

# Aufhebungsvertrag (Muster) - Stand: 25.08.2025 - Deutschland

## Hinweis (bitte vor Verwendung lesen)

Dieses Muster dient der allgemeinen Orientierung und ersetzt keine Rechtsberatung. Die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags erfordert nach § 623 BGB die Schriftform; die elektronische Form (z. B. E-Signatur) ist ausgeschlossen. Bitte prüfen Sie stets die Besonderheiten des Einzelfalls (z. B. Schwerbehinderung, Schwangerschaft, Elternzeit, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge).

Arbeitnehmer:innen sollten die arbeitsuchend-Meldung bei der Agentur für Arbeit beachten (§ 38 SGB III). Je nach Konstellation kann beim Bezug von Arbeitslosengeld eine Sperrzeit nach § 159 SGB III eintreten.

## Parteien

Arbeitgeber (Unternehmen): \_\_\_\_\_, vertreten durch \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Arbeitnehmer: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_.\_\_.\_\_\_\_ Anschrift: \_\_\_\_\_

Arbeitsverhältnis begründet am: \_\_.\_\_.\_\_\_\_ Position/Funktion: \_\_\_\_\_

## Präambel (optional)

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich darin einig, das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden. Die Parteien schließen daher den folgenden Aufhebungsvertrag.

## § 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des \_\_.\_\_.\_\_\_\_ (Beendigungsdatum).

Hinweis: Der Beendigungszeitpunkt kann frei vereinbart werden. Aus Sicht der Agentur für Arbeit kann die Einhaltung der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist relevant sein (Sperrzeitrisiko).

## § 2 Freistellung und Vergütung bis zum Beendigungsdatum

Die/Der Arbeitnehmer:in wird ab dem \_\_.\_\_.\_\_\_\_ bis zum Beendigungsdatum

widerruflich  unwiderruflich

unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung von der Arbeitsleistung freigestellt. Ein bestehender Resturlaubs- und Überstundensaldo wird wie folgt behandelt:

Anrechnung auf die Freistellung  Auszahlung (nur soweit nach § 7 Abs. 4 BUrlG zulässig)

Gewährung in Natur bis zum Beendigungsdatum.

## § 3 Variable Vergütung / Boni / Tantiemen / Aktienprogramme (sofern vereinbart)

Ansprüche auf variable Vergütungskomponenten werden wie folgt geregelt:

Pro-rata bis zum Beendigungsdatum nach Zielerreichung

Zahlung eines pauschalen Betrags von EUR \_\_\_\_\_ brutto

Kein Anspruch (falls vertraglich ausgeschlossen).

# Aufhebungsvertrag (Muster) - Stand: 25.08.2025 - Deutschland

## § 4 Abfindung (optional)

Der Arbeitgeber zahlt an die/den Arbeitnehmer:in eine Abfindung in Höhe von EUR \_\_\_\_\_ brutto zur Abgeltung etwaiger Ansprüche aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Fälligkeit: \_\_. \_\_. \_\_\_\_ (z. B. zum Beendigungsdatum). Steuerliche Behandlung nach den geltenden Vorschriften.

## § 5 Urlaub, Überstunden, Auslagen

Nicht genommener Urlaub wird – soweit er wegen der Beendigung nicht mehr in Natur gewährt werden kann – gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abgegolten. Überstundensalden und genehmigte Auslagen werden wie folgt ausgeglichen: \_\_\_\_\_.

## § 6 Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber erteilt ein wohlwollendes, qualifiziertes Endzeugnis gemäß § 109 GewO mit der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung: \_\_\_\_\_. Das Zwischenzeugnis vom \_\_. \_\_. \_\_\_\_ bleibt unberührt (sofern vorhanden).

## § 7 Rückgabe von Firmeneigentum und Unterlagen

Spätestens am \_\_. \_\_. \_\_\_\_ sind sämtliche Arbeitsmittel und Unterlagen zurückzugeben (z. B. Laptop, Mobiltelefon, Zutrittskarten, Datenträger, vertrauliche Dokumente). Noch vorhandene Passwörter/Zugänge werden übergeben/löscht.

## § 8 Verschwiegenheit / Geschäftsgeheimnisse

Gesetzliche und vertragliche Verschwiegenheitsverpflichtungen bestehen über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort. Das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) bleibt unberührt.

# Aufhebungsvertrag (Muster) - Stand: 25.08.2025 - Deutschland

## § 9 Wettbewerbsverbot (nur falls ausdrücklich vereinbart)

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gilt nur bei schriftlicher Vereinbarung und Karenzentschädigung mindestens in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen (§ 74 HGB). Sofern kein Wettbewerbsverbot vereinbart ist, besteht lediglich das gesetzliche Wettbewerbsverbot während des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

## § 10 Betriebliche Altersversorgung / Benefits

Etwaige Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung und sonstige Benefits werden nach den geltenden Regelungen behandelt. Informationen hierzu werden separat erteilt.

## § 11 Hinweise zu Agentur für Arbeit / Sozialrecht (keine Rechtsberatung)

Die/Der Arbeitnehmer:in wird darauf hingewiesen, sich nach § 38 SGB III spätestens drei Monate vor Beendigung arbeitsuchend zu melden (bei kürzerer Frist: innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis). Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann nach § 159 SGB III grundsätzlich eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld eintreten; Ausnahmen hängen von den individuellen Umständen ab.

## § 12 Schlussbestimmungen

1. Mit Erfüllung dieses Vertrags sind alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung erledigt (Erledigungsklausel), soweit in diesem Vertrag nichts anderes geregelt ist.
2. Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
3. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrags unwirksam sein, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt (Salvatorische Klausel).

## Unterschriften

Ort/Datum: \_\_\_\_\_

Arbeitgeber: \_\_\_\_\_ (Unterschrift)

Arbeitnehmer: \_\_\_\_\_ (Unterschrift)

Hinweis: § 623 BGB – eigenhändige Unterschrift erforderlich; elektronische Form ausgeschlossen.

## ⚠ Praxishinweise (kurz)

- Schriftform: Nur „nasse“ Unterschrift ist wirksam (§ 623 BGB).
- Arbeitsuchend melden: Spätestens 3 Monate vor Ende bzw. innerhalb von 3 Tagen (§ 38 SGB III).
- Urlaub: Nicht gewährter Resturlaub ist abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).
- Zeugnis: Anspruch auf qualifiziertes Zeugnis (§ 109 GewO).
- Wettbewerbsverbot: Nur wirksam mit Karenzentschädigung  $\geq 50\%$  (§ 74 HGB).