

1

## **Aufhebungsvertrag – Gebot des fairen Verhandeln**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom  
24. Februar 2022 – 6 AZR 333/21

**Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung gemäß § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB dar, auch wenn dies dazu führt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann.**

### **Die Entscheidung**

Die Parteien streiten über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses nach

Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Am 22. November 2019 führten der Geschäftsführer und sein Anwalt, der sich als Rechtsanwalt für Arbeitsrecht vorstellte, im Büro des Geschäftsführers ein Gespräch mit der als Teamkoordinatorin Verkauf im Bereich Haustechnik beschäftigten Klägerin. Sie erhoben gegenüber der Klägerin den Vorwurf, diese habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV der Beklagten abgeändert bzw. reduziert, um so einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Die Klägerin unterzeichnete nach einer etwa zehnminütigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saßen, den von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag. Dieser sah u.a. eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2019 vor. Die weiteren Einzelheiten des Gesprächsverlaufs sind streitig geblieben. Die Klägerin focht den Aufhebungsvertrag mit Erklärung vom 29. November 2019 wegen widerrechtlicher Drohung an.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin u.a. den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30. November 2019 hinaus geltend gemacht. Sie hat behauptet, ihr sei für den Fall der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung sowie die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht gestellt worden. Ihrer Bitte, eine längere Bedenkzeit zu erhalten und Rechtsrat einholen zu können, sei nicht entsprochen worden. Damit habe die Beklagte gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoßen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Auch wenn der von der Klägerin geschilderte Gesprächsverlauf zu ihren Gunsten unterstellt wird, fehlt es an der Widerrechtlichkeit der behaupteten Drohung. Ein verständiger Arbeitgeber durfte im vorliegenden Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen. Ebenso ist das Landesarbeitsgericht auf der Grundlage der vom Senat in der Entscheidung vom 7. Februar 2019 (- 6 AZR 75/18 -) entwickelten Maßstäbe

unter Berücksichtigung des in der Revisionsinstanz nur eingeschränkten Prüfungsumfangs zutreffend zu dem Schluss gekommen, dass die Beklagte nicht unfair verhandelt und dadurch gegen ihre Pflichten aus § 311 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB verstoßen hat. Die Entscheidungsfreiheit der Klägerin wurde nicht dadurch verletzt, dass die Beklagte den Aufhebungsvertrag entsprechend § 147 Abs. 1 Satz 1 BGB nur zur sofortigen Annahme unterbreitet hat und die Klägerin über die Annahme deswegen sofort entscheiden musste.

Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 8/22

### **Praxistipp**

Das Bundesarbeitsgericht hat nun bestätigt, dass es nicht „unfair“ ist, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer den Abschluss eines Aufhebungsvertrages anbietet und ihn aber auffordert, sich sofort zu entscheiden. Rein rechtlich hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch, sich eine oder zwei Nächte hierzu Gedanken zu machen. Allerdings ist der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, einem Aufhebungsvertrag zuzustimmen. Umso wichtiger ist es, an solchen Personalgesprächen ein Betriebsratsmitglied mitzunehmen.

2

**Betriebsratswahl wegen Briefwahl für sämtliche Beschäftigte eines Bereichs unwirksam**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16.02.2022, AZ 12/22

**Die im Frühjahr 2018 bei der Volkswagen AG am Standort Hannover-Stöcken durchgeführte Betriebsratswahl war unwirksam.**

Die Volkswagen AG betreibt am Standort Hannover-Stöcken ein Werk zur Herstellung von Nutzfahrzeugen. Das mehrere Hektare große Werksgelände ist von einem geschlossenen Werkszaun umgeben; der Zugang erfolgt durch vom Werksschutz kontrollierte Tore. Außerhalb des umzäunten Geländes befinden sich weitere Betriebsstätten, die dem Werk Hannover-Stöcken organisatorisch zugeordnet sind und von dem dort gewählten Betriebsrat vertreten werden. Bei der im April 2018 durchgeführten Betriebsratswahl hatte der Wahlvorstand für die Arbeitneh-

mer sämtlicher außerhalb des geschlossenen Werksgeländes liegender Betriebsstätten die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) beschlossen. Drei dieser Betriebsstätten liegen unmittelbar angrenzend an das umzäunte Werksgelände. Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses haben neun wahlberechtigte Arbeitnehmer die Wahl angefochten und u. a. geltend gemacht, die Briefwahl habe nicht für sämtliche außerhalb des geschlossenen Werksgeländes liegende Betriebsstätten beschlossen werden dürfen. Die Vorinstanzen haben die Betriebsratswahl für unwirksam erklärt.

Die hiergegen gerichteten Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberin blieben vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe nur für räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernte Betriebsteile und Kleinstbetriebe beschließen. Im vorliegenden Fall war der Wahlvorstand – selbst unter Berücksichtigung eines ihm zustehenden Beurteilungsspielraums – zu Unrecht davon ausgegangen, dass diese Voraussetzung auch bei den

drei unmittelbar an das umzäunte Werks-  
gelände angrenzenden Betriebsstätten  
erfüllt ist. Dieser Fehler konnte das Wahl-  
ergebnis auch beeinflussen.

vgl. § 24 Abs. 3 der Ersten Verordnung  
zur Durchführung des Betriebsverfas-  
sungsgesetzes (Wahlordnung – WO).

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom  
16. März 2022 – 7 ABR 29/20 –  
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nieder-  
sachsen, Beschluss vom 3. September  
2020 – 4 TaBV 45/19 –

Quelle: Pressemitteilung des Bundesar-  
beitsgerichts vom 16.03.2022

## Die Entscheidung

Die Entscheidung des Wahlvorstandes,  
welchen Beschäftigten ohne deren aus-  
drückliches Verlangen Briefwahlunterla-  
gen zur schriftlichen Stimmabgabe ver-  
sandt werden, erfordert weiterhin eine  
gründliche Abwägung. Zwar galt bei der  
vorliegenden Entscheidung die Wahlord-  
nung noch in der alten Fassung. Aber  
auch die nunmehr geltenden Regelun-  
gen zur schriftlichen Stimmabgabe ge-  
hen von der vorrangigen persönlichen  
Stimmabgabe aus. Briefwahl ist noch im-  
mer die Ausnahme.

---

## CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Hergert · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller  
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Sandra Rahmfeld · Kathrin Krupp  
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29  
[kanzlei@cnh-anwaelte.de](mailto:kanzlei@cnh-anwaelte.de) · [www.cnh-anwaelte.de](http://www.cnh-anwaelte.de)

---

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.  
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.