Aufhebungsvereinbarung – zehn Fragen und zehn Antworten

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 13, 2025

Die Aufhebungsvereinbarung ist eine beliebte Alternative zur Kündigung. Sie ermöglicht flexible Lösungen und Vorteile für beide Parteien – birgt aber auch Risiken.

Im Folgenden werden zehn häufige Fragen zu Aufhebungsvereinbarungen beantwortet:

Was ist eine Aufhebungsvereinbarung?
Eine Aufhebungsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird. Der Vereinbarung müssen beide Parteien zustimmen – dies, im Gegensatz zur Kündigung, welche einseitig möglich ist.

Soll ich eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnen?
Die Motive für eine Aufhebungsvereinbarung sind unterschiedlich. Im Regelfall gilt:

– Das (Haupt-) Interesse des Arbeitgebers liegt darin, dass er das Anstellungsverhältnis ohne Risiko einer (aussergerichtlichen oder gerichtlichen) Auseinandersetzung über die ansonsten erforderliche Kündigung bzw. deren Folgen definitiv beenden kann.
– Das (Haupt-) Interesse des Arbeitnehmers liegt darin, dass er Vorteile gegenüber einer «normalen» Kündigung erlangen kann. Möglich sind Entschädigungszahlungen, die Verlängerung oder Abkürzung der Kündigungsfrist, Abfindungen, Freistellung, Einfluss auf die Formulierung des Arbeitszeugnisses etc.

Vorsicht: Bei der Aushandlung einer Aufhebungsvereinbarung haben beide Parteien finanzielle Interessen und diese liegen diametral auseinander. Der Arbeitnehmer muss daher genau

prüfen, ob ihm die Vereinbarung gegenüber einer Kündigung tatsächlich Vorteile bringt.

Klar ist, dass der Arbeitnehmer eine Aufhebungsvereinbarung nur unterzeichnen soll, wenn ihm diese gegenüber einer Kündigung tatsächlich (bedeutende) Vorteile bringt. Die Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung rein aus «Goodwill» bzw. zur Vermeidung von Diskussionen birgt Risiken (vgl. zu zwei Nachteilen die Antwort zur übernächsten Frage).

Muss ich die Aufhebungsvereinbarung sofort unterzeichnen?
Wenn die Aufhebungsvereinbarung vom Arbeitgeber vorgelegt wird, muss dem Arbeitnehmer gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine angemessene Überlegungsfrist zugestanden werden. Das Bundesgericht liess in einem Fall eine Frist von zwei Tagen genügen – zur eingehenden Prüfung der Vereinbarung (und ggf. zur Inanspruchnahme einer Beratung) sind in der Praxis längere Fristen üblich. Vor Ort sollte eine Aufhebungsvereinbarung jedenfalls nicht unterzeichnet werden – auch und gerade nicht auf Druck des Arbeitgebers.

Wann ist eine Aufhebungsvereinbarung ungültig?
Die bundesgerichtliche Rechtsprechung lässt sowohl für privatrechtliche als auch öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse eine einvernehmliche Auflösung zu. Eine Aufhebungsvereinbarung kann für den Arbeitnehmer aber einschneidende Folgen haben. Zwei Beispiele:

– Wird der Arbeitnehmer nach einer Kündigung krank, so verlängert sich die Kündigungsfrist um bis zu 180 Tage. Schliesst der Arbeitnehmer eine Aufhebungsvereinbarung und wird im Anschluss krank, gilt dieser zeitliche Kündigungsschutz nicht.
– Eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen wird von der Arbeitslosenversicherung als Selbstkündigung qualifiziert. Wird in der Vereinbarung nicht (wahrheitsgetreu) festgehalten, dass der

Arbeitgeber andernfalls (ohne Verschulden des Arbeitnehmers) die Kündigung ausgesprochen hätte, drohen bis zu 60 Einstelltage.

Gemäss konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung darf eine Aufhebungsvereinbarung nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringen. Sie bedarf (auch) einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers. Es muss sich um einen «echten Vergleich» handeln, in welchem beide Parteien Zugeständnisse machen.

Welche Folgen hat eine ungültige Aufhebungsvereinbarung?
In der Lehre besteht Uneinigkeit darüber, ob die Parteien in die Lage zurückzuversetzen sind, in der sie ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrags wären oder ob das Arbeitsverhältnis trotz Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung aufgehoben bleibt.

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine unzulässige Aufhebungsvereinbarung nichtig. Die Nichtigkeit führt dazu, dass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung erforderlich ist. Wenn die Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wurde, nachdem bereits eine Kündigung ausgesprochen worden war, entfaltet diese frühere Kündigung ihre Wirkung. Wurde jedoch vor dem Aufhebungsvertrag keine Kündigung ausgesprochen, muss die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist nachgeholt werden.

Was muss bei der Vereinbarung einer Freistellung beachtet werden?
Mit der Aufhebungsvereinbarung vereinbaren die Parteien häufig, dass der Arbeitnehmer für die restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses freigestellt wird. Die Freistellung entbindet einen Arbeitnehmer während deren Dauer bei voller Lohnzahlung von der Pflicht zur Arbeitsleistung. Eine solche Freistellung ist zulässig. Zu empfehlen sind folgende Ergänzungen:

– Ferien- und Überstundenguthaben: Es ist zu vereinbaren, ob und ggf. zu welchem Teil Ferien- und Überstundenguthaben durch die Freistellung abgegolten werden. Im Sinne einer Faustregel gilt, dass 1/3 der Freistellungsdauer zur Kompensation von Ferien zur Verfügung steht. Höhere Ferien- und Überstundenguthaben sind zu entschädigen. Das Bundesgericht betonte jedoch stets die Relevanz des Einzelfalls.

– Anrechnung neuer Verdienst: Es ist zu vereinbaren, ob und mit welchen Folgen der Arbeitnehmer bereits während der Freistellungsdauer eine neue Stelle antreten darf. Üblich ist, dass ein allfällig während des restlichen Anstellungsverhältnisses erzieltes Einkommen an die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers angerechnet wird.

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abgangsentschädigung?
Die Antwort ergibt sich aus dem einschlägigen Personalerlass. Abgangsentschädigungen bzw. Abfindungen sind in Personalerlassen (teilweise, teilweise aber auch nicht) für den Fall einer unverschuldeten Kündigung nach einer bestimmten Anzahl Dienst- und Altersjahre vorgesehen. Damit besteht auch eine (implizite oder explizite) Grundlage für eine Abgangsentschädigung im Falle einer unverschuldeten einvernehmlichen Auflösung.

Daneben kann sich ein Anspruch auf eine Entschädigung («Pönale») ergeben, wenn die Kündigung des Arbeitgebers rechtswidrig bzw. missbräuchlich war (oder wäre).

Kann eine Aufhebungsvereinbarung während einer Sperrfrist geschlossen werden?
Das Bundesgericht hat mehrfach bestätigt, dass Aufhebungsverträge auch während einer bereits bestehenden Sperrfrist gültig geschlossen werden können, also z.B. während Krankheit oder Schwangerschaft, sofern damit nicht die Umgehung des Kündigungsschutzes bezweckt werden soll. Bei laufender Sperrfrist misst das Bundesgericht die Zulässigkeit

eines Aufhebungsvertrags ebenfalls daran, ob dem Arbeitnehmer angemessener Ersatz – als Ausgleich für die Rechte, auf die verzichtet werden – zugesprochen wird. In diesem Fall hat der Arbeitgeber erhebliche Leistungen zu erbringen bzw. erhebliche Zugeständnisse zu machen.

Muss auch das Arbeitszeugnis geregelt werden?
Die Klausel «auf Wunsch hin wird dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes Arbeitszeugnis ausgestellt» bringt dem Arbeitnehmer keine Vorteile – im Gegenteil: Der Anspruch auf ein wohlwollendes Arbeitszeugnis besteht bereits von Gesetzes wegen. Es empfiehlt sich, den Wortlaut (inkl. Schlusssatz) des Arbeitszeugnisses in der Vereinbarung zu regeln. Dadurch lassen sich nachträgliche Diskussionen vermeiden – und das ist das Ziel einer Aufhebungsvereinbarung.

Was ist eine Saldoklausel?
Mit einer Saldoklausel (z.B. «Mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sind die Parteien per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche auseinandergesetzt») bestätigen die Parteien, dass sie keine weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mehr haben. Die Klausel ist für beide Parteien wichtig, schafft Rechtssicherheit und verhindert nachträgliche Diskussionen. Umso wichtiger ist aber, dass der Arbeitnehmer prüft, ob mit der Vereinbarung sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geregelt wurden (z.B. auch Ferien- oder Überstundenguthaben).

Treuwidrigkeiten nach Abschluss eines

Aufhebungsvertrages

geschrieben von Goran Seferovic | August 13, 2025

Mit seinem Urteil 8C_75/2019 vom 17. Mai 2019 bestätigt das Bundesgericht seine strenge Praxis bei der Anerkennung eines Grundlagenirrtums bei Aufhebungsvereinbarungen, welche auch im öffentlichen Personalrecht eine grosse Bedeutung haben. Demnach kann eine Arbeitgeberin keinen Grundlagenirrtum geltend machen, wenn sich der Arbeitnehmer nach Abschluss des Aufhebungsvertrages treuwidrig verhält.

Das Bundesgericht hatte sich mit dem Fall eines leitenden Angestellten einer überkommunalen Anstalt im Kanton Zürich zu beschäftigen. Kurz nach der Kündigung durch die Arbeitgeberin schlossen die Parteien eine Aufhebungsvereinbarung, welche dem Arbeitnehmer unter anderem eine Entschädigung von Fr. 75’000 zusprach. Während der Kündigungsfrist warf die Anstalt dem Arbeitnehmer aber vor, grosse Mengen geschäftlicher Daten auf einen privaten USB-Stick kopiert zu haben. Nachdem die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer das rechtliche Gehör eingeräumt hatte, stellte sie diesen per sofort frei. Rund fünf Wochen später erliess sie zudem eine Verfügung, worin sie die Entschädigung zufolge Irrtums widerrief.

Der Bezirksrat wies den vom Arbeitnehmer eingereichten Rekurs ab, das Zürcher Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde des Arbeitnehmers hingegen gut (VB.2018.00368). Gegen diesen Entscheid gelangte wiederum die Arbeitgeberin mit Beschwerde ans Bundesgericht.

Aufhebungsverträge sind auch im Bereich des öffentlichen Personalrechts grundsätzlich zulässig, soweit das öffentliche Recht dafür Raum lässt. In Bezug auf allfällige Willensmängel sind solche verwaltungsrechtlichen Verträge nach den analog anwendbaren Bestimmungen des Obligationenrechts zu beurteilen (Art. 23 ff. OR). Die Arbeitgeberin machte denn auch einen Grundlagenirrtum geltend: Sie hätte den Vertrag nicht

abgeschlossen, wenn sie gewusst hätte, dass der Arbeitnehmer sich während der Kündigungsfrist treuwidrig verhalten würde. Nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr fehle es damit sowohl subjektiv als auch objektiv betrachtet an einer notwendigen Grundlage des Vertrags (Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR).

Wie weit auch falsche Vorstellungen über zukünftige Sachverhalte einen Grundlagenirrtum begründen können, ist in der Lehre jedoch umstritten. Das Bundesgericht erachtet einen solchen Irrtum nur dann als wesentlich, wenn es sich nicht bloss um spekulative Erwartungen handelt, etwa die Vorstellung, eine Person bewähre sich in der ihr zugedachten Funktion. Entsprechend bestätigte das Bundesgericht auch den Entscheid der Vorinstanz. Wenn eine Arbeitgeberin davon ausgeht, ein Arbeitnehmer beachte in der restlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses seine Treuepflicht, so handle es sich dabei um eine unsichere Erwartung, welche nicht notwendigerweise einen Grundlagenirrtum begründen könne.

Mit der Bestätigung der strengen Anforderungen an die Geltendmachung eines Grundlagenirrtums beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung bestärkt das Bundesgericht die auch in der Praxis des öffentlichen Personalrechts bedeutsamen Aufhebungsvereinbarungen. Beide Vertragsparteien sollten sich daher vor Abschluss einer solchen Vereinbarung über ihre Rechte und Pflichten bewusst sein, da die nachträgliche Berufung auf einen Grundlagenirrtum hohen Hürden unterliegt.