

# Schwarz-Gelb plant Änderungen zur sachgrundlosen Befristung



Die schwarz-gelbe Bundesregierung plant nach ihrem Koalitionsvertrag, die sachgrundlose Befristung auszuweiten. Nachdem noch Mitte März das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Pläne zu einer schnellen Ausweitung der sachgrundlosen Befristung dementierte, bestätigte jedoch Ende März der parlamentarische Staatssekretär im Arbeitsministerium, Herr Dr. Ralf Brauksiepe (CDU), an diesen Plänen festhalten zu wollen.

Bisher ist grds. die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig, wenn der Arbeitsvertrag und seine höchstens dreimalige Verlängerung die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreitet.

Nach dem Wortlaut des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist es zwar nicht erforderlich, auf § 14 Abs. 2 TzBfG als Rechtsgrundlage für die kalendermäßige Befristung ohne Sachgrund hinzuweisen. Allerdings kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Berechtigung zur Befristung ohne Sachgrund ausdrücklich oder konkludent abbedungen werden. Zudem ist bisher zu beachten, dass für die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages gem. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG grds. ein kalendermäßiges Ende zu bestimmen ist. In der Praxis empfiehlt es sich daher, im Arbeitsvertrag entweder das genaue Enddatum oder die genaue Dauer schriftlich festzulegen.

Die Befristung ohne Sachgrund ist dann unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Es spielt nach dem Gesetzeswortlaut keine Rolle, wie lange der befristete oder unbefristete Arbeitsvertrag bereits zurückliegt. Eine Befristung ohne Sachgrund ist ausgeschlossen, wenn mit dem selben Arbeitgeber zu irgendeinem Zeitpunkt schon einmal ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Damit ist die erleichterte Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG grds. nur bei Neueinstellungen erlaubt. Als Ausnahme davon ist es zulässig, mit Auszubildenden für die Zeit nach Abschluss der Ausbildung eine befristete Übernahme bis zur Dauer von zwei Jahren zu vereinbaren, da ein Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis iSd § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist. Ebenfalls steht die Vorbeschäftigung als Leiharbeiter einer erleichterten sachgrundlosen

Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG nicht im Wege. Auch wer zuvor als freier Mitarbeiter für einen Auftraggeber tätig war, kann anschließend ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG übernommen werden. Darüber hinaus verbietet das Gesetz nicht, an die Befristung ohne sachlichen Grund eine (oder auch mehrere) Befristungen mit sachlichem Grund anzuschließen. Wird gegen das Anschlussverbot verstoßen, gilt nach § 16 S. 1 TzBfG der befristete Arbeitsvertrag als von Anfang an auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Auf Arbeitgeberseite hat dieses Vorbeschäftigungsverbot mit der Gefahr der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses Probleme aufgeworfen, die die Einstellung behindern. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag macht darauf aufmerksam, dass eine Unsicherheit herrsche, da gerade kleinere Unternehmen ohne juristische Unterstützung davor zurückschrecken, jemanden einzustellen, wenn sie nicht genau wissen, ob die Befristung wirksam sei oder nicht.

Aufgrund dessen soll nun laut Koalitionsvertrag künftig nach einer Wartezeit von einem Jahr eine sachgrundlose Befristung auch dann möglich sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Koalition ist der Ansicht, dass das generelle Vorbeschäftigungsverbot für sachgrundlos befristete Einstellungen die Begründung von Anschlussbeschäftigungsverhältnissen erschwere, wenn während Schule, Ausbildung oder Studium beim Arbeitgeber schon einmal befristet gearbeitet wurde. Es soll deshalb die Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen so umgestaltet werden, dass die

sachgrundlose Befristung nach einer Wartezeit von einem Jahr auch dann möglich werde, wenn mit dem selben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Mit dieser Neuregelung wollen die Regierungsparteien die Beschäftigungschancen für Arbeitnehmer erhöhen und den Bürokratieaufwand für Arbeitgeber verringern. Ferner sollen Kettenbefristungen verhindert werden. Bislang ist unklar, ob Schwarz-Gelb das Vorbeschäftigungsverbot für alle Arbeitnehmer lockern will, oder eine Regelung schafft, die sich nur auf Schüler, Auszubildende und Studenten bezieht.

Auf Arbeitgeberseite werden die Pläne begrüßt, da befristete Verträge in den Betrieben inzwischen als verlängerte Probezeit genutzt werden. Gerade in der Krise wollen die Unternehmen möglichst flexibel bleiben und sich nicht binden. Die Arbeitgeber benötigten eine gewisse Flexibilität beim Arbeitskräftebedarf, wobei die Befristung ein Instrument sei, auf das nicht verzichtet werden könne. In diesem Zusammenhang wäre die Reduzierung des Kündigungsschutzes oder der Ausbau der Leiharbeit sicher eine schlechtere Alternative.

Kritik kommt von den Gewerkschaft und Kirchen, da insb. junge Menschen gezwungen seien, ihre gesamte Lebens- und Familienplanung am nächsten verfügbaren Job auszurichten. Von der Regierung wird verlangt, die Unternehmen per Gesetz dazu zu zwingen, Befristungen stets zu begründen. Man darf gespannt sein, wie die Koalition die geplante Gesetzesänderung fassen wird. Wir werden weiter berichten.

■ Daniel Stille, LL. M.  
Rechtsanwalt

## Inhalt

### Seite 1

- Schwarz-Gelb plant Änderungen zur sachgrundlosen Befristung

### Seite 2

- Beweisverwertungsverbot aus IT-Betriebsvereinbarung

### Seite 3

- Schwerbehindertenzusatzurlaub bei Krankheit
- Benachteiligung wegen Herkunft aus Ostdeutschland

### Seite 4

- Wenn nach dem Handschlag die Reue kommt

# Beweisverwertungsverbot aus IT-Betriebsvereinbarung

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 09.12.2009 (15 Sa 1463/09) kann die eigenmächtige Komplettlöschung eines Gruppen-Email-Accounts mit über 1000 Datensätzen einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen. Die Kündigung ist trotzdem unwirksam, wenn der Sachverhalt unter Verstoß gegen eine IT-Betriebsvereinbarung ermittelt wurde. Das gilt selbst dann, wenn der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zustimmt. Das LAG hat eine bemerkenswerte Entscheidung getroffen und das erstinstanzliche Urteil bestätigt. Das Urteil betrifft die Wirksamkeit einer Kündigung wegen der missbräuchlichen Löschung von über 1000 Datensätzen. Die Besonderheit besteht darin, dass der Kündigungsvorwurf der Datenlöschung arbeitgeberseitig unter Missachtung einer IT-Betriebsvereinbarung festgestellt wurde.

Unterstützung findet das Urteil, wonach eine unbefugte Datenlöschung einen fristlosen Kündigungsgrund (§ 626 BGB) darstellen kann. Vorliegend ging es bei dem Gruppen-Email-Account des Kunden um 1.079 gelöschte Datensätze, von denen 537 wieder hergestellt werden konnten. Ob man mit dem LAG ein Erfordernis dahingehend gelten lassen muss, dass für die Anerkennung des fristlosen Kündigungsgrundes das gelöschte Datenmaterial an anderen Speicherplätzen hätte abgespeichert werden können, muss nicht weiter verfolgt werden. Die Datenmenge hätte jedenfalls problemlos gespeichert werden können. Das LAG stellt richtig fest, dass „mit dieser Behauptung sich eine Kündigung möglicherweise rechtfertigen ließe“. Mit anderen Worten: Eine fristlose Kündigung ist bei Datenlöschung jedenfalls dann gerechtfertigt, wenn statt der Löschung eine Speicherung des Datenmaterials an anderer Stelle möglich war.

Der arbeitsrechtlich „spannendste“ Aspekt betrifft die Frage der Verwertbarkeit des Kündigungssachverhaltes. Hier überzeugt das Urteil nicht. Die Klägerin wandte gegen die Kün-

digung ein, dass der Sachverhalt unter Verstoß gegen die IT-Betriebsvereinbarung ermittelt worden sei. Darin heißt es: „Der Zugriff auf die Protokolldaten erfolgt durch berechtigte Systemadministratoren und Hinzuziehung eines Mitarbeiters der Bereichsdirektion Personal oder der Rechtsabteilung sowie des betrieblichen Datenschutzbeauftragten.“ sowie: „Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verstoß gegen diese Gesamtbetriebsvereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam.“

Das LAG stellt daher zutreffend einen offenkundigen Verstoß des Arbeitgebers bei der Auswertung der Protokolldaten fest. Denn arbeitgeberseitig war kein Mitarbeiter der Direktion Personal oder der Rechtsabteilung und auch kein betrieblicher Datenschutzbeauftragter hinzugezogen worden. Vielmehr hatten die Systemadministratoren allein die Datenrecherche vorgenommen, insbesondere das Protokoll der Datenlöschung erstellt, wie es der Klägerin später im Hinblick auf ihre Handlung vorgehalten und bei Gericht als Beweisstück vorgelegt wurde.

Das LAG hatte zu entscheiden, ob es die betriebsverfassungswidrige Sachverhaltsrecherche gleichwohl als verwertbar akzeptiert oder der Unwirksamkeitsaussage der Betriebsvereinbarung den Vorrang gibt. Für eine Verwertbarkeit sprechen die bisherigen BAG-Entscheidungen. Danach dürfen Erkenntnisse im arbeitsgerichtlichen Verfahren auch verwertet werden, wenn sie unter Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung gewonnen wurden. Ein „Verwertungsverbot“ von Sachvortrag kennt das Zivilprozessrecht nicht. Der beigebrachte Tatsachenstoff ist entweder un schlüssig oder unbewiesen, aber nicht „unverwertbar“, so die Rechtsprechung.

Das Urteil kann daher nicht überzeugen, wenn es die Nichtverwertbarkeit der Sachverhaltsermittlung mit dem Verstoß gegen die Verfahrensbestimmungen der Betriebsvereinbarung zu begründen versucht. Denn die Verletzung eines Mitbestimmungstatbestands oder die Nichteinhaltung einer Betriebs-

vereinbarung und deren Verfahrensregelungen rechtfertigen es grds. nicht, einen entscheidungserheblichen unstreitigen Vortrag nicht zu berücksichtigen und ein „Sachverhaltsverwertungsverbot“ anzuerkennen.

Die letzte Wendung des Sachverhalts besteht darin, dass der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung zustimmte. Auch hier überzeugt das Urteil nicht, angesichts entgegenstehender BAG-Rechtsprechung zu gleich gelagerter Thematik, betreffend eine betriebsverfassungswidrige Videoüberwachung (27.03.2003, 2 AZR 51/02).

Danach führt die Missachtung eines Mitbestimmungstatbestandes nur dann zu einem gerichtlichen Beweisverwertungsverbot, wenn der Betriebsrat den Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht kennt und in Kenntnis dessen der Verwertung der Beweismittel sowie der darauf gestützten Kündigung nicht zustimmt. Er gibt damit zu erkennen, dass er seine Rechte

nicht für berührt hält und trotz der Kompetenzüberschreitung jedenfalls für den konkreten Fall die Beweisverwertung billigt. Wendet man diese Grundsätze auf den Fall des LAG an, führt dies zwangsläufig zu einer Verwertbarkeit der erstellten Lösungsprotokolle, da der Betriebsrat vorliegend wusste, dass die Protokolle unter Verstoß gegen die IT-Betriebsvereinbarung erstellt worden waren und gleichwohl seine Zustimmung erteilt hat.

Im Ergebnis liegen Licht und Schatten dicht beieinander. Zustimmung findet das Urteil hinsichtlich der Anerkennung eines wichtigen Kündigungsgrundes. Deutlicher Widerspruch ist bezüglich des gerichtlich angenommenen Beweisverwertungsverbotes angezeigt, zumal bei Kündigungszustimmung durch den Betriebsrat.

■ Dr. Martin Pröpper  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Anstoß für Betriebsräte

Einstiegsseminar für einen erfolgreichen Start in die neue Saison für Betriebsräte



Jetzt teilnehmen am CAIDAO-Tippspiel zur WM 2010

Das Einstiegsseminar für Betriebsräte zu Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht mit konkreten Tipps und betriebswirtschaftlichen Anwendungsbeispielen.

Das Seminar wird durchgeführt mit Rechtsanwälten der Kanzlei Ulrich Weber & Partner GbR.

Buchen Sie unter [www.seminare.caidao.de](http://www.seminare.caidao.de)

24.-25.06.2010 in Köln  
29.-30.06.2010 in Hamburg  
01.-02.07.2010 in Berlin

Auch als Inhouse-Seminar möglich!

www.caidao.de  
www.seminare.caidao.de  
www.tippspiel.caidao.de



# Schwerbehindertenzusatzurlaub bei Krankheit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in seinem Urteil vom 23.03.2010 (9 AZR 128/09) mit der Abgeltung des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte nach dem SGB IX bei Krankheit befasst. Der Neunte Senat ist zu dem Ergebnis gekommen, dass auch dieser Zusatzurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abzugelten ist, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist. Geklagt hatte ein schwerbehinderter Arbeitnehmer, der

für die Beklagte seit 1971 im Außendienst tätig war. Auf sein Arbeitsverhältnis fand auch ein Tarifvertrag Anwendung, der einen übergesetzlichen Mehrurlaub beinhaltete. Nach einem längeren Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit verlangte der Kläger u.a. die Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs sowie des tariflichen Mehrurlaubs. Das BAG gab dem Kläger im Hinblick auf den Schwerbehindertenzusatzurlaub Recht. Es führte aus, dass der Schwerbehindertenzusatzur-

urlaub das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz teile. Beide Ansprüche seien am Ende des Arbeitsverhältnisses auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig sei. Ohne Erfolg blieb die Klage im Hinblick auf den tariflichen Mehrurlaub, d.h. die Arbeitstage, die nach dem Willen der Tarifpartner über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt werden. Dieser tarifliche Mehrurlaub würde nach

dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien am Ende des tariflichen Übertragungszeitraums untergehen, so das BAG.

Mit diesem Urteil setzt das BAG seine Rechtsprechungsänderung zur Frage der Urlaubsabgeltung bei Krankheit (Urteil vom 24.03.2009, 9 AZR 983/07) konsequent fort und sorgt für Klarheit bei dem Schwerbehindertenzusatzurlaub.

■ Daniel Hartmann  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Benachteiligung wegen Herkunft aus Ostdeutschland

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat mit seinem Urteil vom 15.04.2010 (17 Ca 8907/09) entschieden, dass eine Benachteiligung Ostdeutscher in einem Bewerbungsverfahren keine entschädigungspflichtige Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darstelle. Die aus der ehemaligen DDR stammende Klägerin hatte sich im Juli 2009 bei der Beklagten erfolglos auf ein Stellenangebot beworben. Auf den zurückgesendeten Bewerbungsunterlagen befand sich u.a. der Vermerk „(-) OSSI“. Die Klägerin machte eine Benachteiligung wegen ihrer ethnischen Herkunft als Ostdeutsche geltend und verlangte eine Entschädigung nach dem AGG. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, dass die Bezeichnung als „Ossi“ zwar diskriminierend gemeint sein oder/und so empfunden werden könne, sie erfülle jedoch nicht das Merkmal der ethnischen Herkunft im Sinne des AGG. Ziel des Gesetzes sei es, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Welt-

anschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Selbst wenn davon ausgegangen werde, dass mit dem Begriff "Ethnie" Populationen von Menschen beschrieben werden, die durch ihre Herkunft, ihre Geschichte, ihre Kultur, durch ihre Verbindung zu einem spezifischen Territorium und durch ein geteiltes Gefühl der Solidarität verbunden seien, so werde die Bezeichnung "Ossi" nicht dem Begriff der Ethnie als Gesamtgefüge dieser Elemente gerecht. Die Gemeinsamkeit ethnischer Herkunft könne sich in Tradition, Sprache, Religion, Kleidung oder gleichartiger Ernährung ausdrücken. Außer der Zuordnung zum ehemaligen DDR-Territorium fehle es bei den „Ossis“ an diesem Merkmal, zumal die DDR nur wenig mehr als eine Generation, nämlich 40 Jahre lang, eine von der Bundesrepublik unterschiedliche Entwicklung genommen habe. Es bleibt abzuwarten, ob die Klägerin die Begründung akzeptiert oder Berufung vor dem LAG Baden-Württemberg einlegt.

■ Daniel Hartmann  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



**Arbeitsrechtliche Praktiker SEMINARE GmbH**  
in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

**Seminare 2010**

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung ("Low Performer")
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Die Restrukturierung von Unternehmen aus arbeitsrechtlicher Sicht
- Kompaktkurs Teilzeit- und Befristungsrecht
- Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen - Personalkosten senken ohne Kündigung

Anmeldung & weitere Infos: [www.aps-seminare.de](http://www.aps-seminare.de)

# Wenn nach dem Handschlag die Reue kommt



**Die wichtigen Rahmenbedingungen für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages**

haben wir an dieser Stelle im Newsletter 4/09 vorgestellt. Hinsichtlich dieses Instruments zur einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen stellt sich dann die Frage, welche Möglichkeiten bestehen, wenn einer der beiden Vertragspartner sich später davon lossagen will.

Die hierbei häufigste Konstellation ist altbekannt: Ein Arbeitgeber möchte sich von einem Mitarbeiter trennen und bietet ihm den Abschluss eines Aufhebungsvertrages gegen Zahlung einer Abfindung an. Erklärt sich der Mitarbeiter hingegen nicht einverstanden, werde eine Kündigung ausgesprochen. In der verschärften Variante droht der Arbeitgeber sogar mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung und bietet nur die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ohne Zahlung einer Abfindung an. Der Mitarbeiter unterschreibt den Vertrag und kommt später zu der Erkenntnis, dass er besser nicht unterschrieben hätte. Grundsätzlich sind abgeschlossene Verträge einzuhalten. Deshalb sollten sich die Vertragspartner vor ihrer Unterschrift gut überlegen, ob sie den Vertrag wirklich gegen sich gelten lassen wollen. Dies gilt selbstverständlich auch für Aufhebungsverträge. Gerade weil der einmal abgeschlossene Vertrag nur schwer wieder aus der Welt zu schaffen ist, erfreut er sich

bei Arbeitgebern größter Beliebtheit. Während der Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung deren Wirksamkeit im Zweifelsfall vor dem Arbeitsgericht beweisen muss, kann er nach Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages relativ sicher sein, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu den Bedingungen des Vertrages tatsächlich erfolgen wird.

Gegen den abgeschlossenen Aufhebungsvertrag hilft in der Regel nur eine Anfechtung. Erfolgt diese wirksam, so beseitigt sie rückwirkend den Vertragsabschluss. Erklärt werden kann die Anfechtung entweder nach § 119 BGB (Anfechtung wegen Irrtums) oder nach § 123 BGB (Anfechtung wegen Täuschung oder Drohung).

Die Anfechtung wegen Irrtums wird in der Regel wenig Aussicht auf Erfolg haben. Nach Auffassung der Gerichte muss ein Arbeitnehmer wissen, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt und damit negative wirtschaftliche Folgen verbunden sind. Soweit der Arbeitgeber sich im Hinblick auf diese Folgen (z.B. Nachteile beim Arbeitslosengeld, Verlust eines Sonderkündigungsschutzes oder einer noch nicht unverfallbaren Anwartschaft auf Betriebsrente) einer Beratung enthält und den Arbeitnehmer diesbezüglich nicht täuscht, wird selten ein Anfechtungsgrund vorliegen.

Wenn der Arbeitgeber die Kündigung als Alternative zum Aufhebungsvertrag anspricht, stellt sich die Frage, ob hierin eine „widerrechtliche Drohung“ liegt, die den Arbeitnehmer zur Anfechtung nach § 123

BGB berechtigt. Davon gehen die Gerichte dann aus, wenn „ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung gezogen hätte.“ Erforderlich ist nicht, dass eine Kündigung nach der objektiven Rechtslage wirksam gewesen wäre. Es müssen aber belastbare Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Kündigung tatsächlich wirksam sein könnte. Daran fehlt es beispielsweise, wenn der Mitarbeiter schwerbehindert ist und die Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde fehlt. Oder wenn der Arbeitgeber wegen häufiger Kurzerkrankungen kündigen möchte, der Mitarbeiter in den letzten zwei Jahren aber weniger als 30 Tage pro Jahr krankheitsbedingt gefehlt hat. Anders sieht die Angelegenheit aus, wenn der Arbeitgeber auf Grund objektiver Indizien den Verdacht hat, dass der Mitarbeiter z.B. die Zeiterfassung zu seinen Gunsten manipuliert hat. Neben solchen strafrechtlich relevanten Verfehlungen kommt eine „berechtigte“ Kündigungsandrohung auch dann in Betracht, wenn der Mitarbeiter gegen sonstige Vertragspflichten verstoßen hat. Sofern es sich dabei nicht um schwerwiegende Pflichtverletzungen handelt, muss der Mitarbeiter vorher bereits wegen gleichartiger Pflichtverletzungen abgemahnt worden sein.

Zusammenfassend kann man festhalten: Der Arbeitgeber, der einen Mitarbeiter durch Drohung mit einer (fristlosen) Kündigung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages „motivieren“ möchte, riskiert damit eine Anfechtung des Vertrages.

Bereitet sich der Arbeitgeber sorgfältig vor und kann belegen, dass er auf Grund objektiver Umstände berechtigt war, den Ausspruch einer Kündigung in Erwägung zu ziehen, kann er das Anfechtungsrisiko minimieren.

## Praxistipp

**Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist kein Allheilmittel und bringt dem Arbeitgeber vor allem in den Fällen keine Rechtssicherheit, in denen der Ausspruch einer rechtswirksamen Kündigung unmöglich gewesen wäre. Die umfassende Aufbereitung des Sachverhalts einschließlich der Erarbeitung möglicher wirksamer Kündigungsgründe ist deswegen unabdingbar. Umgekehrt muss dem Arbeitgeber klar sein, dass seine Anfechtungsmöglichkeiten ebenfalls begrenzt sind, wenn der Aufhebungsvertrag eine umfassende Abgeltungsklausel enthält und er nach Abschluss des Vertrages feststellt, dass der Mitarbeiter bei Abschluss des Vertrages „zu gut weggekommen“ ist, weil noch weitere Pflichtverletzungen begangen hat.**

■ Christian Kaiser  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Seite 4

## Impressum

Gürzenichstraße 16 • 50667 Köln  
Tel. 02 21-94 36 87-0 • Fax -94 36 87-27  
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 • 60325 Frankfurt/M.  
Tel. 0 69-97 40 36-0 • Fax -97 40 36-66  
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



**ULRICH WEBER & PARTNER GbR**

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

KÖLN • FRANKFURT/MAIN • BERLIN • STUTTGART

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Charlottenstr. 79/80 • 10117 Berlin  
Tel. 0 30-20 62 98-0 • Fax -20 62 98-10  
buero-berlin@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 • 70182 Stuttgart  
Tel. 07 11-49 07 08-0 • Fax -49 07 08-10  
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Design & Layout: I-Motion Communication  
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0