

Aufhebungsvertrag und Gebot fairen Verhandeln



© makibestphoto/stock.adobe.com

Verhandlungspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht (BAG v. 7.2.2019, a. a. O.).

Sanktionsproblem

Allerdings handelt es sich bei § 241 Abs. 2 BGB um eine sog. Blankettnorm in Form einer vertraglichen Nebenpflicht, weshalb deren Verpflichtungen nicht einklagbar sind (Palandt, 79. Aufl. 2020, Rdnr. 7 zu § 241 BGB). Andererseits kann ein Verstoß gegen § 241 Abs. 2 BGB nicht sanktionslos bleiben, da ansonsten eine gesetzlich verpflichtende Norm leerlaufen würde.

Deshalb löst die Rechtsprechung das Sanktionsproblem über das Schadensersatzrecht. Hat z. B. der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln abgeschlossen, hat er nach § 249 Abs. 1 BGB den Zustand herzustellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde. Der Arbeitnehmer ist dann so zu stellen, als hätte er den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen (BAG v. 7.2.2019 a. a. O.; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 19.5.2020 – 5Sa 173/19).

Rechtsfolge

Damit ist im Ergebnis der geschlossene Aufhebungsvertrag unwirksam, der das Arbeitsverhältnis auch nicht beendet, mit der Folge, dass nicht etwa ein neuer Arbeitsvertrag zu gleichen Bedingungen abgeschlossen werden muss, sondern der bisherige Arbeitsvertrag in unveränderter Form weiterbesteht (BAG v. 7.2.2019, a. a. O.).

Will sich ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber trennen und das Arbeitsverhältnis beenden, steht ihm das jederzeitige Kündigungsrecht zur Seite, da der Arbeitgeber Kündigungsschutz für sich nicht in Anspruch nehmen kann. Der Arbeitnehmer muss lediglich die Formalien beachten, nämlich Schriftform der Kündigung (§ 623 BGB) und Zugang der Kündigung beim Arbeitgeber (§ 130 BGB), sowie bei ordentlicher Kündigung Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber muss die gleichen Formalien erfüllen, doch darüber hinaus gesetzliche Kündigungsgründe nachweisen, wenn das Arbeitsverhältnis gesetzlich oder vertraglich kündigungsgeschützt ist.

Einvernehmliche Beendigung

Liegen solche Kündigungsgründe zugunsten des Arbeitgebers nicht vor oder können sie nicht nachgewiesen werden, verbleibt nur der Versuch einer einvernehmlichen Beendigung durch schriftlichen Aufhebungsvertrag (§ 623 BGB). Hierbei kann der Arbeitgeber versuchen, dem Arbeitnehmer den Kündigungsschutz durch eine entsprechende Abfindung abzukaufen und/oder den Arbeitnehmer durch „gutes Zureden“ zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu bewegen.

Hierbei gilt – allerdings für beide Seiten – das Gebot fairen Verhandeln gem. § 241 Abs. 2 BGB. Danach kann das Schuldverhältnis nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten. Bei Verhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann eine Seite gegen ihre Verpflichtungen aus § 241 Abs. 2 BGB verstoßen, wenn sie eine Verhandlungssituation herbeiführt oder ausnutzt, die eine unfaire Behandlung des Vertragspartners darstellt. § 241 Abs. 2 BGB schützt mit den „Interessen“ nach dem Willen des Gesetzgebers ausdrücklich auch die Entscheidungsfreiheit des anderen Vertragspartners. Das Gebot fairen Verhandeln wird missachtet, wenn die Entscheidung des Vertragspartners in zu missbilligender Weise beeinflusst wird (BAG, Urt. v. 7.2.2019 – 6 AZR 75/18, AuA 10/19, S. 616).

Eine rechtlich zu missbilligende Einschränkung der Entscheidungsfreiheit ist jedoch noch nicht gegeben, wenn der eine Auflösungsvereinbarung anstrebende Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit noch ein Rücktritts- oder Widerrufsrecht einräumt (BAG v. 7.2.2019, a. a. O.). Eine Verhandlungssituation ist vielmehr erst dann als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des

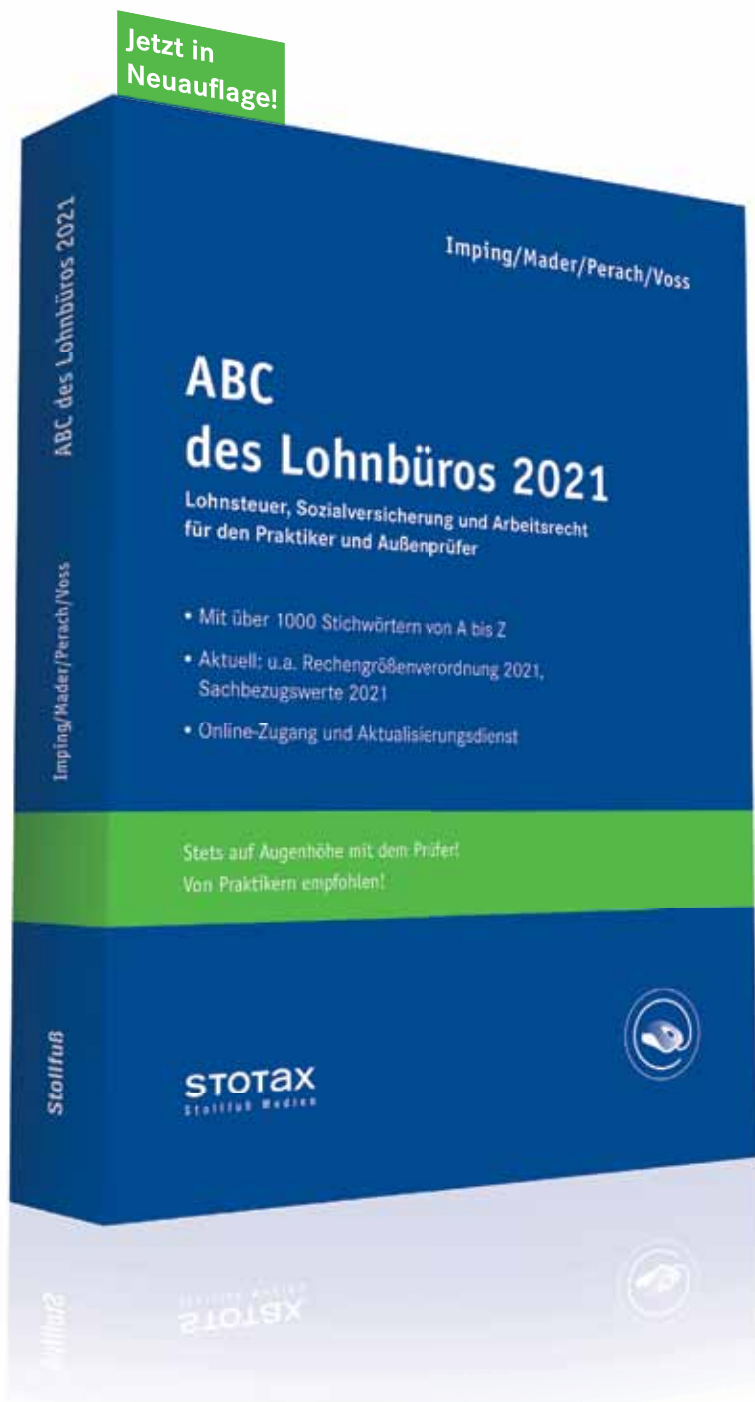
UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München

Umfassend informiert mit dem ABC des Lohnbüros 2021!

Dieses Werk ist Bestandteil des
Online-Fachportals Stotax First:
www.stotax-first.de



Darum geht es:

- ABC-Form mit über 1.000 Stichwörtern zur schnellen Recherche
- Leicht verständliche Darstellungsweise mit zahlreichen Praxisbeispielen und Schaubildern
- Kennzeichnung der verschiedenen Sachverhalte hinsichtlich Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht
- Immer aktuell: z.B. Gesetzesänderungen zum 01.01.2021, Sachbezugswerte und Sozialversicherungsrechengrößen 2021, aktuelle Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen



Print

Imping | Mader | Perach | Voss
ABC des Lohnbüros 2021
kartoniert, ca. 1.180 Seiten.
Preis € 104,-
ISBN 978-3-08-317821-7



Online

Imping | Mader | Perach | Voss
ABC des Lohnbüros 2021 online
Jahresbezugspreis € 99,-
ISBN 978-3-08-187800-3
(Nutzungsdauer mind. 1 Jahr)

Jetzt bestellen!



www.stollfuss.de



bestellung@stollfuss.de



0228 724-0

STOTAX
Stollfuß Medien