



Rechtsanwältin Dr. Solveig Meier

Aufhebungsverträge

Anfechtbarkeit eines Aufhebungsvertrages bei „Überrumpelung“ des Arbeitnehmers

Wenn ein Arbeitgeber sich von einem Arbeitnehmer trennen will, strebt er häufig den Abschluss eines Aufhebungsvertrages an, um so Rechtssicherheit zu erlangen und vor Klagen geschützt zu sein.

Um den Arbeitnehmer dazu zu bewegen, die Aufhebungsvereinbarung abzuschließen, bestellt er den Arbeitnehmer dann häufig unvorbereitet zu einem Gespräch ein, konfrontiert ihn mit Vorwürfen und stellt ihm eine fristlose Kündigung in Aussicht. Der Arbeitnehmer, der sich dann in einer sehr schwierigen Situation befindet, unterzeichnet oftmals sofort unter dem Eindruck der Vorwürfe den vorgelegten Aufhebungsvertrag.

Von dieser Vorgehensweise kann Arbeitgebern nur abgeraten werden. Denn wenn auf diese Art und Weise ein Aufhebungsvertrag zustande kommt, ist der Arbeitnehmer keinesfalls rechtlos. Vielmehr riskiert der Arbeitgeber ein Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht. Derartig abgeschlossene Aufhebungsverträge können nämlich angefochten werden. Das Bundesarbeitsgericht hat seine bisherige Rechtsprechung dazu bestätigt.

Widerrechtliche Drohung

Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung in Aussicht gestellt hat, obwohl ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen würde. Musste der Arbeitgeber zum Beispiel davon ausgehen,

dass die angedrohte Kündigung mangels Abmahnung mit hoher Wahrscheinlichkeit keinen Bestand haben würde, dann darf er den Arbeitnehmer mit der Androhung der Kündigung auch nicht zum Abschluss des Aufhebungsvertrages bewegen. Eine solche Drohung ist widerrechtlich und stellt eine Überrumpelung dar. Der Arbeitnehmer kann den Aufhebungsvertrag wirksam anfechten mit dem Ergebnis, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbesteht.

Erhebliches finanzielles Risiko

Der Arbeitgeber muss dann sämtliche Löhne und sonstige dem Arbeitnehmer zustehenden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nachzahlen. In Anbetracht der Tatsache, dass ein Arbeitsgerichtsprozess mehrere Monate dauern

kann, trägt der Arbeitgeber also ein erhebliches finanzielles Risiko.

Auch die Einräumung einer Bedenkzeit bis zum Abschluss des Aufhebungsvertrages ändert grundsätzlich nichts daran, dass dieser angefochten werden kann. Ist es dem Arbeitnehmer aber gelungen, durch „Nachverhandeln“ für ihn günstigere Vertragskonditionen zu erreichen, so scheidet hieran häufig eine spätere Anfechtung, weil die Gerichte dann nicht mehr davon ausgehen, dass der Abschluss des Aufhebungsvertrages auf der Drohung seitens des Arbeitgebers beruhte.

► **Informationen:** Dr. Solveig Meier, Rechtsanwältin in der Rechtsanwaltskanzlei Gutzeit, Hix, Schulz & Dr. Meier, Unter den Linden 4, 34225 Baunatal-Großenritte, ☎ 0 56 01 / 89 49 90 www.rechts-auskunft.de

