

# Einvernehmliche Aufhebung Arbeitsvertrag

«Wir haben mit einem Mitarbeiter, der sich in der Vergangenheit regelmässig un-  
anständig gegenüber Kunden verhielt, unter Androhung einer fristlosen Kündi-  
gung eine sofort wirksame Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen. Nun macht  
er trotzdem weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend. Darf er das?»

Die einvernehmliche Vertragsbeendigung hat den Vorteil, dass die Parteien den Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist nicht abwarten müssen und man sich – vorausgesetzt, die offenen Punkte werden in einer schriftlichen Aufhebungsvereinbarung geregelt – Diskussionen über die Modalitäten der Vertragsbeendigung ersparen kann. Weil damit aber auch Schutzrechte des Arbeitnehmers verloren gehen können, sind ihrer Gültigkeit Grenzen gesetzt. Nach gesetzlicher Vorschrift kann der Arbeitnehmer nämlich während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht auf Forderungen verzichten, die sich aus zwingenden Vorschriften des Gesetzes oder aus einem Gesamtarbeitsvertrag ergeben. Unter gewissen Voraussetzungen kann ein Aufhebungsvertrag aber auch zwingenden Gesetzesvorschriften gegenüber gültig sein. Ganz allgemein gesprochen ist dies dann der

Fall, wenn die Vereinbarung auf einem gegenseitigen Entgegenkommen beruht, für beide Seiten Vorteile bringt und die Vereinbarung nicht als einseitiger Verzicht des Arbeitnehmers auf zwingende Schutzrechte erscheint. Ist die Aufhebungsvereinbarung insgesamt ausgewogen, ist sie gültig. Im Zusammenhang mit schweren Pflichtverstössen des Arbeitnehmers kann davon ausgegangen werden, dass die Aufhebungsvereinbarung gültig ist, wenn ein berechtigter Grund für eine fristlose Entlassung vorliegt und der Arbeitgeber nur deshalb darauf verzichtet, weil eine sofort wirksame Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wird. Umgekehrt dürfte die Aufhebungsvereinbarung regelmässig ungültig sein, weil der Arbeitnehmer so um die Kündigungsfrist gebracht wird. Vorliegend hängt die Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung deshalb wesentlich davon ab, ob das Verhalten des Mitarbeiters ein

Grund für eine fristlose Entlassung wäre oder nicht. Das Gesagte verdeutlicht, dass die Zulässigkeit von Aufhebungsvereinbarungen sorgfältig abgewogen und deren Inhalt stets schriftlich vereinbart werden sollte.



**Marcel Aebischer,**  
Rechtsanwalt & Notar  
Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht

**Küng Rechtsanwälte &  
Notare AG, Gossau SG**  
Haldenstrasse 10,  
9200 Gossau

[www.kuenglaw-sg.ch](http://www.kuenglaw-sg.ch)

1. September 2022  
Marcel Aebischer