



Mandanteninfo 03/2022: Aufhebungsvertrag und das Gebot fairen Verhandels

Bundesarbeitsgericht

[Urteil vom 24.02.2022 – 6 AZR 333/21](#)

Dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrages von der sofortigen Annahme des Angebots abhängig macht, ohne dass dem Arbeitnehmer Bedenkzeit bleibt oder er noch Rechtsrat einholen kann, stellt für sich genommen keine Verletzung des Gebots fairen Verhandels dar.

So hat das Bundesarbeitsgericht in einem ganz aktuellen Urteil, von dem bislang nur eine Presseerklärung vorliegt, entschieden und damit seine bisherige, sehr strenge Rechtsprechung zu den Grenzen einer nachträglichen Lösung von Aufhebungsverträgen fortgesetzt und konkretisiert.

Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge bedürfen der Schriftform ([§ 623 BGB](#)). Ist sie eingehalten, führt die Unterschrift fast immer zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und in aller Regel zusätzlich zum Eintritt einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld. Das gesetzliche Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften, aber auch bei Internetbestellungen, sogenannten Fernabsatzverträgen ([§ 312g](#) und [§ 355 BGB](#)) existiert bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen nicht. Ausnahmsweise besteht aber für den Arbeitnehmer, der einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hat, ein Anfechtungsrecht. Wird er durch arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung ([§ 123 BGB](#)) des Arbeitgebers zur Unterschrift gebracht, kann er den Aufhebungsvertrag anfechten, mit der Folge, dass dieser Vertrag von Anfang an als nichtig anzusehen ist ([§ 142 BGB](#)) und deshalb das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Beweislast für das Vorliegen einer arglistigen Täuschung oder rechtswidrigen Drohung liegt aber beim anfechtenden Arbeitnehmer. Weil solche Aufhebungsverträge in der Regel selten auf Arbeitnehmerseite unter mehr als zwei Augen abgeschlossen werden (während auf Arbeitgeberseite oft vier oder sechs üblich sind), scheitern solche Anfechtungen bereits an dieser prozessualen Hürde. Das Bundesarbeitsgericht sieht darüber hinaus eine Drohung nur dann als rechtswidrig an, wenn „ein verständiger Arbeitgeber“ die Drohung mit einer fristlosen oder ordentlichen Kündigung oder mit einer Strafanzeige nicht ernsthaft hätte in Erwägung ziehen dürfen. Daraus folgt, dass auch eine objektiv rechtswidrige Drohung keineswegs immer ein Anfechtungsrecht begründet. Die Drohung mit einer fristlosen Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, der im Verdacht steht, im Eigentum des Arbeitgebers stehende Sachen entwendet zu haben, ist nach dieser Rechtsprechung auch in Bagatellfällen nicht rechtswidrig.

Die aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.02.2022 beschäftigt sich jetzt mit dem Ausnahmefall, wonach ein Aufhebungsvertrag, auch wenn Anfechtungsgründe nicht vorliegen, trotzdem unwirksam sein kann, wenn er unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandels zustande gekommen ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits in einem Urteil vom 07.02.2019 ([6 AZR 75/18](#)) entschieden. Es hatte damals zwar seine ständige Rechtsprechung bestätigt, wonach ein Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrages gemäß [§ 355 BGB](#) nicht möglich

ist. Es handele sich bei einem in der Wohnung des Arbeitnehmers abgeschlossenen Aufhebungsvertrages zwar um einen Verbrauchervertrag im Sinn von [§ 310 Abs. 3 BGB](#), der außerhalb der Geschäftsräume des Unternehmens geschlossen werde. Das Widerrufsrecht für Verbraucherverträge gelte trotzdem nicht für arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, weil nach der Gesetzesbegründung als Verbraucherverträge, die ein Widerrufsrecht begründen sollen, nur Verkaufs- und Dienstleistungsverträge gelten. Deshalb sollen arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in dieser Entscheidung aber darauf hingewiesen, dass die Gefahr einer möglichen Überrumpelung des Arbeitnehmers bei Vertragsverhandlungen besteht, weil diese z. B. zu ungewöhnlichen Zeiten oder an ungewöhnlichen Orten stattfinden und deshalb mit dem Gebot fairen Handelns nicht vereinbar seien. Dabei handele es sich, so das Bundesarbeitsgericht, um eine durch die Aufnahme von Vertragsverhandlungen begründete Nebenpflicht im Sinne von [§ 311 Abs. 2 Nr. 1](#) i. V. m. [§ 241 Abs. 2 BGB](#). Das aus der Rücksichtnahmepflicht im bestehenden Arbeitsverhältnis resultierende Gebot zu fairem Verhalten, zwingt den Arbeitgeber zwar nicht allgemein die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Er kann aber verpflichtet sein, in bestimmten Fällen aufklärende Hinweise zu geben, aber auch dazu, im Sinn des Schutzes der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers bei den Umständen der Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag ein Mindestmaß an Fairness zu beachten. Eine Verhandlungssituation sei allerdings erst dann als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht, was insbesondere durch die Schaffung besonders unangenehmer Rahmenbedingungen gelte, die (so das BAG wörtlich) „*erheblich ablenken oder sogar den Fluchinstinkt wecken*“. Denkbar sei auch die Ausnutzung einer objektiv erkennbaren körperlichen und psychischen Schwäche oder unzureichende Sprachkenntnisse. Auch die Nutzung eines Überraschungsmoments kann im Sinne einer Überrumpelung die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners beeinträchtigen. Im damals entschiedenen Fall hatte der Lebenspartner der Arbeitgeberin, der tatsächlich deren Geschäfte geführt hatte, die Klägerin, eine Reinigungskraft, gegen 17 Uhr in ihrer Wohnung aufgesucht und ihr einen Aufhebungsvertrag vorgelegt, den diese unterschrieben hatte. Danach wurde das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung ohne Zahlung einer Abfindung beendet. Die Klägerin hatte den Aufhebungsvertrag angefochten. Sie habe, als der Lebenspartner ihrer Chefin geklingelt habe, erkrankt im Bett gelegen, sei geweckt worden und habe dann den Aufhebungsvertrag unter dem Einfluss von Schmerzmitteln „im Tran“ unterschrieben und erst hinterher gemerkt, um was es gehe.

Mit der neuen Entscheidung vom 24.02.2022 bekräftigt und konkretisiert das Bundesarbeitsgericht diese Rechtsprechung. In diesem jetzt entschiedenen Fall hatte am 22.11.2019 der Geschäftsführer und der spätere Prozessbevollmächtigte der Beklagten, der sich als Rechtsanwalt für Arbeitsrecht vorgestellt hatte, im Büro des Geschäftsführers ein Gespräch mit einer als Team-Koordinatorin Verkauf im Bereich der Haustechnik beschäftigten Klägerin geführt. Sie hatten ihr gegenüber den Vorwurf erhoben, sie habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV abgeändert, um einen

höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Die Klägerin hatte nach einer etwa zehnmütigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saßen, den von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag unterschrieben, der eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.2019 vorgesehen hatte. Die Klägerin hatte ihre Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages angefochten, weil ihr eine außerordentliche Kündigung sowie eine Strafanzeige angedroht worden war. Sie hatte darüber hinaus moniert, dass, weil sie keine längere Bedenkzeit erhalten hatte und keinen Rechtsrat einholen konnte, der Arbeitgeber gegen das Gebot des fairen Verhandeln verstoßen habe. Nachdem das Arbeitsgericht der Klage noch stattgegeben hatte, hat die Klägerin vor dem Landesarbeitsgericht und vor dem Bundesarbeitsgericht ihren Prozess verloren. Ein verständiger Arbeitgeber dürfe in einem solchen Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung, als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen. Allein weil der Klägerin der Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet wurde, sie also keine Bedenkzeit hatte und keinen Rechtsrat mehr einholen konnte, sei auch das Gebot fairen Verhandeln nicht verletzt.

Die Rechtsprechung baut also extrem hohe Hürden auf, wenn Arbeitnehmer ihre Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag, egal unter welchen Voraussetzungen sie zustande kam, rückgängig machen wollen. Wer hält schon zehn Minuten Schweigen aus, ohne dass „der Fluchtinstinkt geweckt“ wird, wenn auf der anderen Tischseite der Arbeitgeber und sein Anwalt sitzen und mit Strafanzeige drohen? Aktive Betriebsräte können helfen. Die Anordnung von Personalgesprächen unterliegt zwar nicht dem zwingenden Mitbestimmungsrecht des [§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#). Dies erfasse nach der Rechtsprechung nicht das arbeitsvertraglich vereinbarte Leistungsverhalten der Arbeitnehmer, sondern nur unmittelbar die Ordnung des Betriebs. Gleichwohl sind aber Betriebsvereinbarungen über Personalgespräche nach [§ 88 BetrVG](#) als freiwillige Betriebsvereinbarung jederzeit zulässig. Wenn aber eine solche Betriebsvereinbarung vorsieht, dass betroffene Arbeitnehmer ein Betriebsratsmitglied zu einem Personalgespräch hinzuziehen können und gleichzeitig den Arbeitgeber verpflichtet, auf dieses Recht hinzuweisen und wenn vielleicht zusätzlich der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Gesprächsgegenstand zur Vermeidung von Überraschungseffekten rechtzeitig vorher anzukündigen, dann wäre damit dem betroffenen Arbeitnehmer ein relativ starker Schutz bei solchen Gesprächen geboten. Verletzung der durch eine solche Betriebsvereinbarung vereinbarten Pflichten des Arbeitgebers könnten gleichzeitig in der Betriebsvereinbarung damit sanktioniert werden, dass auf dieser Grundlage geschlossene Aufhebungsverträge widerrufen werden können. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings bereits in einer Entscheidung vom 11.12.2018 ([1 ABR 12/17](#)) der Betriebsratsbeteiligung bei Personalgesprächen Grenzen gezogen, die bei solchen freiwilligen Betriebsvereinbarungen zu beachten sind. Wir empfehlen insoweit, die Einzelheiten dazu in unserem [Mandanteninfo 02/2019](#) nachzulesen.

Sie interessieren sich für andere Ausgaben oder haben Fragen zu einem anderen Thema? Wir beraten Sie gerne.

