



Arbeitsrechtlicher Aufhebungsvertrag

1. Begriff

Mit einem Aufhebungsvertrag können Arbeitgebende und Arbeitnehmende den Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen auflösen. Anders als bei der einseitigen Kündigung durch eine der Parteien müssen beim Aufhebungsvertrag beide Parteien einverstanden sein. Gemäss Gerichtspraxis sollte die Bilanz zwischen Vor- und Nachteilen eines Aufhebungsvertrages ausgeglichen sein.

2. Form

Ein Aufhebungsvertrag ist nicht an eine besondere Form (z.B. Schriftlichkeit) gebunden. Verlangt wird aber eine klare Willensäusserung zur einvernehmlichen Beendigung des Vertrages. Aus Beweisgründen wird **Schriftlichkeit empfohlen**.

3. Bedeutung des Aufhebungsvertrages

3.1 Der arbeitnehmerseitige Kündigungsschutz geht verloren

Mit dem Aufhebungsvertrag wird das Ende des Arbeitsvertrages *auf einen bestimmten Zeitpunkt* vereinbart. Die Beendigung kann per sofort oder auf einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt vorgesehen werden. Ein Aufhebungsvertrag bietet den Parteien, vor allem den Arbeitgebenden, eine erhöhte Rechtssicherheit mit Bezug auf das Beendigungsdatum. Das im Aufhebungsvertrag vereinbarte Beendigungsdatum ändert sich durch eine allfällige Krankheit oder anderweitige Sperrfristentatbestände gemäss Art. 336c OR (sog. zeitlicher Kündigungsschutz, siehe auch Merkblatt Sperrfristen und Kündigungsschutz) grundsätzlich nicht. Auch sind Klagen wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 ff. OR; sog. sachlicher Kündigungsschutz) bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages grundsätzlich nicht möglich.

3.2 Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit

Verzichten Arbeitnehmende z.B. auf die vom Gesetz vorgeschriebenen Kündigungsfristen oder verzichten sie auf den Lohnfortzahlungsanspruch im Falle von Krankheit, wird die Arbeitslosenkasse dieses Verhalten sanktionieren (Art. 30 AVIG). Ein Aufhebungsvertrag gilt zudem wie eine Kündigung durch Arbeitnehmende als selbstverschuldet.

Ob und in welcher Höhe die Arbeitslosenkasse sanktioniert, ist im Einzelfall von ihr zu entscheiden.

4. Schranken des Aufhebungsvertrages

Durch einen Aufhebungsvertrag kommt es meistens zur Aufhebung von Schutzrechten wie beispielsweise dem Kündigungsschutz. Dieser Verzicht auf Schutzrechte bedarf gemäss der Rechtsprechung einen Interessenausgleich zugunsten der Arbeitnehmenden. Es sollen gegenseitige und ungefähr gleichwertige Zugeständnisse der Parteien gemacht werden. Diese Vorteile müssen zudem für die Arbeitnehmenden erkennbar sein. Ansonsten wird ein Aufhebungsvertrag als ungültig erachtet.

5. Bedenkfrist

Die Parteien sollen sich ausreichend Gedanken über die Aufhebung des Arbeitsvertrages machen. Es soll ihnen daher eine genügende Überlegungsfrist zur Verfügung stehen. Ein Angebot zur Aufhebung des Aufhebungsvertrages ist reiflich zu überlegen und mit Fachpersonen zu besprechen. Eine sofortige Unterzeichnung wobei eine Vertragspartei unter Druck gesetzt wird, ist nicht zulässig.

6. Rechtsfolgen eines unzulässigen Aufhebungsvertrages

Erweist sich ein Aufhebungsvertrag als ungültig, sind die Rechtsfolgen der Ungültigkeit nicht gänzlich geklärt. Uneinigkeit besteht darüber, ob die Parteien in die Lage zurückzusetzen sind, in der sie ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages wären oder ob das Arbeitsverhältnis trotz Ungültigkeit aufgehoben bleibt. Zur Absicherung empfiehlt es sich, dass Arbeitgebende eine ordentliche Kündigung aussprechen, sofern diese nicht bereits vor Abschluss des Aufhebungsvertrages ausgesprochen wurde. Für Arbeitnehmende empfiehlt es sich, die Arbeitskraft schriftlich anzubieten, sollte unklar sein, ob das Arbeitsverhältnis noch besteht.

7. Checkliste Aufhebungsvertrag

Sinnvollerweise regelt der Aufhebungsvertrag sämtliche Rechte und Pflichten zwischen den Vertragsparteien, also zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer. Insbesondere sind folgende Punkte zu regeln:

1. die Beendigungsart und den Beendigungszeitpunkt;
2. eine allfällige Freistellung;
3. die Bezahlung des Ferienguthabens oder eine Ferienkompensation;
4. die Zeit zur Stellensuche;
5. die Geschäftsgeheimnisse;
6. ein allfällig bestehendes Konkurrenzverbot;
7. die Rückgabepflichten;
8. allfällige Aufgabenerfindungen und Arbeitnehmererfindungen;
9. die Lohnzahlung inkl. allfälligem 13. Monatslohn;
10. eine allfällige Gratifikation;
11. eine allfällige Gewinnbeteiligung, Provision oder Darlehen;
12. Versicherungs- und Vorsorgeleistungen inkl. beruflicher Vorsorge;
13. eine allfällige Abgangsentschädigung;
14. eine allfällige Entlassungsabfindung;
15. Rückforderungsansprüche, z.B. aus Weiterbildungen;
16. die Fälligkeiten;
17. das Arbeitszeugnis;
18. ein allfälliges Outplacement;
19. eine Saldoklausel, womit die Parteien vereinbaren, in Bezug auf ein konkretes Rechtsverhältnis keine weiteren oder weitergehenden Ansprüche mehr geltend machen resp. per Saldo aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis auseinandergesetzt sind. Damit haben die Parteien alles abgerechnet und können keine Forderungen mehr gegeneinander geltend machen.

8. Zusammenfassung

Trotz fehlender gesetzlicher Regelungen sind Aufhebungsverträge zulässig. Es sollten die Regeln des fairen Interessenausgleichs beachtet werden. Ob ein Aufhebungsvertrag sich mit den zwingenden Vorschriften des Arbeitsvertragsrechts verträgt, beurteilt sich danach, ob er im wohlverstandenen Interesse der Arbeitnehmenden liegt. Der Verzicht der Arbeitnehmenden auf zwingende arbeitsrechtliche Ansprüche kann zur Unausgewogenheit und damit zur Ungültigkeit des Aufhebungsvertrages führen. Bloss konkludente Vertragsschliessungen und mündliche Aufhebungsverträge sind zu vermeiden.

Überdenken Sie vorgelegte Aufhebungsverträge immer genau. Lassen Sie sich für die Unterzeichnung nicht unter Druck setzen und informieren Sie sich vor der Unterzeichnung.

Kontakt:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht
Tel. 061 267 88 09