

**08/09 27 Personalrecht. Art. 336c OR. Art. 3, Art. 14 lit. a, Art. 19, Art. 72 Abs. 2 PV. Erfolgt die Unterzeichnung der Vereinbarung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen unter Druck und räumt die Vereinbarung dem Beschwerdeführer keine wesentlichen Vorteile ein, stellt sie einen unzulässigen Verzicht auf den zwingenden zeitlichen Kündigungsschutz dar. Sie ist nichtig. War der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung krank, erfolgte die subsidiär zur Vereinbarung ausgesprochene Kündigung somit zur Unzeit und ist daher ebenfalls nichtig. Lautet das Urteil des Gerichts auf Nichtigkeit der Auflösungsverfügung, wirkt es unmittelbar.**

Obergericht, 13. Juni 2008, OG V 07 36

**Aus den Erwägungen:**

1. a) Gemäss Art. 1 Abs. 2 Personalverordnung (PV, RB 2.4211) gilt die PV auch für das Personal der selbstständigen öffentlichrechtlichen Anstalten des Kantons. Bei der IV-Stelle Uri handelt es sich laut Art. 2 Abs. 1 Verordnung zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (RB 20.2431) um eine selbstständige, öffentlichrechtliche Anstalt des kantonalen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Auf die vorliegende Streitigkeit ist somit die PV anwendbar.

b) Strittig ist sowohl die Gültigkeit der Vereinbarung vom 29. Juni 2007 betreffend Aufhebung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen als auch die Zulässigkeit der gleichzeitig durch die Beschwerdegegnerin subsidiär ausgesprochenen Kündigung. Bei der Kündigung handelt es sich um eine personalrechtliche Verfügung nach Art. 71 Abs. 1 PV, welche direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht angefochten werden kann (Art. 71 Abs. 2 PV). Das Verfahren richtet sich, abgesehen von Art. 73 Abs. 1 PV betreffend Kostenlosigkeit, nach den Bestimmungen der VRPV (Art. 73 Abs. 2 PV). Die Rechtsmittelfrist von 20 Tagen (Art. 59 Abs. 1 VRPV) wurde eingehalten. Der Beschwerdeführer ist als Adressat der Kündigungsverfügung berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an der Feststellung von deren Nichtigkeit resp. Ungerechtfertigkeit (Art. 72 Abs. 1 und 2 PV, Art. 64 und Art. 46 Abs. 1 lit. a VRPV). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

...

3. a) Der Beschwerdeführer macht vorweg die Nichtigkeit der Vereinbarung betreffend Aufhebung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen geltend. Er sei zur Unterzeichnung der Vereinbarung vom 29. Juni 2007 genötigt worden. Von einer einvernehmlichen Lösung könne nicht gesprochen werden, da ihm ja zuerst die rechtsgültig unterzeichnete Kündigung ausgehändigt worden sei.

b) Gemäss Art. 14 lit. a PV endigt das Arbeitsverhältnis beim unbefristeten Arbeitsverhältnis durch Kündigung. Das Arbeitsverhältnis kann jedoch auch jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen ungeachtet der übrigen Bestimmungen der PV schriftlich aufgelöst werden (Art. 19 PV). Auch gemäss OR kann das Arbeitsverhältnis jederzeit in beiderseitigem Einverständnis aufgehoben werden (Wolfgang Portmann, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 4. Aufl., 2007, N. 27 zu Art. 335 OR; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2002, Rz. 295). Nach Art. 3 PV gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts, wenn der PV oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden kann. Betreffend die Gültigkeit einer Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen (Art. 14 lit. d PV) lassen sich der PV keine Regeln entnehmen. Auf die Vereinbarung vom 29. Juni 2007 ist somit ergänzend das OR anwendbar.

c) Ist das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst worden oder hat der Arbeitnehmer selbst gekündigt, kann sich der Arbeitnehmer nicht mehr auf den zeitlichen Kündigungsschutz nach Art. 336c OR berufen (Adrian Stähelin, in Zürcher Kommentar, 1996, N. 3 zu Art. 336c OR), es sei denn, die Aufhebungsvereinbarung sei auf Druck des Arbeitgebers zustande gekommen. In einem solchen Fall wenden die Gerichte Art. 336c OR oft trotzdem an (Wolfgang Portmann, a.a.O., N. 2 zu Art. 336c OR; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich 2006, N. 2 zu Art. 336c OR). Das Einverständnis des Arbeitnehmers zur Vertragsauflösung muss ohne jeden Druck, aus freien Stücken erfolgen, andernfalls eine unzulässige Umgehung des zwingenden zeitlichen Kündigungsschutzes vorliegt (Adrian Stähelin, a.a.O.).

4. a) Der Aufhebungsvertrag untersteht den allgemeinen Vorschriften über die übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung und über die Willensmängel bei Vertragsabschluss. Die übereinstimmende Willensäusserung muss von beiden Parteien ausgehen und sich sowohl auf die Entscheidung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch auf den gewählten Zeitpunkt beziehen (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Aufl., Basel 2005, N. 15 zu Art. 335 OR). Wird die Vereinbarung vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin vorbereitet, müssen die Arbeitnehmenden eine Bedenkzeit erhalten und dürfen nicht zum Zeitpunkt der Unterzeichnung überraschend damit konfrontiert werden (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, a.a.O.). Der Beschwerdeführer begab sich am 29. Juni 2007 zu einer Besprechung mit dem Leiter der Ausgleichskasse des Kantons Uri, damit er aufgrund eines geplanten mehrwöchigen Kuraufenthaltes seine Dossiers an einen Stellvertreter übergeben konnte. An der Besprechung wurde dann aber nicht das weitere Vorgehen geklärt. Dem Beschwerdeführer wurde eröffnet, dass das Arbeitsverhältnis mit ihm aufgelöst werden müsse. Es ständen ihm drei Möglichkeiten zur Verfügung. Entweder kündige die Beschwerdegegnerin per sofort oder der Beschwerdeführer kündige selbst oder aber es finde eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen statt. Sowohl die zu unterzeichnende Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen, als auch die Kündigung waren zu diesem Zeitpunkt bereits vorbereitet und wurden dem Beschwerdeführer vorgelegt. Dem Beschwerdeführer wurde eine halbe Stunde Bedenkzeit gewährt, obwohl er gemäss eigenen Angaben um Bedenkzeit über das Wochenende ersuchte. Angesichts der Tragweite des zu fällenden Entscheides mutet die Bedenkzeit zu kurz an, zumal der Beschwerdeführer im Voraus keineswegs damit rechnen musste, dass ihm am Besprechungstag die Kündigung unterbreitet wird.

b) Der Beschwerdeführer war während sieben Jahren bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Zwar bekundete er v.a. zu Beginn seiner Anstellung Mühe in der Organisation der Administration und erreichte die geforderte Effizienz in der Aufgabenerledigung nicht. Zur Verbesserung seiner Leistungen wurde dem Beschwerdeführer sodann ein Coaching mit einem erfahrenen Berufsberater gewährt, welches eine namhafte Verbesserung der Leistung zur Folge hatte. Für die Beurteilung der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers sind die Mitarbeitergespräche (MAG) massgebend. Seit Oktober 2002 konnte die Leistung des Beschwerdeführers bis und mit dem letzten MAG vom 2. Oktober 2006 durchwegs positiv beurteilt werden. Dem Beschwerdeführer wurde immer die Note B verliehen. Zwar wurde im MAG vom 2. Oktober 2006 ausgeführt, dass im nächsten Jahr nur ein B gewährt werden könne, wenn Berichterstattungen und Anträge speditiver erfolgten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Effizienz des Beschwerdeführers nicht aufgrund von Nachlässigkeit abnahm, sondern aufgrund seiner sich bereits Ende 2006 abzeichnenden Krankheit. In der Gesamtbeurteilung von Leistung und Verhalten wurde dem Beschwerdeführer im MAG vom 2. Oktober 2006 aber die Note B verliehen. Diese attestiert dem Mitarbeiter gemäss Leitfaden zur Vorbereitung und Durchführung des MAG (Ziff. 5.2), dass die Anforderungen und Zielvorgaben des Aufgabenbereiches erfüllt worden sind und gute, erwartete Leistungen erbracht wurden. Die Note B ermöglicht sodann den Stufenanstieg in der Lohntabelle (Leitfaden Ziff. 6). Der

Beschwerdeführer durfte daher aufgrund der in letzter Zeit durchwegs positiven Bewertung seiner Arbeit davon ausgehen, dass die Beschwerdegegnerin mit seinen Leistungen zufrieden ist. Eine andere Auslegung der MAG-Ergebnisblätter vermag nicht zu überzeugen. Die Kündigung vom 29. Juni 2007 kam für den Beschwerdeführer daher völlig überraschend.

c) Ein unter Druck erfolgender Abschluss eines Aufhebungsvertrages ohne Einräumung von Bedenkzeit oder der Möglichkeit des Widerrufs kann gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verstossen (Manfred Rehbinder, a.a.O., Rz. 296). Vorliegend hat der Beschwerdeführer durch die Unterzeichnung der Vereinbarung zwar eine Willensäusserung kundgetan. Die Vermutung scheint hier jedoch nahe, dass der Beschwerdeführer angesichts des Entscheidungsdruckes und der in Aussicht gestellten sofortigen Kündigung mit seiner Unterschrift einfach das kleinere von zwei Übeln gewählt hat. Dass der Beschwerdeführer den Aufhebungsvertrag lediglich angesichts der in Aussicht gestellten sofortigen Kündigung durch die Beschwerdegegnerin unterschrieben hat, ist in der Vereinbarung denn auch ausdrücklich vermerkt (Ziff. 8). Der Beschwerdeführer hat seine Stelle somit nicht einfach von sich aus aufgegeben, sondern unter Zeitdruck vermutlich einzig, um die drohende Kündigung durch die Beschwerdegegnerin zu vermeiden, da eine Kündigung durch die Arbeitgeberin für eine zukünftige Stellensuche nachteilig gewesen wäre (vgl. für einen ähnlichen Fall ZBI 2000 S. 151 E. 5c). Unter diesen Umständen liegt eine unzulässige Umgehung des zeitlichen Kündigungsschutzes vor.

Dies allerdings nur unter der Bedingung, dass die Vereinbarung dem Beschwerdeführer keine Vorteile einräumt. Der Arbeitnehmer kann sich nämlich nicht mehr auf den zeitlichen Kündigungsschutz berufen, wenn dieser am Aufhebungsvertrag ein eigenes vernünftiges Interesse hat (Wolfgang Portmann, Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht, in Besonderes Vertragsrecht, Festschrift für Heinrich Honsell zum 60. Geburtstag, Zürich 2002, S. 365). Zu prüfen ist daher, ob der Beschwerdeführer durch die Vereinbarung Vorteile erlangte. Dazu ist der Aufhebungsvertrag den rechtlichen Verhältnissen, wie sie ohne Vereinbarung geherrscht hätten, gegenüberzustellen.

5. a) Die Beschwerdegegnerin hat sich mit der Vereinbarung verpflichtet, dem Beschwerdeführer bis spätestens 31. Dezember 2007, somit für sechs Monate, weiterhin den Lohn auszuzahlen (Ziff. 1 und 6). Sollte der Mitarbeiter auf einen früheren Zeitpunkt kündigen, würde eine Abgangsentschädigung bezahlt (Ziff. 6). Aufgrund der Vereinbarung wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitszeugnis als Kündigung durch den Mitarbeiter deklariert ("verlässt uns auf eigenen Wunsch") (Ziff. 3). Der Mitarbeiter wird ab dem 29. Juni 2007 freigestellt (Ziff. 4). Die Arbeitgeberin wäre zudem bereit, einer vom Mitarbeiter bezeichneten, anerkannten Unternehmung eine Entschädigung bis max. Fr. 5'000.-- für eine berufliche Neuorientierung (Outplacement) zu finanzieren (Ziff. 9).

b) Hätte der Beschwerdeführer die Vereinbarung nicht unterzeichnet, wäre ihm gekündigt worden. Die ordentliche Kündigungsfrist des Beschwerdeführers betrug nach siebenjähriger Anstellung drei Monate (Art. 15 Abs. 3 lit. a PV). Unter normalen Umständen hätte er demnach noch drei Monatslöhne zugute gehabt. Der Beschwerdeführer macht jedoch geltend, dass er zum Zeitpunkt der Besprechung vom 29. Juni 2007, anlässlich welcher die Unterzeichnung der Vereinbarung resp. die Aushändigung der Kündigung erfolgte, krank gewesen sei. Die Kündigung sei demnach zur Unzeit erfolgt und daher nichtig.

6. a) Gemäss den Angaben des Beschwerdeführers zeichnete sich bereits Ende 2006 ein Burn-out ab. Er sei der konstant hohen Arbeitsbelastung nicht mehr immer gewachsen gewesen. Deshalb habe er sich in ärztliche Behandlung bei Dr. med. Reto Rechsteiner, Allgemeine Medizin FMH, Altdorf und Dr. med. Marianne Bloch, FMH für Psychiatrie und Psychotherapie, Luzern begeben. Anfangs März 2007 unterbreitete der Beschwerdeführer seinem direkten Vorgesetzten Z, dass er aufgrund seines Gesundheitszustandes nur noch ein reduziertes Pensum, jedoch im Rahmen der normalen

Arbeitszeit zu leisten im Stande sei. Dies sei von seinem Vorgesetzten jedoch nicht akzeptiert worden. Er habe den Beschwerdeführer angewiesen, entweder ein volles Pensum zu leisten oder aber sich krankschreiben zu lassen. Dieser Umstand geht auch aus den E-Mails von Z an seine Mitarbeiter hervor. Die gleiche Antwort habe der Beschwerdeführer auf seine wiederholte diesbezügliche Anfrage im Anschluss an die Teamsitzung vom 24. Mai 2007 erhalten. Da der Beschwerdeführer aufgrund seiner Krankheit dringend Tagesstrukturen benötigte und die vertraute berufliche Tätigkeit einen positiven therapeutischen Effekt gehabt habe, habe sich der Beschwerdeführer durchgebissen. In der Folge fiel der Beschwerdeführer jedoch vom 8. bis am 20. März 2007 und vom 25. bis am 30. Mai 2007 aus, was der Beschwerdeführer jeweils mit Arztzeugnissen auswies. Dazu seien vereinzelte Tagesabsenzen gekommen. Mit Schreiben vom 23. Mai 2007 und 16. Juni 2007 versuchte Dr. med. Reto Rechsteiner den Beschwerdeführer für eine stationäre Rehabilitation anzumelden. Am 20. Juni 2007 wurde dem Beschwerdeführer bestätigt, dass er vom 28. Juni 2007 bis am 25. Juli 2007 im Rehabilitationszentrum Seewis angemeldet sei. Für diesen Aufenthalt erhielt der Beschwerdeführer am 22. Juni 2007 die Kostengutsprache seiner Krankenkasse. Der Beschwerdeführer gibt an, er habe die Beschwerdegegnerin umgehend über den Klinikaufenthalt ab dem 28. Juni 2007 informiert und habe so schnell wie möglich einen Besprechungstermin vereinbaren wollen, damit er die laufenden Dossiers seinem Stellvertreter übergeben könne. Den Besprechungstermin habe er jedoch erst für den 29. Juni 2007 erhalten. Daher habe er seinen Klinikaufenthalt verschoben. Im Protokoll der 70. Abteilungsleiter-Sitzung vom 25. Juni 2007 wurde bezüglich des Beschwerdeführers vermerkt, dass er weiterhin gesundheitliche Probleme habe und dass die Entwicklung abgewartet werde. Am 28. Juni 2007 nahm der Beschwerdeführer an der Teamsitzung teil. Das Protokoll dieser Sitzung erwähnt, dass der Beschwerdeführer in nächster Zeit (ungefähr in einer bis drei Wochen) für vier bis sechs Wochen aus gesundheitlichen Gründen (Kuraufenthalt) ausfallen werde. Für diese Zeit werde in Absprache mit dem Leiter der Ausgleichskasse des Kantons Uri ein Stellvertreter organisiert und der Beschwerdeführer werde die entsprechenden Fälle übergeben sowie eine Liste mit den Fällen erstellen.

Am 29. Juni 2007 fand die besagte Besprechung statt. Der Beschwerdeführer teilte mit, dass er heute ganz normal Gespräche führen könne. Seine Arbeitsauslastung betrage im Moment ca. 50 %. Die vorgesehene Kur solle dazu beitragen, dass er die Arbeitsbelastung wieder erhöhen könne. Er habe eine Depression. Diese schränke ihn in seiner Arbeit ein. Er müsse jedoch klar hervorheben, dass die Einschränkung nur in qualitativer (recte wohl: quantitativer) Hinsicht, nicht in quantitativer (recte wohl: qualitativer) Hinsicht bestehe. Er sei nicht in seiner Urteilsfähigkeit eingeschränkt, seine Anträge seien qualitativ einwandfrei. Die Beschwerdegegnerin habe ihm gesundheitlich geholfen, indem ihm nur wenig Arbeit zugeteilt worden sei. Ansonsten hätte er sich krankschreiben lassen müssen. Er brauche geregelte Tagesstrukturen. In der Folge wurde dem Beschwerdeführer eröffnet, dass ihm gekündigt werde.

Am 3. Juli 2007 schrieb Dr. med. Marianne Bloch den Beschwerdeführer rückwirkend vom 15. Mai 2007 bis zum 27. Juni 2007 zu 50 % arbeitsunfähig, bezogen auf ein 100%-Pensum. Am 4. Juli 2007 stellte Dr. med. Reto Rechsteiner rückwirkend ein ärztliches Zeugnis aus, welches den Beschwerdeführer ab dem 28. Juni 2007 zu 100 % arbeitsunfähig erklärte. Zudem ist im Arztzeugnis vermerkt, dass der Beschwerdeführer am 28. Juni 2007 in die Klinik Seewis einzutreten habe und diesbezüglich eine Kostengutsprache der Krankenkasse bestehe.

b) Die Beschwerdegegnerin macht mit Verweis auf das Besprechungsprotokoll vom 29. Juni 2007 geltend, der Beschwerdeführer habe sich gemäss eigenen Aussagen gut gefühlt und habe sinngemäss wiedergegeben, normal seiner Arbeit nachgehen zu können. Davon, dass der Beschwerdeführer am 28. Juni 2007 in den Kuraufenthalt hätte eintreten sollen, habe sie nichts gewusst. Zudem sei der Beschwerdeführer nicht krankgeschrieben gewesen. Daran änderten auch die durch den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers nachträglich eingereichten, rückwirkenden Arztzeugnisse nichts. Diese seien aufgrund von

zweifelhaften Telefondiagnosen ausgestellt worden. Damit seien sie als reine Gefälligkeitsgutachten einzustufen und dementsprechend vom Gericht zu würdigen.

c) Der Arbeitnehmer hat die (krankheits- bzw. unfallbedingte) Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Der entsprechende Beweis wird in der Regel mit einem ärztlichen Zeugnis erbracht. Grundsätzlich ist aber auch jeder andere Beweis zulässig. Die Beweiskraft eines ärztlichen Zeugnisses hat das Gericht frei zu würdigen (AJP 1996 S. 557). Vorliegend war allen Mitarbeitern der Beschwerdegegnerin bekannt, dass der Beschwerdeführer an gesundheitlichen Problemen leidet. Er war denn auch mehrere Male für kurz oder länger krankgeschrieben. Ebenfalls bekannt war, dass sich der Beschwerdeführer in einen Kuraufenthalt zu begeben hatte. Unklar ist, ob die Beschwerdegegnerin über den genauen Zeitpunkt des Klinikaufenthalts informiert war oder nicht. Diese Frage kann jedoch offen bleiben. Falls der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber nicht mitteilt, verletzt er zwar seine Treuepflicht; die Berufung auf den Kündigungsschutz ist jedoch nicht rechtsmissbräuchlich (Frank Emmel, Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Zürich 2007, N. 3 zu Art. 336c OR). Für den fraglichen Zeitpunkt und den Monat davor, existieren zudem Arztzeugnisse, welche die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers bescheinigen. Dass diese rückwirkend ausgestellt wurden, vermag ihrer Beweiskraft im vorliegenden Fall nichts anzuhaben. Der Beschwerdeführer war seit mehreren Monaten in ärztlicher, auch psychiatrischer Behandlung. Dies war der Beschwerdegegnerin hinlänglich bekannt. Ebenso war der Beschwerdegegnerin bewusst, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner Krankheit nicht über seine volle Arbeitskraft verfügte. Entlastete sie ihn doch durch die verminderte Zuteilung von Fällen. Da der Beschwerdeführer regelmässig Therapiesitzungen bei Dr. med. Marianne Bloch besuchte, ist davon auszugehen, dass diese den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers korrekt beurteilen konnte (vgl. für einen ähnlichen Fall BJM 2005 S. 228). Das rückwirkende Arztzeugnis von Dr. med. Marianne Bloch vom 3. Juli 2007, welches dem Beschwerdeführer eine Arbeitsunfähigkeit von 50 % bescheinigt, hat daher seine Gültigkeit. Gleiches hat für das Arztzeugnis von Dr. med. Reto Rechsteiner vom 4. Juli 2007 zu gelten. Die Zeitspanne der Rückwirkung beträgt hier noch sechs Tage. Dem Beschwerdeführer war nach eigenen Angaben viel daran gelegen, seine Dossiers vor dem Kuraufenthalt seinem Stellvertreter ordentlich zu übergeben. Dass der Beschwerdeführer trotz bescheinigter Arbeitsunfähigkeit dennoch am Arbeitsplatz, insbesondere zur Teamsitzung vom 28. Juni 2007 und zur Besprechung am 29. Juni 2007 erschien, ist bezüglich des Kündigungsschutzes ohne Bedeutung. Setzt sich der Arbeitnehmer besonders für seinen Arbeitgeber ein, indem er trotz medizinischer Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit erscheint, soll er dafür nicht durch Entzug des Kündigungsschutzes bestraft werden (AJP 1996 S. 554). Gesagtes erhellt, dass der Beschwerdeführer am 29. Juni 2007 krank war und über ein gültiges Arztzeugnis verfügte.

7. a) Gemäss Art. 15 Abs. 6 Satz 1 PV sind Kündigungen zur Unzeit i.S. des Obligationenrechts nichtig. Die Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber ist im OR in Art. 336c geregelt. Nach dessen Abs. 1 lit. b darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Da der Beschwerdeführer am 29. Juni 2007 nachweislich krankgeschrieben war, wäre eine zu diesem Zeitpunkt ausgesprochene Kündigung daher nichtig gewesen. Der Beschwerdeführer hätte für die Dauer seiner Krankheit resp. bis zum Ablauf der Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR weiterhin seinen Lohn erhalten. In concreto begann die Sperrfrist laut Arztzeugnis von Dr. med. Marianne Bloch vom 3. Juli 2007 am 15. Mai 2007. Da der Beschwerdeführer bereits sieben Jahre bei der Beschwerdegegnerin angestellt war, betrug die Sperrfrist für ihn 180 Tage (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Diese 180 Tage wären am 10. November 2007 abgelaufen. Danach hätte die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer ordentlich kündigen können. Aufgrund der dreimonatigen Kündigungsfrist wäre die Lohnzahlung an den Beschwerdeführer sodann bis Ende Februar 2008 gesichert gewesen (vgl. Art. 15 Abs. 5 PV).

b) Durch die Vereinbarung, welche dem Beschwerdeführer die Lohnfortzahlung bis zum 31. Dezember 2007 garantierte, ist der Beschwerdeführer somit im Vergleich zur Kündigung durch die Beschwerdegegnerin schlechter gestellt, denn er bekommt dadurch zwei Monatslöhne weniger ausbezahlt. Die übrigen Bestimmungen des Aufhebungsvertrages, insbesondere die Entschädigung für das Outplacement in der Höhe von max. Fr. 5'000.--, vermögen diesen Nachteil nicht aufzuwiegen. Der Beschwerdeführer hat demnach durch die Vereinbarung keine wesentlichen Vorteile erlangt.