

Aufhebungsverträge müssen fair verhandelt werden – Anmerkung zu Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 07.02.2019, 6 AZR 75/18

I.

Arbeitsverträge werden in der Regel auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie können seitens des Arbeitgebers bei Vorliegen von Kündigungsgründen unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen beendet werden. Nicht selten kommt es nach Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Streit über die Berechtigung der Kündigung. In solchen Situationen bietet der Arbeitgeber oftmals einen Aufhebungsvertrag an, mit welchem das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird. Die Entscheidung des BAG zeigt, dass bei der Verhandlung eines solchen Aufhebungsvertrages gewisse Spielregeln einzuhalten sind.

II.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Reinigungshilfe beschäftigt. Im Mai 2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 22.06.2015, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Die Beklagte bestätigte nachfolgend die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum 29.02.2016 und die Klägerin arbeitete auch über den 22.06.2015 hinaus bei der Beklagten. Am 15.02.2016 suchte der Lebenspartner der Beklagten die Klägerin in ihrer Wohnung auf. Die Beklagte behauptet, dies sei auf Wunsch der Klägerin geschehen. Die Beklagte behauptet, der Lebenspartner der Beklagten sei unangemeldet erschienen. Sie sei außerdem krank gewesen. Die Klägerin unterschrieb einen Aufhebungsvertrag.

Das BAG stellt in der besprochenen Entscheidung fest, dass möglicherweise das Gebot fairen Verhandeln verletzt sein könnte. Der Arbeitgeber dürfe keine Verhandlungssituation herbeiführen, bei der eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt werde, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschweren oder sogar unmöglich mache. Dies liege noch nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit noch ein Rücktritts- oder Widerrufsrecht eingeräumt werde. Vielmehr sei die Grenze zum unfairen Verhandeln erst überschritten, wenn besonders unangenehme Rahmenbedingungen geschaffen würden, die erheblich ablenkten oder sogar den Fluchtinstinkt weckten. Ausdrücklich nennt das BAG in der Entscheidung das Ausnutzen eines Überraschungsmoments, insbesondere wenn dies unter Ausnutzung der Krankheitssituation des Arbeitnehmers geschehe.

Da das Berufungsgericht zu dem streitigen Ablauf des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung keinen Beweis erhoben hatte, hat das BAG die Sache zurückverwiesen.

III.

1.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann seitens des Arbeitgebers nur gekündigt werden, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt. Insbesondere wenn aus Sicht des Arbeitgebers eine Kündigung nicht oder nur schwer durchsetzbar erscheint, versucht der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung zu beenden. Wichtig ist hier als erstes festzuhalten, dass kein Arbeitnehmer zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung gezwungen werden kann. Wie die Entscheidung des BAG zeigt, läuft ein Arbeitgeber der zu viel Druck auf den Arbeitnehmer ausübt auch Gefahr, sich später dem Vorwurf eines unfairen Verhandeln ausgesetzt zu sehen.

2.

Das BAG stellt in der Entscheidung klar, dass beide Vertragsparteien, d.h. sowohl Arbeitnehmer, wie auch Arbeitgeber, Rücksicht auf die jeweils andere Vertragspartei nehmen müssen. Daher müssen bei

der Verhandlung einer Aufhebungsvereinbarung bestimmte Mindeststandards eingehalten werden. Die vom BAG aufgestellte Grenze einer psychischen Drucksituation, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwere ist mit großen Unwägbarkeiten verbunden. Abgesehen von den beiden vom BAG ausdrücklich als unfair bezeichneten Umständen „Überrumpelung“ oder „Krankheit“ wird es in der Praxis nicht leicht werden, zu entscheiden, ob die vom Arbeitgeber geschaffene Drucksituation noch unbedenklich ist oder ob sie so schwerwiegend ist, dass sie eine freie und überlegte Entscheidung des Arbeitnehmers erschwert oder gar unmöglich macht.

Auch bei den vom BAG genannten Umständen „Überrumpelung“ oder „Krankheit“ ist nicht sicher, ob ein Verstoß gegen den Grundsatz fairen Verhandeln nur gegeben ist, wenn beide vorliegen oder ob es bereits ausreicht, dass einer von beiden vorliegt. Fest steht nur, dass jedenfalls ein Verstoß gegen den Grundsatz fairen Verhandeln gegeben ist, wenn ein erkrankter Arbeitnehmer ohne Vorankündigung in seiner Wohnung aufgesucht wird. Bis zu einer weiteren gerichtlichen Klärung sollte vorsorglich davon ausgegangen werden, dass es bereits ausreichend ist, wenn der Arbeitnehmer entweder unangekündigt in seiner Wohnung aufgesucht wird oder erkrankt ist.

3.

In der Praxis wird es meistens der Arbeitgeber sein, welcher sich dem Vorwurf unfairen Verhandeln ausgesetzt sehen wird. Allerdings gelten die vom BAG aufgestellten Grundsätze auch für Arbeitnehmer. Sollte ein Arbeitnehmer eine für ihn vorteilhafte Regelung durch Überrumpelung des Arbeitgebers erreichen, könnte auch hier der Vorwurf unfairen Verhandeln gegeben sein.

4.

Liegt ein Verstoß gegen den Grundsatz fairen Verhandeln vor, soll die Aufhebungsvereinbarung nach dem BAG unwirksam sein und das Arbeitsverhältnis weiterbestehen.

5.

Die vom BAG gezogene Grenze verdeutlicht aber, dass ein Arbeitnehmer sich nicht darauf verlassen sollte, dass seine Aufhebungsvereinbarung später für unwirksam erklärt wird. Vielmehr ist anzuraten, eine Aufhebungsvereinbarung genauestens durchzulesen und anwaltlich überprüfen zu lassen. Keinesfalls sollte diese vorschnell unterzeichnet werden. Zur Vermeidung von Nachteilen gegenüber dem Arbeitsamt gilt dies insbesondere für die Frage der Kündigungsfrist und zur Vermeidung steuerrechtlicher Nachteile hinsichtlich der Ausgestaltung einer eventuellen Abfindung.

IV.

Abwicklungsvereinbarungen können in Ausnahmefällen unwirksam sein, wenn sie unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln abgeschlossen wurden. Ob dieser Verstoß vorliegt, ist in der Praxis schwierig zu beurteilen, weshalb dringend anwaltliche Beratung empfehlenswert ist.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.