

Vergleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – umfassende Bereinigungswirkung

Mag. Judith Morgenstern

Was ist ein Vergleich?

Unter einem Vergleich versteht man eine Vereinbarung, mit der **strittige Ansprüche** zwischen zwei Parteien **bereinigt** werden. Vermeint beispielsweise der Arbeitnehmer, dass er einen Anspruch auf eine Erfolgsprämie erreicht hat, da er die vereinbarten Ziele zur Gänze erfüllt habe, der Arbeitgeber ist aber gegenteiliger Ansicht, so ist die Frage, ob ein Anspruch auf die Erfolgsprämie besteht, strittig.

Im Unterschied zum Verzicht einer Partei ist ein Vergleich weiters dadurch gekennzeichnet, dass beide Parteien von ihrer vorerst eingenommenen Position (Arbeitgeber: kein Anspruch, Arbeitnehmer: Anspruch in voller Höhe) nachgeben.

Üblicherweise werden Vergleiche im Zuge der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geschlossen, da beide Arbeitsvertragsparteien ein Interesse an der endgültigen Klärung von strittigen Angelegenheiten haben und die Führung eines Arbeitsgerichtsprozesses vermeiden wollen.

Welche Probleme können in der Praxis entstehen?

In der Praxis entstehen nach einem wirksamen Abschluss von Vergleichen im Zuge der Beendigung von Arbeitsverhältnissen vor allem dann Probleme, wenn zwar eine Auflösungsvereinbarung getroffen wurde, in der einzelne Ansprüche (zB gesetzliche und/oder freiwillige Abfertigung) ausdrücklich angeführt sind, jedoch später zutage tritt, dass noch „andere“ Ansprüche bestehen. Dabei kann es sich sowohl um Ansprüche handeln, die

⇒ zum Zeitpunkt des Abschluss des Vergleiches bereits bestanden haben (gegenwärtige Ansprüche), an die man jedoch anlässlich des Vergleiches/der Auflösungsvereinbarung nicht gedacht hat, zB ein dem Arbeitnehmer gewährtes Darlehen, das dieser noch nicht zur Gänze zurückbezahlt hat, rückerstattungspflichtige Ausbildungskosten,

oder

⇒ Ansprüche, die erst in Zukunft auftreten (zukünftige Ansprüche), zB Schadenersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer.

Strenge Rechtsprechung

Die Rechtsprechung ist sowohl hinsichtlich gegenwärtiger **als auch zukünftiger Ansprüche**, die nach Abschluss eines Vergleiches hervorkommen, streng:



Nach ständiger Rechtsprechung erstreckt sich eine – die unterschiedlichen Rechtspositionen – bereinigende Wirkung eines Vergleiches im Zuge der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf sämtliche Ansprüche, an welche die Parteien im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses tatsächlich dachten oder **denken konnten!**

Dabei handelt es sich beispielsweise um folgende Ansprüche:

- ⇒ Ausstehendes Entgelt (zB Differenz zu kollektivvertraglichem Mindestgehalt, Überstundenabgeltung),
- ⇒ Aufwandsätze (zB Reisespesen, Tankrechnungen),
- ⇒ Pensionsrechtliche Ansprüche,
- ⇒ Arbeitnehmerdarlehen, Gehaltsvorschüsse,
- ⇒ Schadenersatzansprüche,
- ⇒ Ausbildungskosten-Rückersatz,
- ⇒ Lohnsteuer.

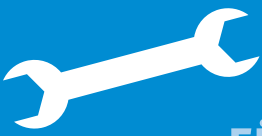
Nach der Rechtsprechung tritt diese **Bereinigungswirkung selbst dann** ein, **wenn** der Vergleich **keine „Generalklausel“** enthält. Unter Generalklausel versteht man eine Klausel, wonach „sämtliche wechselseitigen Ansprüche bereinigt sind“. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass über die im Vergleich angeführten Beträge hinaus keine weiteren Zahlungen mehr geleistet werden und ein endgültiger Abschluss erfolgt.

Zu beachten ist, dass im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung über den Umfang eines Vergleiches, dh darüber, welche Ansprüche vom Vergleich umfasst sind bzw umfasst sein sollten, diejenige Arbeitsvertragspartei, die einen Anspruch geltend macht, behaupten **und beweisen muss**, dass im konkreten Fall keine Bereinigungswirkung eingetreten ist.

Achtung: Nehmen die Parteien jedoch ausdrücklich bestimmte Ansprüche vom Vergleich aus, vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien zB, dass „steuer- und sozialversicherungsrechtliche Forderungen vom Vergleich nicht umfasst sind“, ist davon auszugehen, dass die Arbeitsvertragsparteien sehr wohl an die in Zukunft auftretenden Forderungen gedacht haben und nur die ausdrücklich in der Vereinbarung genannten Ansprüche von der Bereinigungswirkung des Vergleiches umfasst sein sollten.

Mögliche offene Ansprüche





Formulierungsvorschläge

Variante 1:

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer nachstehende Ansprüche: ...

Damit sind sämtliche gegenwärtigen und zukünftigen Ansprüche aus dem gegenständlichen Arbeitsverhältnis bereinigt und verglichen.

Variante 2:

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer nachstehende Ansprüche: ...

Damit sind sämtliche gegenwärtigen, nicht jedoch zukünftigen wechselseitigen Ansprüche zwischen den Parteien bereinigt und verglichen.

Variante 3:

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer nachstehende Ansprüche: ...

Damit sind sämtliche gegenwärtigen und zukünftigen wechselseitigen Ansprüche – mit Ausnahme des Dienstzeugnisses – zwischen den Parteien bereinigt und verglichen.

Arbeitslosengeld und vorübergehende Erwerbstätigkeit

Mag. Andreas Gerhartl

Erzielt jemand ein Einkommen aus einer vorübergehenden Erwerbstätigkeit, so kann er während der Ausübung der betreffenden Tätigkeit kein Arbeitslosengeld beziehen, während der übrigen Zeit hingegen zumindest prinzipiell schon. Das aus der vorübergehenden Erwerbstätigkeit erzielte Einkommen ist aber auch für die Höhe des Arbeitslosengeldes an den Tagen des Kalendermonats, an denen die Erwerbstätigkeit nicht ausgeübt wird, von Bedeutung.

Was ist eine vorübergehende Erwerbstätigkeit?

Als vorübergehende Erwerbstätigkeit gelten Beschäftigungen in einem Dienstverhältnis, die für weniger als vier Wochen vereinbart wurden, und selbständige Erwerbstätigkeiten, die weniger als vier Wochen lang ausgeübt werden. Eine vorübergehende Erwerbstätigkeit kommt in Bezug auf unselbständige Tätigkeiten daher nur bei befristeten Dienstverhältnissen in Betracht.