

# Das Gebot fairen Verhandeln

05.08.2019

Aufhebungsverträge sind unwirksam, wenn der Arbeitgeber gegen das neu entwickelte „Gebot fairen Verhandeln“ verstoßen hat. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 7. Februar 2019 (Az. 6 AZR 75/18) entschieden. Nachfolgend wird dargestellt, was das „Gebot fairen Verhandeln“ bedeutet und welche Konsequenzen sich daraus ergeben.



## 1. Bisherige Regelungen zur Loslösung von Aufhebungsverträgen

Bisher gab es kaum Möglichkeiten für einen Arbeitnehmer, sich nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages von jenem wieder zu lösen.

Ist eine Vertragspartei durch arglistige Täuschung oder Drohung zum Abschluss eines Vertrages bestimmt worden ist, der kann sich durch die Erklärung der **Anfechtung** rückwirkend von dem Vertrag lösen (§ 123 BGB). Bei einem Aufhebungsvertrag bedeutet das also, dass dieser als nichtexistent behandelt wird und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Das kommt etwa in Betracht, wenn ein Arbeitgeber eine Abteilungsschließung behauptet, die er tatsächlich nicht beabsichtigt.

Wenn sich die Umstände, die zum Abschluss des Vertrags geführt haben, *nachträglich* geändert haben, kommt eine **Störung der Geschäftsgrundlage** in Betracht. Diese kann zu einer Vertragsanpassung führen. Das kommt etwa in Betracht, wenn sich nach einem aus betriebsbedingten Gründen abgeschlossenen Aufhebungsvertrag eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer ergibt (BAG 8. Mai 2008 - 6 AZR 517/07).

Ein **Widerruf** (§ 355 BGB) setzt einen Widerrufsgrund nach §§ 312 ff. BGB voraus. In Betracht kam praktisch einzig § 312g Abs. 1 BGB. Danach haben Verbraucher bei außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Verträgen ein Widerrufsrecht. Es war insofern zumindest vertretbar, dass Aufhebungsverträge widerrufen werden können, wenn sie etwa in einer Kanzlei, der Wohnung des Arbeitnehmers oder einem öffentlichen Ort geschlossen wurden. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Regelungen zum Verbraucherrückruf nur auf Verträge anwendbar sind, in denen sich der Verbraucher zur Zahlung eines Entgelts verpflichtet. Das sei bei Aufhebungsverträgen nicht der Fall. Damit scheidet der Widerruf bei Aufhebungsverträgen aus.

Verletzt ein Arbeitgeber vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages **Aufklärungspflichten**, dann steht dem betroffenen Arbeitnehmer ein Anspruch auf Ausgleich des finanziellen Schadens zu, vom Vertrag lösen kann er sich jedoch nicht (BAG 24. Februar 2011 – 6 AZR 626/09). Das ist etwa der Fall, wenn der Arbeitgeber falsche Auskünfte über die steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Folgen des Aufhebungsvertrages gibt.

Nach alledem waren Fälle denkbar, in denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf eine „*unfaire*“ Art und Weise zum Abschluss des Aufhebungsvertrages verleitet hat und der Arbeitnehmer sich nicht mehr vom Vertrag lösen konnte. Diese Lücke hat das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung zum **Gebot fairen Verhandeln** geschlossen.

## 2. „Unfaire“ Verhandlung

Ob eine Verhandlung unfair war, ist jeweils anhand aller Umstände des Einzelfalls zu beurteilen. Die Maßstäbe des Bundesarbeitsgerichts sind jedoch recht hoch.

Es könne etwa die Ausnutzung einer **erheblichen psychischen Drucksituation** als unfair klassifiziert werden. Zwar genügt insoweit nicht die Mitteilung, dass der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung bereits zugestimmt habe. Es dürfte aber als „unfair“ klassifiziert werden, wenn ein Arbeitgeber etwa bei einer im Raum stehenden Straftat die Angst vor einem Strafverfahren verstärkt, um den Arbeitnehmer zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu veranlassen. Das folgt daraus, dass darin auch eine Nötigung (§ 240 StGB) liegen kann, jedenfalls ist diese Verhandlungsführung der Nötigung nahe.

Auch das Ausnutzen einer **körperlichen Schwäche** wäre unfair. Wenn sich die körperliche Schwäche auf die geistigen Fähigkeiten auswirken kann. In diese Fallgruppe dürfte etwa eine erkennbare medikamentöse Beeinträchtigung oder Alkoholisierung gehören.

Ferner wäre es nach den Maßstäben des Bundesarbeitsgerichts unfair, **unzureichende Sprachkenntnisse** des Arbeitnehmers auszunutzen. Das bedeutet jedoch nicht, dass jedem ausländischen Mitarbeiter eine Übersetzung ausgehändigt oder ein Dolmetscher gestellt werden muss. Ein „Ausnutzen“ dürfte erst vorliegen, wenn der Arbeitgeber nicht die Möglichkeit gibt, die Bedeutung des Aufhebungsvertrages herauszufinden. Das wäre etwa der Fall, wenn der Arbeitnehmer darum bittet, den Vertrag in Ruhe übersetzen zu dürfen und man ihm das verwehrt.

Schließlich ist das Ausnutzen eines **Überraschungsmoments** unfair. Das dürfte jedoch nur außerhalb des Betriebs und außerhalb der regulären Arbeitszeit in Betracht kommen (etwa auf einer Betriebsfeier). Innerhalb des Betriebs muss man generell mit Gesprächen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Diese Fallgruppe dürfte selten relevant sein.

Nicht unfair ist es jedoch, wenn das Thema des Gesprächs nicht im Voraus angekündigt oder dem Arbeitnehmer keine Bedenkzeit eingeräumt wird. Ebenso wenig ist es unfair, wenn mehrere Arbeitgebervertreter in dem Gespräch dem allein erschienenen Arbeitnehmer gegenüber treten. Offen gelassen hat das Bundesarbeitsgericht die Frage, ob dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben werden muss, seinen Anwalt zu konsultieren, wenn der Arbeitgeber selbst im Gespräch anwaltlich vertreten ist.

## 3. Übertragbarkeit auf andere Verhandlungen

Auch wenn sich das Urteil des Bundesarbeitsgerichts auf Aufhebungsverträge bezieht, dürften die Grundsätze auf alle arbeitsrechtlichen Verhandlungen übertragbar sein. Etwa auch in Arbeitsvertragsverhandlungen, bei dem Abschluss von Zielvereinbarungen oder Änderungsvereinbarungen gelten die Maßstäbe deshalb ebenso.

Schließlich dürften die Maßstäbe auch umgekehrt für Arbeitnehmer gelten. Das Rücksichtnahmegebot aus § 242 BGB, aus dem das Gebot fairen Handelns abgeleitet ist, gilt auch für Arbeitnehmer. Insofern dürfen auch Arbeitnehmer Arbeitgeber nicht auf unfaire Art und Weise zu Änderungsvereinbarungen veranlassen. Zu denken wäre etwa an einen Arbeitnehmer, der eine Betriebsfeier dazu ausnutzt, den angetrunkenen Geschäftsführer zu einer mündlichen Gehaltserhöhung zu veranlassen.

#### 4. Zusammenfassung und Empfehlung

Insbesondere Arbeitgeber sollten sich bei relevanten Verhandlungssituationen das Gebot fairen Verhaltens vor Augen führen und in Zukunft genauer darauf achten, keine unfaire Verhandlungssituation auszunutzen. Es bleibt abzuwarten, ob Einzelfallrechtsprechung die Maßstäbe in Zukunft näher konkretisiert.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)  
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg  
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33  
[dw@danielweigert.de](mailto:dw@danielweigert.de) · [www.danielweigert.de](http://www.danielweigert.de)