**Abwicklungsvereinbarung**

Zwischen der Firma

als Arbeitgeber

und

Herrn/Frau

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

als Mitarbeiter\*

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

**1. Beendigungszeitpunkt und Beendigungsgrund**

Arbeitgeber und Mitarbeiter sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der arbeitgeberseitigen Kündigung vom       zum      1

**entweder**

aus betriebsbedingten Gründen 2

**oder**

aus gesundheitsbedingten Gründen, die den Mitarbeiter dauerhaft

an der Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung hindert, auf Veranlassung des Arbeitgebers 2

**oder**

**ohne jeden Zusatz 2**

endet.

Der Mitarbeiter wurde darauf hingewiesen, dass er zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld nach 38 SGB III verpflichtet ist, sich spätestens drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts zu erfolgen. Weiterhin ist der Mitarbeiter verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*Mit der Bezeichnung Mitarbeiter sind Personen jeglichen Geschlechts gemeint. Die Verwendung der männlichen Form dient der Vereinfachung und Übersichtlichkeit. Sie ist kein Zeichen unterschiedlicher Behandlung der Geschlechter.

1 In einem Abwicklungsvertrag ist anders als bei einem Aufhebungsvertrag der Rechtsgrund der Beendigung nicht die Vereinbarung, sondern die bereits zuvor ausgesprochene Kündigung, die durch die Abwicklungsvereinbarung in ihrer Wirksamkeit bestätigt werden soll.

2 Ein Beendigungsgrund braucht nicht angegeben zu werden.

**2. Abwicklung / Urlaub / Freistellung:**

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Vertrag beiderseits erfüllt. Da der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr vollständig genommen werden kann, wird der Resturlaub von       Werktagen finanziell abgegolten.

**oder**

**Freistellungserklärung (unwiderrufliche Freistellung):**

Der Mitarbeiter wird ab dem       unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Bezüge von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt.

Zwischen den Parteien besteht insoweit Einigkeit, dass Freizeitausgleichsansprüche in Höhe von       Arbeitsstunden und Urlaubsansprüche in Höhe von       Urlaubstagen bestehen.

Die Freistellung erfolgt zunächst unwiderruflich auf die noch offenen Ansprüche auf Freizeitgewährung (z.B. wegen Überstunden, Abbau von Gleitzeitguthaben, Ausgleich eines Arbeitszeitkontos etc.) und im Anschluss daran unter Anrechnung auf noch vorhandene Urlaubsansprüche. Für den Fall, dass Urlaubsansprüche während des Freistellungszeitraums erst entstehen, werden diese hiermit mit Beginn des neuen Urlaubsjahres zugewiesen.

Auch nach dem o.g. Zeitraum bleibt der Mitarbeiter unwiderruflich freigestellt, es sei denn, er war im Zeitraum der Urlaubszuweisung arbeitsunfähig. In diesem Fall erfolgt die Gewährung etwaiger noch offener Urlaubsansprüche unmittelbar im Anschluss an das Ende der Arbeitsunfähigkeit.

Soweit die Freistellungsphase anzurechnende Urlaubszeiträume übersteigt, verbleibt es im Hinblick auf die zu zahlenden Bezüge bei der gesetzlichen Regelung der Anrechnung anderweitigen Verdienstes gem. § 615 Satz 2 BGB. Letzteres bedeutet, dass sich der Mitarbeiter auf die Fortzahlung der vertragsgemäßen Bezüge den Wert desjenigen anrechnen lassen muss, den er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung Ihrer Arbeitsleistung erworben oder zu erwerben böswillig unterlassen hat.

Der Vertrag im Übrigen wird durch die Freistellung nicht berührt. Insoweit bestehen insbesondere die Verschwiegenheitspflicht, das vertragliche Wettbewerbsverbot (§ 60 HGB) und die Pflicht zur Anzeige und zum Nachweis von Arbeitsunfähigkeitszeiten fort.

**oder**

**Freistellungserklärung (widerrufliche Freistellung bei unwiderruflicher Urlaubsgewährung):**

Der Mitarbeiter wird ab dem       unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Bezüge von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt.

Zwischen den Parteien besteht insoweit Einigkeit, dass Freizeitausgleichsansprüche in Höhe von       Arbeitsstunden und Urlaubsansprüche in Höhe von       Urlaubstagen bestehen.

Die Freistellung erfolgt zunächst widerruflich auf noch offene Ansprüche auf Freizeitgewährung (z.B. wegen Überstunden, Abbau von Gleitzeitguthaben, Ausgleich eines Arbeitszeitkontos etc.). Die Freistellung kann insbesondere widerrufen werden, falls im Zusammenhang mit der Abwicklung des Vertragsverhältnisses z.B. wegen Übergabearbeiten noch Fragen bestehen oder eine - auch nur vorübergehende - Tätigkeit aus betrieblichen Gründen notwendig wird.

Im Anschluss an die Zuweisung der Freizeitausgleichsansprüche erfolgt die Freistellung unwiderruflich unter Anrechnung auf noch vorhandene Urlaubsansprüche. Für den Fall, dass Urlaubsansprüche während des Freistellungszeitraums erst entstehen, werden diese hiermit mit Beginn des neuen Urlaubsjahres zugewiesen.

Sollte es während des Urlaubs zu Arbeitsunfähigkeitszeiten kommen, gilt ein etwaiger noch offener Anspruch auf Urlaub als unmittelbar im Anschluss an das Ende der Arbeitsunfähigkeit zugewiesen.

Soweit die Freistellungsphase anzurechnende Urlaubszeiträume übersteigt, verbleibt es im Hinblick auf die zu zahlenden Bezüge bei der gesetzlichen Regelung der Anrechnung anderweitigen Verdienstes gem. § 615 Satz 2 BGB. Letzteres bedeutet, dass sich der Mitarbeiter auf die Fortzahlung der vertragsgemäßen Bezüge den Wert desjenigen anrechnen lassen muss, den er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung Ihrer Arbeitsleistung erworben oder zu erwerben böswillig unterlassen hat.

Der Vertrag im Übrigen wird durch die Freistellung nicht berührt. Insoweit bestehen insbesondere die Verschwiegenheitspflicht, das vertragliche Wettbewerbsverbot (§ 60 HGB) und die Pflicht zur Anzeige und zum Nachweis von Arbeitsunfähigkeitszeiten fort.

**3. Abfindung ³**

Als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt der Arbeitgeber an den Mitarbeiter eine bereits jetzt entstandene und damit vererbliche Abfindung gemäß den §§ 9, 10 KSchG, §§ 24, 34 EstG i.H.v.       Euro brutto.

Die Abfindung ist

**entweder**

mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**oder**

mit der letzten Vergütungszahlung

**oder**

am

zur Zahlung fällig.⁴

**3 a. Sonderfall Abfindung bei vorfristiger Vertragsbeendigung**

Der Mitarbeiter ist berechtigt, abweichend vom in Ziffer 1 vereinbarten Beendigungszeitpunkt das Arbeitsverhältnis durch eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen vorzeitig zu beenden.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung, die dem Wunsch und Interesse des Arbeitgebers entspricht, erhöht sich die Abfindung gemäß Ziffer 3 dieser Vereinbarung um       Euro für jeden vollen Kalendermonat der vorfristigen Beendigung, für anteilige Kalendermonate pro rata temporis. Die Abfindung ist in diesem Fall mit dem nächsten üblichen Gehaltslauf zur Zahlung fällig.

³ Ein Aufhebungsvertrag kann auch ohne eine Abfindung abgeschlossen werden.

⁴ Bei der Festlegung des Zahlungszeitpunktes sind die betrieblichen Lohnabrechnungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Endet das Arbeitsverhältnis erst nach Abschluss des Aufhebungsvertrages, sollte eine der ersten beiden Alternativen gewählt werden, damit die Abfindung nicht vor Vertragsende fällig wird.

5 Diese Klausel empfiehlt sich, wenn übergeleitete Ansprüche von Seiten der Agentur für Arbeit, anderer Sozialversicherungsträger oder aufgrund von Pfändungen bestehen können.

**4. Abrechnung**

Bei der Auszahlung des Nettoarbeitsentgelts, über das dem Mitarbeiter eine Abrechnung zu erteilen ist, werden übergegangene Ansprüche berücksichtigt. 5

**5. Zeugnis**

Der Arbeitgeber erteilt dem Mitarbeiter auf Anforderung

**entweder**

ein einfaches Zeugnis

**oder**

ein qualifiziertes Zeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.

**6. Erledigungsklausel**

Mit Erfüllung der o.g. Ansprüche sind alle sonstigen wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, gleich ob bekannt oder unbekannt, erledigt und abgegolten. Dasselbe gilt für Ansprüche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung.

Hiervon unberührt bleiben vertraglich vereinbarte Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten des Mitarbeiters über betriebliche Angelegenheiten auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus sowie die Verpflichtung zur Rückgabe des Eigentums des Arbeitgebers.

Ausgenommen von dieser Erledigungsklausel sind ferner etwaige Verbindlichkeiten des Mitarbeiters aus Warenkäufen beim Arbeitgeber sowie      . Der Arbeitgeber ist insoweit berechtigt, etwaige noch offene Forderungen aus solchen Verbindlichkeiten des Mitarbeiters vom letzten Gehalt in Abzug zu bringen. 6

In **Betrieben ohne Betriebsrat\*** lautet der weitere Absatz wie folgt:

Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche **wegen Vorsatzes sowie Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes dieser Erledigungsvereinbarung entzogen sind (z.B. AEntG; MiLoG; TVG)**

**Die Parteien sind sich jedoch darüber einig, dass das gesetzliche Mindestentgelt vollständig gezahlt wurde.**

\*Bitte Absatz in § 6 auswählen, je nachdem ob es im Betrieb einen Betriebsrat gibt oder nicht. Lesen Sie dazu auch unsere Erläuterungen zum Aufhebungsvertrag.

6 Achten Sie an dieser Stelle auf noch etwaige offene Ansprüche gegen den Mitarbeiter, etwa ein ihm gewährtes Darlehen, gezahlte Vorschüsse etc. Nicht erfasst werden von der Erledigungsklausel etwaige Anwartschaften des Mitarbeiters aus einer betrieblichen Altersversorgung. **Lesen Sie hierzu bitte das Merkblatt „Erläuterungen zum Aufhebungsvertrag“.**

Sollten Sie einen **Betriebsrat\*** haben, formulieren Sie diesen Satz bitte wie folgt:

**Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche wegen Vorsatzes sowie Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Erledigungsvereinbarung entzogen sind (z.B. AEntG; MiLoG; BetrVG; TVG)**.

**Die Parteien sind sich jedoch darüber einig, dass das gesetzliche Mindestentgelt vollständig gezahlt wurde.**

**7. Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.

 \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort, den (Datum) Ort, den (Datum)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Unterschrift des Arbeitgebers Unterschrift des Mitarbeiters

**Folgende Klauseln können je nach Konstellation des Einzelfalls noch eine sinnvolle Ergänzung darstellen. Hier ist eine vorherige Beratung sinnvoll:**

**Dienstwagen**

Der Mitarbeiter ist berechtigt, den ihm derzeit zur Verfügung gestellten Dienstwagen       mit dem amtlichen Kennzeichen      zu den bisherigen Bedingungen bis zum       weiterhin privat zu nutzen, und verpflichtet, den Dienstwagen nebst Schlüsseln, Zubehör und Papieren spätestens mit Ablauf des o.g. Datums am Sitz des Arbeitgebers       an den Arbeitgeber herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht ist insoweit ausgeschlossen.

**Oder:**

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Dienstwagen nebst sämtlichen Fahrzeugpapieren, Schlüsseln, allem Zubehör sowie der Tankkarte sofort an den Arbeitgeber zurückzugeben. Als Entschädigung enthält er eine Pauschale von Euro

**Oder**

Der Mitarbeiter übernimmt den Dienstwagen am      käuflich zum Buchwert. Der Preis beträgt somit Euro       (inkl. etwaiger Mehrwertsteuer). Das Fahrzeug nebst       wird am       unter Aushändigung der Fahrzeugpapiere dem Mitarbeiter übergeben. Der Kaufpreis wird mit dem Nettobetrag der Abfindung nach § 2 verrechnet. Ggf. anfallende Steuern trägt der Mitarbeiter **oder**

Die Parteien sind sich einig, dass der Mitarbeiter vorbehaltlich der Zustimmung der       anstelle des Arbeitgebers zum rechtlichen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses in den Leasingvertrag vom      mit der       über den Dienstwagen (Typ       amtliches Kennzeichen     ) auf seine Kosten eintritt. Der Arbeitgeber wird alle für die Vertragsübernahme notwendigen Erklärungen gegenüber der       abgeben. Erteilt die       ihre Zustimmung nicht bis zum      , so wird der Mitarbeiter den Dienstwagen nebst       spätestens zum rechtlichen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses in ordnungsgemäßem Zustand an den Arbeitgeber zurückzugeben.

**Herausgabe von Gegenständen und Unterlagen, Firmenunterlagen**

Der Mitarbeiter wird am       sämtliche dem Arbeitgeber gehörenden Unterlagen zurückgeben, insbesondere       **oder**

Der Mitarbeiter erklärt, dass er

* die Schlüssel und den Zugangsausweis für      abgegeben hat, des Weiteren sonstige Schlüssel zu Firmengebäuden und -einrichtungen, ferner sämtliche nur ihm bekannte Passwörter, PIN-Codes und Zugangssperren im Hinblick auf EDV-Nutzung dem Arbeitgeber benannt hat und von diesen selbst keinen Gebrauch mehr machen wird.
* alle ihm/ihr von dem Arbeitgeber überlassenen Gegenstände, Waren, Geräte, Apparaturen und alle Unterlagen, die im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber entstanden sind, vollständig an den Arbeitgeber zurückgegeben hat. Zu diesen Unterlagen zählen u.a. Zugangsausweis/Chip, Tankidentitätskarte, Geschäftspapiere, Hard- und Software inkl. Disketten, CD‘s und USB-Sticks und alle gespeicherten Daten und Informationen, die den Arbeitgeber und die Gesellschaften der Firmengruppe betreffen, Zeichnungen, Skizzen, Briefe, Besprechungsberichte, handschriftliche Notizen, Fotos, Literatur usw. sowie Kopien und Abschriften dieser Unterlagen, gleich auf welchem Datenträger.

**Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse**

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über alle ihm während seiner Tätigkeit bekannt gewordenen betriebsinternen Angelegenheiten - insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse - gegenüber Dritten strengstes Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für den Inhalt dieses Vertrags. Die Verschwiegenheitsverpflichtung bezieht sich nicht auf Mitteilungen, die der Mitarbeiter gegenüber Behörden oder Gerichten zur Wahrung seiner rechtlichen Interessen abzugeben hat.

**Betriebliche Altersversorgung**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Mitarbeiter keine unverfallbare Anwartschaft nach dem BetrAVG erworben hat.

**oder**

Der Mitarbeiter hat aus der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers einen unverfallbaren Anspruch/eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistung erworben.Die Bescheinigung nach § 4a BetrAVG wird gesondert erteilt.

**oder**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Mitarbeiter eine unverfallbare Anwartschaft auf Grund der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers erworben hat. Der daraus entstehende Anspruch auf eine Altersrente, die im Alter von       einsetzt, beträgt Euro       Die Parteien vereinbaren, diese Altersrente gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG versicherungsmathematisch abzufinden. Der Mitarbeiter erhält deshalb einen einmaligen Pauschalbetrag von Euro      , fällig am       Damit sind sämtliche Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung erledigt.

**oder**

Der Mitarbeiter hat aus der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers eine unverfallbare Anwartschaft erworben. Bei Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze hat der Mitarbeiter einen Leistungsanspruch, der nicht nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gekürzt wird.

**oder**

Der Arbeitgeber tritt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses die bei der       Versicherung abgeschlossene Direktversicherung (Nr.      ) an den Mitarbeiter ab und wird die dazu notwendigen Erklärungen/Anzeigen gegenüber dem Versicherer auf seine Kosten in der erforderlichen Form abgeben.

**oder**

Der Arbeitgeber räumt dem Mitarbeiter das Recht ein, die Direktversicherung Nr.      mit eigenen Beiträgen fortzuführen und wird alle dazu erforderlichen Erklärungen abgeben.

**oder**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, auf Verlangen des Mitarbeiters die betriebliche Altersversorgung gemäß Zusage vom       auf den vom Mitarbeiter zu benennenden neuen Arbeitgeber zu übertragen.

**Stand: Februar 2024**