



## **Vorteile und Risiken eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrages**

Frank Schönemann

Für den Arbeitgeber stellt sich der Abschluss eines Aufhebungsvertrages häufig als vorteilhafte Alternative zur Kündigung dar: Die Bestimmungen des Kündigungsschutzes müssen nicht beachtet werden, eine einvernehmliche Trennung kann herbeigeführt und ein langwieriger Kündigungsschutzprozess vermieden werden. Allerdings wird ein Aufhebungsvertrag in der Regel nur bei Vereinbarung einer nicht unerheblichen Abfindung zugunsten des Arbeitnehmers zustande kommen.

Beim Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrages ist eine Vielzahl rechtlicher Klippen zu umschiffen, von denen im Folgenden einige exemplarisch dargelegt werden sollen:

1. Über einem Aufhebungsvertrag kann das Damoklesschwert einer Anfechtung schweben, sollte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen der Gespräche über den Aufhebungsvertrag angedroht haben, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen falls der Arbeitnehmer nicht zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages bereit ist. Durfte der Arbeitgeber eine Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen, so kann der Arbeitnehmer in diesem Fall den Aufhebungsvertrag aufgrund widerrechtlicher Drohung anfechten. Folglich ist es von essentieller Bedeutung, eine mögliche Kündigung nur dann ins Spiel zu bringen, wenn vorher eine rechtliche Prüfung stattfand, ob ein Kündigungsgrund tatsächlich in vertretbarer Weise angenommen werden kann.
2. Für den Arbeitgeber kann es häufig ratsam sein, in den Aufhebungsvertrag eine Regelung über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot aufzunehmen. Dieses wichtige Instrument zur Vermeidung späterer Streitigkeiten kann sich für den Arbeitgeber allerdings auch als Bumerang erweisen. Ohne fachkundige Beratung besteht die Gefahr, dass das Wettbewerbsverbot unverbindlich oder sogar nichtig ist (etwa wegen zu geringer Höhe der vereinbarten Entschädigung). Im ersten Fall hat der Arbeitnehmer dann ein Wahlrecht zwischen einer (bezahlten) Beachtung des unverbindlichen Wettbewerbsverbots und seiner Nichtbeachtung. Durch eine rechtlich nicht abgesicherte Klausel stellt sich der Arbeitgeber also häufig sogar schlechter als er ganz ohne Vereinbarung stünde, während dem ausscheidenden Arbeitnehmer ein komfortables Wahlrecht eröffnet wird.
3. Falls zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsrechtsstreit anhängig ist, sollte sich der Arbeitgeber bewusst sein, dass auch im Vorfeld der Güteverhandlung der Abschluss eines außergerichtlichen Vergleichs jederzeit noch möglich ist.

4. Häufig ist es im Interesse des Arbeitgebers, Gratifikationen (z.B. Weihnachtsgeld oder sonstige Sonderzuwendungen), die kurz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wurden, zurückzufordern. Nicht fachmännisch ausgestaltete Regelungen sind jedoch nicht selten unwirksam, weil die engen Grenzen, die die Rechtsprechung für eine Rückforderung setzt, nicht oder nur unzureichend berücksichtigt wurden. Um eine ausbezahlte Gratifikation wirksam zurückfordern zu können, sind eine Vielzahl von Faktoren zu berücksichtigen, wie etwa der Zweck und die Höhe der Gratifikation.

Eine im Vorfeld einsetzende und die Verhandlungen begleitende anwaltliche Beratung ist hilfreich, um die gebotenen Detailregelungen zu finden, die Unwirksamkeit einzelner Klauseln oder sogar des gesamten Aufhebungsvertrages zu vermeiden und sich so gegen wirtschaftlich schmerzliche Überraschungen abzusichern.

*Stand: April 2006*