Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Fallstricke beim Aufhebungsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis kann mittels Aufhebungsvertrag relativ einfach und schnell beendet werden. Doch birgt die einvernehmliche Beendigung in der Praxis trotz der Vorteile für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden diverse Fallstricke.

Von Nicole Schneider

Das Arbeitsverhältnis kann nicht nur einseitig durch Kündigung, sondern auch einvernehmlich durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages beendet werden. Letztere Variante bietet für beide Parteien einige Vorteile im Vergleich zur Kündigung. Der Arbeitgeber kann unter anderem die Erstreckung der Kündigungsfrist infolge Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmenden sowie die Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen aufgrund Missbräuchlichkeit vermeiden. Zudem werden in einem Aufhebungsvertrag allfällige Lohnzahlungen, Ferienansprüche und dergleichen abschliessend geregelt. Der Arbeitnehmende hingegen kann das Arbeitsverhältnis frühzeitig, d.h. ohne Abwarten der Kündigungsfrist, auflösen und eine neue Arbeitsstelle antreten. Er kann ferner den «Makel» der Erwähnung der Kündigung im Arbeitszeugnis umgehen und eine für ihn passende Formulierung vorschlagen.

Die genannten Vorteile machen den Aufhebungsvertrag zu einer attraktiven Variante, ein Arbeitsverhältnis aufzulösen, doch birgt er auch einige Fallstricke. Einzelne der bestehenden Problemfelder werden nachfolgend kurz dargestellt:

Form

Obwohl das Gesetz keine bestimmte Form vorsieht, ist es empfehlenswert, einen Aufhebungsvertrag stets schriftlich abzuschliessen. Nur so kann im Streitfall nachgewiesen werden, worauf sich die Parteien geeinigt haben.

Inhalt

Ein Aufhebungsvertrag hat zwingend drei Elemente zu enthalten, nämlich die Nennung der Parteien, die klare Manifestation des Willens, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, sowie die Nennung des Beendigungszeitpunkts. Nebst diesen zentralen Aspekten sollten zur Vermeidung von offenen, ungeklärten Punkten und infolgedessen potenziellen Streitigkeiten auch die Nebenfolgen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses geregelt werden (siehe Checkliste). Es ist sodann ratsam, im Aufhebungsvertrag eine Präambel und eine Saldoklausel zu integrieren:

a) Präambel

Die Präambel bietet nicht nur die Möglichkeit, die grundlegenden Eckpunkte des aufzulösenden Arbeitsvertrages (Beginn, ausgeübte Funktion etc.) festzuhalten, sondern auch die Hintergründe und die Motive für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu schildern. In einer Präambel ist insbesondere darzulegen, von wem die Initiative für den Abschluss des Aufhebungsvertrages ausging. Dies ist aus Sicht des Arbeitgebers vor allem dann vorzukehren, wenn der Wunsch vom Arbeitnehmenden stammt. Damit wird klar festgelegt, dass seitens des Arbeitgebers kein Druck zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages ausgeübt wurde.

b) Saldoklausel

Der Zweck eines Aufhebungsvertrages ist es, eine gesamthafte Lösung betreffend alle bestehenden und allfällig künftigen Ansprüche zu finden. Nachträgliche Forderungen sollen vermieden werden. Es empfiehlt sich daher, im Rahmen einer sog. Saldoklausel klarzustellen, dass die Parteien mit dem Vollzug des Aufhebungsvertrages in Bezug auf das Arbeitsverhältnis auseinandergesetzt sind und keine weiteren Ansprüche mehr geltend machen können.

Selbst wenn den vorgenannten formellen und inhaltlichen Punkten vollumfänglich Rechnung getragen wird, so bestehen u.a. die folgenden Risiken bezüglich Gültigkeit des Aufhebungsvertrages:

Gültigkeit

a) Umgehungsverbot

Die Freiheit, das Arbeitsverhältnis mittels einer einvernehmlichen Lösung aufzuheben, wird mit Art. 341 OR wesentlich eingeschränkt. So kann der Arbeitnehmende – selbst wenn er einverstanden wäre – während des Arbeitsverhältnisses und einen Monat nach dessen Beendigung nicht auf Forderungen verzichten, die ihm von Gesetzes wegen nach Art. 361 und Art. 362 oder aufgrund eines Gesamtarbeitsvertrages zwingend zustehen oder von der Rechtsprechung als zwingend zuerkannt werden. Von Bedeutung sind bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages praxisgemäss die Ansprüche aus geleisteter Überstunden- und Überzeitarbeit, die Regelung betreffend Feriensaldo sowie der Ersatz der entstandenen Auslagen.

Ein Aufhebungsvertrag, der diese zwingenden Ansprüche aushebelt oder nicht beachtet, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkungen. Die Parteien werden in die Lage zurückversetzt, in der sie ohne Aufhebungsvertrag wären. Dies bedeutet, dass mitunter das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht oder, sollte vor dem Abschluss des Aufhebungsvertrages eine Kündigung ausgesprochen worden sein, die regulären Kündigungswirkungen zum Tragen kommen.

b) Gegenseitigkeit und Gleichwertigkeit der Zugeständnisse

Der Aufhebungsvertrag hat unter anderem zur Folge, dass die dem Arbeitnehmenden zustehenden Schutzrechte, so z.B. der Kündigungsschutz nach

Art. 336c OR, keine Wirkung zeigen. Der Arbeitnehmende kann sich folglich nicht auf den Sperrfristenschutz berufen. Dieser mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrags einhergehende einschneidende Verzicht auf die Schutzrechte bedarf eines Interessenausgleichs zugunsten des Arbeitnehmenden, ansonsten der Aufhebungsvertrag nicht gültig ist.

Das Bundesgericht setzt zur Zulässigkeit eines Aufhebungsvertrages voraus, dass gegenseitige und ungefähr gleichwertige Zugeständnisse der Parteien vorliegen. Nur wenn der Aufhebungsvertrag auf einem beidseitigen Entgegenkommen beruht und damit auch dem Arbeitnehmenden Vorteile bietet und in seinem Interesse steht, ist er wirksam.

Wann ein ausgewogener Aufhebungsvertrag vorliegt, hängt stark vom konkreten Einzelfall ab. In der Regel kann von einer legitimen Interessenlage ausgegangen werden, wenn dem Arbeitnehmenden Leistungen zugesprochen werden, die über seine arbeitsvertraglichen Ansprüche hinausgehen. In diesem Sinne stellen der Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung und der im Gegenzug ergehende Verzicht des Arbeitnehmenden auf den Lohn kein gegenseitiges und gleichwertiges Zugeständnis dar, jedoch kann im Einzelfall die Freistellung des Arbeitnehmenden bei voller Lohnzahlung zulässig sein. Ein Aufhebungsvertrag während einer bereits laufenden Sperrfrist bedingt prinzipiell eine höhere Gegenleistung des Arbeitgebers. Könnte der Arbeitgeber jedoch infolge Pflichtverletzung des Arbeitnehmenden das Arbeitsverhältnis auch fristlos kündigen, so sind die Anforderungen an die Gegenleistung geringer.

c) Bedenkfrist

Stammt die Initiative für den Abschluss des Aufhebungsvertrages vom Arbeitgeber, ist es empfehlenswert, dem Arbeitnehmenden vor der Unterzeichnung eine angemessene Bedenkfrist einzuräumen. Damit wird vermieden, dass eine Druck- bzw. Überrumpelungssituation entsteht und der Aufhebungsvertrag anfechtbar wird. Ausserdem wird dem Arbeitnehmenden dadurch die Möglichkeit gegeben, sich über die mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages einhergehenden Konsequenzen zu informieren und allfällige Änderungsvorschläge zu unterbreiten. Eine Überlegungsfrist von mindestens fünf Arbeitstagen ist in der Regel angemessen.

Problematisch ist das Einräumen einer Bedenkfrist in jenen Fällen, in denen ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung besteht, der Arbeitgeber diese jedoch nur aussprechen möchte, sofern kein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag zustande kommt. Der bundesgerichtlichen Rechtsprechung folgend ist die fristlose Kündigung innert zwei bis drei Arbeitstagen seit Kenntnis des wichtigen Grundes auszusprechen, ansonsten das Recht zur fristlosen Kündigung verwirkt. Angesichts dieses zeitlichen Aspektes kann daher keine angemessene Überlegungsfrist gewährt werden, riskiert der Arbeitgeber sonst, dass er aufgrund einer zu langen Reaktionszeit keine fristlose Kündigung mehr aussprechen kann. In dieser Konstellation sollte der Arbeitgeber daher sein Recht auf fristlose Kündigung vorsorglich innert der genannten Frist geltend machen.

CHECKLISTE

- Parteien
- Präambel (Wille, Hintergründe, Motive zur Auflösung)
- Beendigungszeitpunkt
- Freistellung von der Arbeit
- Vergütungsmodalitäten (13. Monatslohn, Boni, Gratifikation, Gewinnbeteiligung etc.)
- Verbleibender Ferienanspruch
- Kompensation/Abgeltung geleisteter Überstunden/Überzeit
- Fortdauernde Pflichten des Arbeitnehmenden (Geheimhaltungspflicht, Konkurrenzverbot, Rückgabepflicht etc.)
- Arbeitszeugnis
- Versicherungs- und Vorsorgeleistungen
- Saldoklausel
- Unterzeichnung durch beide Parteien

Nicole Schneider, MLaw, ist Rechtsanwältin bei Schwarzmann Brändli Rechtsanwälte.