Aufhebungsvereinbarung

Zwischen der FONTIVA Pflege- und Wohnen GmbH, Leiblstr. 14-77, 14467 Potsdam,

- nachfolgend **Arbeitgeber** genannt -

und

Herrn/Frau: ,

Wohnanschrift:

- nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt -

wird die folgende Abwicklungsvereinbarung geschlossen:

**§ 1 Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[ ]  aus betriebsbedingten Gründen auf Veranlassung des Arbeitgebers und zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen Kündigung einvernehmlich, unter Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfristen enden wird bzw. geendet hat.

[ ]  im gegenseitigen Einvernehmen enden wird bzw. geendet hat.

[ ]  auf Wunsch des Arbeitnehmers enden wird bzw. geendet.

**§ 2 Abwicklung**

Das Arbeitsverhältnis wird bis zum Beendigungszeitpunkt nach den gesetzlichen Regelungen und unter Berücksichtigung dieser Vereinbarung ordnungsgemäß abgewickelt. Der Arbeitnehmer bleibt verpflichtet alle zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel (z.B. Schlüssel, Unterlagen, Pager, Dienstkleidung) unverzüglich herauszugeben und über alle Sozial-, Betriebs-, Geschäfts- und Datengeheimnisse strengstes Stillschweigen zu bewahren. Er wird dazu die beigefügte Verschwiegenheitserklärung unterzeichnen.

**§ 3 Ausgleichsansprüche**

Die Parteien stellen einvernehmlich fest, dass dem Arbeitnehmer folgende Ansprüche zustehen:

[ ]  Ausgleich für \_\_\_\_\_ Überstunden

[ ]  Ausgleich für \_\_\_\_\_ Urlaubstage

[ ]  keine Überstunden- und Urlaubsausgleichsansprüche, weil bereits in Natur gewährt.

**§ 4 Abfindung**

[ ]  Eine Abfindung wir nicht gezahlt.

[ ]  Für den Verlust des Arbeitsplatzes und den sozialen Besitzstand zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung von §§ 9, 10 KSchG ein Betrag in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ € brutto. Die Abfindung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Sie ist mit Abschluss dieser Vereinbarung vererblich.

**§ 5 Freistellung**

[ ]  Der Arbeitnehmer wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht freigestellt.

[ ]  Der Arbeitnehmer wird für die Dauer und unter Anrechnung der unter § 3 vereinbarten Ausgleichsansprüche ab dem \_\_\_\_\_\_\_\_\_ unwiderruflich freigestellt. Die Anrechnung erfolgt zunächst auf die festgestellten Überstunden und danach auf die gesetzlichen Urlaubstage sowie danach auf etwaig verbleibende vertraglich vereinbarte Zusatzurlaubstage.

**§ 6 Vorzeitige Beendigung**

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis vor dem in § 1 vereinbarten Beendigungstermin durch einseitige schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber zu beenden.

[ ]  In diesem Fall erhöht sich die in § 4 vereinbarte Abfindung um \_\_\_% der vom Zugang der Beendigungserklärung bis zum in § 1 vereinbarten Beendigungstermin ausstehenden Vergütung (Arbeitnehmerbrutto).

[ ]  In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer \_\_% der vom Zeitpunkt des Zuganges der Beendigungserklärung bis zum in § 1 vereinbarten Beendigungstermin ausstehenden Vergütung (Arbeitnehmerbrutto) als Abfindung ausgezahlt. *(Anmerkung: Diese Variante kann gewählt werden, wen in § 4 keine Abfindung vereinbart ist.)*

**§ 7 Nebentätigkeit**

[ ]  Der Arbeitnehmer ist berechtigt, während der Freistellung eine andere Nebentätigkeit ohne Anrechnung von Zwischenverdiensten aufzunehmen

[ ]  Während der Freistellungsphase ist die Ausübung einer Nebentätigkeit ohne Genehmigung des Arbeitgebers untersagt.

**§ 8 Zeugnis**

1. Der Arbeitnehmer erhält zum Beendigungszeitpunkt

[ ]  ein qualifiziertes, wohlwollendes Zeugnis, das seinem beruflichen Fortkommen dienlich ist.

[ ]  ein qualifiziertes Zeugnis mit der Gesamtbeurteilung

[ ]  „sehr gut“; [ ]  „gut“; [ ]  „befriedigend.

[ ]  das beigefügte qualifizierte Zeugnis.

1. Auf Wunsch erhält der Arbeitnehmer vorab ein entsprechendes Zwischenzeugnis.

**§ 9 Hinweis**

Der Arbeitnehmer wird auf seine Meldepflichten nach § 38 SGB III und über mögliche Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld aufgrund der vorliegenden Aufhebungsvereinbarung (z.B. Sperrzeiten, Anrechnung auf ALG) hingewiesen. Auf weitergehende Hinweise des Arbeitgebers verzichtet der Arbeitnehmer und bestätigt, sich rechtzeitig über die Auswirkungen der Vereinbarung (z.B. bei der Agentur für Arbeit, Deutschen Rentenversicherung, Krankenkasse) informiert zu haben. Der Arbeitnehmer erklärt ferner, dass er ausreichend Zeit hatte sich den Abschluss dieser Vereinbarung zu überlegen und er die Vereinbarung im Bewusstsein seiner Vertragsfreiheit freiwillig und ohne Drohung oder Zwang des Arbeitgebers unterzeichnet hat.

**§ 10 Erledigung**

Mit der ordnungsgemäßen Abwicklung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung dieser vertraglichen Vereinbarung, sind alle gegenseitigen finanziellen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, unabhängig ob bekannt oder unbekannt, erledigt. Dies gilt nicht für grob fahrlässige oder vorsätzliche Pflichtverletzungen oder gesetzlich nicht dispositive Mindestarbeitsbedingungen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

.................................................... ..................................................

Arbeitgeber Arbeitnehmer

***Vertrauliche interne Hinweise für den Arbeitgeber und Heimleiter***

***1. Abgrenzung Abwicklungsvertrag zum Aufhebungsvertrag***

*Während der Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet, geht dem Abwicklungsvertrag immer eine Kündigung voraus. Ein Aufhebungsvertrag bietet sich an, wenn das Arbeitsverhältnis kurzfristig beendet werden soll und nicht mehr Zeit für das Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist besteht. Für den AN macht dies häufig nur dann Sinn, wenn er vor Ablauf der Kündigungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis aufnehmen, er in Rente gehen will oder er einen wichtigen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat.*

*Durch die Vereinbarung eines Abwicklungsvertrages wird im Prinzip die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Der Vorteil des Abwicklungsvertrages ist, dass der AN im Gegensatz zum Aufhebungsvertrag regelmäßig keine Sperrzeit bekommt. Dazu ist es aber wichtig, dass der Abwicklungsvertrag nicht bereits vor oder mit der Kündigung vereinbart wird. Die Rechtsprechung geht davon aus, falls die Bedingungen des Abwicklungsvertrages vor der Kündigung vereinbart wurden, dass dann ein Aufhebungsvertrag mit dem Sperrzeitrisiko vorliegt. Diese Problem kann umgangen werden, wenn die Kündigung ein früheres Datum, ggf. mit einer Empfangsbestätigung des AN, enthält und der Abwicklungsvertrag später abgeschlossen wird.*

***2. Rubrum***

*Es ist darauf zu achten, dass der richtige Arbeitgeber im Rubrum aufgeführt ist. Allerdings ist zuvor der Arbeitsvertrag zu überprüfen, ob nicht der Vertrag mit einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen wurde. Sollte es beim jetzigen Arbeitgeber um Rechtsnachfolger der im Arbeitsvertrag genannten Arbeitgeber handeln, sollte dies vorsorglich kenntlich gemacht werden. Handelt es sich um unterschiedliche rechtlich selbständige Einrichtungen/Unternehmen des Arbeitgebers/Konzern, sollte im Zweifel der im Arbeitsvertrag genannte Arbeitgeber im Aufhebungsvertrag genannt werden. Dabei ist besondere Sorgfalt angebracht.*

***3. Ordentliche Kündigungsfrist***

*Wenn der AN keine Nachteile erhalten soll, ist auf die Einhaltung der Kündigungsfristen (siehe Arbeitsvertrag und ggf. § 622 BGB), zu achten. D.h., dass nach Abschluss des Aufhebungsvertrages bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsfrist einzuhalten ist. Einer gesonderten Kündigung bedarf es beim Aufhebungsvertrag nicht. Wird die Kündigungsfrist nicht eingehalten und eine Abfindung bzw. Urlaubsabgeltung gezahlt, können solche Zahlungen auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden.*

***4. Abwicklung***

*Hier können ggf. noch Besonderheiten des Einzelfalles (Rückgabe Dienstwagen, besondere Herausgabeansprüche usw.) vereinbart werden. Es sollte die allgemeine Verschwiegenheitserklärung abgefordert werden.*

***5. Ausgleichsansprüche***

*Um Folgestreitigkeiten zu vermeiden, sollte eine Einigung über Über- bzw. Plusstunden und über offene Urlaubstage getroffen werden. Es ist zu prüfen, ob diese durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden oder ob sich der Fall eignet, statt solcher Ausgleichsansprüche eine Abfindung zu vereinbaren. Hier sind aber die gesetzlichen Regelungen zu beachten. Z.B. ist es nicht möglich, dass bei Langzeiterkrankten der gesetzliche Mindesturlaub in Natur genommen wurde. Ist aber das Arbeitsverhältnis bereits beendet, kann der AN über solche Ausgleichsansprüche disponieren (ggf. auch verzichten), da das BAG die sog. Surrogationstheorie aufgegeben hat.*

*Sollte es noch sonstige Ansprüche geben, z.B. Rückzahlung von Fortbildungskosten oder eines AG-Darlehens, sind solche Punkte unbedingt mit aufzunehmen, da diese ansonsten verfallen.*

*Sollen Plusstunden oder Urlaub getrennt ausgezahlt werden, kann dies mit aufgenommen werden. Es kann z.B. vereinbart werden: Zur Abgeltung der festgestellten Ausgleichsansprüche zahlt der AG an den AN \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ € brutto.*

***6. Hinweise***

*Beim Aufhebungsvertrag droht dem AN immer eine Sperrfrist von 12 Wochen. Dies gilt dann nicht, wenn der AG ansonsten gekündigt hätte, was durch die Formulierung unter § 1 verhindert werden soll. Hat der AN einen anderen wichtigen Grund (z.B. Wechsel der Arbeitsstelle wg Umzug, längere Krankheit), könnte dies mit in § 1 2. Variante aufgenommen werden.*

***7. Weitere Punkte***

*Die weiteren Punkte sind selbsterklärend.*

*Es könnte sinnvoll sein, die zum Ankreuzen aufgeführten Punkte nicht durch „Ankreuzen“ auszuwählen, sondern die Punkte, die nicht gewünscht sind, in der EDV vor Übergabe an den AN zu löschen, um keine „Begehrlichkeiten zu wecken“.*

*Es ist allerdings immer zu beachten, dass es sich um ein Muster handelt, weshalb im Einzelfall abweichende oder ergänzende Regelungen geboten sein können. In Zweifelsfällen sollte Rechtsrat eingeholt werden.*

*Schließlich kann aufgrund der sehr strengen Rechtsprechung zu allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) nicht ausgeschlossen werden, dass möglicherweise Klauseln als unwirksam eingestuft werden. Dieses Risiko ist jedoch regelmäßig bei Vertragsgestaltungen, insbesondere bei Musterverträgen hinzunehmen.*