

Newsletter | 1. April 2025

Einvernehmliche Beendigung statt Kündigung: Die Aufhebungsvereinbarung und ihre rechtlichen Risiken



MLaw Kim Wysshaar
Rechtsanwältin
wysshaar@geissmannlegal.ch

Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bietet Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern eine attraktive Alternative zur Kündigung, da damit potenzielle Streitigkeiten von vornherein geklärt werden können. Allerdings gibt es auch bei der einvernehmlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einige rechtliche Fallstricke zu beachten. Dieser Newsletter gibt einen Überblick über die Risiken bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und erläutert, worauf bei der Ausgestaltung von Aufhebungsvereinbarungen besonders geachtet werden sollte.

1. Allgemeines

In der Regel wird ein Arbeitsvertrag durch Kündigung (unbefristete Arbeitsverhältnisse) oder durch das Erreichen eines bestimmten Endtermins (befristetes Arbeitsverhältnis) beendet. Darüber hinaus kann ein Arbeitsvertrag aber auch durch zweiseitige Übereinkunft, also im gegenseitigen Einvernehmen, beendet werden. Einvernehmlich können Arbeitsverträge jederzeit und ohne Einhaltung der Kündigungsfristen oder einer festen Vertragszeit beendet werden.

Vorbehältlich abweichender vertraglicher Abrede ist eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses formlos gültig. Zu Beweis Zwecken empfiehlt sich jedoch der

Abschluss einer schriftlichen Aufhebungsvereinbarung bzw. eines schriftlichen Aufhebungsvertrages.

Die Aufhebungsvereinbarung ist von einem Vertrag über die Regelung der Austrittsmodalitäten abzugrenzen. Letzterer kann auch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung abgeschlossen werden. Relevant ist die Unterscheidung insbesondere im Hinblick auf den Sperrfristen-schutz nach Art. 336c OR, welcher grundsätzlich nur bei einer einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung zur Anwendung kommt (vgl. auch die Ausführungen in Ziff. II).

2. ZULÄSSIGKEIT VON AUFHEBUNGSVEREINBARUNGEN

Häufig schlagen Arbeitgeberinnen ihren Arbeitnehmern den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung vor, um künftige Konflikte zu vermeiden. Aufhebungsvereinbarungen können aber auch auf Wunsch des Arbeitnehmers abgeschlossen werden, beispielsweise weil dieser vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bereits wieder eine neue Stelle antreten möchte.

Der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung setzt voraus, dass beide Parteien gewisse Kompromisse eingehen. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung darf der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung insbesondere nicht dazu dienen, zwingende Gesetzesbestimmungen, wie beispielsweise die Kündigungsschutzbestimmungen, zu umgehen. Zudem kann der Arbeitnehmer gemäss Art. 341 Abs. 1 OR während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und einen Monat nach dessen Beendigung grundsätzlich nicht auf die zwingenden Schutzbestimmungen verzichten (sog. Verzichtserbot). Soll die Aufhebungsvereinbarung allein der Gesetzesumgehung dienen, ist diese nichtig und damit nicht durchsetzbar.

Nach der Praxis des Bundesgerichts müssen allfälligen Verzichtserklärungen des Arbeitnehmers auf zwingende

Rechtspositionen deshalb gleichwertige Konzessionen der Arbeitgeberin gegenüberstehen. Mit anderen Worten: Für die Gültigkeit einer Aufhebungsvereinbarung müssen hinreichende gegenseitige Zugeständnisse vorliegen bzw. angemessene Ersatzleistungen vereinbart werden. Nur dann liegt ein echter Vergleich im Sinne der Rechtsprechung vor, der dem Verzichtserbot nach Art. 341 Abs. 1 OR standhält. Unter diesen Voraussetzungen ist die Vertragsbeendigung durch Aufhebungsvereinbarung grundsätzlich auch während laufender Sperrfrist nach Art. 336c OR (Abwesenheit wegen Krankheit, Schwangerschaft, o.ä.) möglich.

Zudem muss dem Arbeitnehmer nach der Vorlage einer Aufhebungsvereinbarung eine angemessene Bedenkzeit eingeräumt werden. Eine solche Bedenkzeit stellt ein Gültigkeitserfordernis für die Aufhebungsvereinbarung dar. Ob die angesetzte Bedenkzeit als angemessen gilt, muss dabei stets im Einzelfall geprüft werden. Das Bundesgericht hat in einem neueren Entscheid aus dem Jahr 2022 (Urteil des BGer 8C_176/2022 vom 21.9.2022) eine Bedenkzeit von lediglich zwei Tagen als ausreichend erachtet, da der Arbeitnehmer in diesem Fall aktiv an der Ausgestaltung der Vereinbarung beteiligt war. Sicherheitshalber ist dem Arbeitnehmer in der Regel aber eine längere Bedenkzeit einzuräumen.

3. RISIKEN FÜR ARBEITGEBERINNEN

Auch nach Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung können Konflikte entstehen, z.B. weil der betroffene Arbeitnehmer nach Unterzeichnung krank wird oder Einstelltag bei der Arbeitslosenkasse erhält. Daher ist es wichtig, dass sich die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer über sämtliche sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellenden Fragen vor Abschluss einer Vereinbarung einigen (wie namentlich über den konkreten Beendigungszeitpunkt, die Übergabe von Arbeiten, den Bezug von Ferien, die Kompensation von Überstunden, etc.). Der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung setzt in allen Punkten eine klare und eindeutige Willensäusserung voraus.

In der Regel wird in Aufhebungsvereinbarungen dann auch eine sog. Saldoklausel festgehalten, wonach sich die Parteien mit Erfüllung der in der Vereinbarung festgehaltenen

Verpflichtungen als gegenseitig vollständig auseinandergesetzt ansehen. Nach Abschluss der Vereinbarung können somit gegenseitig keine weiteren Ansprüche mehr aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden.

Falls ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden soll, empfiehlt es sich, genügend Zeit für die Ausarbeitung der Vereinbarung einzuplanen und dem Arbeitnehmer ausreichend Bedenkzeit zu gewähren. Der konkrete Inhalt der Vereinbarung sollte im Vorfeld sorgfältig geprüft werden, da sonst je nach Vereinbarungsinhalt das Risiko besteht, dass die gesamte Vereinbarung oder einzelne Bestimmungen als nichtig erachtet werden.

4. FAZIT

Eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrages kann eine sinnvolle Alternative zur Kündigung darstellen, insbesondere wenn dadurch potenzielle Konflikte wegen einer Kündigung vermieden werden können. Bevor ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird, sollten sich die Parteien jedoch über alle wesentlichen Punkte eindeutig

und unmissverständlich einigen. Missverständnisse sind zu vermeiden. Angesichts des nicht unerheblichen Risikos, dass der Inhalt einer Aufhebungsvereinbarung als nichtig erachtet werden könnte, ist es im Einzelfall auch ratsam, für deren konkrete Ausfertigung rechtlichen Rat einzuholen.