



**Human Relations**

**Aufhebungsvereinbarung**

**mit**

**Herrn Christian Nebel**



Human Relations

## Aufhebungsvereinbarung

zwischen

der AUMOVIO Microelectronic GmbH  
Ringlerstraße 17  
85057 Ingolstadt  
- Gesellschaft -

und

Herrn Christian Nebel  
geboren am 19.03.1973 in Ingolstadt

zurzeit wohnhaft in  
Wagnerwirtsgasse 8  
85049 Ingolstadt  
- Mitarbeiter -

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

1. Zur Vermeidung einer ansonsten drohenden ordentlichen betriebsbedingten Kündigung wird das bestehende Arbeitsverhältnis aufgehoben.

Das Arbeitsverhältnis wird auf Veranlassung des Arbeitgebers unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist mit dem Ablauf des 31.12.2026 enden.

2. Die Gesellschaft verpflichtet sich, gemäß den Regelungen der GBV Freiwilligenprogramm vom 28.03.2024 in Gestalt des Eckpunktepapiers R&D 2027 vom 20.02.2026 (im Folgenden: „GBV Freiwilligenprogramm“) an den Mitarbeiter eine Abfindung zu zahlen.  
Die Abfindung setzt sich aus den nachfolgenden Komponenten zusammen:

Der Grundbetrag der Abfindung inklusive der Zusatzabfindungen, wenn und soweit auf die Zusatzabfindungen ein Anspruch besteht, beträgt 150.000,00 Euro (brutto).

Die Abfindung erhöht sich bei einem zügigen Zustandekommen des Aufhebungsvertrages. Diese zusätzliche Prämie beträgt bei einem Zustandekommen des vorliegenden Aufhebungsvertrages bis zum

- a. 31.03.2026 € 27.653,36,
- b. 30.04.2026 € 20.740,02 und
- c. 31.05.2026 € 13.826,68,

wobei das Bruttomonatsentgelt jeweils durch § 4 Ziffer 1 der GBV Freiwilligenprogramm i.V.m. § 1 Ziff. 1 n) des Eckpunktepapiers R&D 2027 definiert ist.



## Human Relations

Dies gilt nur unter der Voraussetzung, dass der Mitarbeiter innerhalb des definierten Zeitraums, beginnend mit dem Zugang des vorliegenden von Seiten der Gesellschaft unterzeichneten Vertrages beim Mitarbeiter, durch Rücksendung der arbeitnehmerseitig im Original gegengezeichneten Vereinbarung deren Verbindlichkeit herbeiführt, wobei fristwährend nur der rechtzeitige Zugang der Vereinbarung bei der Personalabteilung der Gesellschaft ist.

Mit Ausnahme des Nachteilsausgleichs gemäß § 4 Ziffer 2.3. der GBV Freiwilligenprogramm werden etwaige Nachteilsausgleiche für den Verlust des Arbeitsplatzes auf die Abfindung nach diesem Vertrag angerechnet, genauso wie die Ansprüche aus etwaigen parallel anwendbaren betrieblichen oder tariflichen Ausgleichsregelungen.

Der Abfindungsanspruch entsteht mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung und ist ab diesem Zeitpunkt vererbbar. Die teilweise oder vollständige Abtretung oder Verpfändung der Abfindung ist ausgeschlossen. Abtretungen und Verpfändungen sind im Verhältnis zur Gesellschaft und seinen Rechtsnachfolgern unwirksam.

Die Abfindung ist fällig im Januar 2027. Eine frühere Zahlung der Abfindung ist ausgeschlossen.

In Umsetzung von § 5 Abs. 2 des Zukunftstarifvertrages vom 05.12.2024 engagiert sich die Gesellschaft in dem Konzept „von Arbeit in Arbeit“. Zwischen den Betriebsparteien des Eckpunktepapiers R&D 2027 vom 20.02.2026 besteht Einigkeit, dass für Mitarbeiter, die, beginnend mit Zustandekommens dieses Aufhebungsvertrages innerhalb eines Zeitraums von bis zu 6 Monaten nach Austritt ein neues Arbeitsverhältnis mit einem Zielunternehmen begründen, welches kausal auf dem zwischen den Betriebsparteien definierten Prozess beruht, das Freiwilligenprogramm mit folgenden Maßgaben Anwendung findet: Die besondere Regelung des § 1 Ziff. 1 m) des Eckpunktepapiers R&D 2027 vom 20.02.2026 zur Verkürzung der Kündigungsfristen im Rahmen des Freiwilligenprogramms gilt nicht. Vielmehr findet die entsprechende Regelung der Ziff. 3 aus dem Rahmensozialplan vom 25.07.2024 Anwendung. Abweichend von § 1 Abs. 1 h) des Eckpunktepapiers beträgt die Turboprämie gem. Ziff. 2 des Aufhebungsvertrages bei einem Zustandekommen des Aufhebungsvertrages bis zum 31.03.2026 nur 3 Bruttomonatsentgelte, bei einem Zustandekommen bis zum 30.04.2026 nur 2 Bruttomonatsentgelte und bei einem Zustandekommen bis zum 31.05.2026 nur 1 Bruttomonatsentgelt. Die Wahlmöglichkeit für eine Outplacementberatung entfällt. Sofern zuvor bereits ein Aufhebungsvertrag nach dem allgemeinen Freiwilligenprogramm in Gestalt der Ziff. 1 a) - n) des Eckpunktepapiers R&D 2027 geschlossen wurde, findet gemäß § 1 Ziff. 1 o) Eckpunktepapier R&D 2027 eine entsprechende Anpassung statt. Im Falle einer Überzahlung hat der Mitarbeiter den Differenzbetrag zu erstatten.

3. Die gegenseitigen vertraglichen Pflichten werden von den Parteien bis zu diesem Zeitpunkt weiterhin erfüllt.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Mitarbeiter den ihm noch zustehenden Urlaub von 30 Arbeitstagen, in Absprache mit seiner Führungskraft bis zum 31.12.2026 nehmen wird.

4. Der Mitarbeiter wird den bestehenden Zeitsaldo bis zum Austritt ausgleichen. Eine Abgeltung/Verrechnung mit dem Entgelt erfolgt nicht.
5. Die Arbeitspapiere werden dem Mitarbeiter nach erfolgter Abrechnung und Erstellung der Sozialversicherungsunterlagen an die o. g. Anschrift zugesandt. Der Mitarbeiter ist verpflichtet der Gesellschaft etwaige Änderungen seiner Privatanschrift sowie seines Bankkontos rechtzeitig mitzuteilen.
6. Der Mitarbeiter ist verpflichtet in Abstimmung mit seiner Führungskraft soweit vorhanden, unverzüglich, jedoch spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, alle Schlüssel und



## Human Relations

Zugangsausweise zu Firmengebäuden und Einrichtungen sowie alle ihm überlassenen Gegenstände, Waren, Geräte, Apparaturen und alle Unterlagen, die im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit entstanden sind oder von ihm erstellt wurden, an die Gesellschaft zurück zu geben.

7. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten der Gesellschaft sowohl gegenüber Außenstehenden als auch anderen Mitarbeitern, die mit dem betreffenden Sachgebiet nicht unmittelbar befasst sind (Dritte), Stillschweigen zu bewahren, soweit es sich um Geschäftsgeheimnisse nach dem GeschGehG handelt und die Offenlegung nicht gemäß § 3 Abs. 2 GeschGehG gestattet ist oder eine Ausnahme nach § 5 GeschGehG vorliegt.

Die Verpflichtung nach dem ersten Absatz dieser Ziffer gilt auch für Tatsachen, die keine Geschäftsgeheimnisse nach dem GeschGehG darstellen, wenn

- sie von der Gesellschaft als vertraulich bezeichnet werden oder
- die Vertraulichkeit aus den Umständen ersichtlich ist.

Die Verschwiegenheitspflicht des Mitarbeiters über die im ersten und zweiten Absatz dieser Ziffer bezeichneten Umstände besteht – unbeschadet weitergehender gesetzlicher Vorschriften – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Der Mitarbeiter darf die geheim zuhaltenden Tatsachen nicht durch Weitergabe an Dritte verwerfen. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Mitarbeiter im beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, hat der Mitarbeiter gegen die Gesellschaft einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

8. Die betriebliche Altersversorgung wird bis zum Ausscheiden unter Berücksichtigung der bis zum Austritt aufgelaufenen maßgeblichen Bezüge fortgeführt. Über die Höhe der gemäß den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes erreichten unverfallbaren Anwartschaft erhält der Mitarbeiter nach Austritt eine gesonderte Bescheinigung nach § 4 a BetrAVG.
9. Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend 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 Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Weiterhin ist der Mitarbeiter verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.
10. Der Mitarbeiter erhält nach dem Austritt ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis.
11. Die Parteien sind sich einig, dass mit Erfüllung dieser Vereinbarung sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, seien sie bekannt oder unbekannt, erledigt sind.

Ausgenommen sind Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen. Weiterhin nicht umfasst sind Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz.

12. Der Mitarbeiter ist darüber informiert, dass durch diese Aufhebungsvereinbarung eventuell nachteilige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, insbesondere beim Bezug von Arbeitslosengeld, eintreten können und verbindliche Auskünfte nur der zuständige Sozialversicherungsträger sowie das zuständige Finanzamt erteilt.
13. Im Falle der Neubegründung des Arbeitsverhältnisses bei einer Konzerngesellschaft innerhalb der nächsten 36 Monate ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die nach Abzug der Steuern gezahlte Abfindung (Nachweis entsprechend der Entgeltabrechnung) in monatlichen Raten vom Mitarbeiter anteilig zurückzuzahlen. Für jeden vollen Monat, den der Mitarbeiter vor



## Human Relations

Vollendung des 36 Monatszeitraums zurückkehrt, ist 1/36tel der Abfindungsleistung zu erstatten. Der Arbeitgeber kann die monatlichen Raten unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze vom Nettolohn einbehalten. Wird das neu begründete Arbeitsverhältnis vor vollständiger Erfüllung des Rückzahlungsanspruchs beendet, wird dem Mitarbeiter der noch offene Rückzahlungsbetrag erlassen.

14. Der Mitarbeiter erklärt, dass er die Aufhebungsvereinbarung sorgfältig gelesen und nach reiflicher Überlegung freiwillig und ohne Druck unterzeichnet hat.
15. Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst. Mündliche Nebenabreden bestehen bei Vertragsunterzeichnung nicht.
16. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, an Stelle einer unwirksamen Bestimmung eine dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.
17. Der vorliegende Vertrag wurde zweifach ausgefertigt und von beiden Parteien unterschrieben. Dem Mitarbeiter wurde eine Ausfertigung dieses Vertrags ausgehändigt.

24.03.2026

  
\_\_\_\_\_  
Cornelia Mayer-Bach  
Personalleiterin

  
\_\_\_\_\_  
Theresa Schafberger  
HR Business Partner

\_\_\_\_\_  
Christian Nebl