**Widerruf von arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen ausgeschlossen**

Eine Arbeitnehmerin kann einen Vertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, auch dann nicht widerrufen, wenn dieser in ihrer Privatwohnung abgeschlossen wurde. Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandelns zustande gekommen ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

In dem Fall hatte eine angestellte Reinigungskraft in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag geschlossen, der die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vorsieht. Nach Darstellung der Reinigungskraft war sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt. Sie hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten und hilfsweise widerrufen. Mit ihrer Klage wendet sie sich u. a. gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass dem Vortrag der Angestellten kein Anfechtungsgrund entnommen werden kann und der Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags auf gesetzlicher Grundlage nicht möglich ist. Der Gesetzgeber habe zwar Verbrauchern bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht eingeräumt. Davon seien aber arbeitsrechtliche ausgenommen worden.

Die Erfurter Richter haben den Fall allerdings an die Vorinstanz zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatte nämlich nicht geprüft, ob das Gebot fairen Verhandelns vor Abschluss des Aufhebungsvertrags beachtet wurde. Dieses Gebot ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Sie wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert. Dies könnte hier insbesondere dann der Fall sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Reinigungskraft bewusst ausgenutzt worden wäre. Der Arbeitgeber hätte dann Schadensersatz zu leisten und müsste das Arbeitsverhältnis fortsetzen.