

Sehr geehrter Herr RA Demuth

nach Kündigung meines Jobs habe ich am 02.06.2009 einen Vertrag von meinem Arbeitgeber bekommen, wonach ich eine Abfindung erhalte und gleichzeitig auf Erhebung einer Klage gegen die Kündigung verzichte. Drohen mir Nachteile, wenn ich den Vertrag unterschreibe?

Sehr geehrter Ratsuchender,

offensichtlich sollen Sie einen Abwicklungsvertrag unterschreiben. Hierunter versteht man die nach Ausspruch einer Kündigung des Arbeitgebers getroffene Vereinbarung über die Hinnahme der Kündigung. Nach der Rechtsprechung wirkt der Arbeitnehmer durch den Abschluss eines solchen Abwicklungsvertrages im Zweifel aktiv an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit. Die Arbeitsagentur wird dies mit einer Sperrfrist von bis zu 12 Wochen beim Bezug von Arbeitslosengeld bestrafen. Zur Abwehr der Sperrzeit können Sie sich lediglich darauf berufen, dass Ihr Verhalten auf einen „wichtigen Grund“ zurückzuführen sei, z.B. dann, wenn die vorausgegangene betriebsbedingte Kündigung objektiv rechtmäßig war. Die arbeitsgerichtliche Praxis zeigt indes, dass gerade betriebsbedingte Kündigungen oftmals nicht objektiv rechtmäßig sind, weil dem Arbeitgeber hier viele Fehler unterlaufen können, z.B. bei der Sozialauswahl. Die sicherste Lösung ist derzeit, mit anwaltlicher Hilfe eine Kündigungsschutzklage zu erheben, um vor dem Arbeitsgericht den Abwicklungsvertrag als Prozessvergleich abzuschließen. Die Arbeitsagenturen gehen davon aus, dass ein arbeitsgerichtlicher Vergleich regelmäßig keine Sperrzeit auslöst.

Selbiges gilt auch für Aufhebungsverträge, also für Verträge in denen gerade keine Kündigung ausgesprochen wurde, das Arbeitsverhältnis „einvernehmlich“ beendet wird. Nicht alle Aufhebungsverträge jedoch werden in völligem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder frei von Druck geschlossen. Aufhebungsverträge können angefochten werden, wenn der Arbeitgeber in rechtswidriger Weise mit einer Kündigung für den Fall der nicht einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gedroht hat.

Wurde bei dem Arbeitnehmer der Eindruck erweckt, die Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehe im Raum und er könne diese nur durch Unterzeichnung des Vertrages verhindern, kann er Unterschriftsleistung anfechten. Das BAG (Urteil vom 15.12.2005) hatte in einem solchen Fall entschieden, dass durch die Anfechtung der Aufhebungsvertrag seine Wirksamkeit verloren habe und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Der Arbeitnehmer sei widerrechtlich durch Drohung zum Abschluss des Aufhebungsvertrages bestimmt worden. Die Drohung muss nicht ausdrücklich ausgesprochen werden. Eine Drohung könne auch durch schlüssiges Verhalten erfolgen. Durch die Ankündigung ihn außerordentlich zu kündigen sowie die Vorlage des Aufhebungsvertrages habe sich der Arbeitnehmer in einer andauernden Bedrohungssituation befunden, die ihn zum Abschluss des Aufhebungsvertrages veranlasst habe.