

Aufhebungsvereinbarungen und das Gebot des fairen Verhandeln

Herzlich willkommen bei VIENKEN arbeitsrecht, mein Name ist Ulrich Vienken und ich bin der Inhaber dieser Kanzlei.

1. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Februar 2019 - Akz.: 6 AZR 75/18

Das Bundesarbeitsgericht musste sich in seiner Entscheidung vom 7. Februar 2019 mit der Frage befassen, unter welchen Voraussetzungen und Umständen eine Arbeitnehmerin, die einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hat, wieder von diesem Aufhebungsvertrag loskommt.

2. Warum sind Aufhebungsverträge für Mitarbeiter gefährlich?

Die Gefahr von Aufhebungsverträgen liegt darin, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Unterschrift im Grunde komplett auf den Kündigungsschutz verzichten, den sie an sich genießen. D.h., es wird gar nicht mehr überprüft, ob tatsächlich nachvollziehbare Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Und die zweite Gefahr besteht darin, dass Aufhebungsverträge, die unterschrieben wurden, im Grunde nicht mehr aus der Welt zu schaffen sind. D.h., sie führen mit ziemlich großer Sicherheit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Welche Möglichkeiten zur Beseitigung des Aufhebungsvertrages gab es bisher?

Die Rechtsprechung legt nämlich ziemlich hohe Maßstäbe an, um von einem Aufhebungsvertrag wieder loszukommen.

Eine Möglichkeit ist die Anfechtung des Aufhebungsvertrages. Diese ist aber nur dann möglich, wenn bei Vertragsschluss die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zum Vertragsschluss quasi genötigt wurde, sei es durch arglistige, vorsätzliche Täuschung oder durch widerrechtliche Drohung mit einem empfindlichen Übel. Und diese Voraussetzungen sind so gut wie nie gegeben.

Eine zweite Möglichkeit wäre es, Arbeitnehmern den Widerruf von Aufhebungsverträgen zu ermöglichen, wie dies beispielsweise im Onlinehandel oder auch bei Haustürgeschäften der Fall ist. Die Rechtsprechung lehnt es jedoch ab, im Arbeitsrecht solche Widerrufsmöglichkeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzuräumen.

4. Worum ging es in dem Fall vor dem Bundesarbeitsgericht?

In dem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall ging es um Folgendes:

Eine Mitarbeiterin war seit ca. anderthalb Jahren bei einer Arbeitgeberin als Reinigungskraft beschäftigt. Als sie gerade krank war, erschien der Lebensgefährte der Arbeitgeberin bei ihr in der Wohnung. Was dann genau gesprochen und verhandelt wurde, ist relativ unklar. Am Ende steht nur fest, dass die Mitarbeiterin einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hatte, der unter anderem die sofortige Beendigung ohne Zahlung einer Abfindung vorsah. 2 Tage, nachdem die Mitarbeiterin diesen Aufhebungsvertrag unterschrieben hatte, wollte sie von diesem wieder loskommen. D.h., sie widerrief ihn, sie erklärte die Anfechtung. Die Arbeitgeberin beharrten natürlich auf dem Aufhebungsvertrag und so erhob die Mitarbeiterin Klage auf Feststellung, dass der Aufhebungsvertrag nicht wirksam war und das Arbeitsverhältnis fortzusetzen sei.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage der Mitarbeiterin ab. Sie habe weder beweisen können, dass eine Anfechtungsklage vorgelegen habe, noch stehe ihr ein Widerrufsrecht zu.

5. Wie hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht in diesen beiden Punkten. Aber, und das ist das Besondere an dieser Entscheidung, es rückte gleichzeitig einen Grundsatz in den Vordergrund, der in den letzten Jahren quasi ein Schattendasein geführt hat, nämlich das Gebot des fairen Verhandeln.

Dieses Gebot ist nicht neu vom Bundesarbeitsgericht zitiert worden, beispielsweise vor 15 Jahren, als über die Widerrufsmöglichkeiten von Aufhebungsverträgen schon einmal diskutiert wurde, stand dieser Grundsatz durchaus schon in Urteilen des Bundesarbeitsgerichts. Aber, und das ist schon erstaunlich, dieser Grundsatz wurde nie richtig herangezogen, er stand quasi immer formelartig dort, aber in der Praxis hatte er keine Bedeutung.

6. Was besagt das „Gebot des fairen Verhandeln“?

Das Gebot des fairen Verhandeln besagt, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter nicht so stark psychisch unter Druck gesetzt werden darf, dass sie in ihrer Entscheidungsfreiheit erheblich beeinträchtigt ist. Und so eine Einflussnahme auf die Entscheidungsfreiheit könnte beispielsweise dadurch entstehen, dass eine

krankheitsbedingte Schwäche bewusst ausgenutzt wurde, um einen solchen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

Ob das Gebot des fairen Verhandeln verletzt wurde, muss nun das Landesarbeitsgericht erst noch einmal aufklären. D.h., das Bundesarbeitsgericht hat noch keine endgültige Entscheidung getroffen, aber Vorgaben dem Landesarbeitsgericht gemacht, die nun von diesem zu beachten sind.

7. Was bedeutet die Entscheidung für die Praxis?

In der Praxis wird sicherlich ein viel stärkeres Augenmerk darauf gelegt werden müssen, unter welchen Umständen ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde. Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt den einen Fall schon einmal in den Ring geworfen, nämlich das Ausnutzen einer krankheitsbedingten Schwäche. Daneben wird es sicherlich auch einen Überrumpelungsschutz geben müssen, d.h., ein Aufhebungsvertrag wird dann wieder aufgelöst werden können, wenn ein Mitarbeiter gar nicht damit rechnen durfte, dass hier ein Aufhebungsvertrag von dem Arbeitgeber angestrebt wird und der Überraschungseffekt letzten Endes den Mitarbeiter zu Unterzeichnung gedrängt hat. Welche Fallgruppen noch darunter fallen, wird die Zukunft zeigen müssen.

Ulrich Vienken

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Moltkestr. 21
42799 Leichlingen (Rheinland)

Tel.: 02175 1869 603
Mail: info@vienken-arbeitsrecht.de
Internet: www.vienken-arbeitsrecht.de