

Aufhebungsvertrag â€“ VerstoÙ gegen das Gebot fairen Verhandeln

Im Nachgang zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages, durch den ein ArbeitsverhÙltnis beendet werden soll, fÙhlen sich Arbeitnehmer vereinzelt zur Unterzeichnung des ihnen vorgelegten Aufhebungsvertrages durch den Arbeitgeber gedrÙngt oder gar â€žÙberrumpeltâ€œ und wollen sich von dem geschlossenen Aufhebungsvertrag wieder lÙsen.

Neben den gesetzlich normierten AnfechtungsmÙglichkeiten wegen TÙuschung oder Drohung kann sich der Arbeitnehmer nach der jÙngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gegebenenfalls darauf berufen, dass der Aufhebungsvertrag unwirksam ist, da dieser unter VerstoÙ gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen ist. Ob dies der Fall ist, ist nach der Rechtsprechung des BAG anhand der GesamtumstÙnde der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu beurteilen.

Das Gebot fairen Verhandeln schÙtzt die Entscheidungsfreiheit bei Vertragsverhandlungen.

Im Rahmen eines aktuellen Urteils vom 24.02.2022 (6 AZR 333/21) hatte sich das BAG mit der Frage zu befassen, ob allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhÙngig macht und dies dazu fÙhrt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann, bereits eine Pflichtverletzung gemÙÙ Æ§ 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. Æ§ 241 Abs. 2 BGB darstellt.

In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Sachverhalt fÙhrten der GeschÙftsfÙhrer und der spÙtere ProzessbevollmÙchtigte der Beklagten, der sich als Rechtsanwalt fÙr Arbeitsrecht vorstellte, im November 2019 im BÙro des GeschÙftsfÙhrers, ein GesprÙch mit der als Teamkoordinatorin Verkauf im Bereich Haustechnik beschÙftigten KlÙgerin. Sie erhoben gegenÙber der KlÙgerin den Vorwurf, diese habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV der Beklagten abgeÙndert bzw. reduziert, um so einen hÙheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Die KlÙgerin unterzeichnete nach einer etwa zehnminÙtigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saÙen, den von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag. Dieser sah u.a. eine einvernehmliche Beendigung des ArbeitsverhÙltnisses zum 30. November 2019 vor. Die weiteren Einzelheiten des GesprÙchsverlaufs sind streitig geblieben. Die KlÙgerin focht den Aufhebungsvertrag, mit ErklÙrung vom 29. November 2019 wegen widerrechtlicher Drohung, an.

Die KlÙgerin hat behauptet, ihr sei fÙr den Fall der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags die ErklÙrung einer auÙerordentlichen KÙndigung sowie die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht gestellt worden. Ihrer Bitte, eine lÙngere Bedenkzeit zu erhalten und Rechtsrat einholen zu kÙnnen, sei nicht entsprochen worden. Aus Sicht der KlÙgerin habe die Beklagte damit gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoÙen.

Der Ansicht der Klãgerin ist das Bundesarbeitsgericht im vorliegenden Fall nicht gefolgt. Nach der Auffassung des Gerichts durfte ein verstãndiger Arbeitgeber im vorliegenden Fall sowohl die Erklãrung einer auÙerordentlichen Kãndigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwãgung ziehen. Der Arbeitgeber habe nicht unfair verhandelt und dadurch gegen seine Pflichten aus Â§ 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. Â§ 241 Abs. 2 BGB verstoÙen. Die Entscheidungsfreiheit der klagenden Arbeitnehmerin sei nicht dadurch verletzt worden, dass der Arbeitgeber den Aufhebungsvertrag entsprechend Â§ 147 Abs. 1 Satz 1 BGB nur zur sofortigen Annahme unterbreitet hat und die Klãgerin ãber die Annahme deswegen sofort entscheiden musste.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.02.2022 â€“ 6 AZR 333/21