

01
—
25

legalis brief Fachdienst **Arbeitsrecht** Praktisches

Checkliste – Bedingungen für Abgangszahlungen im Rahmen von Aufhebungsvereinbarungen

Die nachfolgende Checkliste dient als Ergänzung zum zeitgleich erschienenen Leitartikel (*Marco Kamber, Abgangszahlungen in Aufhebungsvereinbarungen – Zulässigkeit von Bedingungen, legalis brief ArbR 23.01.2025*) und fasst die wichtigsten Punkte zusammen, die es in Bezug auf Bedingungen für Abgangszahlungen im Rahmen von Aufhebungsvereinbarungen zu beachten gilt.

Aus Sicht der Arbeitgeberin

- Decken die «freiwilligen Leistungen» im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung die allfälligen zwingenden Ansprüche, auf welche die Arbeitnehmerin verzichtet resp. die umgangen werden, vollständig ab?
- Falls nein ist die Aufhebungsvereinbarung ohnehin (teil-)nichtig.
- Falls ja: Sind die Leistungen sogar relevant überschüssend?
- Falls nein: Bedingungen dürften unzulässig sein.
- Falls ja: Ist es mir wichtig, dass ich die Arbeitnehmerin zu vertragskonformem Verhalten bis Vertragsende incentivieren muss?
- Falls ja: Kann ich allenfalls einen Teilbetrag der «freiwilligen Leistung» ausscheiden, welcher die «Gleichwertigkeit» klar überschüssend?
- Mit Vorteil würde ich dann einzig für diesen Teilbetrag die Bedingung der Einhaltung der Pflichten aus dem Arbeits- und Aufhebungsvertrag als Ausrichtungsvoraussetzung vorsehen (und gegebenenfalls ein *claw-back* vorbehalten).
- Ausserdem würde ich in der Aufhebungsvereinbarung festhalten, dass es sich in diesem Umfange um eine diskretionäre, freiwillige Leistung der Arbeitgeberin handelt.

Hinweis: Hierbei geht es zunächst darum, die Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung an sich zu prüfen und sodann die Relevanz der Bedingung zu eruieren. Sofern diese der Arbeitgeberin wichtig ist, soll nach Möglichkeit sichergestellt werden, dass sich eine solche Bedingung nicht als vollnichtig erweist, da sie ansonsten ihren Zweck nicht erfüllen kann (resp. allenfalls einen Präventiv-, aber keinen Sanktionierungszweck).

Aus Sicht der Arbeitnehmerin

- Decken die «freiwilligen Leistungen» im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung die allfälligen zwingenden Ansprüche, auf welche ich verzichte resp. die umgangen werden, vollständig ab?
- Falls nein: Die Aufhebungsvereinbarung sollte nicht unterzeichnet werden.
- Falls ja: Sind die Leistungen sogar relevant überschüssend?
- Falls nein: Eine Bedingung sollte zurückgewiesen werden.

- Falls ja: Ist es mir wichtig, dass diese Abgangsleistungen dennoch vollständig bedingungslos versprochen werden, weil ich ansonsten zu befürchten habe, dass die Arbeitgeberin einen Grund zur Verweigerung der Ausrichtung der Leistungen suchen würde? Dann müsste die Bedingung wegverhandelt werden. Je nach Verhandlungsmacht kann auch eine teilbedingte Lösung vereinbart werden.

Hinweis: Die Arbeitnehmerin muss sich des Risikos bewusst sein, das sich aus dem Unterzeichnen einer Aufhebungsvereinbarung ergibt, welche Abgangszahlungen nur unter der Bedingung der Pflichterhaltung oder gar des Wohlverhaltens vorsieht. Damit setzt sie sich nämlich bis zu einem gewissen Masse dem Wohlwollen der Arbeitgeberin aus. Falls sie die Aufhebungsvereinbarung insgesamt als positiv qualifiziert und entsprechend nicht riskieren möchte, dass diese gar nicht zustande kommt, muss die Arbeitnehmerin allenfalls Kompromisse suchen, wonach nur ein Teil der Abgangszahlung an Bedingungen geknüpft wird. Tut sie dies nicht, erhöht sie zwar die eigenen Chancen, dass die Bedingung als gesamthaft nichtig betrachtet würde, aber ebenso das Risiko, dass sie im Streitfalle über den Eintritt der Bedingung die gesamte Abgangszahlung einklagen muss.

Marco Kamber