LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 29.1.2003 – 2 Sa 492/02, n.v.; vgl. hierzu *Gaul*, *Aktuelles Arbeitsrecht*, Bd. 1, 2003, S. 107 ff.). Nunmehr liegt mit dem Urteil des LAG Hamm das dritte zweitinstanzliche Urteil vor, mit dem das Widerrufsrecht mit überzeugender Begründung abgelehnt wird.

**Beraterhinweis:** Das Urteil ist noch unter einem anderen Gesichtspunkt interessant. Bisher wurde ein Wiedereinstellungsanspruch in den Fällen anerkannt, in denen der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen hatte, sich die Sachlage nach Ausspruch der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist änderte und dadurch eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer entstand. Bei einer Beendigung durch Aufhebungsvertrag mit Abfindung wurde ein Wiedereinstellungsanspruch bislang abgelehnt (BAG v. 28.6.2000 – 7 AZR 904/98, NZA 2000, 1097). Das LAG zieht gleichwohl einen Wiedereinstellungsanspruch generell für die Fälle in Erwägung, in denen ein Arbeitnehmer zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit Abfindung zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung arbeitgeberseitig bestimmt worden sei. ◀

RA FAArbR Dr. Martin J. Reufels, Heuking Kühn Lüer Wojtek,  
Köln