

## Die Problematik des Aufhebungsvertrags

**Verträge werden durch übereinstimmende Willensäusserungen geschlossen. Genauso können Verträge durch übereinstimmende Willensäusserungen beendet oder aufgehoben werden. Es gibt verschiedene nachvollziehbare Gründe, weshalb die Parteien den Arbeitsvertrag anstatt durch Kündigung durch eine einvernehmliche Auflösung wünschen. Allerdings hat die Rechtsprechung diverse Vertragsaufhebungen dennoch als Gesetzesumgehung qualifiziert und arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Schutz des Arbeitgebers trotz einvernehmlicher Auflösung angewendet.**

### Die Problematik

Die § 1173a Art. 112 und Art. 113 ABGB listen absolut und relativ zwingende Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts auf, also Bestimmungen, von denen durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag gar nicht oder nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Unter anderem darf vom Sperrfristenschutz gemäss §1173a Art. 49 ABGB nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung krank, ist die Kündigung somit nichtig. Erkrankt der Arbeitnehmer dagegen während der Kündigungsfrist, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Krankheitstage. Es kann im Sinne des Arbeitgebers sein, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen, denn der Sperrfristenschutz kommt nur bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber zur Anwendung, nicht jedoch, wenn der Arbeitnehmer kündigt, oder das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird. Die Rechtsprechung sieht aber genau darin das Risiko, dass mit einer einvernehmlichen Auflösung diese Schutzbestimmungen umgangen werden. Je nach der konkreten Ausgestaltung sind deshalb die umgangenen Schutzvorschriften dennoch anzuwenden.

Der Arbeitgeber sähe sich somit trotz Abschluss eines Aufhebungsvertrags allenfalls mit nachträglichen Forderungen konfrontiert.

### Lösungen

Unter gewissen Voraussetzungen kann auch der Verzicht auf zwingende Kündigungsvorschriften gegenüber den Parteien zulässig sein. Indes darf diese Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes führen. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine Gesetzesumgehung handelt, stellt die Rechtsprechung darauf ab, ob der Arbeitnehmer ein eigenes Interesse am Aufhebungsvertrag hat. Paradebeispiel hierfür ist, wenn der Aufhebungsvertrag auf Wunsch des Arbeitnehmers abgeschlossen wurde, bspw. aufgrund der Möglichkeit eines früheren Stellenantritts bei seinem neuen Arbeitgeber. Ein weiteres Eigeninteresse des Arbeitnehmers kann darin liegen, wenn der Arbeitgeber ihm zusätzlich zum Lohn für eine theoretische Kündigungsfrist eine Entschädigung bezahlt, welche das Krankheitsrisiko angemessen abdeckt. Bisher wurde nicht entschieden, wie hoch die Entschädigung genau zu sein hat, um nachträgliche Forderungen auszuschliessen. Vielmehr kommt es auf die konkreten Umstände an, also bspw. auf wessen Initiative der Aufhebungsvertrag zustande gekommen ist, ob dieser tatsächlich im Einverständnis des Arbeitnehmers oder auf Druck des Arbeitgebers unterschrieben wurde, oder aber auch, ob der Arbeitnehmer bereits krank ist oder eine Krankengeschichte aufweist. Generell ist sohin das Interesse des Arbeitnehmers an der einvernehmlichen Auflösung gegen das Interesse des Arbeitgebers aufzuwiegen.

### Fazit

Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag – wie jeder Vertrag – jederzeit und ohne

Einhaltung einer Kündigungsfrist einvernehmlich beendet werden. Da im Umfeld des Arbeitsvertragsrechts jedoch diverse zwingende Bestimmungen bestehen, darf es durch die einvernehmliche Auflösung nicht zu einer Umgehung der Schutzvorschriften kommen, sondern es ist im Einzelfall abzuwägen bzw. sind gegenseitige zusätzliche Zugeständnisse zu machen, sodass die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers an der einvernehmlichen Auflösung nicht in einem Missverhältnis stehen, welches zu nachträglichen, ungewollten Forderungen seitens des Arbeitnehmers führen könnte.



● M.A. HSG Judith Hasler  
Rechtsanwältin/Attorney at Law

OSPELT & PARTNER  
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner  
Rechtsanwälte AG/Attorneys at Law Ltd.  
Landstrasse 99  
9494 Schaan  
T +423 236 19 19  
F +423 236 19 15  
judith.hasler@ospelt-law.li  
www.ospelt-law.li