

# Kurzmitteilungen

Nr. 02/2019

## Fairness bei Verhandlungen Über Aufhebungsverträge



### **Aufhebungsverträge können wegen „unfairen“ Verhandeln unwirksam sein**

Verbraucher – und dazu gehören auch Arbeitnehmer - haben zwar im Allgemeinen gem. den §§ 312 Abs. (1), 312g, 355 BGB ein Widerrufsrecht bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, allerdings hatte der Gesetzgeber bei der Reform der Widerrufsbestimmungen im Jahr 2014 nicht die Absicht, arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge in diesen Anwendungsbereich einzubeziehen. Diese Auffassung hat schon das BAG im Jahr 2003 vertreten und hierzu ausgeführt, dass Aufhebungsverträge keine Vertriebsverträge sind und daher nicht unter Berufung auf die Vorschriften des Verbraucherschutzes widerrufen werden können.

Dies bestätigte jüngst auch das BAG, brachte aber gleichzeitig zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages „das Gebot fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrages“ verletzen kann. Dieses Gebot ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Sie wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages erheblich erschwert. Dies kann der Fall sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche bewusst ausgenutzt würde. Dann sei – so das BAG – Schadenersatz zu leisten, der darin bestehe, den Zustand wieder herzustellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde, mithin also bei Wegfall des Aufhebungsvertrages der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Der Entscheidung lag der Abschluss eines Aufhebungsvertrages in der Wohnung der erkrankten Arbeitnehmerin, wo sie von einem Beauftragten des Arbeitgebers aufgesucht und zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages über die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abfindung „gedrängt“ wurde, zugrunde. Der Vorgang wurde zur weiteren Aufklärung an die Vorinstanz zurück verwiesen (**BAG, Urteil v. 07.02.2019 - 6 AZR 75/18**).

#### **Praxishinweis:**

Wie in den vergleichbaren Fällen des Inaussichtstellens einer außerordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtunterzeichnung eines Aufhebungsvertrages sollte aus Sicht des „verständigen Arbeitgebers“ stets auf die Ausübung von Druck verzichtet und eine Überlegungsfrist eingeräumt werden, um nicht die Anfechtung wegen arglistiger Täuschung, widerrechtlicher Drohung oder jetzt auch noch einen Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zu riskieren.