

## Arbeitsvertrag mit Höchstdauer

Unser 94-jähriger Vater hat mit einer Haushaltshilfe einen Vertrag abgeschlossen, der folgenden Passus enthält: **"Die Anstellung ist unbefristet. Sie endet spätestens, wenn XY die Aufrechterhaltung seines Privathaushaltes nicht mehr möglich ist oder nach seinem Ableben."** Unser Vater braucht inzwischen eine 24-Stunden-Betreuung. Kann der Vertrag somit sofort aufgelöst werden oder gibt es eine Kündigungsfrist zu beachten? Das Arbeitsverhältnis hat zwei Jahre gedauert und wurde im Monatslohn bezahlt. Die Haushaltshilfe ist der Meinung, sie hätte noch Anrecht auf zwei Monatsgehälter. Stimmt das?

C.F. aus A.

Die Absicht Ihres Vaters war ein Arbeitsverhältnis mit einer Höchstdauer zu vereinbaren. Solange Ihr Vater seinen Privathaushalt aufrecht erhält, soll das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen aufgelöst werden können. Dieser Teil des Vertrages ist gültig. Während dieser Phase besteht ein unbefristetes kündbares Arbeitsverhältnis. Ab dem zweiten Jahr bis zum neunten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, danach drei.

Wenn Ihr Vater den Privathaushalt aufgibt oder stirbt, so ist die vertraglich vereinbarte Höchstdauer erreicht und der Vertrag soll automatisch und ohne Kündigung enden. Ob diese Befristung in einem Gerichtsfall als gültig taxiert würde, kann nicht mit Sicherheit beurteilt werden.

Arbeitsverträge mit einer Höchstdauer sind dann unproblematisch, wenn die Höchstdauer klar geregelt ist (z.B. fixes Enddatum, Erreichen des Pensionierungsalter). Zulässig sind auch Endtermine, die datumsgemäss nicht definiert, aber voraussehbar sind (z.B. "bis zur Fertigstellung des Ferienhauses"). Entscheidend ist, dass die Befristung nicht vom Willen einer Partei abhängen darf. Denn so könnte diese Partei die Kündigungsschutzbestimmungen missbräuchlich umgehen. Ebenso unzulässig ist es, wenn das Ende der Befristung praktisch nicht voraussehbar ist. Je länger das Arbeitsverhältnis dauert, umso unzumutbarer wird ein Ende, das nicht voraussehbar ist, namentlich wenn es innert Tagen oder weniger Wochen beendet würde. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dass er sich auf ein Ende einstellen kann (sei es durch die ordentliche Kündigungsfrist oder weil er den Endtermin kennt).

Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags war Ihr Vater 92-jährig. Die Haushaltshilfe musste deshalb damit rechnen, dass sich sein Gesundheitszustand verschlechtern und das Arbeitsverhältnis schnell enden kann. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die erste Bedingung der Befristung des Arbeitsverhältnisses, die Aufgabe des Privathaushalts, vom Willen Ihres Vaters als Arbeitgeber abhängt. Er entscheidet, wann er seinen Haushalt aufgibt oder ob er ihn noch mit entsprechender Pflegehilfe weiter bewältigen kann. Deshalb vertrete ich die Auffassung, dass unter diesen Umständen die zweimonatige gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten werden muss. Aus der Sachverhaltsbeschreibung geht zudem nicht hervor, ob der Haushalt effektiv aufgehoben wurde oder ob "nur" eine intensive 24-Stunden-Betreuung im Haus organisiert ist. Im zweiten Fall wäre die Bedingung der Aufgabe des Privathaushaltes ohnehin nicht erfüllt. Wenn Ihr Vater zuhause gepflegt wird, kann das Arbeitsverhältnis mit der Haushaltshilfe sowieso nur unter Beachtung der Kündigungsfrist aufgelöst werden.

Rechtsanwalt Raetus Cattelan, Fellmann Tschümperlin Lötscher, Luzern

Januar 2006