



**BILDUNGSZENTRUM kvBL**  
Reinach. Muttenz. Liestal.

## Alles drin. Meine Zukunft.

### Höhere Berufsbildung

#### Höhere Fachschule für Wirtschaft

- Diplomstudium Wirtschaftsinformatik
- Diplomstudium Betriebswirtschaft
- Diplomstudium Rechtsassistent/in
- Nachdiplomstudium Leadership & Management
- Nachdiplomstudium Projektmanagement
- Nachdiplomstudium HR-Management
- Eidg. Fachausweis HR-Fachleute
- Eidg. Fachausweis Sozialversicherung
- Eidg. Fachausweis technische Kaufleute
- Eidg. Fachausweis im Finanz- und Rechnungswesen
- Eidg. Fachausweis Marketing-Fachleute
- Eidg. Fachausweis Verkaufs-Fachleute

### Berufsorientierte Weiterbildung

- Handelsschule für Erwachsene
  - Höheres Wirtschaftsdiplom
  - Sachbearbeiter/in Rechnungswesen
  - Sachbearbeiter/in Treuhand
  - Sachbearbeiter/in Steuern
  - Sachbearbeiter/in Personalwesen
  - Sachbearbeiter/in Sozialversicherung
  - Sachbearbeiter/in Marketing & Verkauf
  - Fachfrau/Fachmann KMU
  - Eventmanager/in
  - Informatik Anwender SIZ
  - ICT Power User / Supporter SIZ
- Wirtschaft, Informatik, Sprachen

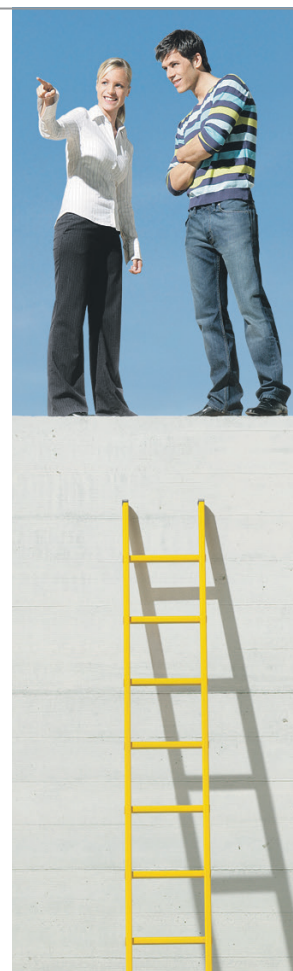
### Train the Trainer (AdA)

- Zertifikat SVEB1
- Eidg. Fachausweis Ausbilder/in
- Eidg. Diplom Dozent/in HF im Nebenamt

Info-Abende laufend unter  
[www.bildungszentrumkvbl.ch](http://www.bildungszentrumkvbl.ch)

Der Klick für Ihren Erfolg!

**Bildungszentrum kvBL**  
**Reinach. Muttenz. Liestal.**  
Tel. 058 310 15 00  
[wb@bildungszentrumkvbl.ch](mailto:wb@bildungszentrumkvbl.ch)



**Boa**  **lingua**

SPRACHAUFENTHALTE BUSINESS CLASS

business  
sprachtraining  
im ausland

Start jeden Montag  
Durchführung garantiert  
Alle Levels



**BOA LINGUA BUSINESS CLASS**  
TELEFON 041 726 86 96  
[WWW.BUSINESSCLASS.CH](http://WWW.BUSINESSCLASS.CH)



**GOOD FOR  
YOUR CAREER**

## Professionelle Beendigung von Arbeitsverhältnissen

# Faire Trennung verhindert Reputationsschäden

**Trennungen müssen nicht immer schmerzhaft sein – zumindest nicht im Arbeitsleben. Dort kann man sich juristisch korrekt verhalten. Die Orientierung an Paragrafen ersetzt dennoch nicht ein menschliches «Fairplay», wie auf der Fortbildungsveranstaltung «Professionelle Beendigung von Arbeitsverhältnissen» der Schulthess Kaps Weiterbildung AG deutlich wurde.**

**G**rundsätzlich kennt das schweizerische Arbeitsrecht einen profunden Unterschied zwischen privatem und öffentlichem Arbeitsrecht. Ist die Kündigung eines Mitarbeitenden im öffentlichen Bereich mit hohen Hürden versehen, gilt in der Privatwirtschaft der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Privatrechtliche Arbeitsverträge werden immer mehr auch im öffentlichen Bereich geschlossen, legte Hansueli Schürer in seinem Vortrag über «Aktuelle Entwicklung beim Kündigungsschutz» dar. Es gelte also auch hier der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Privatrecht bedeutet: Bei einer Kündigung ist im Normalfall keine besondere Begründung erforderlich. Entsprechend empfahl der Jurist für Kündigungen nach privatem Arbeitsrecht: so wenig Begründung wie möglich, denn sie bietet Angriffsflächen.

Dennoch gibt es auch im privatrechtlichen Bereich klare Schranken der Kündigungsfreiheit, dann nämlich, wenn eine «Missbräuchliche Kündigung» vorliegt – etwa die Kündigung wegen der Herkunft, Religion oder Hautfarbe oder wenn eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

nachgewiesen werden kann. Schürer wies deshalb deutlich darauf hin, Vorfälle und Störungen schriftlich zu dokumentieren. Dennoch: Auch wenn das Gericht Missbrauch anerkannt hat, führt dies in der Regel nicht zur Aufhebung einer Kündigung, sondern hat eher einen «moralischen» Wert und stärkt höchstens die Position des gekündigten Mitarbeitenden bei der Verhandlung um Abfindungszahlungen. Lapidar konstatierte Schürer: «Rechtsmissbrauch findet keinen Rechtsschutz.»

### **Aufhebungsvereinbarung vermeidet Konflikte**

So ist bei Trennungen gerade die Vermeidung von juristischen Auseinandersetzungen ein empfehlenswerter Weg, meist für beide Parteien: «Trennung mit Aufhebungsvereinbarung» lautet eine interessante Alternative, über die die Arbeitsrecht-Spezialistin Angela Hensch aus St. Gallen referierte. Denn egal, ob eine Restrukturierung des Betriebs, grundsätzlicher Personalabbau oder gar persönliche Gründe zur Kündigung führen: Eine Aufhebungsvereinbarung hat fast immer grosse Vor-

teile. Zum Beispiel, dass Arbeitgeber wie Arbeitnehmer im Vorfeld ihre Interessen vertreten können; beide sparen in der Regel wertvolle Zeit und Gerichtskosten und beide vermeiden Reputationsschäden, die nicht selten mit einem juristischen Kampf einhergehen. Der Grundsatz der Vertrags-

### **Schulungen zum Trennungsmanagement**

Die Fortbildungsveranstaltung «Professionelle Beendigung von Arbeitsverhältnissen» der Schulthess Kaps Weiterbildung AG richtete sich an Personal- und Führungskräfte. Die gut 200 Teilnehmenden stammten zumeist aus dem öffentlichen Bereich – Sozialeinrichtungen, Spitäler oder Kommunen. Aufgebaut wurde die Schulungs-AG massgeblich von Hansueli Schürer. Sein Vortrag über «Aktuelle Entwicklung beim Kündigungsschutz» stellte zugleich den Abschluss seines erfolgreichen Arbeitslebens dar. Weitere Informationen: [www.kaps.ch](http://www.kaps.ch)

freiheit erlaubt, Arbeitsverhältnisse durch eine bilaterale Vereinbarung statt durch einseitige Kündigung zu beenden.

Da Mitarbeitende aber durch eine Vereinbarung unter Umständen auf Rechte verzichten, müssen die Interessen beider Parteien mit einem «echten Vergleich» berücksichtigt werden. Selbst wenn eine Aufhebungsvereinbarung auch mündlich gültig ist, empfahl die Juristin mit Nachdruck die schriftliche Form und stellte dafür eine wertvolle Checkliste zur Verfügung.

Die Tagung präsentierte auch spezielle Themen wie etwa die Regeln für Lohnfortzahlung und Versicherungsleistungen bei Arbeitsverhinderung oder auch die rechtlichen Grundlagen für den flexiblen Altersrücktritt und den arbeitsrechtlichen Handlungsbedarf bei der Beschäftigung von Pensionierten, vorgestellt durch die Rechtsanwältin und Notarin Karin Caviezel aus Chur. Hier ist wichtig, sich bei Bedarf genau mit den eine Vielfalt an Sonderfällen berücksichtigenden Rechtsvorschriften auseinanderzusetzen. Denn so unterschiedlich Einzelfälle sind, so breit gefächert ist das juristische Feld von Arbeits-, Kündigungs- und Sozialversicherungsrecht.

## HR hat eine berufliche Schweigepflicht

Der Datenschutzbeauftragte Urs Belser beschäftigte sich hingegen mit einem sehr allgemeinen, ja grundlegenden Thema, nämlich dem «Datenschutz beim Austritt». Lapidar stellte er fest, dass eine «professionelle Beendigung des Arbeitsverhältnisses (...) mit der professionellen Führung der Personalakten» beginnt. Zentral für Belser: Wie ein Regenschirm nicht «den Regen, sondern vor dem Regen» schützt, so schützt Datenschutz nicht «die Daten, sondern vor den Daten», davor also, dass Daten gesammelt und unter Umständen zum Nachteil von (ehemals) Mitarbeitenden benutzt werden könnten. Denn: Erlaubt ist, was nicht verboten ist.

Doch gerade HR-Verantwortliche haben – ähnlich wie Ärzte – eine berufliche Schweigepflicht, wie Artikel 35 DSGVO festschreibt. Personalakten sind geheim, Informationen insbesondere über Gesundheit, politische Aktivitäten oder juristische Auseinandersetzungen dürfen nicht veröffentlicht werden. Da diese Daten aber dennoch bearbeitet werden dürfen, stellt



Bild: Heike Hoffmann

**Rund 200 Personen nahmen an der Fortbildungsveranstaltung «Professionelle Beendigung von Arbeitsverhältnissen» der Schulthess Kaps Weiterbildung AG in Zürich teil.**

der Referent einen «Datenschutz-Knigge» zusammen. Die Datenbearbeitung muss laut Gesetz (Art. 4, Abs. 2 DSGVO) «verhältnismässig» sein.

Auf Daten sollten nur jene Personen Zugriff haben, die diese Daten wirklich brauchen (und sie müssen gegen Zugriff Unbefugter mit geeigneten technischen und/oder organisatorischen Massnahmen geschützt werden). Und schliesslich dürfen Daten nur zu dem Zweck verwendet werden, für den sie gesammelt wurden.

Das Sammeln von Daten muss ausserdem transparent und erkennbar sein, sodass zum Beispiel keine versteckten Videokameras im Arbeitsleben erlaubt sind, mehr noch: Der Arbeitgeber muss betroffene Personen davon aktiv informieren! Darüber hinaus

sollte HR dafür sorgen, dass Daten inhaltlich korrekt, aktuell, gültig und gemessen am Bearbeitungszweck vollständig sind, um Fehlinterpretationen vorzubeugen. Was in Bezug auf den Datenschutz nach Austritt eines Mitarbeitenden gilt? «Nichts anderes!», schrieb Belser in dicken Lettern auf seine Power-Point-Folie.

So wie Belser in Bezug auf den Datenschutz auf die Wichtigkeit fairer Unternehmenskultur hinwies, stellte auch Hansueli Schürer am Beginn der Tagung fest: War das Verhältnis vorher in Ordnung, so finden beide Parteien auch im Falle einer Kündigung eine faire Lösung.

*Dr. Heike Hoffmann*

## Checkliste für Aufhebungsvereinbarungen

- Einigung über Endtermin (per sofort/Zeitpunkt in Zukunft)
- Zu erledigende Tätigkeiten
- Rückgabepflichten
- Vereinbarte Freistellung
- Ferien-, Überstunden-, Überzeitkompensation bzw. Entschädigung
- Geheimhaltung/Konkurrenzverbot
- Anderweitig erzielter Verdienst (Anrechnung/Verzicht auf Anrechnung)
- Lohnansprüche (fix/variabel)
- Mitarbeiterbeteiligungspläne
- Pauschalspesen (echte/unechte)
- Sonderzahlungen
- Outplacement
- Arbeitszeugnis
- Niederlegung von Mandaten (Verwaltungsrat/Stiftungsrat)
- Stillschweigen
- Kommunikation
- Saldoerklärung

Quelle: Angela Hensch, Trennung mit Aufhebungsvereinbarung