

## Populäre Missverständnisse bei angedrohter Kündigung und Aufhebungsvertrag

In Zeiten der Wirtschaftskrise bängen viele Mitarbeiter um ihren Job, in den Medien werden hierzu regelrechte Horrorszenerarien entwickelt. In der Praxis zeigt sich, dass viele Arbeitnehmer zu wichtigen Punkten wie einer Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag falsche Vorstellungen haben.

Häufig trifft man auf Fälle, in denen Mitarbeiter mündlich gekündigt werden, viele Mandanten gehen dann davon aus, dass ihr Arbeitsverhältnis dadurch beendet ist. Da jedoch eine Kündigung nach dem Gesetz zwingend der Schriftform bedarf, also auf unterschriebenem Brief erfolgen muss, sind solche mündlichen Kündigungen von vorneherein unwirksam.

Ein weiterer häufiger Fall ist die Androhung einer Kündigung in einem Personalgespräch, oft verbunden mit dem Angebot eines Aufhebungsvertrages. Hier droht der Arbeitgeber nur mit einer Kündigung, solange er jedoch keine Kündigung ausgesprochen hat, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Ob er die Drohung wahr macht, muss sich erst zeigen.

Einen Aufhebungsvertrag muss niemand unterschreiben, es besteht keine Verpflichtung, sein Arbeitsverhältnis freiwillig zu beenden. Auch hier besteht das Arbeitsverhältnis ungekündigt fort, erst wenn beide Seiten den Vertrag unterschrieben haben, steht die Beendigung fest.

Es versteht sich von selbst, dass ein Aufhebungsvertrag nur unterschrieben werden sollte, wenn die Konditionen stimmen und man sich über die rechtlichen Konsequenzen im Klaren ist. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sollte man sich anwaltlichen Rat einholen, um in der Folge keine Fehler zu machen.

Weit verbreitet ist der Glaube, dass man bei einer Kündigung automatisch einen Anspruch auf eine Abfindung hat. Auch dies trifft nicht zu, das Kündigungsschutzgesetz zielt auf Weiterarbeit und nicht auf Abfindung. Ausnahmen gibt es nur, wenn im Unternehmen ein Sozialplan besteht.

Ein weiterer Irrtum ist, dass Rechtsschutzversicherungen bei Aufhebungsverträgen nicht eintreten, da ihr Versicherungsnehmer freiwillig handelt und kein einseitiger Rechtsverstoß - wie etwa eine Kündigung - vorliegt.

Was die meisten noch nicht wissen: der BGH hat in diesem Kontext vor kurzem ein Grundsatzurteil gefällt, dass dazu führt, dass die Versicherung in vielen Fällen dennoch einstandspflichtig ist (Urteil vom 19.11.2008, Az.: IV ZR 305/07).

Danach muss eine Rechtsschutzversicherung ihrem Versicherungsnehmer bereits dann eine Deckungszusage erteilen, wenn der Arbeitgeber endgültig mit einer Kündigung gedroht hat. Der Verstoß liegt dann in der (unzulässigen) Drohung mit der Kündigung. Dies kann auch durch einen dem Arbeitnehmer vorgelegten Aufhebungsvertragsentwurf dokumentiert sein.

Unabhängig davon gilt eine andere Grundregel: von potentiellen Kosten sollte man sich bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nie abhalten lassen. Schließlich geht es um das eigene berufliche Schicksal.



Nadine Schaarschmidt  
Fachanwältin für Arbeitsrecht