

Damit die Kündigung nicht zum Scheidungskampf wird

Alle wissen: Beziehungen können scheitern. Und manchmal zieht das Scheitern ein Gerichtsverfahren nach sich. Das Arbeitsverhältnis ist auch eine Beziehung – nämlich zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt hie und da dazu, dass die Konsequenzen vom Gericht beurteilt werden müssen.

Martin Schwegler

Scheitert eine Ehe, muss diese von Gesetzes wegen durch ein Gericht aufgelöst werden. Trennen sich Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin, bräuchte es kein Gericht. Trotzdem zieht eine Kündigung manchmal ein Verfahren vor Arbeitsgericht nach sich. Denn die Mitarbeitenden sind zunehmend rechtsschutzversichert. Nicht selten ist der Umstand, dass die Arbeitslosen-kasse Taggelder wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit kürzt, ein Treiber, sich gegen eine Kündigung vor Arbeitsgericht zu wehren. Weil solche Verfahren Zeit und Geld kosten, sollte man versuchen, sie zu vermeiden.

Rascher Vergleich suchen

Führt eine Kündigung zu einem Rechtsstreit – sei es, weil die Kündigung an sich angefochten wird oder sei es, weil Forderungen aus Überstunden oder Ferien etc. im Raume stehen – muss zuerst ein Schlichtungsverfahren stattfinden. Vor der Schlichtungsbehörde ist für die Arbeitgeberseite Gelegenheit, sich noch mit verhältnismässig wenig Geld den Frieden zu erkaufen. Denn meistens geht es nicht um Zehntausende von

Franken. Wenn der beratende Anwalt ehrlich ist, dann erklärt er dem Arbeitgeber, dass ihn ein Gerichtsverfahren so oder so einige Tausend Franken kostet, auch dann, wenn er den Prozess gewinnt. Weil geringe Forderungen zu tiefen Parteientschädigungen führen, decken diese die Kosten des Anwalts nicht. Ehemalige Mitarbeitende sind oft auf rasches Geld aus und wollen nicht zwei Jahre lang prozessieren. Das kann man ausnutzen.

Emotionen weglassen

Den Spruch «ich zahle lieber dem Anwalt Geld als dem früheren Mitarbeiter», hört man in der anwaltlichen Praxis öfter. Denn auch auf Seiten der Arbeitgeberin sind manchmal Emotionen drin. Jede Beziehung ist ein Geben und Nehmen. Arbeitgeberseitig wurde vielleicht auf den Mitarbeiter Rücksicht genommen, man hat einige Macken akzeptiert, und ... und ... und. Wenn dieser Mitarbeiter dann klagt, weil er das Gefühl hat, er hätte zu wenig Geld erhalten, dann führt das zu Enttäuschungen. In solchen Situationen sollte man auf Seiten des Arbeitgebers unternehmerisch denken: Lohnen sich Aufwand und Ertrag? Die Emotionen



Martin Schwegler, lic. iur. / RA

Der Autor dieses Beitrages ist seit 1994 Dozent für Arbeitsrecht an der SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern. Hauptberuflich ist er in der von ihm gegründeten Anwaltskanzlei Schwegler & Partner Rechtsanwälte und Notare AG in Menznau (LU) tätig. 2020 hat er die correct.ch ag gegründet, welche arbeitsrechtliche Dienstleistungen für die Hotel- und Gastrobranche anbietet. Ein Produkt der Firma ist correctTime, eine Zeiterfassung, welche nach L-GAV und ArG korrekt rechnet.

bleiben besser aussen vor, damit man kühlen Kopfes entscheiden kann. Auch jene, welche am Anfang eines Gerichtsverfahrens noch auf Kampf eingestellt sind, werden irgendwann prozessmüde.

Kündigung macht krank

Beendet der Arbeitgeber ein Anstellungsverhältnis, werden Gekündigte häufig krank. Und weil es die Diagnose «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit» gibt, erhalten an sich gesunde Menschen ein Arztzeugnis, weil ihnen die Weiterarbeit im aktuellen Betrieb während der Kündigungsfrist aus psychischen Gründen nicht mehr zumutbar ist. Die Wirkung einer Krankheit während der Kündigungsfrist ist bekannt: Das Anstellungsverhältnis wird um die Krankheitsdauer bis zur maximalen Sperrfrist verlängert (im ersten Dienstjahr maximal 30 Tage, bis zum 5. Dienstjahr maximal 90 Tage und danach maximal 180 Tage). Passiert es einem Betrieb, dass mehrere Mitarbeiter die Taggeldversicherung belasten, kann dies zu einer Sanierung der Versicherungs-Police führen mit dem Ergebnis, dass die Prämien höher werden.

Königsweg: Aufhebungsvereinbarung

So wie ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde, kann er auch beendet werden, nämlich durch eine sogenannte Aufhebungsvereinbarung. Damit meint man einen Vertrag über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Eine solche Vereinbarung hat aus Sicht des Arbeitgebers zwei Vorteile: a) Die Kündigungsschutzbestimmungen des Obligationenrechts gelten nicht mehr; b) die Gefahr, dass es zu einem Gerichtsverfahren wegen des Kündigungsgrunds kommt, ist praktisch null.

Weil im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung der Mitarbeiter auf den Kündigungsschutz verzichtet, fordern die Gerichte für die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung eine echte Gegenleistung. Stellt man den Mitarbeiter im Rahmen einer Vereinbarung einige wenige Wochen frei, so reicht dies im Regelfalle schon. Auch ein Verzicht auf eine fristlose Kündigung kann eine solche Gegenleistung sein.

Vorsicht bei Forderungsverzicht

Wenn im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung auch die finanzielle Abgeltung von Überstunden, Ruhetagen, Ferien, etc. geregelt wird, wird es heikel. Denn Art. 341 OR definiert, dass Mitarbeitende während eines Monats nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht auf Forderungen verzichten können, welche sich aus zwingenden Vorschriften des OR's oder L-GAV's ergeben. Mitarbeitende können also nicht rechtsgültig auf Überstundenforderungen verzichten, wenn das Anstellungsverhältnis nicht schon ein Monat lang beendet ist. Die Option, über eine Aufhebungsvereinbarung auch noch Geld zu sparen, besteht also nicht wirklich. Wenn es um die erwähnten Entschädigungen geht, hält man das Prozessrisiko nur dann tief, wenn man alles korrekt abrechnet.