

## **Arbeitsrecht - Aufhebungsvertrag und arglistige Täuschung**

Oft kommt es im Zusammenhang mit Betriebsübergängen oder Stilllegungen von Betrieben und Betriebsteilen zu Aufhebungsverträgen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Grundsätzlich spricht auch bei einem Betriebsübergang hiergegen nichts, wenn der betroffene Arbeitnehmer nicht vom Erwerber des Teilbetriebs übernommen werden soll.

Wenn aber der Arbeitgeber die Stilllegung seines Betriebs oder eines Betriebsteils nur vortäuscht, ist der darauf gestützte Aufhebungsvertrag nicht wirksam. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zum Az. 8 AZR 394/06 entschieden und weiter ausgeführt, dass der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten kann, was aber voraussetzt, dass er, der Arbeitnehmer die arglistige Täuschung beweist.

Zum Originalbeitrag