

Vorsicht Aufhebungsvertrag

Es gibt Unterschriften, die kommen einem teuer zu stehen. In vielen Fällen ist eine solche die des Arbeitnehmers unter einem Aufhebungsvertrag. Nicht selten legt ein Arbeitgeber statt einer einseitigen Beendigungskündigung dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag zur Unterschrift vor. Dies tut der clevere Arbeitgeber im Wissen darum, dass, wenn ein solcher Vertrag erst einmal unterschrieben ist, es nur noch in seltenen Fällen Möglichkeiten für den Arbeitnehmer gibt, von den teilweise katastrophalen Inhalten wegzukommen.

Gegen eine Kündigung des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer meist mit guten Erfolgsaussichten innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht erheben. In diesem Verfahren kann er die Rechtmäßigkeit der Kündigung überprüfen lassen. Das Risiko, ob die Kündigung hält, trägt in diesem Falle der Arbeitgeber. Wird das Arbeitsverhältnis jedoch durch einen Aufhebungsvertrag beendet, ist die Kündigungsschutzklage ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer bleibt in diesem Falle häufig nur die Anfechtung des Aufhebungsvertrages. Den Anfechtungsgrund, z.B. eine Täuschung oder widerrechtliche Drohung durch den Arbeitgeber, muss nun der Arbeitnehmer beweisen. In der Praxis gelingt dieser Nachweis nur äußerst selten.

Selbst die Drohung des Arbeitgebers mit einer außerordentlichen fristlosen Kündigung für den Fall, dass der Aufhebungsvertrag durch den Arbeitnehmer nicht unterzeichnet wird, reicht nicht immer für eine Anfechtung aus. Der Arbeitgeber darf nach höchstrichterlicher Rechtsprechung mit einer fristlosen Kündigung drohen, wenn ein „vernünftiger Arbeitgeber“ eine solche Kündigung in der gegebenen Situation ernsthaft in Erwägung ziehen dürfte. Nur wenn die außerordentliche fristlose Kündigung allein als Druckmittel und zur Erzwingung des Aufhebungsvertrages angedroht wird, greift eine Anfechtung des Arbeitnehmers durch.

Vor Gericht ist diese Tatsache häufig nur schwer durch den Arbeitnehmer zu beweisen. Im Unterschied zum Kündigungsschutzprozess, in dem der Arbeitgeber die Rechtmäßigkeit seiner Kündigung beweisen muss, muss im Anfechtungsprozess der Arbeitnehmer die widerrechtliche Drohung und damit die negative Tatsache, dass der Arbeitgeber den Ausspruch einer fristlosen Kündigung nicht in Erwägung hätte ziehen dürfen, beweisen.

Der Aufhebungsvertrag selbst führt nicht nur dazu, dass das Arbeitsverhältnis unwiderruflich sein Ende findet, sondern in der Regel auch dazu, dass der Arbeitnehmer eine Sperrzeit bzw. -frist beim Arbeitslosengeldbezug von bis zu 12 Wochen hinnehmen muss. In dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer kein Arbeitslosengeld. Um die Sperrzeit verkürzt sich auch die Dauer seines Arbeitslosengeldanspruchs.

Der clevere Arbeitgeber versucht also nicht selten, im Rahmen von kurzfristig anberaumten Personalgesprächen den Arbeitnehmer mit einem Aufhebungsvertrag zu überraschen und mindert damit seine Risiken in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren erheblich.

Arbeitnehmern, die einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben, ist später nur selten zu helfen. Deshalb sollten sie einen Aufhebungsvertrag nur nach kompetenter anwaltlicher Beratung unterzeichnen.