

Gebot des fairen Verhandeln bei Aufhebungsverträgen – aktuelle Rechtsprechung des BAG

SCHLATTER.LAW – Newsletter Arbeitsrecht vom 08.07.2022

Ein Aufhebungsvertrag ist unwirksam, wenn das Gebot des fairen Verhandeln dabei missachtet wurde - dies hat das BAG in seinem Urteil aus dem Jahr 2019 (Urteil vom 7.2.2019, 6 AZR 75/18) bereits entschieden. Zu Beginn des Jahres hat sich das BAG in einem Urteil (Urteil vom 24.2.2022, 6 AZR 333/21) erneut mit dem Gebot des fairen Verhandeln bei Aufhebungsverträgen befasst.

Was steckt dahinter? Welche Konsequenzen hat die aktuelle Rechtsprechung des BAG? Wir haben das Wesentliche zusammengefasst.

Gebots des fairen Verhandeln – Was steckt dahinter?

Das Gebot fairen Verhandeln gebietet die Wahrung eines Mindestmaßes an Fairness im Vorfeld des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags.

Bei dem Gebot handelt es sich um eine vertraglich zu beachtende Nebenpflicht im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB, nach der jeder Teil zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichtet ist. Das Gebot schützt dabei nicht den Inhalt des Vertrags, sondern den Weg zum Vertragsschluss.

Bei Verhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags verstößt eine Seite gegen das Gebot des fairen Verhandeln, wenn sie eine Verhandlungssituation herbeiführt oder ausnutzt, die eine unfaire Behandlung des Vertragspartners darstellt. Dies ist dann der Fall, wenn die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners in zu missbilliger Weise beeinflusst wird.

Dabei muss jedoch nicht eine für den Vertragspartner besonders angenehme Verhandlungssituation geschaffen werden, sondern es muss vielmehr ein Mindestmaß an Fairness eingehalten werden.

Wann ist eine Vertragssituation unfair?

Eine Verhandlungssituation ist dann unfair, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht. Dies kann beispielsweise durch folgende Umstände geschehen:

- Schaffung besonders unangenehmer Rahmenbedingungen, die erheblich ablenken oder sogar den Fluchinstinkt wecken,
- Ausnutzung einer objektiv erkennbaren körperlichen oder psychischen Schwäche oder unzureichender Sprachkenntnisse,
- Nutzung eines Überraschungsmoments (Überumpelung).

Der Inhalt der Rücksichtnahmepflichten ergibt sich nicht aus einem abschließenden Katalog. Vielmehr ist die konkrete Situation im jeweiligen Einzelfall am Maßstab des § 241 Abs. 2 BGB zu bewerten und von einer bloßen Vertragsreue abzugrenzen.

Die Beweislast für einen Verstoß gegen das Gebot und die Ursächlichkeit des Verstoßes für den Abschluss des Aufhebungsvertrags trägt derjenige, der sich auf eine Verletzung beruft.

Bisherige Entscheidung des BAG - Urteil vom 7.2.2019, 6 AZR 75/18

Im Februar 2019 hatte das BAG bereits über die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages entschieden, der in der Wohnung einer Arbeitnehmerin geschlossen wurde. Zwei Tage nach der Unterzeichnung erklärte die Arbeitnehmerin, dass sie zum Zeitpunkt der Unterzeichnung erkrankt gewesen sei und erklärte dann die Anfechtung des Aufhebungsvertrags. Zudem widerrief sie hilfsweise ihre Zustimmung zum Vertragsschluss. In diesem Fall sah das BAG entsprechende Anhaltspunkte für eine Missachtung des Gebots des fairen Verhandeln aufgrund der krankheitsbedingten Schwäche bei Unterzeichnung des Vertrags, auf die sich die Arbeitnehmerin berufen hatte. Das BAG hob daher das Urteil des LAG auf und verwies die Sache zur

erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

Jüngste Entscheidung des BAG - Urteil vom 24.2.2022, 6 AZR 333/21

Das BAG hat die in seiner Entscheidung aus dem Jahr 2019 aufgestellten Grundsätze zum Gebot des fairen Verhandeln in seinem neuen Urteil bestätigt und konkretisiert.

Das BAG entschied mit Urteil vom 24.2.2022 über einen Fall, bei dem die Arbeitnehmerin den ihr vorgelegten Aufhebungsvertrag unterzeichnete, obwohl ihrer Bitte nach Bedenkzeit und Einholung von Rechtsrat nicht stattgegeben wurde. Im konkreten Fall hatte die Arbeitgeberin den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme des Angebots abhängig gemacht. Eine widerrechtliche Drohung sei damit nicht verbunden gewesen, weil die angedrohte außerordentliche Kündigung rechtlich vertretbar war, ebenso die angedrohte Strafanzeige.

Das BAG hat die Revision der Arbeitnehmerin zurückgewiesen. Allein der Umstand, dass die Arbeitgeberin den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme ihres Angebots abhängig machte, stellt nach dem Urteil des BAG für sich genommen keine Pflichtverletzung dar, auch wenn dies dazu führe, dass der Arbeitnehmerin weder eine Bedenkzeit verbleibe, noch die Arbeitnehmerin erbetenen Rechtsrat einholen könne. Dass die Arbeitnehmerin das Angebot nur sofort annehmen konnte, sei ein im Rahmen von Vertragsverhandlungen zulässiger Druck gewesen.

Rechtsfolgen eines Verstoßes

Als Folge eines Verstoßes hat der unfair behandelte Vertragspartner einen Schadensersatzanspruch, in dessen Folge er im Ergebnis so zu stellen ist, als hätte er den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Die Rechtswirkungen des Aufhebungsvertrages entfallen unmittelbar. Dies führt zu einer Fortsetzung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses zu unveränderten Bedingungen.

Dos und Don'ts bei Aufhebungsverträgen

Abzuraten ist von Vertragsabschlüssen außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers, insbesondere in den privaten Räumen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers. Wann immer es möglich ist, sollte im Betrieb verhandelt werden, es sollte zudem auch während üblicher Geschäftszeiten verhandelt werden.

Bei länger dauernder Abwesenheit der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers sollte schriftlich vorgegangen werden, um eine Überrumpelung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers zu vermeiden. Um das Schaffen oder Ausnutzen einer Drucksituation zu widerlegen, kann zudem eine angemessene Bedenkzeit eingeräumt werden.

Praxishinweis

Aufhebungsverträge bieten ein hohes Maß an Rechtssicherheit, das Arbeitsverhältnis der/betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers tatsächlich rechtswirksam zu beenden. Die für einen hinreichenden Verstoß gegen das Gebot des fairen Verhandeln aufgestellten Anforderungen sind zwar hoch, dennoch sollte bereits im Vorfeld des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages auf eine faire Verhandlungssituation geachtet werden, damit der Aufhebungsvertrag Bestand hat



Dr. Björn Lange
Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

schlatter.law

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim
Telefon +49.621.4608474.5
Telefax +49.621.4608474.8
lange@schlatter.law
www.schlatter.law

Dr. Hanns-Uwe Richter
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator

schlatter.law

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg
Telefon +49.6221.9812.12
Telefax +49.6221.9812.73
richter@schlatter.law
www.schlatter.law

