

# Aufhebungsvertrag

Um von einem Aufhebungsvertrag auszugehen, braucht es gegenseitige Konzessionen. Im vorliegenden Fall wurde der Vertrag auf Initiative der Arbeitgeberin hin aufgelöst, und es ist keine, über die ohnehin vertraglich geschuldeten Zahlungen hinausgehende Konzession ihrerseits ersichtlich. Dem Arbeitnehmer wurde keine Bedenkfrist eingeräumt. Es kann nicht davon ausgegangen werden, er habe auf den Schutz von OR 336c im Falle einer Krankheit verzichten wollen.

## Sachverhalt

A., ausgebildet als Weinbauer und Oenologe, trat 1989 in den Dienst des Betriebes Y. ein, welcher sich mit der Weinherstellung, dem Verkauf der Eigenproduktion sowie dem Weinhandel allgemein beschäftigte.

Ab 1. Juli 2003 übernahm A. den Posten des Generaldirektors mit einem Bruttomonatslohn von Fr. 10'000.-, der dreizehn Mal jährlich auszuzahlen war. Die Parteien unterzeichneten am 19. Februar 2004

einen Arbeitsvertrag, welcher per Anhang vom 4. Dezember 2005 nachträglich betreffend Ziff. 4, Regelung des Entschädigungsanspruchs des Arbeitnehmers im Falle der Vertragskündigung, abgeändert wurde.

Im Juli 2006 ging der Hauptteil der Aktien der Y. an den Weinkeller X. über. Anschliessend an diese Übernahme wurden Umstrukturierungsmassnahmen in die Wege geleitet, wobei die Mitarbeiter, und insbesondere A. als Generaldirektor, unter starken Druck gerieten. A. musste sich einem Fremdcoaching unterziehen, welches den Zweck hatte, ihm bei der Betriebsführung behilflich zu sein.

Ab Herbst 2006 wurde das Arbeitsumfeld für A. immer schwieriger und sein Gesundheitszustand verschlechterte sich zusehends. Die wachsende seelische Belastung entging auch seinen Mitarbeitern nicht. A. hatte bereits in früheren Jahren unter psychischen Störungen gelitten, die sich dann stabilisiert hatten.

Nach einem vorbereitenden Gespräch wurde A. am 23. November 2006 zu einer Unterredung vorgeladen, in deren Verlauf eine Abgangsentschädigung von Fr. 120'000.- ausgehandelt wurde. Die Sitzung endete mit der Unterzeichnung einer von A. selbst verfassten handschriftlichen Vereinbarung. Darin war die Auflösung des Arbeitsvertrags per 30. November 2006 festgehalten. Der Arbeitnehmer verlangte keine Bedenkzeit und die Arbeitgeberin räumte auch keine solche ein.

Am Tag der Unterschrift der Vereinbarung war A. noch arbeitsfähig, zeigte jedoch bereits Anzeichen psychologischer Schwierigkeiten und latenter geistiger Störungen. A. war vom 27. November 2006 bis 30. April 2007 100% arbeitsunfähig.

Am 2. Oktober 2007 focht A. die Gültigkeit der Vereinbarung vom 23. November 2006 an.

## Aus den Erwägungen

2. Vorab ist X. mit den Ermittlungen betreffend des Gesundheitszustandes von A. nicht einverstanden. Mit Verweis auf das Arztzeugnis von Dr. M. vom 29. Dezember 2006 und verschiedene Zeugenaussagen behauptet X., bei A. sei bis zu seinem Austritt keine psychische Störung sichtbar gewesen. X. wirft der Vorinstanz vor, festgestellt zu haben, dass sich der Gesundheitszustand von A. ab Herbst 2006, also bereits vor der Unterzeichnung der Vereinbarung vom 23. November 2006, verschlechtert habe und die Mitarbeiter im Betrieb auf die Veränderung aufmerksam geworden seien.

Fest steht, dass die Unterredung vom 23. November 2006 bei A. eine depressions- und stressbedingte Dekompensation auslöste. Wenn deren Folgen an der betreffenden Sitzung nicht direkt sichtbar waren, so ist nicht zu bestreiten, dass die psychischen Störungen bereits vorhanden waren. Die 100%igen Arbeitsunfähigkeit von A. bestand zwischen dem 27. November 2006 und dem 30. April 2007, also einer Zeitspanne nach der Unterzeichnung der Vereinbarung.

In ihren kritischen Ausführungen kommt X. auf den „wirklichen Willen der Parteien zum Zeitpunkt der Abgangsvereinbarung vom 23. November 2006“, insbesondere den Willen von A., zurück.

Während der ganzen Dauer des Gerichtsverfahrens hat A. an der Aussage festgehalten, die Vereinbarung vom 23. November 2006 habe nicht seinem wirklichen Willen entsprochen. Nachdem die Absichten der Parteien diesbezüglich nicht übereinstimmten, wurde der Fall nach dem Vertrauensprinzip beurteilt.

**3.** Die Partner können dem Arbeitsvertrag jederzeit in beidseitigem Einverständnis durch eine eindeutige Abmachung mit gegenseitigen Zugeständnissen ein Ende setzen. X. bestreitet im vorliegenden Fall das Fehlen einer Abrede der Parteien im Sinne des bewussten Verzichts auf den Schutz gemäss Art. 336 c Abs. 1 lit. b und zeigt eine Verletzung von Art. 18 OR an.

Aus der Unterzeichnung der strittigen Vereinbarung durch A. zieht X. den Schluss, dass dieser tatsächlich das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin aufzulösen beabsichtigte. Entgegen dieser Annahme zeigt die Ermittlung des objektiv feststellbaren Willens beider Vertragspartner deutlich auf, dass A. mit der Genehmigung des Vorschlags der Arbeitgeberin keine eindeutige Absicht zur Vertragsauflösung durch Abrede bezeugt hat und nicht klar erwiesen ist, dass er tatsächlich auf den Schutz von Art. 336 ff. OR in aller Form verzichten wollte. Die strittige Vereinbarung ist mit den nötigen Einschränkungen zu deuten, zumal eine solche nur unter ausserordentlichen Umständen anerkannt werden darf, insbesondere dann, wenn der übereinstimmende Wille der Parteien zur Beendigung des Vertrages eindeutig erwiesen ist.

Im vorliegenden Fall kann die fragliche Vereinbarung zur Vertragsauflösung als solche nicht gültig erklärt werden. Aus den Gegebenheiten geht deutlich hervor, dass diese von der Arbeitgeberin vorgeschlagen und abgefasst worden ist und das Arbeitsverhältnis ohne jede Möglichkeit einer Bedenkzeit für den Arbeitnehmer gekündigt wurde. Wie wir wissen, hat letzterer das Dokument unter ganz besonderen Umständen unterzeichnet. Die Richter haben festgestellt, dass das Personal des Betriebs, und insbesondere die Mitarbeiter der Geschäftsleitung, zum betreffenden Zeitpunkt wegen der geplanten Umstrukturierung einem starken Druck ausgesetzt waren. Ausserdem hatte sich der Gesundheitszustand von A. schon deutlich verschlechtert. Er war zwar noch arbeitsfähig, hatte aber bereits grossen seelischen Schaden genommen und besass vermutlich deswegen nicht die nötige Kraft, die Unterschrift der Vereinbarung zu verweigern.

Angesichts der Tatsache, dass die Unterzeichnung der Vereinbarung durch A. nicht als Beleg für das Vorhandensein einer Vertragskündigung durch übereinstimmende Willenserklärung gelten durfte, konnte die kantonale Instanz davon absehen konnte, weitere Abklärungen betreffend der Verhandlungsdauer bis zur Abrede oder des Betrages der vereinbarten Entschädigung zu unternehmen. Auch der Umstand, dass sich A. mit der angebotenen Abfindung zufrieden gab, lässt nicht auf seine klare Absicht schliessen, das Unternehmen zu verlassen. Unwiderlegbare Feststellungen zeigen im Übrigen auf, dass A. nicht im geringsten die Absicht hegte, den Betrieb X. zu verlassen, um ein eigenes Weinhandelsgeschäft aufzuziehen. Zum Schluss sei noch erwähnt, dass die Erklärung von A., „er fühle sich nicht mehr imstande, das Amt eines Generaldirektors auszuüben“, als direkte Folge der Stresssituation zu bewerten ist, welcher dieser an seinem Arbeitsplatz ausgesetzt war.

Unter Berücksichtigung der genannten Umstände ist zu bezweifeln, dass A. mit seiner Unterschrift tatsächlich seinen persönlichen Willen bekundet hat. Ausserdem sind, entgegen den Behauptungen von X., aus der Vereinbarung keine gegenseitigen Zugeständnisse ersichtlich. Fest steht, dass X. A. eine Pauschalabfindung von Fr. 120'000.- ausbezahlt hat, wovon Fr. 90'000.- der vertraglich festgelegten Entschädigung (Ziff. 4 des Arbeitsvertrages mit Abänderung vom 4. Dezember 2005) und Fr. 30'000.- der geschuldeten Entlöhnung während der dreimonatigen Kündigungsfrist entsprachen. Die Gesamtsumme kam mehr oder weniger jener gleich, die A. im Falle der einseitigen Vertragsauflösung zugute gehabt hätte, was bedeutet, dass von X. keine besonderen Zugeständnisse verlangt wurden. A. seinerseits hat mit der Unterzeichnung der Vereinbarung auf den rechtlichen Schutz im Krankheitsfalle auf Grund von Art. 336 c Abs. 1 lit. b OR verzichtet, welcher ihm zu einer übrigens nicht bestrittenen Entschädigung von Fr. 76'666.65 verholfen hätte. Insofern die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor Ende der Kündigungsfrist festgestellt worden ist, darf diese Tatsache – welche einen Aufschub des Vertragsverfalls zur Folge hat – bei der Beurteilung der Umstände nicht ausser Acht gelassen werden. In der Tat sind nach gültiger Rechtsprechung alle unvorhergesehenen Ereignisse, die sich ohne Absicht der Parteien während der Kündigungsfrist zutragen, bei der Beurteilung zu berücksichtigen. In Anbetracht der besonderen Umstände des Streitfalls, insbesondere des beeinträchtigten Gesundheitszustandes von A. zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung, ist die Behauptung von X., es habe zur Zeit der Kündigungsabsprache keine Gefahr eines gesundheitlichen Zusammenbruchs bestanden, unglaubwürdig. Durch die Unterzeichnung der strittigen Vereinbarung hat der Mitarbeiter A. auf den rechtlichen Schutz im Krankheitsfalle verzichtet, ohne dass die Arbeitgeberin das mindeste Zugeständnis als Gegenleistung aufgebracht hätte.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichtes, 30. September 2010 (4A\_376/2010) (Übersetzung aus dem Französischen)*

*Bearbeitung: Ruth Derrer Balladore, Sabine Maeder*

Aus dem SAV-Newsletter Nr. 20 vom 15. Juli 2011