# Baselstädtisches Personalrecht: Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

geschrieben von Sandra Wittich | April 13, 2018

**Wie die meisten Kantone, Gemeinden und auch der Bund gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt spezielle, vom Privatrecht abweichende Regelungen bezüglich des Anstellungsverhältnisses. Dies gilt auch hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wo zumindest bei der Kündigung des Arbeitgebers besondere Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmenden bestehen. Neben der einseitigen Kündigung besteht sodann die Möglichkeit der sogenannten einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Diese Art der Beendigung hat – zumindest was die Betreuung und Beratung durch den BAV angelangt – in den vergangenen Jahren immer mehr zugenommen. Der vorliegende Beitrag zeigt auf, auf welche Punkte bei einer einvernehmlichen Aufhebung zu achten ist.**

## I. Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Allgemeinen

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt dann zum Zuge, wenn sich beide Parteien einig sind, das Arbeitsverhältnis zu beenden und eine Regelung für sämtliche Modalitäten der Aufhebung gefunden werden kann. In der Mehrheit der Fälle geht eine Intervention des Arbeitgebers voraus, der das Arbeitsverhältnis beenden möchte, aber kein der im Personalgesetz (PG) abschliessend aufgeführten Kündigungsgründe vorliegt. § 33 des Personalgesetzes erwähnt die Möglichkeit der Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, ohne jedoch detaillierte Ausführungen dazu zu machen.

# II. Die einzelnen Modalitäten einer Aufhebungsvereinbarung

## a) Beendigungszeitpunkt und allfällige Freistellung

Festgehalten wird zunächst, auf welches Datum das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Dies kann ein beliebiger Zeitpunkt von der Unterzeichnung der Vereinbarung an sein. Weiter geregelt werden muss, ob der oder die Mitarbeitende bis zur effektiven Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Erbringung der Arbeitsleitung freigestellt ist (bei weiterlaufenden Lohnzahlungen) oder weiterhin zur Arbeit erscheinen muss. Ist eine Freistellung vereinbart wird in der Regel noch eine Bestimmung in die Vereinbarung aufgenommen, was passieren soll, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle antreten könnte. Regelmässig gelten allfällige Ferien und/oder Zeitguthaben als abgegolten, wenn eine Freistellung vereinbart wird.
Endet das Arbeitsverhältnis nicht sofort mit Unterzeichnung der Vereinbarung gilt der gleich Versicherungsschutz (Krankheit, Unfall, Pensionskasse) wie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis und dies sowohl im Falle einer Freistellung als auch ohne eine solche.

## b) Abfindung

§36 Abs. 2 des Personalgesetzes hält fest, dass eine Abfindung vereinbart werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird. Weiter hält die gesetzliche Regelung fest, dass eine Abfindung maximal einen Jahreslohn, in Ausnahmefällen sogar zwei Jahreslöhne betragen kann. Praxisgemäss und unbesehen dieser Regelung wird im Kanton Basel-Stadt seit vielen Jahren eine sog. Richttabelle verwendet, welche anhand von Alter und Dienstalter die Hälfte der Abfindung exakt berechnet; die andere Hälfte hängt vom

konkreten Einzelfall (persönliche Verhältnisse, Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses etc.) ab. Miteingeschlossen in eine Abfindung sind auch allfällige Massnahmen zur beruflichen Neuorientierung («Outplacement»)
Die vorgenannte Gesetzesbestimmung ist eine «Kann»-Bestimmung, was dazu führt, dass regelmässig dann über eine Abfindung verhandelt werden kann, wenn die Initiative zur Auflösung vom Arbeitgeber kommt. Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, dass im Falle einer Kündigung wegen Aufhebung der Stelle oder wegen längerdauernder ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit eine Abfindung vom Gesetz zwingend vorgeschrieben ist.

## c) Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmende hat jederzeit Anspruch auf die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf ein Schlusszeugnis. Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses empfiehlt es sich, auch diese beiden Zeugnisses in die Vereinbarung aufzunehmen und – um spätere Diskussionen zu vermeiden – sollte der Arbeitnehmende darauf bestehen, dass er im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung die Formulierung des bzw. der Zeugnisse bereits kennt.

## d) Bestätigung zu Handen der Arbeitslosenkasse

Geht die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber aus und würde dieser das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn nicht eine Vereinbarung getroffen werden könnte, empfiehlt es sich sodann, dies explizit zu erwähnen. Auf diese Weise reduziert sich die Gefahr, dass dem Arbeitnehmenden, der sich nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitslosenkasse anmelden muss, eine Wartefrist auferlegt wird.

## e) Per saldo Erklärung

Regelmässig aufgenommen in eine Aufhebungsvereinbarung wird

eine sog. Saldoklausel. Diese stellt sicher, dass mit Unterzeichnung und Vollzug der Vereinbarung sämtliche beiderseitigen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt sind und keine Partei von der anderen noch etwas zu fordern hat.

## Daten 2018

**Ordentliche Mitgliederversammlung:** 30. Mai 2018

**Pensionierten-Ausflug:** Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

**Pensionierten-Stamm:**
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

jeweils im Restaurant Stadtkeller,
Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr