

## II. Auflösung Anstellungsverhältnis

### 94 Lehrperson an einer Volksschule. Aufhebungsvertrag

- Ein Aufhebungsvertrag ist grundsätzlich zulässig, ausser wenn ohne Grund zwingende Bestimmungen betreffend Kündigungsschutz umgangen werden. Ein unzulässiger Aufhebungsvertrag löst das Anstellungsverhältnis zwar auf, jedoch sind die umgangenen Schutzbestimmungen anzuwenden (Erw. II/5).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 2. Juli 2009 in Sachen W. gegen Einwohnergemeinde S. (2-KL.2008.8).

### *Aus den Erwägungen*

II.

5.

5.1.

Der Aufhebungsvertrag findet seine Grundlage in der Vertragsfreiheit und ist somit grundsätzlich zulässig. Mit dem Abschluss der Aufhebungsvereinbarung wurde daher der Arbeitsvertrag aufgelöst. Da der Aufhebungsvertrag bloss das Entstehen neuer Forderungen verhindert, jedoch keine Aufgabe bestehender Ansprüche bewirkt, kann in einer solchen Vereinbarung kein Verstoß gegen das Verzichtsverbot nach Art. 341 Abs. 1 OR liegen. Allerdings darf der Aufhebungsvertrag nicht die Umgehung von Kündigungsschutzbestimmungen und damit die Einschränkung zwingend vorgesehener Leistungen des Arbeitgebers ohne gleichwertige Vorteile für den Arbeitnehmer, z.B. Ansprüche bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung (Art. 324a OR) oder bei ungerechtfertigter Entlassung (Art. 337c OR), bezwecken (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_495/2007, Erw. 4.3.1; BGE 118 II 58, Erw. 2/a; Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 335 N 10). Werden im Einzelfall zwingende

Kündigungsschutzbestimmungen umgangen, so ist der Aufhebungsvertrag als unzulässig zu betrachten, sofern kein Grund besteht, der die Umgehung rechtfertigt. Zwar löst er das Arbeitsverhältnis auf, doch sind die betroffenen Kündigungsbestimmungen anzuwenden (Wolfgang Portmann, Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht, in: Jusletter vom 20. Januar 2003, Rz. 25, mit weiteren Hinweisen).

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag fristlos beendet, sind die Schutzbestimmungen bei ausserordentlicher Kündigung anzuwenden, sofern der Arbeitnehmer beweist, dass der Arbeitgeber ohne Abschluss des Aufhebungsvertrags ausserordentlich bzw. fristlos gekündigt hätte (Portmann, a.a.O., Rz. 25 mit weiteren Hinweisen).

#### 5.2.

Die Beklagte wollte das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall auflösen; sie hätte die Klägerin, falls der Aufhebungsvertrag nicht zustande gekommen wäre, fristlos entlassen. Falls kein wichtiger Grund für eine Kündigung vorlag, hätte sich die Beklagte durch den Aufhebungsvertrag sämtlicher Pflichten aus dem Arbeitsvertrag entledigt, wogegen die Klägerin auf ihren Kündigungsschutz gemäss Art. 337c OR verzichtet hätte. In einer solchen Situation wären durch den Aufhebungsvertrag ausschliesslich die Interessen der Beklagten berücksichtigt worden, ohne dass äquivalente Vorteile für die Klägerin gegenüber gestanden hätten. Entsprechend den obigen Darlegungen (vgl. Erw. II/5.1) wäre eine derartige Schlechterstellung unrechtmässig. Die Frage, ob seitens der Klägerin ein solcher unzulässiger einseitiger Verzicht auf zwingend vorgesehene Leistungen der Beklagten erfolgte, erfordert somit die Prüfung, ob in casu ein wichtiger Grund vorlag, der eine fristlose Entlassung gerechtfertigt hätte.

#### **95 Anstellung bei der Fachhochschule Nordwestschweiz. Vorsorgliche Massnahme bei einer Kündigung**

- **Es ist kein drohender, nicht leicht wiedergutzumachender Nachteil erkennbar, welcher eine vorsorgliche Lohnfortzahlungspflicht rechtfertigen würde (Erw. II/1).**