

# Aufhebungsvereinbarung – Königsweg zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Fallstricken

In der Praxis werden Arbeitsverhältnisse oftmals mit einer Aufhebungsvereinbarung anstatt einer Kündigung aufgelöst. Aufhebungsvereinbarungen werden insbesondere dann geschlossen, wenn Arbeitsverhältnisse mit Führungskräften aufgelöst, umstrittene Forderungen abschliessend geregelt, Stellenwechsel vor Ablauf der Kündigungsfristen ermöglicht oder Beteiligungen am Geschäftsgewinn und an Bonusprogrammen vorzeitig abgegolten werden sollen.

**Simon Fricker**  
Partner



sollen, sind solche Vereinbarungen in aller Regel mit einem Verzicht auch seitens der Mitarbeitenden verbunden. Gemäss Rechtsprechung und Lehre muss dieser Verzicht durch die Interessen der betreffenden Mitarbeitenden gerechtfertigt werden können. Deshalb ist im Rahmen von Verhandlungen über eine Aufhebungsvereinbarung immer eine Abwägung der Vor- und Nachteile für die Mitarbeitenden vorzunehmen. Die Aufhebungsvereinbarung ist nur dann zulässig und damit rechtsgültig, wenn die Vorteile für die Mitarbeitenden diese betreffende Nachteile zumindest aufwiegen. Ist dies nicht der Fall, so ist die Aufhebungsvereinbarung nichtig und damit unbeachtlich. Nichtig wäre eine Vereinbarung etwa dann, wenn die Initiative für deren Abschluss vom Arbeitgeber ausgeht und die Mitarbeitenden auf zwingende Ansprüche verzichten, ihnen aber keine Leistungen ausgerichtet werden, auf welche sie bei einer Arbeitgeberkündigung nicht ohnehin Anspruch hätten. So wäre beispielsweise die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses von erkrankten Mitarbeitenden mit sofortiger Wirkung während einer laufenden Sperrfrist ohne jegliche Zusatzleistung des Arbeitgebers nichtig.

**Philipp Bachmann**  
Partner



Die Nichtigkeit einer Aufhebungsvereinbarung kann erhebliche Konsequenzen für den Arbeitgeber haben. Dies namentlich dann, wenn den Mitarbeitenden in der Annahme, die Aufhebungsvereinbarung sei rechtswirksam, gewisse finanzielle Leistungen (z. B. eine Abgangschädigung) erbracht werden. Bei Nichtigkeit der Leistungsgrundlage sind diese Leistungen ins Leere gegangen. Je nach Sachlage vermögen sie (auch nicht teilweise) zu kompensieren, was dann nachgeleistet werden muss. Analoges gilt, wenn der Versicherungsschutz der Mitarbeitenden

(z. B. im Bereich der Unfallversicherung) aufgrund der Abmeldung des Arbeitgebers nach dem vermeintlichen Ende des Arbeitsverhältnisses endet, die Mitarbeitenden nach Auslaufen der Nachdeckung verunfallen und die Unfallversicherung keine Leistungen erbringt. In einem solchen Fall wäre der Arbeitgeber verpflichtet, diejenigen Leistungen zu erbringen, welche die Unfallversicherung erbracht hätte.

Bei der vorzunehmenden Abwägung zwischen den Vor- und Nachteilen ist die Initiative der Mitarbeitenden für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ein erstes Indiz. Diese kann etwa dann von den Mitarbeitenden ausgehen, wenn diese schnell eine neue Stelle antreten wollen. Aufhebungsvereinbarungen, welche auf Initiative von Mitarbeitenden geschlossen werden, sind in der Regel rechtsgültig. Auch wenn die Initiative nicht von den Mitarbeitenden ausgeht, wird ein Interesse am Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung insbesondere dann angenommen, wenn sie eine Abfindung erhalten, sie freigestellt werden, ihnen ein überaus wohlwollendes Arbeitszeugnis ausgestellt wird oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses intern und extern ausserordentlich positiv kommuniziert wird.

Die Vorteile für die Mitarbeitenden sind den sie möglicherweise treffenden Nachteilen wie beispielsweise Verzicht auf Lohn bei Krankheit, Unfall oder Mutterschaft sowie dem Verzicht auf mögliche Ansprüche aus Bonus- und Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen gegenüberzustellen.

Als Fazit kann festgehalten werden: Eine zulässige Aufhebungsvereinbarung liegt dann vor, wenn

die Vorteile für die betreffenden Mitarbeitenden die ihnen durch die Vereinbarung entstehenden Nachteile zumindest aufwiegen. Die Beliebtheit von Aufhebungsvereinbarungen in der Praxis und die unseres Erachtens geringe Anzahl von über derlei Vereinbarungen geführten Gerichtsprozesse lassen vermuten, dass die Parteien in aller Regel sehr konsensorientiert sind, mithin grosses Interesse an ausgewogenen Lösungen haben und solche auch effektiv finden können.

**Reichlin Hess**  
Landis + Gyr-Strasse 1  
6300 Zug  
+41 (0)41 729 10 70

Mehr Informationen unter [reichlinhess.ch](http://reichlinhess.ch) oder QR-Code scannen



**Reichlin Hess**  
Attorneys at Law  
Tax Advisors  
Notaries

**S**ind Mitarbeitende und Arbeitgeber übereingekommen, den Arbeitsvertrag einvernehmlich zu beenden, soll mit einer Aufhebungsvereinbarung Rechtssicherheit geschaffen werden. Dieser berechtigte Wunsch steht aber im Spannungsverhältnis zu den zwingenden Vorschriften des Arbeitsrechts, welche beispielsweise im Falle von Arbeitgeberkündigungen eine Verlängerung der Arbeitsverhältnisse und eine Lohnfortzahlungspflicht vorsehen, wenn die betreffenden Mitarbeitenden während der Kündigungsfrist erkranken, verunfallen oder schwanger werden. Vor diesem Hintergrund haben Lehre und Rechtsprechung diverse Schranken für die Zulässigkeit von Aufhebungsvereinbarungen aufgestellt.

Weil mit der Aufhebungsvereinbarung Ansprüche zwischen den Parteien abschliessend geregelt werden