

AUSTRITTSVEREINBARUNG

Arbeitgeber und Arbeitnehmer möchten sich häufig in gegenseitigem Einvernehmen trennen oder die Kündigungsmodalitäten regeln. In diesen Fällen können sie eine Austrittsvereinbarung abschliessen.

Aufhebungsvertrag vs. einvernehmliche Regelung der Kündigungsmodalitäten

Eine Austrittsvereinbarung kann in Form eines Aufhebungsvertrags oder einer einvernehmlichen Regelung der Kündigungsmodalitäten auftreten. Der erste beendet das Vertragsverhältnis, während der zweite nur die Kündigungsmodalitäten regelt und dann abgeschlossen wird, wenn der Arbeitsvertrag bereits wegen eines anderen Grundes beendet wurde (Entlassung, Kündigung, Tod des Arbeitgebers, etc.).

Für den Arbeitgeber besteht der Vorteil des Aufhebungsvertrags darin, dass der Schutz gegen die Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR) nicht anwendbar ist, ausser, der Aufhebungsvertrag wurde auf Druck des Arbeitgebers unterzeichnet. Da der Arbeitgeber formell keine Entlassung ausspricht, kann der Arbeitnehmer auch keine missbräuchliche Kündigung geltend machen. Kündigt der Arbeitgeber hingegen den Arbeitsvertrag und regeln die Parteien gleichzeitig oder zu einem späteren Zeitpunkt die Kündigungsmodalitäten, ist der Arbeitnehmer weiterhin durch Art. 336c OR geschützt und kann eine Entschädigung fordern, wenn die Kündigung missbräuchlich ist (Art. 336 OR).

In der Praxis kommt es häufig vor, dass nicht klar festgestellt werden kann, ob die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auflösen oder lediglich die Kündigungsmodalitäten regeln wollten. Tatsächlich könnte aus einer Gegenzeichnung des Kündigungsschreibens, der Akzeptanz der Kündigung durch den Arbeitnehmer oder sogar der Tatsache, dass der Arbeitnehmer die Kündigung erhofft hat, geschlossen werden, dass ein gegenseitiger Wille bestand, den Vertrag aufzulösen. Gemäss Rechtsprechung reicht ein solches Verhalten aber nicht, um einen Aufhebungswillen anzunehmen. Bei Zweifeln und angesichts der Konsequenzen des Aufhebungsvertrags muss in solchen Fällen deshalb davon ausgegangen werden, dass die Parteien lediglich die Kündigungsmodalitäten regeln wollten.

Für den Arbeitnehmer ist es auch wichtig zu wissen, dass er bei Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags mit Einstelltagen bei seinem Anspruch auf Arbeitslosengelder rechnen muss, da seine Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet erachtet wird.

Inhalt

Austrittsvereinbarungen müssen alle Modalitäten des Vertragsendes regeln, so z.B. den (nicht-)Erhalt eines Konkurrenzverbots, die Zahlung von Ferien und Überstunden, Geheimhaltungspflichten, das geistige Eigentum, die (nicht-)Anrechnung eines neuen Einkommens vor Vertragsende, eine Saldoklausel, etc. Es ist auch wichtig festzuhalten, ob die Vereinbarung auf eine Initiative des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers zurückgeht. Wird die Vereinbarung vom Arbeitgeber vorbereitet, darf er den Arbeitnehmer nicht überrumpeln und muss ihm eine Bedenkzeit einräumen.

Bei einem Aufhebungsvertrag muss zudem geregelt werden, auf welches Datum die Parteien den Arbeitsvertrag beenden wollen. Dies kann sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt sein.



Gegenseitige Zugeständnisse

Gemäss Art. 341 OR kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht auf Forderungen verzichten, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder eines Gesamtarbeitsvertrags ergeben. Zu diesen zwingenden Gesetzesvorschriften gehören z.B. jene zur Zahlung von Überstunden und Ferien, zur Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung oder zur Verlängerung des Arbeitsvertrags im Falle einer Krankheit während der Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer kann nur im Rahmen eines echten Vergleichs mit gegenseitigen Zugeständnissen auf diese zwingenden Ansprüche verzichten.

Die gegenseitigen Zugeständnisse müssen von vergleichbarem Wert sein. Verzichtet der Arbeitnehmer auf Ansprüche, die einfach berechnet werden können (z.B. Lohn während der Kündigungsfrist, Lohnzuschläge oder Ferienentschädigungen), muss der Arbeitgeber ein Zugeständnis von gleichem Wert machen. Sind die Ansprüche weniger einfach berechenbar (z.B. Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung oder ungerechtfertigter fristloser Entlassung), muss der Arbeitgeber eine ungefähre Gleichwertigkeit anstreben. Im Falle eines Aufhebungsvertrags, welcher auf Initiative des Arbeitgebers abgeschlossen wird, müssen die Zugeständnisse des Letzteren gewichtiger sein als bei einer einvernehmlichen Regelung der Kündigungsmodalitäten, da auch das Ende des Vertrags an sich kompensiert werden muss.

Dezember 2018

