

Kein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

## Unwirksamkeit eines Aufhebungsvertrages bei Missachtung des Gebots des fairen Verhandelns

Mit Urteil vom 07.02.2019 – 6 AZR 75/18 – hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag auch dann nicht widerrufen kann, wenn er in der Privatwohnung des Arbeitnehmers abgeschlossen wurde, **ein Aufhebungsvertrag jedoch unwirksam sein kann, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandelns zustande gekommen ist.**

Das Bundesarbeitsgericht hat im Rahmen des Urteils festgestellt, dass der Gesetzgeber Verbrauchern – wozu auch Arbeitnehmer gehÙren – **zwar ein gesetzliches Recht zum Widerruf von VertrÙgen eingerÙmt hat, die auÙerhalb von GeschÙftsRÙumen geschlossen wurden,** gleichzeitig aber festgestellt, dass nach dem Willen des Gesetzgebers arbeitsrechtliche AufhebungsvertrÙge nicht in den Anwendungsbereich der Å§Å§Å 312 ff. BGB einzubeziehen sind.

**Ein Aufhebungsvertrag kann darum vom Arbeitnehmer auch dann nicht widerrufen werden, wenn er in der Wohnung des Arbeitnehmers geschlossen worden ist.**

**Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch dann unwirksam sein, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandelns,** welches sich als arbeitsvertragliche Nebenpflicht darstellt, zustande gekommen ist.

Nach dem Urteil des BAG wird dieses Gebot stets dann verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und ùberlegte Entscheidung des Vertragspartners ùber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn eine krankheitsbedingte SchwÙche des Arbeitnehmers Å bewusst ausgenutzt wird.

In einem solchen Fall hÙtte dann der Arbeitgeber Schadensersatz zu leisten und mÙsste den Zustand herstellen, der ohne die Pflichtverletzung bestÙnde (sog. Naturalrestitution, Å§ 249 Abs. 1

---

BGB), also so, als hätte der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen.

**Dies würde dann zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses führen.**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07. Februar 2019 – Aktenzeichen 6 AZR 75/18