

Rechtsanwaltskammer des Saarlandes

Aufhebungsverträge besser mit Anwalt beraten

Bevor Arbeitnehmer die Unterschrift unter einen vom Arbeitgeber angebotenen Aufhebungsvertrag setzen, sollten sie die Beratung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht in Anspruch nehmen. Denn an dieser oft existentiellen Entscheidung hängen zahlreiche sozial-, steuer- und arbeitsrechtliche Fragen, deren Beantwortung den juristischen Laien häufig überfordert. „Wer einen Aufhebungsvertrag vorschnell unterschreibt, kommt später zudem in Beweisnot“, warnt Rechtsanwältin JRin. Gertrud Thiery von der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes. Dann nämlich, wenn es sich der Arbeitnehmer nach der Unterschrift plötzlich anders überlegt und den Aufhebungsvertrag anfechten will. „Hat der Arbeitgeber zum Beispiel mit einer Kündigung gedroht, falls der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet, kann der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag in der Tat anfechten. Allerdings ist er dann für alle rechtsrelevanten Tatsachen beweispflichtig“, sagt Rechtsanwältin JRin. Gertrud Thiery.

Um den Aufhebungsvertrag wieder zu Fall zu bringen, muss der Arbeitnehmer unter anderem beweisen, dass ihn der Arbeitgeber zum Abschluss des Auflösungsvertrages unter widerrechtlicher Androhung einer Kündigung genötigt hat. Hätte der Arbeitgeber allerdings aufgrund der von ihm ermittelten Gesamtumstände den Mitarbeiter durchaus auch kündigen können, stellt sein Alternativangebot, der Aufhebungsvertrag, keine widerrechtliche Drohung dar. Dies hat kürzlich das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer seit 1999 in demselben Heim beschäftigten Altenpflegerin entschieden. Als gegen diese Gerüchte aufkamen, sie habe physische und psychische Gewalt gegen Heimbewohner ausgeübt, hörte der Arbeitgeber sowohl das Pflegepersonal als auch die betroffene Mitarbeiterin an. Da sich der Verdacht erhärtete, kündigte ihr der Personalleiter den Ausspruch einer fristlosen Kündigung an. Als Alternative bot er ihr den Abschluss eines Auflösungsvertrages an. Die Klägerin stimmte zu, wartete, bis der Vertrag vorbereitet war und unterschrieb ihn sodann. Zwei Tage später focht sie den Auflösungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung an. Ohne Erfolg. Denn die Schleswiger Richter bescheinigten dem Arbeitgeber, dass er aufgrund seines Kenntnisstandes bei dem von ihm durch Befragungen ermittelten Sachverhalt eine außerordentliche Kündigung ernsthaft in Erwägung habe ziehen dürfen. Dass die Vorwürfe tatsächlich zutreffen, müsse im Anfechtungsprozess nicht vom Arbeitgeber bewiesen werden, betonte das Gericht.

Kurzfassung:

Rechtsanwaltskammer des Saarlandes

Aufhebungsvertrag oder fristlose Kündigung

Wenn Arbeitgeber Mitarbeitern einen Aufhebungsvertrag anbieten, statt ihnen zu kündigen, steht schnell der Vorwurf der Nötigung im Raum. Doch längst nicht jede Drohung ist auch widerrechtlich. So hat kürzlich das Landesarbeitsgericht Schleswig die Anfechtungsklage einer ehemaligen Altenpflegerin abgewiesen, die in dem Heim gegenüber Bewohnern physische und psychische Gewalt angewendet haben soll. Nach sorgfältiger Befragung der Kollegen und der betroffenen Mitarbeiterin selbst erhärtete sich der Verdacht aus Sicht des Arbeitgebers. Er stellte die Mitarbeiterin vor die Alternative: Entweder sie unterschreibt den Aufhebungsvertrag oder sie wird fristlos gekündigt. Dagegen hatten die Arbeitsrichter nichts einzuwenden. Denn der Arbeitgeber habe aufgrund seines Kenntnisstandes bei dem von ihm durch Befragungen ermittelten Sachverhalt eine außerordentliche Kündigung ernsthaft in Erwägung habe ziehen dürfen.

Quelle: Landesarbeitsgericht Schleswig, Urt. v. 8. 12. 2010, Aktenzeichen: 2 Sa 223/09