



## **Aufhebungsvertrag: Aufhebungsvertrag kann nicht nach Verbraucherrecht widerrufen werden**

| Ein Arbeitnehmer kann einen Vertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, auch dann nicht widerrufen, wenn er in seiner Privatwohnung abgeschlossen wurde. Ein Aufhebungsvertrag kann aber unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist. |

Zu diesem Ergebnis kam das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Rechtsstreit einer Reinigungskraft. Die Frau hatte in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Dieser sah das sofortige Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vor. Anlass und Ablauf der Vertragsverhandlungen sind umstritten. Nach Darstellung der Frau war sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt. Mit ihrer Klage wendet sie sich unter anderem gegen das Ende ihres Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat ihre Klage abgewiesen.

Die Richter am BAG hoben das Urteil auf und wiesen die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück. Dem Vortrag der Arbeitnehmerin könne kein Anfechtungsgrund entnommen werden. Außerdem sei der Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags auf gesetzlicher Grundlage unmöglich. Der Gesetzgeber habe zwar Verbrauchern bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht eingeräumt. Auch Arbeitnehmer seien Verbraucher. Jedoch sei im Gesetzgebungsverfahren deutlich geworden, dass arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge hier nicht einzubeziehen seien.

Das LAG habe jedoch nicht geprüft, ob das Gebot fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrags beachtet worden sei. Dieses Gebot sei eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Sie werde verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schaffe, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwere. Dies könne hier der Fall sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Arbeitnehmerin bewusst ausgenutzt worden wäre. Dann müsse die Arbeitgeberin Schadenersatz leisten. Die Arbeitnehmerin wäre so zu stellen, als hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Das muss das LAG nun aufklären und dann erneut entscheiden.

Quelle | BAG, Urteil vom 7.2.2019, 6 AZR 75/18, Abruf-Nr. 207791 unter [www.iww.de](http://www.iww.de).