

Dokument 1



HANDELSBLATT online 27.03.2003

Der Personalchef ist kein Drücker

Einen unterzeichneten Aufhebungsvertrag später widerrufen – das erscheint durch eine Gesetzesänderung möglich. Das Landesarbeitsgericht Brandenburg stärkt nun aber die Position der Unternehmen.

Ein halbes Jahr fehlte die Hotelangestellte wegen Krankheit. Der Geschäftsführer der Herberge bat zum Gespräch in seinem Büro – und legte ihr einen Aufhebungsvertrag vor: Sie unterschrieb.

Später aber wollte sie nichts mehr wissen vom Ende des Arbeitsverhältnisses und klagte. Ihr Argument: Es lag eine "Überrumpelungssituation" vor, weil der Ort der Unterschrift – das Geschäftsführerbüro – kein "für das Arbeitsverhältnis typischer Ort" gewesen sei. Sie sei überrascht worden und so schutzwürdig wie ein Verbraucher, dem an der Haustür ein Staubsauger aufgeschwätzt wird.

Das Landesarbeitsgericht Brandenburg musste sich mit diesem Problem befassen – und damit mit einer Frage, die Personalabteilungen und Juristen seit Monaten Sorgen bereitet: Dürfen Ex-Mitarbeiter, die einen Aufhebungsvertrag unterschrieben und das Haus längst verlassen haben, diesen irgendwann später widerrufen? Die Folge für die Unternehmen wäre totale Planungsunsicherheit darüber, wie viele Mitarbeiter am Jahresende auf der Gehaltsliste stehen.

Der Grund für die Beunruhigung in den Personalabteilungen ist das neue Schuldrecht, das seit Jahresbeginn auch für längst bestehende, alte Arbeitsverträge gilt. Daraus ergibt sich, dass Arbeitnehmer ihre

Aufhebungsverträge widerrufen können, wenn sie vom Arbeitgeber mit dem Aufhebungsvertrag keine eigene, schriftliche, separate Belehrung vorgelegt bekamen.

In dieser Belehrung müsste stehen, dass die Vereinbarung in den nächsten 14 Tagen – ohne Angabe von Gründen – widerrufbar ist. "Fehlt die Klausel, bleibt das Widerrufsrecht bestehen. Nur wie lange? Das ist die Frage", erklärt Michael Kliemt, Arbeitsrechtler in Düsseldorf. Das könne mal ein Jahr sein, aber ebenso gut fünf Jahre – je nach Empfinden des jeweiligen Richters.

"Die Personalchefs sind hin- und hergerissen zwischen der Sorge, durch die Aufklärung schlafende Hunde zu wecken, und der Angst, den Ex-Mitarbeiter eines Tages überraschenderweise wieder beschäftigen zu müssen – trotz Abfindung", sagt Kliemt. Auf Anfrage des Handelsblattes wollten mehrere Personalchefs großer Konzerne denn auch lieber keine Stellung zu diesem Problem nehmen. Immer mehr von ihnen ringen sich aber dazu durch, die Widerrufsklausel doch in die Aufhebungsverträge hineinzuschreiben – zur Risikominimierung.

Der Hoteldirektor in Brandenburg zumindest konnte sich nach dem Urteil entspannt zurücklehnen. Die Richter stellten eines klar: Aufhebungsverträge, die vor dem 31.12.2002 zu Stande kamen, können nicht mehr widerrufen werden, urteilten die Juristen zu Gunsten der Arbeitgeber (Aktenzeichen: 7 Sa 386/02). Außerdem könne man den Hoteldirektor eben nicht mit dem drängelnden Staubsaugervertreter vergleichen.

Anja Mengel, Arbeitsrechtlerin bei der Kanzlei Linklaters Rädler & Oppenhoff in Berlin, hält das Urteil für eindeutig: "Ein arbeitsrechtlicher Aufhebungsvertrag ist nicht dasselbe wie ein Haustürverkauf. Und ein Personalchef vertreibt nichts, sondern will vielmehr etwas beenden."

Und auch der Düsseldorfer Anwalt Kliemt meint: "Das ist ein Etappensieg für die Unternehmen. Betroffene Arbeitgeber sollten sich auf dieses Urteil berufen", rät er. Allerdings: Ein Urteil in letzter Instanz, dem Bundesarbeitsgericht, gibt es zu diesen Fragen noch nicht – die Zitterpartie wird noch eine Weile dauern. Claudia Tödtmann
DE Rechtsgebiet-Arbeitsrecht

Landesarbeitsgericht Brandenburg

4EUGE

Copyright Hinweis

© 2003 GENIOS Wirtschaftsdatenbanken und der jeweilige Verlag. Alle Rechte vorbehalten. Die dargestellten Inhalte sind nach den Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes bzw. verwandter Schutzrechte geschützt und dienen ausschließlich der persönlichen Information und dem eigenen Gebrauch. Jegliche darüber hinaus gehende Verwendung der gesamten Inhalte wie auch einzelner Teile davon, insbesondere Vervielfältigungen und Verbreitungen in Printprodukten, im Internet oder Intranet bedarf der ausdrücklichen Zustimmung von GENIOS. Sollten Sie Interesse an einer weitergehenden Nutzung haben, wenden Sie sich bitte an [GENIOS](#).