



Liebe Leserin, lieber Leser

Wann endet das Arbeitsverhältnis? Welche Ansprüche sind noch offen? Eine **Aufhebungsvereinbarung** als einvernehmliche Lösung der offenen Fragen ist in vielen Fällen empfehlenswert, um Rechtssicherheit zu schaffen und Konflikte zu vermeiden. In unserem ersten Top-Thema wird erklärt, wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtig und nachhaltig geregelt werden kann.

Bei internationalen Konstellationen wie der Beschäftigung von Mitarbeitenden aus dem europäischen Ausland besteht oft ein Bedürfnis, den **Lohn in Euro** auszurichten. Devisenkurse können aber erheblichen Schwankungen unterworfen sein. Die sich daraus ergebenden arbeitsrechtlichen Hindernisse und deren Lösung werden im zweiten Top-Thema erläutert.

Beste Grüsse

Marc Ph. Prinz, Herausgeber, Head of Employment VISCHER

Die Aufhebungsvereinbarung

In der Praxis werden sowohl unbefristete als auch befristete Arbeitsverhältnisse häufig durch Aufhebungsvereinbarung einvernehmlich von den Parteien aufgelöst. In den arbeitsrechtlichen Gesetzesbestimmungen findet sich im Gegensatz dazu aber beinahe nichts zu diesem Thema. Entsprechend sind die Unsicherheiten in der Anwendung gross.

■ Von Stephan Fischer

Grundsatz der Vertragsfreiheit

Allgemein gilt die Vertragsfreiheit. Die Parteien sind frei, Verträge zu schliessen und diese auch wieder aufzulösen. Im Arbeitsrecht gilt dieser Grundsatz allerdings in der Regel eingeschränkt. So gelten beispielsweise gesetzliche Kündigungsfristen, oder eine Kündigung ist zeitweise gänzlich ausgeschlossen.

Schranken im Arbeitsrecht

Aufhebungsvereinbarungen sind beliebt. Beide Parteien können beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung profitieren. Ein Arbeitnehmer kann beispielsweise schneller die Stelle wechseln, vorzeitig in Pension gehen, eine unerwünschte oder gar fristlose Kündigung verhindern oder ein unkündbares

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema:
Aufhebungsvereinbarung Seite 1
- Praxisfälle:
Aufhebungsvereinbarung Seite 4
- Top-Thema:
Compliance aus HR-Sicht Seite 5
- Top-Thema: Lohn in Euro Seite 7
- Gerichtsentcheid:
Fehlender Lohn Seite 9
- Gerichtsentcheid:
Krankentaggeldversicherung Seite 10
- Arbeitshilfe:
Aufhebungsvereinbarung Seite 12

befristetes Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden.

Eine Aufhebungsvereinbarung birgt aber auch mögliche Nachteile für den Arbeitnehmer. Die gesetzlichen Schutzbestimmungen zur Kündigung fallen in der Regel weg. Die einvernehmliche Auflösung kann auch die Möglichkeit ausschliessen, eine Kündigung bzw. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Missbräuchlichkeit anzufechten.

Zulässigkeit einer Aufhebungsvereinbarung

Der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung bedarf, soweit die Parteien nichts anderes vorgesehen haben, keiner besonderen Form. Auch konkludentes Verhalten beider Parteien kann genügen, um vom Abschluss einer Auf-

hebungsvereinbarung auszugehen. Selbstverständlich empfiehlt sich aber, die Modalitäten der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Vereinbarung festzuhalten.

Gemäss Art. 14 Abs. 4 BBG ist die einvernehmliche vorzeitige Auflösung eines Lehrvertrages ohne Verzug dem kantonalen Berufsbildungsamt und der Schule anzuzeigen.

Zu beachten ist, dass das Bundesgericht beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung auf Initiative des Arbeitgebers verlangt, dass dem Arbeitnehmer eine genügende Bedenkfrist eingeräumt wird. Wie lange diese Frist beträgt, wurde nicht generell festgehalten. Ist der Arbeitnehmer in der Lage, eigene Ansprüche in die Verhandlungen zur Aufhebungsvereinbarung einzubringen oder kann er sich rechtlich beraten lassen, ist i.d.R. von einer genügenden Frist und Möglichkeit zur Überlegung und Prüfung auszugehen.

In Bedrängnis kann ein Arbeitgeber dabei geraten, wenn er das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer ohne eine Aufhebungsvereinbarung fristlos kündigen würde. Die fristlose Kündigung verlangt eine unmittelbare Reaktion. Eine Bedenkfrist steht dem entgegen. Will der Arbeitgeber dieser Unsicherheit entgegen, bleibt ihm nichts anderes, als die fristlose Kündigung vorsorglich auszusprechen.

Inhalt einer Aufhebungsvereinbarung

Zum wesentlichen Inhalt einer Aufhebungsvereinbarung gehört die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie kann per sofort oder auf einen Zeitpunkt in der Zukunft erfolgen. Doch selbst die Beendigung auf einen Zeitpunkt in der Vergangenheit ist unter besonderen Umständen nicht unmöglich. Schliesslich sind Aufhebungsvereinbarungen häufig dort

SALDOKLAUSEL, ARBEITSZEUGNIS, KONKURRENZVERBOT

Saldoklauseln finden sich häufig in Aufhebungsvereinbarungen. Es besteht der Wunsch der Parteien, das Arbeitsverhältnis ein für alle Mal abschliessend zu regeln. Eine Saldoklausel ohne Ausnahme bedeutet in Bezug auf ein im Arbeitsvertrag zuvor geregeltes Konkurrenzverbot in der Regel, dass der Arbeitgeber darauf verzichtet. Betreffend den Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis ist dagegen die Saldoklausel im Einzelfall auszulegen. Im Zweifel ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer nicht auf seinen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis verzichten wollte. Im Sinne einer umfassenden Regelung zum Arbeitsverhältnis empfiehlt es sich, den Wortlaut des Arbeitszeugnisses bereits in der Aufhebungsvereinbarung gemeinsam festzulegen.

Strittig kann allein schon die Nennung des Beendigungs- oder Ausstellungsdatums im Arbeitszeugnis sein. Generell ist im Arbeitszeugnis das Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzugeben. Die Parteien können zulässig ein abweichendes Ausstellungs- und/oder Beendigungsdatum im Arbeitszeugnis vereinbaren. Das Wahrheitsgebot ist aber sicherlich dann beachtlich, wo ein vereinbartes Ausstellungs- und/oder Beendigungsdatum täuschend wirkt.

anzutreffen, wo eine Arbeitsstelle erst gar nicht angetreten werden soll. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Stellenantritt ist möglich, kann aber nur auf einen Zeitpunkt nach dem vorgesehenen Stellenantritt erfolgen. Um diese unbefriedigende Situation zu umgehen, schliessen die Parteien häufig eine Aufhebungsvereinbarung ab.

In den meisten Vereinbarungen kann auf einleitende Worte verzichtet werden. Die sogenannte Präambel stellt aber in Aufhebungsvereinbarungen regelmässig eine wichtige Informationsquelle dar, um den Grund für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung nachvollziehen zu können.

Weitere typische Inhalte einer Aufhebungsvereinbarung sind

- Rückgabepflichten,
- die Freistellung des Arbeitnehmers für die allenfalls restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung,
- eine Abgangentschädigung und
- Regelungen in Bezug auf variable Lohnbestandteile, Gratifikation, Optionen oder Aktien.

Auch eine Gerichtsstandsklausel kann vereinbart werden. Ferner können die Parteien Stillschweigen über die Vereinbarung vereinbaren.

Keine Gesetzesumgehung

Bei der Prüfung der Zulässigkeit einer Aufhebungsvereinbarung im Arbeitsrecht ist Art. 341 Abs. 1 OR zu beachten. Gemäss dieser Bestimmung kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht wirksam auf Forderungen verzichten,



welche sich aus unabdingbaren gesetzlichen Bestimmungen ergeben.

Dies schliesst eine Aufhebungsvereinbarung im Arbeitsrecht jedoch nicht grundsätzlich aus. Vielmehr wird in der Rechtsprechung deren Zulässigkeit dahingehend überprüft, ob die Aufhebungsvereinbarung primär einem einseitigen Verzicht oder aber einem ausgewogenen Vergleich entspricht.

Eine Aufhebungsvereinbarung, in welcher auf einen Anspruch entgegen Art. 341 Abs. 1 OR verzichtet wird, kann also bei gerechtfertigter Interessenlage beider Parteien dennoch gerechtfertigt und legitim sein.

Gemeinsame Interessen

Es scheint auf der Hand zu liegen, dass ein Arbeitnehmer nicht einfach so auf gesetzliche Schutzbestimmungen, wie zum Beispiel den Kündigungsschutz, von sich aus verzichtet. Entsprechend wird für eine zulässige Aufhebungsvereinbarung im Arbeitsrecht verlangt,



dass diese einer nachvollziehbaren Interessenlage beider Parteien entspricht. Es muss erkennbar sein, weshalb der Arbeitnehmer geneigt war, die Aufhebungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschliessen.

Das Interesse des Arbeitnehmers an einer Aufhebungsvereinbarung kann sich bereits daraus ergeben, dass dieser vorzeitig eine neue Stelle antreten will. Dabei wird der Wunsch zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvereinbarung durch den Arbeitnehmer an die Arbeitgeberin hergetragen, was ein gewichtiges Indiz für ein Interesse des Arbeitnehmers am Abschluss der Aufhebungsvereinbarung darstellt.

Aber auch wenn die Initiative zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch eine Aufhebungsvereinbarung vom Arbeitgeber ausgeht, kann eine entsprechende Vereinbarung gültig sein. Massgebend ist dabei regelmässig, dass mit der Aufhebungsvereinbarung zusätzliche Zugeständnisse seitens des Arbeitgebers ge-

macht werden. Solche Zugeständnisse sind etwa der Verzicht auf die Arbeitsleistung bei voller Lohnzahlung, zusätzliche finanzielle Entschädigungen oder die Verlängerung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist.

Massgebend für die Gültigkeit einer Aufhebungsvereinbarung sind stets die Umstände des konkreten Einzelfalls. Dabei sind auch Aufhebungsvereinbarungen während Krankheit, Schwangerschaft oder Mutterschaft nicht ausgeschlossen.

Folgen bei unzulässiger Aufhebungsvereinbarung

Kommt das Gericht zum Schluss, dass mit der Aufhebungsvereinbarung in unzulässiger Weise auf unabdingbare Ansprüche verzichtet wurde, stellt sich die Frage nach dem Schicksal der gesamten Vereinbarung. Wird die Vereinbarung als unzulässig erachtet, fällt sie gesamthaft dahin. Die Parteien werden so gestellt, wie wenn die Vereinbarung nie geschlossen worden wäre. Dies kann dazu

führen, dass ein eigentlich beendetes Arbeitsverhältnis plötzlich wieder auflebt.

Den Parteien oder jedenfalls dem Arbeitgeber ist entsprechend zu raten, Vorkehrungen zu treffen. Wird die Aufhebungsvereinbarung gerichtlich angefochten, so kann es sich rechtfertigen, noch während des laufenden Verfahrens vorsorglich zu kündigen, soweit nicht bereits gekündigt wurde. Bei der Erstellung von Aufhebungsvereinbarungen empfiehlt sich die Aufnahme einer salvatorischen Klausel.

Zu beachten ist aber auch, dass der Arbeitnehmer sich bei einer nichtigen Aufhebungsvereinbarung dasjenige anrechnen zu lassen hat, was er infolge der Aufhebungsvereinbarung bereits erhalten hat.



AUTOR

RA Stephan Fischer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Fischer Rechtsanwälte.

Fragen & Antworten zur Aufhebungsvereinbarung

Die Aufhebungsvereinbarung in der Praxis: Wir geben Ihnen die Antworten zu den häufigsten Fragen.

■ Von **Stephan Fischer**



Frage: Kann in einer Aufhebungsvereinbarung auch vereinbart werden, dass dem Arbeitnehmer bis zu einem gewissen Zeitpunkt das Recht eingeräumt wird, selbst zu kündigen, ansonsten der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt?

Antwort: Dies stellt an sich noch keine Aufhebungsvereinbarung dar, da das Arbeitsverhältnis nicht ohne weiteres beendet wird. Die Vereinbarung wäre aber gültig, wenn die Parteien ein in jedem Fall geltendes Enddatum für das Arbeitsverhältnis vereinbaren.

Frage: Kann eine Aufhebungsvereinbarung auch zu Gunsten für den Arbeitnehmer sein?

Antwort: Eine solche Konstellation wäre denkbar, wenn der Arbeitnehmer auch gleichzeitig Organ des Arbeitgebers wäre. Die gesellschaftsrechtliche Treuepflicht könnte einer zu günstigen Aufhebungsvereinbarung entgegenstehen. Auch darf keine Selbstkontrahierung vorliegen.

Frage: Kann eine Aufhebungsvereinbarung auch im Krankheitsfall abgeschlossen werden?

Antwort: Ja, die Parteien können das Arbeitsverhältnis auch im Falle einer Sperrfrist einvernehmlich auflösen.

Frage: Kann in einer Aufhebungsvereinbarung auch die Pflicht zur Rückzahlung einer Leistung im Falle der Geltendmachung von Ansprüchen vor Gericht vereinbart werden?

Antwort: Ja, dies ist möglich. Liegt generell mit der Aufhebungsvereinbarung ein ausgewogener Vergleich zwischen den Parteien vor, kann die Verletzung der Vereinbarung mit einer Konventionalstrafe sanktioniert werden.

Frage: Ist eine Aufhebungsvereinbarung ungültig, wenn man bei Auflösung des Lehrverhältnisses vergisst, die zuständigen Behörden zu informieren?

Antwort: Nein, die Erfüllung der Anzeigepflicht ist kein Gültigkeitserfordernis für die Aufhebungsvereinbarung.

Frage: Sind beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung Einstelltag bei der Arbeitslosenversicherung zu befürchten?

Antwort: Ja, dies ist möglich. Geht aus der Vereinbarung hervor, dass diese auf Wunsch des Arbeitnehmers abgeschlossen wurde, wird auf die vertragliche Kündigungsfrist verzichtet, oder würde sich die hypothetische Kündigungsfrist infolge einer Sperrfrist eigentlich verlängern, wird die Arbeitslosenversicherung den Verzicht regelmässig sanktionieren.

Frage: Darf dem Arbeitnehmer mit einer fristlosen Kündigung gedroht werden, sollte er eine Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichnen?

Antwort: Soweit auch tatsächlich ein genügender Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, wäre dies zulässig. Ansonsten dürfte eine unzulässige Druckausübung vorliegen, und eine in der Folge unterzeichnete Aufhebungsvereinbarung wäre aufgrund von Drohung anfechtbar bzw. allenfalls nichtig.

Frage: Darf dem Arbeitnehmer eine Aufhebungsvereinbarung mit einem besseren Arbeitszeugnis schmackhaft gemacht werden?

Antwort: Der Arbeitgeber hat bei der Ausstellung des Arbeitszeugnisses ohnehin die Wahrheitspflicht zu beachten und sollte kein täuschendes Arbeitszeugnis erstellen. Andererseits hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen konkreten Zeugniswortlaut nach seinen Wünschen. Regelmässig spielt der Wortlaut des Arbeitszeugnisses dann doch eine massgebliche Rolle beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung und ist Teil der Verhandlung.

Frage: Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber mit einer Kündigungsfrist von einem Monat anstelle der vertraglichen Kündigungsfrist von zwei Monaten räumt der Arbeitnehmer nach einem Monat seinen Arbeitsplatz, gibt sämtliches Material zurück, nimmt ein Arbeitszeugnis entgegen, erscheint nicht mehr zur Arbeit und bietet seine Arbeit auch nicht mehr an. Wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst?

Antwort: Die Bejahung einer konkludenten Aufhebungsvereinbarung wird durch die Gerichte nur mit Zurückhaltung vorgenommen. Dies, zumal die Konsequenzen der Aufhebungsvereinbarung in dieser Konstellation für den Arbeitnehmer gravierend sind. Ist sich der Arbeitnehmer aber der verkürzten Kündigungsfrist bewusst, kann von einer gültigen Aufhebungsvereinbarung ausgegangen werden.



AUTOR

RA Stephan Fischer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Fischer Rechtsanwälte.