

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 482

**Die Rückabwicklung arbeitsrechtlicher
Aufhebungsverträge**

Von

Frederic Glahe



Duncker & Humblot · Berlin

FREDERIC GLAHE

Die Rückabwicklung arbeitsrechtlicher Aufhebungsverträge

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 482

Die Rückabwicklung arbeitsrechtlicher Aufhebungsverträge

Von

Frederic Glahe



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
hat diese Arbeit im Jahre 2017 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2018 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: L101 Mediengestaltung, Fürstenwalde
Druck: CPI buchbücher.de gmbh, Birkach
Printed in Germany

ISSN 0720-7387
ISBN 978-3-428-15403-6 (Print)
ISBN 978-3-428-55403-4 (E-Book)
ISBN 978-3-428-85403-5 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Januar 2017 vom Fachbereich Rechtswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg als Dissertation angenommen. Die mündliche Prüfung fand am 18.10.2017 statt. Rechtsprechung und Schrifttum wurden bis Ende 2016 berücksichtigt.

Ich danke besonders meinem Doktorvater Professor Dr. Steffen Klumpp für die vertrauensvolle Betreuung meiner Arbeit und für die lehrreiche Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an seinem Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens und den Anstoß des Themas danke ich Herrn Professor Dr. Georg Caspers.

Dank gebührt auch meiner Kollegin Frau Sonia Cloppenburg und meinen Kollegen Herrn Daniel Holler, Herrn Alexander Schuhmann sowie Herrn Dr. Werner Thienemann für die hervorragende Zusammenarbeit am Lehrstuhl und die wertvollen Diskussionen.

Meiner Familie gilt für ihre vorbehaltlose Unterstützung und stete Zuneigung großer Dank.

Erlangen, im Januar 2018

Frederic Glahe

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung und Gang der Untersuchung	11
B. Der Aufhebungsvertrag als Gegenstand der Rückabwicklung	15
I. Begriffsbestimmung – zugleich Abgrenzung zu anderen Vertragstypen	15
II. Rechtliche Grundlage des Aufhebungsvertrags	17
III. Funktion des Aufhebungs- und Abwicklungsvertrags	20
IV. Zeitliche Reichweite der Wirkung des Aufhebungsvertrags	22
V. Systematisierung arbeitsrechtlicher Aufhebungsverträge	25
1. Der verfügende Teil von Aufhebungsverträgen	26
a) Der Verfügungsbegriff	26
aa) Der Gegenstand von Verfügungsgeschäften	27
bb) Rechtsverhältnisse als Gegenstand von Verfügungsgeschäften	30
b) Die Aufhebung des Arbeitsvertrags als Verfügungsgeschäft	32
2. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses als abstraktes oder kausales Rechtsgeschäft	33
a) Begriff und Bedeutung der causa	33
b) Abgrenzung des Anspruchs, der causa und des rechtlichen Grundes	35
c) Abstrakte und kausale Rechtsgeschäfte	36
aa) Abstrakte Rechtsgeschäfte	36
bb) Kausale Rechtsgeschäfte	37
d) Ansichten der Literatur zum Aufhebungsvertrag als kausales oder abstraktes Rechtsgeschäft	38
e) Rechtsprechung zum Aufhebungsvertrag als kausales oder abstraktes Rechtsgeschäft	39
f) Einfluss von Vorverträgen auf die Bestimmung des Aufhebungsvertrags	40
g) Systematisierung des entgeltlichen Aufhebungsvertrags	41
h) Systematisierung des unentgeltlichen Aufhebungsvertrags	43
aa) Aufhebungsverträge als abstrakte Verfügungsgeschäfte trotz fehlender Abfindungsvereinbarung	44
bb) Rechtsgrundanalyse mittels Vergleichs zwischen Aufhebungsvertrag und Schenkung	44
cc) Rechtsgrundanalyse mittels Vergleichs zwischen Aufhebungsvertrag und Erlassvertrag	47
dd) Rechtsgrundanalyse mittels Vergleichs zwischen Aufhebungsvertrag und Erbverzicht	48

ee)	Rechtsgrundanalyse mittels Vergleichs zwischen Aufhebungs-, Ehe- und Erbvertrag	52
ff)	Rechtsgrundanalyse mittels Vergleichs zwischen Aufhebungsvertrag und Kündigung	53
gg)	Die kausale Lehre im Licht des Trennungs- und Abstraktionsprinzips	54
(1)	Das Trennungs- und Abstraktionsprinzip	54
(2)	Der Aufhebungsvertrag im Anwendungsbereich des Trennungs- und Abstraktionsprinzips	55
(3)	Der Aufhebungsvertrag als Ausnahme vom Trennungs- und Abstraktionsprinzip?	58
(a)	Keine Anwendbarkeit des Bereicherungsrechts – Insolvenzzrechtliche Auswirkungen	58
(b)	Der Verkehrsschutz beim arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag	60
i)	Systematisierung von Aufhebungsverträgen mit weiteren Abreden	62
j)	Anwendbarkeit des § 139 BGB bei Aufhebungsverträgen	63
VI.	AGB-Kontrolle	63
1.	Gegenstand der AGB-Kontrolle bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen	64
a)	Umfang des Ausschlusses der AGB-Kontrolle nach § 307 Abs. 3 BGB beim Aufhebungsvertrag	65
b)	Die Abfindungsklausel als Hauptleistungspflicht	66
c)	Kontrollfähigkeit weiterer Abreden	68
2.	Aufhebungsverträge als Arbeitsverträge im Sinne von § 310 Abs. 4 S. 2 HS. 1 BGB	68
C.	Die Beseitigung des Aufhebungsvertrags	71
I.	Vertragliche Lösung vom Aufhebungsvertrag	71
1.	(Fiktive) Fortsetzung des erloschenen Arbeitsvertrags durch schuldrechtliche Nachbildung	72
2.	Die Aufhebung der Aufhebungsverfügung	74
a)	Einfluss der causa der Aufhebungsverfügung auf die Aufhebung	74
b)	Rechtsnatur und Gegenstand der Aufhebung der Aufhebungsverfügung	75
c)	Rückwirkende Aufhebung	76
aa)	Die Aufhebung der Aufhebungsverfügung im Lichte der Deklarationstheorie	77
bb)	Die Aufhebung der Aufhebungsverfügung mit echter Rückwirkung	80
cc)	Die Aufhebung der Aufhebungsverfügung als rückwirkende Fiktion	81
II.	Rückabwicklung über § 346 BGB	85
1.	Gesetzliche Rücktrittsrechte	85

a) Rücktrittsrechte im Zusammenhang mit der Verletzung von Leistungspflichten – das Rücktrittsrecht aus § 323 Abs. 1 BGB	85
aa) Das Gegenseitigkeitsverhältnis der §§ 320 ff. BGB – Abgrenzung der Schuldvertragstypen	86
(1) Unterschiede zwischen dem Gegenseitigkeitsverhältnis und der Entgeltlichkeit	87
(2) Der entgeltliche Aufhebungsvertrag als gegenseitiger Vertrag	88
(3) Der Rücktritt aufgrund Nichterfüllung weiterer Leistungspflichten	90
(4) Der unentgeltliche Aufhebungsvertrag – kein gegenseitiger Vertrag	92
bb) Fälligkeit der Abfindung	92
cc) (Kein) Konkludenter Ausschluss des Rücktrittsrechts	93
dd) Abgrenzung des Aufhebungsvertrags von den Fällen des § 1a KSchG sowie Klageverzichtsverträgen	96
b) Das Rücktrittsrecht nach § 324 BGB	97
aa) Anwendungsbereich	97
bb) Verhältnis von § 324 BGB zu §§ (311 Abs. 2) 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB	98
c) Das Rücktrittsrecht nach § 313 Abs. 3 BGB	99
aa) Die Störung der Geschäftsgrundlage im Allgemeinen	99
bb) Die Störung der Geschäftsgrundlage im Speziellen – Erscheinungsformen bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen	100
cc) Rechtsfolgenbetrachtung: Anpassung oder Rücktritt?	102
(1) Beim entgeltlichen Aufhebungsvertrag	102
(2) Beim unentgeltlichen Aufhebungsvertrag	104
d) (Kein) Rücktrittsrecht innerhalb einer Bedenkzeit	106
2. Das vertragliche Rücktrittsrecht als Ersatz eines mangelnden speziellen gesetzlichen Rücktritts- beziehungsweise Widerrufsrechts bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen	108
a) Stand der Kodifikationsbestrebungen	108
b) Ausgleich durch die Vereinbarung eines einzel- oder tarifvertraglichen Rücktrittsrechts	111
3. Rechtsfolgenbetrachtung des Rücktritts	112
a) (Kein) Unmittelbares Aufleben des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses durch Erklärung des Rücktritts	112
b) Die Aufhebung der Aufhebungsverfügung	113
c) Der Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses zu alten Konditionen	115
d) Wertersatz nach § 346 Abs. 2 BGB	116
e) Die Auswirkungen der Rückabwicklung auf die Arbeitsleistung und das Arbeitsentgelt	117

4. Der Einfluss des Insolvenzrechts auf das Rücktrittsrecht	119
a) Auswirkungen der Insolvenz auf den Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers	119
b) Das Rücktrittsrecht im Insolvenzeröffnungsverfahren	122
c) Das Rücktrittsrecht im Insolvenzverfahren	123
d) Sicherungsmaßnahmen für den Arbeitnehmer bei entgeltlichen Aufhebungsverträgen	125
III. Kein Widerrufsrecht nach §§ 355, 312g, 312b BGB	126
1. Arbeitnehmer als Verbraucher im Sinne von § 13 BGB a.F. und § 13 BGB n.F.	127
2. Kein Widerrufsrecht nach §§ 355, 312 BGB a.F.	128
3. Weiterhin kein Widerrufsrecht, §§ 355, 312g, 312b BGB n.F.	128
a) Fortbestand des systematischen Einwands	128
b) Die Abschwächung des Überrumpelungseinwands	129
c) (Teils) Neue Argumente	130
aa) Außerhalb von Geschäftsräumen geschlossene Verträge	130
bb) Bereichsausnahmen von §§ 312b Abs. 2–6, 312g Abs. 2 BGB	131
cc) Der Aufhebungsvertrag als entgeltlicher Verbrauchervertrag	132
dd) Entwurfsbegründung zur Konkretisierung des Verbraucher- vertrags im Sinne der §§ 312 ff. BGB	133
IV. Die Beseitigung des Aufhebungsvertrags über § 249 BGB	134
1. Anspruchsgrundlage	135
a) Die Klagbarkeit als Abgrenzungskriterium	135
b) Die Abgrenzung nach der zeitlichen Fixierung der Pflicht	136
c) Die Abgrenzung nach dem betroffenen Interesse der Pflicht	137
d) Die Verletzung von Aufklärungs- und Hinweispflichten als nicht leistungsbezogene Nebenpflichtverletzung	138
2. Verletzung von Aufklärungs- und Hinweispflichten	139
a) Rechtsprechung	140
b) Lehre	142
3. Die Beseitigung des Aufhebungsvertrags oder Schadensersatz in Geld	146
4. Die Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags als systematischer Widerspruch zum Schadensrecht	149
5. Der Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses zu alten Konditio- nen – keine Relevanz von § 251 BGB	150
D. Ergebnisse	152
Literaturverzeichnis	156
Sachwortverzeichnis	178

A. Einleitung und Gang der Untersuchung

Die Beendigungsgründe von Arbeitsverhältnissen lassen sich grundlegend dreifach unterteilen: So können Arbeitsverhältnisse zunächst aus tatsächlichen Gründen, wie dem Tod des Arbeitnehmers, enden.¹ Im Regelfall werden Arbeitsverhältnisse allerdings weitgehend durch Kündigung beendet, wobei sich bereits aus der hohen Regelungsdichte – hinzuweisen ist allein auf die Normen zum formalen, materiellen sowie besonderen Kündigungsschutz – die große Bedeutung der Kündigung für die Praxis ablesen lässt.² Vergleicht man dazu die wenigen gesetzlichen Regelungen zum Aufhebungsvertrag, mag sich der Eindruck aufdrängen, dass dieser, als Teil der dritten Kategorie der Beendigungsgründe, eine zu vernachlässigende Rolle einnimmt – allein dem ist nicht so.³ Auf der Grundlage empirischer Untersuchungen konnte ermittelt werden, dass konjunkturabhängig jährlich zwischen 350.000 und 450.000 Aufhebungsverträge geschlossen werden.⁴ Dabei kommt dem Aufhebungsvertrag vor allem in den Bereichen eine gewichtige Rolle zu, in denen das Arbeitsverhältnis nur eingeschränkt einseitig beendet werden kann oder eine Kündigung das Arbeitsverhältnis erst in einem zu großen zeitlichen Abstand beenden würde. So endet beispielsweise ein befristetes Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichen des Zwecks, für den es eingegangen wurde, § 15 Abs. 1, 2 TzBfG. Soll das befristete Arbeitsverhältnis hingegen vor diesem Zeitpunkten beendet werden, bedarf es eines Aufhebungsvertrags, soweit die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung nicht einzelvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart ist, § 15 Abs. 3 TzBfG.⁵ Ähnliches gilt nach § 21 Abs. 1 S. 1 BBiG für Berufsausbildungsverhältnisse, die erst mit Ablauf der Ausbildungszeit enden und nach Ablauf

¹ BAG v. 20.09.2011 – 9 AZR 416/10, NJW 2012, 634; MüKoBGB/Leipold, § 1922 Rn. 29; MüKoBGB/Müller-Glöge, § 613 Rn. 2, 10; ErfK/ders., § 620 Rn. 35; Hromádka/Maschmann, Arbeitsrecht I, § 6 Rn. 2; zu den Ausnahmen LAG Sachsen-Anhalt v. 08.03.2000 – 6 Sa 921/99, DB 2001, 931.

² Zum Ganzen ausführlich Lingemann, Kündigungsschutz; Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis.

³ Dazu auch Müller, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, S. 31 f.

⁴ Bielenski/Hartmann/Pfarr/Seifert, AuR 2003, 81 (82, 85); siehe auch Ernst, Aufhebungsverträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, S. 6; mit weiterführenden Zahlen Müller, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, S. 31 Fn. 30.

⁵ Vgl. auch Ernst, Aufhebungsverträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, S. 8 f.; weiterführend Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, Rn. 723 ff.

der Probezeit vom Ausbildenden nur außerordentlich gekündigt werden können, § 22 Abs. 2 BBiG.⁶ Nicht zu vernachlässigen ist zudem die Relevanz des Aufhebungsvertrags in Form eines Prozessvergleichs, welcher bereits in der Güteverhandlung vielfach zu einer Beendigung des Kündigungs-schutzverfahrens führt.⁷

Da sich mittlerweile zahlreiche allgemeine und übergreifende Schriften zum Aufhebungsvertrag finden,⁸ wird durch die vorliegende Arbeit nicht der Versuch unternommen, etwa die Anfechtbarkeit von Aufhebungsverträgen weiter auszuleuchten⁹ oder den Aufhebungsvertrag im Lichte des kollektiven Arbeitsrechts näher zu betrachten.¹⁰ Das Folgende beschäftigt sich vielmehr mit der weitgehend unberücksichtigten Beseitigung des Aufhebungsvertrags. So wird im Genauen der Frage nachgegangen, wie sich die Lösung von einem Aufhebungsvertrag, etwa im Wege der Rückabwicklung nach § 346 BGB oder des Schadensersatzes nach § 249 BGB, dogmatisch vollzieht.

Gleich ob im Wege des Rücktritts, Schadensersatzes oder Widerrufs sind dazu grundlegend zwei Ansätze denkbar: So könnte die Wirkung des Aufhebungsvertrags einerseits durch den erneuten Abschluss eines Arbeitsvertrags zu alten Konditionen beseitigt werden, sodass das aufgehobene Arbeitsverhältnis auf schuldrechtlich-verpflichtender Ebene wiederhergestellt würde.¹¹ Andererseits ist – nach dem Vorbild der Beseitigung eines Erbverzichts – denkbar, den Aufhebungsvertrag selbst mit dem Ziel aufzuheben, durch seine Beseitigung das alte Arbeitsverhältnis unmittelbar wieder entstehen zu lassen.¹²

⁶ Vgl. wiederum *Ernst*, Aufhebungsverträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, S. 7f.; weiterführend *APS-Biebl*, § 22 BBiG Rn. 13 ff.

⁷ *Bauer/Krieger/Arnold*, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, Rn. A 136 ff.; siehe auch *Müller*, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, S. 31 f.

⁸ Siehe etwa *Bauer/Krieger/Arnold*, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge; *Burkard*, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag und der arbeitsrechtliche Abwicklungsvertrag im Vergleich; *Burkardt*, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag – Einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen unter Berücksichtigung der Rechtslage nach der Schuldrechtsreform; *Ernst*, Aufhebungsverträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen; *Franz*, Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags; *Müller*, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge.

⁹ Dazu etwa *Ernst*, Aufhebungsverträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, S. 196 ff.

¹⁰ Dazu u. a. *Müller*, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, S. 187 ff.

¹¹ Vgl. LAG Düsseldorf v. 19.03.2010 – 9 Sa 1138/09, ZIP 2010, 1099; ArbG Siegburg v. 09.02.2010 – 5 Ca 2017/09, NZA-RR 2010, 345 (346f.); *Besgen/Velten*, NZA-RR 2010, 561 (563).

¹² *Schaub/Linck*, ArbR-Hdb, § 122 Rn. 38; vgl. auch ArbG Siegburg v. 09.02.2010 – 5 Ca 2017/09, NZA-RR 2010, 345 (346); *Besgen/Velten*, NZA-RR 2010, 561 (563).

Um das Ob und Wie der zwei Ansätze beurteilen zu können, ist zuvor notwendig, den Aufhebungsvertrag als Gegenstand der Rückabwicklung zu beleuchten. Daher gilt es zunächst zu analysieren, ob sich für „den Aufhebungsvertrag“ überhaupt eine einheitliche dogmatische Struktur beschreiben lässt oder ob Aufhebungsverträge nicht vielmehr in verschiedenen dogmatischen Formen geschlossen werden (können). Um dieser Frage nachzugehen, wird zunächst der Inhalt eines Aufhebungsvertrags untersucht, welcher unmittelbar zur Beseitigung des Arbeitsvertrags führt. Ausgehend davon wird die Frage zu beantworten sein, ob der Teil des Aufhebungsvertrags, welcher den Arbeitsvertrag aufhebt, als kausales Rechtsgeschäft besteht oder zwingend einer schuldrechtlichen Verpflichtungsabrede bedarf. Würde die Aufhebung des Arbeitsvertrags etwa ausschließlich über ein kausales Verfügungsgeschäft erfolgen, fehlte schließlich bereits das für § 346 BGB oder §§ 280, 249 BGB notwendige Schuldverhältnis – weiterführende Untersuchungen zum Rücktritt oder Schadensersatz würden sich folglich erübrigen.

Die Ergebnisse der Systematisierung von Aufhebungsverträgen bilden somit insbesondere die Grundlage für die darauffolgende Untersuchung, bei welcher zunächst der Frage nachgegangen wird, ob und gegebenenfalls wie die genannten Rückabwicklungswege dogmatisch umzusetzen sind. So wird einerseits die Frage geklärt, ob die Rechtsordnung überhaupt ein Rechtsgeschäft kennt, mit welchem Aufhebungsverträge (rückwirkend) aufgehoben werden können. Andererseits ist zu analysieren, was bei der Neubegründung des alten Arbeitsverhältnisses, bei der sich die Parteien auf schuldrechtlich-verpflichtender Ebene so stellen wie sie stünden, wenn das Arbeitsverhältnis nie geendet hätte, zu beachten ist.

Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse wird sodann die Beseitigung des Aufhebungsvertrags durch den Rücktritt beleuchtet. Dabei stellt sich zunächst die Frage, welche gesetzlichen Rücktrittsrechte in Betracht kommen und welche Rolle die vertraglichen Rücktrittsrechte einnehmen (sollten). Darauf aufbauend ist zu klären, wie sich die eigentliche Rückabwicklung von Aufhebungsverträgen nach § 346 BGB vollzieht: Führt also die bloße Erklärung des Rücktritts bereits zum Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses?¹³ Bedarf es nach § 346 Abs. 1 BGB einer vertraglichen Umsetzung des Rücktritts im Wege der zuvor untersuchten Ansätze¹⁴ oder führt der Rücktritt lediglich zu

¹³ *Bauer*, NZA 2002, 169 (171); *Bauer/Krieger/Arnold*, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, Rn. A 187; *Moll/Bengelsdorf*, MAH Arbeitsrecht, § 49 Rn. 395; *ders.*, Aufhebungsvertrag und Abfindungsvereinbarung, S. 29; *Burkard*, Der Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag, S. 49; *Reinfelder*, NZA 2013, 62 (66); *Schulze*, dbr 2009, 14 (15); *KR-Spilger*, Aufhebungsvertrag Rn. 29.

¹⁴ Für die schuldrechtliche Neubegründung *Besgen/Velten*, NZA-RR 2010, 561 (563); für eine Aufhebung des Aufhebungsvertrags *Schaub/Linck*, ArbR-Hdb, § 122 Rn. 38.