

KAPITEL 1

Wann endet der Vertrag?

§1. Einige Grundsätze

422.

Der Arbeitsvertrag endet genau wie jeder andere Vertrag, wenn beide Parteien sich mit einer Beendigung einverstanden erklären.

Der Arbeitsvertrag endet ebenfalls, wenn die festgesetzte Frist erreicht wurde (z.B. Zeitverträge, Arbeitsverträge für eine festgelegte oder bestimmte Arbeit).

423.

Im Allgemeinen sieht das Gesetz vor, dass ein Arbeitsvertrag in den Fällen endet, in denen ein Vertrag aufgrund des Zivilrechts endet. Es sieht die Auswirkungen einer Reihe Geschehnisse auf den Arbeitsvertrag vor, wie der Tod der Parteien oder die höhere Gewalt.

Andererseits erlaubt es jeder der Parteien den Vertrag abzubrechen :

- mittels Kündigung;
- mittels Entschädigung;
- aus schwerwiegenden Gründen.

Bestimmte Arbeitnehmer sind gegen die Kündigung geschützt, d. h. gegen die Vertragsauflösung seitens des Arbeitgebers.

Besondere Regelungen gelten bei der Kollektiventlassung oder bei der Betriebsschließung.

Bestimmte Verpflichtungen des Arbeitsvertrages bleiben auch nach dessen Beendigung bestehen. So z. B. der Fall der Nicht-Konkurrenzklausel. In einigen Fällen hilft der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung (Outplacement).

§2. Der Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers

424.

Stirbt der Arbeitnehmer, wird der Vertrag aufgelöst (Art. 32, 4.).

425.

Stirbt der Arbeitgeber, wird der Vertrag nicht aufgelöst, es sei denn, es kommt zur Einstellung der Tätigkeit, wegen derer der Arbeitnehmer eingestellt wurde oder wenn der Vertrag in Hinblick auf eine persönliche Zusammenarbeit abgeschlossen wurde. In bei-

den Fällen entscheidet der Richter über eine mögliche Entschädigung und legt deren Höhe fest (Art. 33).

§3. Höhere Gewalt

426.

Der Vertrag endet, wenn dessen Durchführung infolge eines Ereignisses höherer Gewalt, d.h. einer unvorhergesehenen und vom Willen der beiden Parteien unabhängigen Begebenheit, unmöglich wird (Art. 33, 5.).

Es wird z.B. allgemein von einer Unmöglichkeit der Durchführung eines Vertrages gesprochen, wenn die Unternehmensgebäude infolge eines Unfalls zerstört wurden, insofern der Arbeitgeber nicht für diesen Unfall verantwortlich ist.

427.

In einem Rechtspruch des Kassationshofes wird die Meinung vertreten, man könne von höherer Gewalt sprechen, wenn ein Arbeitnehmer infolge einer Krankheit endgültig arbeitsunfähig wird in dem Beruf, in dem er beschäftigt war.

Diese Rechtsprechung wendet so einen Begriff des Gesetzbuches an, ohne den Arbeitsvertrag zu berücksichtigen. Damit verleugnet es die Verfügungen des Arbeitsrechts, die sich bemühen, die Arbeitsbeziehungen zu „humanisieren“ und Begriffe wie „Laufbahn“, „Beschäftigung“, „das Unternehmen“ über den Arbeitsvertrag hinaus anzuerkennen. So verhindert es die Wiedereingliederung der arbeitsunfähigen Arbeitnehmer in das Unternehmen, wenn auch unter angepassten Bedingungen, aber im Rahmen eines neuen Arbeitsvertrages, der voraussetzt, dass der Arbeitnehmer immer noch zum Personal gehört, auch wenn die Vertragsausführung seit einer gewissen Zeit unterbrochen war.

Die praktische Folge besteht darin, dass der Arbeitsvertrag endet, ohne Kündigungsfrist, ohne Kündigungsentschädigung und ohne jede besondere Formalität; es genügt den Parteien (d.h. dem Arbeitgeber) die Situation „festzustellen“. Das führt zu dem Paradox, dass der Arbeitnehmer, der einen schwerwiegenden Fehler begeht, juristisch besser geschützt ist als ein Arbeitnehmer, der arbeitsunfähig wird aufgrund eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit oder eines Fehlers des Arbeitgebers.

Der Artikel 34 des Gesetzes vom 3.7.1978, eingeführt durch ein Programmgesetz vom 27.4.2007, umrahmt die Feststellung der definitiven Arbeitsunfähigkeit. Diese Verfügung benötigt Ausführungsmaßnahmen, die per KE zu treffen sind, und ist noch immer nicht gültig.

428.

Im Gesetz wird aufgeführt, Konkurs und Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens seien an sich keine Ereignisse höherer Gewalt. Das gleiche gilt bei Schließung des Unternehmens aufgrund der Umweltschutzgesetzgebung (Art. 26).

§4. Die Entlassungsklausel

429.

Entlassungsklausel nennt man die Klausel des Arbeitsvertrages, die vorsieht, dass dieser automatisch beendet wird, wenn ein bestimmtes Ereignis eintritt. Sind solche Klauseln

im Bereich der Arbeitsverträge erlaubt?

Bestimmte Fälle sind durch das Gesetz selbst vorgesehen. Z. B. ist es erlaubt, einen Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer oder für eine bestimmte Arbeit abzuschließen. Schließt man einen Arbeitsvertrag ab um einen abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen, ist es erlaubt zu vereinbaren, dass der Arbeitsvertrag automatisch (oder mittels einer verkürzten Kündigungsfrist) endet, wenn der ersetzte Arbeitnehmer seine Arbeit wieder aufnimmt.

Ansonsten geht man davon aus, dass solche Klauseln gelten, wenn sie zivilrechtlich vorgesehen sind und die Rechte des Arbeitnehmers nicht einschränken.

430.

Es ist beispielsweise nicht zulässig, zu vereinbaren, den Vertrag unter einer Bedingung zu beenden, die vom Willen einer der beiden Parteien abhängt.

Es ist auch nicht erlaubt, eine gegen die öffentliche Ordnung verstößende Bedingung vorzusehen, z.B. eine Bedingung, die die legitime Ausübung der staatsbürgerlichen Grundrechte oder Grundfreiheiten beeinträchtigt, oder ein Vergehen gegen bzw. ein Angriff auf das vorgeschriebene Gesetz bedeuten würde. Laut Gesetz ist es nicht zulässig Heirat, Mutterschaft oder Erreichen des Rentenalters als Bedingung zur Beendigung eines Vertrages vorzusehen. Das Gesetz vom 12. Juni 1991 bezüglich eines Verbraucherkredits hat im Sinne des Arbeitnehmerschutzes einen Artikel 36bis eingeführt, der die Klauseln für null und nichtig erklärt, die die Möglichkeit für den Arbeitgeber vorsehen würden, den Arbeitsvertrag ohne Frist oder vor dessen Ablauf zu kündigen, wenn eine Pfändung auf den Lohn des Arbeitnehmers in Anwendung eines Abkommens der Kreditgewährung auf den Verbrauch vorgenommen wird.

Es wird auch allgemein anerkannt, dass der Vertrag keine Klauseln enthalten darf, wonach bei bestimmten durch den Arbeitnehmer begangenen Fehlern der Vertrag automatisch beendet wird.

Der Richter kann sich möglicherweise bei seiner Beurteilung durch diese Klauseln leiten lassen, um zu urteilen, ob der betreffende Arbeitnehmer aus schwerwiegenden Gründen zu entlassen ist.

Es ist ebenfalls nicht erlaubt vorzusehen, den Vertrag zu beenden, wenn der Arbeitnehmer Gebrauch macht von bestimmten durch das Gesetz vorgesehenen Rechten (z. B. die Laufbahnunterbrechung, der Bildungsurlaub oder die Präsentierung zu den Sozialwahlen).

In bestimmten Fällen muss der Richter entscheiden, ob die Klausel die Rechte des Arbeitnehmers einschränkt. So erkennt man die Gültigkeit der Verträge an, die enden wenn der Betreffende einberufen wird, oder wenn man kurz nach Dienst Eintritt mit der Einberufung rechnet.