

# Aufhebungsvertrag: Eine alternative Lösung zur Kündigung



**Ein Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Weisen beendet werden. Klassisch wird einseitig die Kündigung ausgesprochen. Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch einig, dass sie ihr Arbeitsverhältnis auflösen wollen, kann dieses alternativ durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Was es beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu beachten gilt, wird im nachfolgenden Beitrag kurz und kompakt aufgezeigt.**

## Was ist ein Aufhebungsvertrag?

Die gesetzliche Grundlage für den Aufhebungsvertrag findet sich in Art. 115 OR, wonach jeder Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden kann. Im Gegensatz zur klassischen Kündigung wird das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag nicht einseitig aufgehoben, sondern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren in einem zweiseitigen Vertrag die einvernehmliche Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses. Inhalt des Aufhebungsvertrages ist die Abwicklung aller Rechte und Pflichten rund um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## Welche Vorteile bringt ein Aufhebungsvertrag für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer?

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung müssen die Kündigungsschutzbestimmungen (Art. 336 ff. OR) bei einem Aufhebungsvertrag nicht eingehalten werden. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages bietet dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer daher die Möglichkeit, die Modalitäten der Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses gemeinsam und grundsätzlich frei zu gestalten. Dementsprechend kann der Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages unabhängig von gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbart werden. Somit ist die Beendigung eines befristeten als auch eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses jederzeit möglich. Dem **Arbeitnehmer** ermöglicht ein Aufhebungsvertrag beispielsweise den vorzeitigen Antritt einer neuen Stelle. Zudem wiegt eine Entlassung durch einen Aufhebungsvertrag für den Arbeitnehmer emotional oft weniger schwer als eine einseitig ausgesprochene Kündigung, weil der Arbeitnehmer die Auflösungsbedingungen mitgestalten kann und ihm nicht von oben herab gekündigt wird.

Für den **Arbeitgeber** ergibt sich durch die Beendigung mittels Aufhebungsvertrags unter anderem der Vorteil, dass die Sperrfristen (Art. 336c OR) im Krankheitsfall nicht eingehalten werden müssen. Sollte der Arbeitnehmer also nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages krankgeschrieben werden, wird die Kündigungsfrist nicht unterbrochen und der Arbeitgeber ist vor unvorhergesehenen finanziellen Belastungen geschützt. Ausserdem ist eine Anfechtung wegen Missbräuchlichkeit (Art. 336 OR) grundsätzlich nicht möglich.

## Was ist beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu berücksichtigen?

Obwohl der Aufhebungsvertrag formfrei gültig ist, empfiehlt es sich aus beweisrechtlichen Gründen, die **Schriftform** zu wählen. Ein Aufhebungsvertrag ist gemäss Bundesgericht nur zulässig, wenn sich beide Parteien gleichwertige, gegenseitige Konzessionen zugestehen. Zweck der Aufhebungsvereinbarung darf nicht die Umgehung zwingender Kündigungsschutz- oder anderen Arbeitnehmerschutzbestimmungen sein. Da nicht davon auszugehen ist, dass der Arbeitnehmer freiwillig auf ihm gesetzlich zustehende Ansprüche verzichtet, muss ein vernünftiges **Interesse des Arbeitnehmers** am Abschluss eines Aufhebungsvertrages bestehen.

Dem Arbeitnehmer können ihm zustehende Ansprüche durch eine **Abfindung** abgegolten werden. Entsprechend sind die finanziellen Aspekte für beide Seiten zu beachten. Allfällige Überstunden- oder Ferienansprüche können ebenfalls in der Höhe der Abfindungen berücksichtigt werden, ohne aufwendig abgerechnet werden zu müssen. Der Arbeitnehmer muss sich über die Folgen des Aufhebungsvertrages bewusst sein und darf nicht überfordert oder überrumpelt werden. Um eine Überrumpelung des Arbeitnehmers zu vermeiden, sollte ihm gemäss Bundesgericht eine ausreichende **Bedenkzeit** eingeräumt werden. Dadurch trägt der Arbeitgeber jedoch das Risiko, dass sich der Arbeitnehmer angesichts der zu erwartenden Kündigung kurzerhand krankschreiben lässt. Der Arbeitnehmer sollte ausserdem beachten, dass die **Arbeitslosenversicherung** einen Aufhebungsvertrag, der auf seinen Wunsch hin abgeschlossen wurde, als Selbstkündigung qualifiziert und ihre Leistungen dementsprechend kürzt. Erklärt ein Gericht den Aufhebungsvertrag als unzulässig, wird die Vereinbarung als **nichtig** betrachtet. Dadurch stehen sich die Parteien wieder als Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber.

**Fazit:** Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag kann sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers liegen. Ob jedoch ein Aufhebungsvertrag oder doch eine Kündigung sinnvoll ist, hängt von den individuellen Umständen ab und muss im Einzelfall beurteilt werden. Um die Gültigkeit eines Aufhebungsvertrages nicht zu gefährden, sollten sämtliche Ansprüche der Parteien sowie die Abwägung der gegenseitigen Zugeständnisse erfasst werden. Es wird daher von Mustervorlagen abgeraten und bei Unsicherheiten lohnt es sich allenfalls, juristische Unterstützung beizuziehen.

amrein  
partner  
Advokatur & Notariat

**Patrick Amrein** · Rechtsanwalt & Notar  
Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht  
**Laura Guillet** · MLaw  
Pilatusstrasse 35 · 6002 Luzern  
Telefon 041 229 60 00  
amrein@amrein-partner.ch  
www.amrein-partner.ch