

# Aufhebungsvertrag: Keine Unterschrift unter Druck!

## Das Gebot des fairen Verhandelns sollten Arbeitnehmer und Betriebsräte kennen

Mit je nur einer Unterschrift vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber unter dem Aufhebungsvertrag steht das Ende des Arbeitsverhältnisses fest. Aber ist der Weg dahin fair verlaufen? Oder wurde der Arbeitnehmer unter Druck gesetzt? Was viele nicht wissen: Es gilt das „Gebot des fairen Verhandelns“. Was das heißt? Das schauen wir uns genauer an.



Redaktion

Stand: 27.8.2024

Lesezeit: 03:00 min



© Model Republic

Um ein Arbeitsverhältnis zu beenden, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen sogenannten Aufhebungsvertrag schließen, auch bekannt als Auflösungsvertrag oder Aufhebungsvereinbarung.

### Vorsicht: Kann nur selten zurückgenommen werden!

Ist die Unterschrift erstmal unter dem Vertrag, gibt es in der Regel keinen Weg zurück. Deshalb raten Experten immer dazu, Ruhe zu bewahren und sich vor dem Abschluss der Vereinbarung eine Bedenkzeit auszubitten.

## *Die Anhörung des Betriebsrats ist beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags nicht erforderlich.*

Denn: Der Aufhebungsvertrag ist grundsätzlich auch ohne Vorliegen von Kündigungsgründen wirksam. Auch bei besonderem Kündigungsschutz (z.B. Betriebsräte, Schwangere, Schwerbehinderte) sind Aufhebungsverträge ohne weiteres möglich. Noch ein Pferdefuß: Die Anhörung des Betriebsrats ist beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags **nicht erforderlich**.

Trotzdem kann ein Aufhebungsvertrag eine attraktive Lösung sein, z.B. wenn der Arbeitnehmer sowieso den Job wechseln möchte – denn es winkt bei guten Verhandlungen eine Abfindung.

### **Thema Sperrzeit**

Gibt es noch keine Anschlussbeschäftigung, spielt auch das Risiko einer Sperrzeit eine Rolle. Das bedeutet, von der Bundesagentur für Arbeit für eine Zeit „gesperrt“ zu sein, also keine Unterstützung zu bekommen. In der Praxis kann eine Formulierung helfen, dass der Aufhebungsvertrag geschlossen wird, um eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden. Auch die Höhe der Abfindung muss hier im Blick behalten werden. Details dazu finden sich bei den Dienstanweisungen der Bundesagentur für Arbeit.

## *Was, wenn sich Arbeitnehmer „überrumpelt“ fühlen?*

### **Das Gebot des fairen Handelns**

Immer wieder landen Fälle vor Gericht, wenn sich Arbeitnehmer „überrumpelt“ fühlen beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Spätestens hier kommt das Gebot des fairen Handelns auf den Tisch. Es handelt sich um eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, dass die Interessen des Vertragspartners angemessen berücksichtigt werden (§ 241 Abs. 2 BGB).

Wann wird hiergegen verstoßen? Laut Bundesarbeitsgericht dann, wenn die **Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners** in einer zu missbilligenden Weise beeinflusst wird (6 AZR 75/18). Dies kann z.B. der Fall sein, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht. Hierzu können gehören:

- unangenehme Rahmenbedingungen, die erheblich ablenken,
- Weckung des Fluchtinstinkts,
- Ausnutzung einer erkennbaren körperlichen oder psychischen Schwäche,
- Ausnutzen von unzureichenden Sprachkenntnissen.

Mangelnde Bedenkzeit oder das Fehlen eines Rücktrittsrechts sind hingegen keine Fälle von Überrumpelung. Und dass der Vorschlag eines Aufhebungsvertrags kommt, muss auch nicht angekündigt werden vorher.

Sogar die Drohung mit einer fristlosen Kündigung kann im Einzelfall rechtmäßig sein (BAG, 6 AZR 333/21). In diesem Fall hatte der Vertreter des Arbeitgebers ihr mit der Erklärung einer außerordentlichen Kündigung **und der Erstattung einer Strafanzeige gedroht**, so die Arbeitnehmerin. Sie unterschrieb den Aufhebungsvertrag und dieser hatte Bestand. Die Drohungen wären nicht widerrechtlich gewesen, so das BAG.

Wichtig ist natürlich auch: An das Gebot des fairen Verhandelns muss sich nicht nur der Arbeitgeber halten, sondern auch der Arbeitnehmer.

### **Fazit: Eile mit Weile!**

Lassen Sie sich gut beraten, wenn bei Ihnen der Abschluss eines Aufhebungsvertrags im Raum steht. Nie sofort unterschreiben! Und denken Sie auch daran, ein wohlwollendes Arbeitszeugnis mit in die Vereinbarung aufzunehmen. (cbo)

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!  
redaktion-dbr@ifb.de