

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvereinbarung



Ihr Ansprechpartner für arbeits- und gesellschaftsrechtliche Fragen. MLaw Patrick Amrein, selbständiger Rechtsanwalt bei Sigerist Zumbühl Advokatur und Notariat, Luzern.

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann entweder einseitig mittels Kündigung durch den Arbeitnehmer bzw. den Arbeitgeber oder aber gemeinsam mittels übereinstimmender Vereinbarung erfolgen. Was beim Abschluss sogenannter Aufhebungsvereinbarungen zu beachten ist, wird nachfolgend kurz und kompakt dargestellt.

Zeitpunkt

Aufhebungsvereinbarungen ermöglichen den Parteien die Arbeitsverhältnisse jederzeit, sprich ohne das Abwarten von vertraglichen Kündigungsfristen, frühzeitig aufzulösen. Selbst nach bereits erfolgter Kündigung kann ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden. Sind angemessene Ersatzleistungen vorgesehen, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvereinbarung sogar während Sperrfristen (z.B. bei Krankheit oder Mutterschaft) zulässig.

Vorteile

Die vorzeitige Vertragsauflösung kann durchaus im Interesse beider Parteien liegen. Dem Arbeitnehmer ermöglicht die frühzeitige Vertragsbeendigung beispielsweise einen vorzeitigen Stellenantritt. Oft dient die Zeit zwischen alter und neuer Stelle auch Reise- oder Weiterbildungszwecken. Im Gegensatz zur einseitig ausgesprochenen Kündigung kann der Arbeitnehmer die Modalitäten der Aufhebungsvereinbarung gemeinsam mit dem Arbeitgeber gestalten. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

wiegt dann für den Arbeitnehmer emotional oft weniger schwer, als eine einseitig ausgesprochene Kündigung von oben herab. Aufgrund der meist hohen Abfindungssummen darf bei der Aufzählung von Vorteilen auch der finanzielle Aspekt nicht fehlen. Für den Arbeitgeber dürfte der Beweggrund zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung mitunter auch darin liegen, dass eine Krankheit des Arbeitnehmers nach erfolgter Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung nicht zu einer Unterbrechung der Kündigungsfrist und somit auch nicht zu einer unvorhergesehenen finanziellen Belastung des Unternehmens führen kann. Ferner lassen sich durch Aufhebungsvereinbarungen Abfindungspakete schnüren, welche kompliziertes und aufwendiges Abrechnen von Ferien- oder Überstundenguthaben, Bonuszahlungen etc. überflüssig machen.

Voraussetzungen

Aufhebungsvereinbarungen lassen den Kündigungsschutz (OR 336 ff.) entfallen und verkürzen den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Liegt der einvernehmlich vereinbarte Endtermin vor dem Ende der vertraglichen Kündigungsfrist, verzichtet der Arbeitnehmer zudem auf einen Teil seines Lohnanspruches. Unter Umständen fallen durch den Aufhebungsvertrag noch weitere Ansprüche aus zwingenden Gesetzesbestimmungen (z.B. wegen einer Sperrfrist oder der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers) dahin. Dass der Arbeitnehmer ohne Gegenleistung auf all diese Ansprüche verzichtet, widerspricht jeder Lebenserfahrung. Gemäss Bundesgericht wird eine Aufhebungsvereinbarung deshalb nur dann als zulässig betrachtet, wenn beide Parteien gleichwertige gegenseitige Konzessionen machen und dadurch ein vernünftiges Interesse des Arbeitnehmers am Abschluss der Aufhebungsvereinbarung besteht.

Kann kein solches Interesse festgestellt werden, wird in der Regel von einer Gesetzesumgehung ausgegangen. Das Arbeitsverhältnis gilt zwar auch in diesem Fall als beendet, die umgangeenen Lohnfortzahlungs- und Kündigungsbestimmungen finden dennoch Anwendung.

Praxis

Zu Beweiszielen empfiehlt es sich, die Aufhebungsvereinbarung schriftlich abzuschliessen. Der Arbeitnehmer muss sich den Folgen seines Handelns im Zeitpunkt der Unterzeichnung bewusst sein und darf nicht überfordert sein. Um ein Überrumpeln des Arbeitnehmers zu vermeiden, sollte ihm gemäss Bundesgericht eine genügend lange Überlegungsfrist eingeräumt werden. Die Gefahr dabei ist, dass sich der Arbeitnehmer angesichts der zu erwartenden Kündigung kurzerhand krankschreiben lässt.

Fazit

Die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis mittels gemeinsamer Aufhebungsvereinbarung oder einseitiger Kündigung beendet werden soll, kann nicht ohne weiteres beantwortet werden. Vielmehr ist eine individuelle Beurteilung des jeweiligen Einzelsachverhalts notwendig. Damit die Aufhebungsvereinbarung später nicht vom Gericht als ungültig erklärt wird, ist die Erfassung sämtlicher Ansprüche der Parteien sowie eine genaue Abwägung der gegenseitigen Zugeständnisse unabdingbar. Von der blinden Übernahme irgendwelcher Musterurkunden wird deshalb abgeraten.

Rechtsanwalt Patrick Amrein

Sigerist Zumbühl Advokatur und Notariat
Pilatusstrasse 35, 6002 Luzern
Telefon 041 229 60 00
www.sizu.ch, amrein@sizu.ch

