*-**de* Aufhebungsvereinbarung und Änderungskündigung *fr* Convention de dissolution et résiliation (modification des conditions du contrat) *-*

Im Gegensatz zur klassischen Kündigung respektive Änderungskündigung einigen sich Anstellungsbehörde und Lehrperson bei der Aufhebungsvereinbarung respektive bei der einvernehmlichen Änderung der Anstellungsverfügung gütlich.

Beendigung eines Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen

Nebst der klassischen Kündigung erfreut sich die einvernehmliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses, oft betitelt als sogenannte «Aufhebungsvereinbarung», insbesondere von Seiten der Anstellungsbehörde steigender Beliebtheit. Im Gegensatz zur klassischen Kündigung, welche einseitig von einer Vertragspartei ausgeht, einigen sich Anstellungsbehörde und Lehrperson bei der Aufhebungsvereinbarung einvernehmlich über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Es eröffnet den Parteien die Möglichkeit, die Austrittsmodalitäten im Einzelfall bilateral zu regeln und zwar ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen und -termine.

Um Missverständnisse und einen allfälligen Rechtsstreit zu vermeiden, wird dringend empfohlen, eine detaillierte Aufhebungsvereinbarung zu erstellen, welche von allen Parteien unterzeichnet wird. Insbesondere folgende Punkte sollten in der Aufhebungsvereinbarung geregelt werden:

- Parteien
- Welche Anstellung (Verfügung) wird aufgelöst
- Pflichten bis zur Auflösung
- Auswirkungen von Verhinderungen an der Arbeitsleistung
- Guthaben IPB (individuelle Pensenbuchhaltung)
- Versicherungsschutz
- Per Saldo-Erklärung (Die Parteien vereinbaren mit einer Saldoklausel, dass sie gegeneinander in Bezug auf das konkrete Rechtsverhältnis keine weiteren oder weitergehenden Ansprüche mehr geltend machen resp. per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche auseinandergesetzt sind.)
- Datum und Unterschrift

Wird die Aufhebungsvereinbarung von der Anstellungsbehörde verfasst und der Lehrperson vorgelegt (was die Regel ist), so ist der Lehrperson eine angemessene Überlegungszeit einzuräumen, um eine Überrumpelung zu verhindern. Wie viel Zeit als angemessen gilt, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab.

Der Auflösungsvertrag hält nicht nur den gemeinsamen Willen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses fest. Vielmehr bietet er den Vertragsparteien auch die Möglichkeit, die Austrittsmodalitäten abweichend von den gesetzlichen oder in der Anstellungsverfügung vorgesehenen Bestimmungen zu regeln. Damit eine Austrittsvereinbarung auch einer gerichtlichen Prüfung standhalten sollte, muss es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigen Zugeständnissen beider Parteien handeln.

Änderung eines Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen

Übersteigen einseitige Anordnungen der Anstellungsbehörde deren Weisungsbefugnis, so muss die Anstellungsverfügung angepasst werden. Idealerweise wird die Verfügung im gegenseitigen Einvernehmen abgeändert resp. ersetzt. Kann keine Einigung erzielt werden, so bedarf es für die Anpassungen einer Änderungskündigung.

Wesentliche Elemente der Anstellungsverfügung können somit nicht einseitig geändert werden. Dies sind beispielsweise Anpassungen des Pensums, Bestimmung eines anderen Arbeitsortes oder eines Stufenwechsels.

Werden sich die Parteien über die Anpassungen einig, so ist eine neue Anstellungsverfügung zu verfassen und von sämtlichen Parteien zu unterzeichnen. Die neue Anstellungsverfügung ist mit folgendem Vermerk zu versehen: «Diese Anstellungsverfügung ersetzt die Anstellungsverfügung vom XY».

Rechtliche Grundlagen

LAG Art. 10e Austrittsvereinbarung

[1] Artikel 27a PG[8] findet auf die Anstellungsverhältnisse der Lehrkräfte keine Anwendung.

[8] BSG 153.01

Kommentare

Arbeitsunterlagen

FAQ
Keine Inhalte

Überschrift
Kein Inhalt gefunden.

Archiv
Keine Inhalte

Feedback

Haben Ihnen diese Informationen weitergeholfen? Vielen Dank für Ihre Rückmeldung.

Rückmeldung
Ja Teilweise Nein

Senden

[themepressdefault:Feedbackformular]

Kontakt

Haben Sie Fragen oder fehlen Ihnen Informationen? Oder haben Sie einen Fehler entdeckt?

Hier wird das Kontakt-Formular angezeigt. Sie können sich aber auch per Tel/Mail bei uns melden: +41 31 633 83 12 / wpgl@be.ch

Kommentar required
Anzahl verfügbare Zeichen: 2000
Kontakt

☐ Ich möchte, dass Sie mich kontaktieren.
Anrede required
Keine
Herr
Frau
Vorname required

Nachname required

Firma/Organisation

Strasse und Hausnr.

PLZ required

Bitte nur Zahlen eintragen
Ort required

E-Mail-Adresse required

Telefon required

Bitte nur Zahlen eintragen.
Datenbearbeitung required

☐ Ich bin damit einverstanden,
dass meine IP-Adresse gespeichert wird und meine Angaben mittels E-Mail an die zuständige Stelle weitergeleitet werden.

Senden

[themepressdefault:Kontaktformular]

Themen

Was Sie auch noch interessieren könnte:

Beendigung eines Anstellungsverhältnisses