



AUFHEBUNGSVERTRAG

Vor- und Nachteile
für Sie als Arbeitnehmer

Inhalt

Aufhebungsvertrag

Seite 1

Form eines Aufhebungsvertrages

Seite 2

Gesetzliche Verbote und Verstöße

Seite 3

Anfechtung eines Aufhebungsvertrages

Seite 4

Aufklärungspflichten vor dem Aufhebungsvertrag

Seite 6

Inhalt des Aufhebungsvertrages

Seite 7

Folgen des Aufhebungsvertrages

Seite 11

Vor- und Nachteile des Aufhebungsvertrages

Seite 13

Fazit

Seite 14

Aufhebungsvertrag

Arbeitsverhältnisse können nicht nur durch eine Kündigung, sondern auch durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages beendet werden. **Gründe für einen Aufhebungsvertrag** können sein:

- schnelle und unproblematische Trennung vom Unternehmen oder vom Mitarbeiter
- keine Kündigungsgründe erforderlich
- keine Einhaltung von Kündigungsfristen
- Vermeidung von Prozessen
- Vermeidung von Sozialauswahlen
- Vermeidung von Kündigungsschutz

Die einzige formelle Anforderung hierbei: Der Aufhebungsvertrag muss in vorgeschriebener Schriftform gem. § 623 BGB festhalten werden.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer führt der im **Einvernehmen** beider Parteien abgeschlossene Aufhebungsvertrag im Vergleich zur einseitigen Kündigung zu einer schnellen, effektiven und transparenten Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Beide Beteiligten können dabei aufgrund der Vertragsfreiheit den Inhalt weitestgehend frei gestalten. Im Aufhebungsvertrag können

daher neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle noch offenen Punkte wie

- Bonusansprüche,
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld,
- restliche Urlaubsansprüche und
- auch die Erstellung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses

abschließend geregelt werden. Vereinbarungen zu einer **Abfindung**, einer Freistellung und einem vorzeitigen Ausscheiden sind ebenfalls möglich. Der wesentliche Anreiz eines Aufhebungsvertrages ist daher im Ergebnis, dass alle Bestandteile selbst ausgewählt, beurteilt und entschieden werden können.



TIPP

Ziehen Sie den Abschluss eines Aufhebungsvertrages grundsätzlich in Erwägung, da dieser nach den eigenen Vorstellungen ausgehandelt werden kann!



Form eines Aufhebungsvertrages

Ein Aufhebungsvertrag ist immer **schriftlich** abzuschließen (§ 623 BGB). Die elektronische Form, also insbesondere der Abschluss per **E-Mail** ist hierfür ausgeschlossen. Demnach kann auch **mündlich** keine wirksame Vereinbarung über die Beendigung eines Arbeitsvertrages getroffen werden. Erforderlich ist gem. § 126 Abs.2 BGB vielmehr, dass der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Vertragsurkunde eigenhändig unterschreiben.



TIPP

Achtung: Nur schriftlich abgeschlossene Aufhebungsverträge, die eigenhändig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben wurden, sind gültig.

Wird für den Aufhebungsvertrag ein zuvor formulierter Text verwendet, dann unterliegt der Vertragsinhalt den Gesetzesbestimmungen für allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) und damit einer besonderen Prüfung.

Auf die äußere Form kommt es nicht an, so dass auch ein handschriftlicher Aufhebungsvertrag nicht ausschließt, dass es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Maßgeblich ist ihre mehrmalige Verwendung. Die einzelnen Klauseln sind dann daraufhin zu untersuchen, ob sie klar und verständlich sind und Sie als Arbeitnehmer durch jene

nicht unangemessen benachteiligt werden. Das gilt allerdings nicht für die Vertragsbeendigung und eine etwaige Abfindung, da diese das Wesen des Aufhebungsvertrages ausmachen.

Ein **Klageverzicht** in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag kann nach § 307 BGB unwirksam sein, wenn er den Arbeitnehmer unpassend benachteiligt. Dieser Fall liegt vor, wenn vom Arbeitgeber mit einer außerordentlichen Kündigung gedroht wird, die der Arbeitgeber eigentlich nicht in Erwägung ziehen durfte.



Gesetzliche Verbote und Verstöße

Generell ist der Aufhebungsvertrag inhaltlich frei gestaltbar. Allerdings darf er weder gegen ein gesetzliches Verbot gem. § 134 BGB verstoßen noch gem. § 138 BGB sittenwidrig sein.



BEISPIEL 1: BETRIEBSÜBERGANG

Bei einem **Betriebsübergang** nach § 613a BGB – heißt, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil von dem ursprünglichen Betriebsinhaber auf einen neuen Inhaber übergeht – besteht ein **Kündungsverbot** für den alten und den neuen Arbeitgeber. Dieses Kündungsverbot erfasst auch Aufhebungsverträge. Das bedeutet, dass § 613a Abs. 4 BGB zur Nichtigkeit eines zur Umgehung des Schutzzwecks von § 613a BGB geschlossenen Aufhebungsvertrages führt. Aufhebungsverträge, die vor oder nach einem Betriebsübergang geschlossen wurden, ohne das Kündungsverbot von § 613a Abs. 4 BGB zu umgehen, sind allerdings wirksam.



BEISPIEL 2: PERSONALREDUZIERUNG

Werden Aufhebungsverträge im Rahmen einer **Personalreduzierung** abgeschlossen, ist § 17 KSchG zu beachten. Als Arbeitgeber besteht die Verpflichtung, vor Entlassungen bei Überschreitung der in § 17 KSchG genannten Schwellenwerte eine **Anzeige** bei der Agentur für Arbeit zu stellen. Als Entlassungen im Sinne der § 17 KSchG sind nicht nur arbeitgeberseitige Kündigungen zu verstehen, sondern gem. § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge. Werden die Vorgaben von § 17 KSchG vom Arbeitgeber nicht eingehalten, sind arbeitgeberseitig veranlasste Kündigungen und Aufhebungsverträge gem. § 134 BGB unwirksam.



BEISPIEL 3: RÜCKDATIERUNG

Eine Sittenwidrigkeit liegt vor, wenn beispielsweise beide Parteien durch eine Rückdatierung des Aufhebungsvertrages die Bundesagentur für Arbeit täuschen wollen.

Anfechtung eines Aufhebungsvertrages

Geht die Initiative zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages vom Arbeitgeber aus, kann der Grund dafür sein, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für den Arbeitgeber die einzige Möglichkeit ist, das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer rechtswirksam zu beenden, weil eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtlich nicht möglich ist. Zu diesem Zweck kann es vorkommen, dass **Arbeitnehmer unter Druck gesetzt** und ihnen nachteilige Aufhebungsverträge zur Unterschrift vorgelegt werden.



TIPP

Seien Sie vorsichtig beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages! Lassen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber nicht unter Druck setzen, sondern prüfen Sie immer erst den vorgelegten Aufhebungsvertrag mit einem Experten/Rechtsanwalt.

Arbeitnehmer sollten den **Abschluss eines Aufhebungsvertrages** sorgfältig, am besten durch einen Rechtsanwalt, **überprüfen bzw. überprüfen lassen**. Mit der Unterzeichnung wird das Arbeitsverhältnis beendet und eine **bestehende Rechtsposition**, möglicherweise ein unumgänglicher Kündigungsschutz, freiwillig aufgegeben. Auch eine mögliche Sperrzeit bei dem Bezug von Arbeitslosengeld darf bei der Prüfung nicht unberücksichtigt bleiben.

Wird der Arbeitnehmer vor die Wahl gestellt, entweder einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag abzuschließen oder eine außerordentliche oder auch ordentliche Kündigung entgegenzunehmen und wird der »angenehmere« Weg eines Aufhebungsvertrages vorgezogen, kann eine Anfechtung des Aufhebungsvertrages berechtigt sein. Angenehmer bedeutet an dieser Stelle, dass Arbeitnehmer eine Kündigung aus verschiedenen Gründen nicht möchten (z. B. neue Arbeitsstelle, berechtigte Vorwürfe, Lebenslauf) und dann einen Aufhebungsvertrag vorziehen.



Durfte ein **verständiger Arbeitgeber** – also ein Arbeitgeber, der nicht völlig grundlos handelt und mit Kündigung droht – eine Kündigung von vornherein nicht in Erwägung ziehen oder für rechtmäßig erachten und wird dem Arbeitnehmer trotzdem eine angeblich berechtigte Kündigung angedroht, so kann von diesem eine Anfechtung des Aufhebungsvertrages (gem. §§123 BGB) wegen einer widerrechtlichen Drohung in Betracht gezogen werden.

Der Arbeitnehmer kann aber auch durch die Vorspiegelung falscher Tatsachen zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages be-

wegt werden. Wird dem Arbeitnehmer vortäuscht, der Arbeitsplatz würde in absehbarer Zeit ohnehin wegfallen und er sich mit der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages eine ansonsten nicht erzielbare Abfindung sichern, kann dem Arbeitnehmer das Recht zustehen, den Aufhebungsvertrag gem. § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung anzufechten.

Das heißt, einen Anspruch auf eine Abfindung haben Sie bei einer Kündigung nicht, eine Abfindung ist aber meist erzielbar.



Aufklärungspflichten vor dem Aufhebungsvertrag

Der Arbeitnehmer ist für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages grundsätzlich **selbst verantwortlich**. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Folgen des Aufhebungsvertrages aufzuklären. Eine besondere **Aufklärungspflicht** besteht nur, wenn außergewöhnliche Umstände für diese Pflicht sprechen. Ergo, wenn Sie als Arbeitnehmer den Eindruck haben, nachteilige Folgen davon zu tragen. Diese besonderen Umstände müssen von Ihnen als Arbeitnehmer allerdings nachgewiesen werden.



Inhalt des Aufhebungsvertrages

Beendigungsdatum

Bei dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist es nicht erforderlich, Kündigungsfristen zu beachten. Das Arbeitsverhältnis kann auch sofort aufgelöst werden. Wird die Kündigungsfrist allerdings mit dem Aufhebungsvertrag abgekürzt, kann dies Nachteile bei dem Bezug von Arbeitslosengeld haben, da sowohl eine Sperrzeit als auch eine Anrechnung des Arbeitslosengeldes auf eine Abfindung in Betracht kommt.



BEISPIEL-FORMULIERUNG

»Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des 31.12.2019 einvernehmlich endet.«

Sofern betriebsbedingte Gründe vorliegen, sollten diese im Aufhebungsvertrag genannt sein, da sie wiederum verhaltensbedingte Gründe ausschließen.

BESSER:

»Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen auf Veranlassung des Arbeitgebers mit dem Ablauf des 31.12.2019 einvernehmlich endet.«



TIPP

Sollten Sie einer Verkürzung der Kündigungsfrist durch den Aufhebungsvertrag zugestimmt haben, halten Sie diese auf jeden Fall ein! Sonst können Ihnen Nachteile bei dem Bezug von Arbeitslosengeld entstehen, da sowohl eine Sperrzeit als auch eine Anrechnung des Arbeitslosengeldes auf eine Abfindung in Betracht kommt.

Abfindung

In Aufhebungsverträgen wird in aller Regel auch die Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer festgelegt.



BEISPIEL-FORMULIERUNG

»Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung in Höhe von 10.000,- € brutto. Die Abfindung ist fällig mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, allerdings bereits mit Abschluss des Aufhebungsvertrages entstanden und vererblich.«

Verdienstbescheinigung: 3)		Steuer	11.820,00
Gesamt-Brutto		Kirchensteuer	
11.820,00		sonstige Bezüge	
Lohnsteuer			
SolZ			
SV-Brutto		PV-Beitrag	
11.820,00		KUG-Ausz.	
KV-Beitrag		pausch. Zuku.	
		Rest	

Turbo- oder Sprinterklausel

Um dem Arbeitnehmer den Anreiz einer früheren Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu geben, kann in einen Aufhebungsvertrag aufgenommen werden, dass sich die **Abfindung erhöht**, wenn er das Arbeitsverhältnis freiwillig zu einem früheren Zeitpunkt beendet wird. Die Erhöhung der Abfindung macht üblicherweise die Bruttovergütung in vollem Umfang oder zu einem prozentualen Anteil der »gesparten« Monate aus.



BEISPIEL-FORMULIERUNG

»Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis durch schriftliche Anzeige gegenüber dem Arbeitgeber vorzeitig beenden. Die Beendigung entspricht dem Interesse des Arbeitgebers. Die Abfindungssumme erhöht sich in diesem Fall um die aufgrund der vorzeitigen Beendigung nicht mehr geschuldete Bruttovergütung.«

Ordnungsgemäße Abrechnung

Bis zur Beendigung ist das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen. Bei der Festlegung der Vergütung können auch der Bezug von Boni, Überstundenvergütungen und ein etwaiges Urlaubs- oder Weihnachtsgeld festgelegt werden.



BEISPIEL-FORMULIERUNG

»Das Arbeitsverhältnis wird bis zur Beendigung ordnungsgemäß abgerechnet. Bis zu diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer die bisherige vertragsgemäße Vergütung einschließlich der Bonuszahlungen. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird anteilig gezahlt.«

Freistellung

Der Arbeitnehmer kann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt werden. Diese Freistellung ist nicht die Regel, sondern

muss häufig ausgehandelt werden. Erzielter **Nebenverdienst** bei einem anderen Arbeitgeber ist dann allerdings anzurechnen, sofern von den Parteien nicht auf eine Anrechnung verzichtet wird. Die Freistellung kann unter Anrechnung von Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüchen erfolgen. Andernfalls sind diese gesondert abzugelten.



BEISPIEL-FORMULIERUNG

»Der Arbeitnehmer wird bis zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Bezüge unter Anrechnung auf Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Ein Nebenverdienst des Arbeitnehmers wird nicht angerechnet.«

Arbeitszeugnis

Die Leistungsbeurteilung im Zeugnis sollten Sie am besten generell bereits im Aufhebungsvertrag vereinbaren. Ein Vorschlagsrecht für das Zeugnis können Sie ebenso aushandeln.



BEISPIEL

»Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erteilen. Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Arbeitszeugnis erfolgt jeweils mit der Note »sehr gut«. Das Zeugnis wird eine Abschlussformel enthalten, in der das Ausscheiden des Arbeitnehmers bedauert, ihm für die geleisteten Dienste gedankt und für die Zukunft beruflich und privat alles Gute gewünscht wird.«

Dienstwagen

Die Parteien können im Aufhebungsvertrag die Nutzung des Dienstwagens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses klären.



BEISPIEL

»Dem Arbeitnehmer bleibt bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Dienstfahrzeug weiterhin zur privaten Nutzung überlassen.«

Rückgabe Firmeneigentum

Sofern der Arbeitnehmer die Verpflichtung zur Rückgabe von Firmeneigentum hat, sollte eine entsprechende Regelung aufgenommen werden.



BEISPIEL

»Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Firmeneigentum an den Arbeitgeber herauszugeben. Die Schlüssel zum Betrieb sind bereits mit der Freistellung zurückzugeben.«

Verschwiegenheitsklausel

Soll der Inhalt des Aufhebungsvertrages geheim bleiben, empfiehlt sich die Aufnahme einer Verschwiegenheitsklausel.



TIPP

»Die Parteien vereinbaren beidseitig, dass über den Inhalt der Aufhebungsvereinbarung Stillschweigen bewahrt wird. Dies gilt nicht für rechtlich begründete Informationspflichten gegenüber Gerichten, Behörden oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Stellen.«

Erledigungsklausel

Da mit dem Aufhebungsvertrag die Rechtsbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer abschließend geregelt werden sollte, ist eine Erledigungsklausel ratsam.



BEISPIEL

»Mit der Erfüllung der in dieser Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen sind sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt, erledigt.«

Folgen des Aufhebungsvertrages

Der Aufhebungsvertrag **beendet** das Arbeitsverhältnis. Die im Vertrag vereinbarten **Verbindlichkeiten** sind innerhalb der festgelegten Fristen **zu erfüllen**. Sie als Arbeitnehmer können **freigestellt** werden. Die Freistellung des Arbeitnehmers erfolgt üblicherweise unter Anrechnung von Urlaubs- und Freizeitansprüchen.

Haben Sie als Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen, besteht nach § 38 SGB III eine unverzügliche **Meldepflicht bei der Bundesagentur für Arbeit (BAA)**.

Darüber hinaus ist in § 159 Abs.1 Satz 2 Nr.1 SGB III geregelt, dass eine Sperrzeit erteilt wird, wenn man die Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt hat. Bei einem Aufhebungsvertrag kann die Arbeitsagentur zu dieser Überzeugung kommen, dass das Beschäftigungsverhältnis selbst gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben wurde und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt worden ist.

Entscheidend für eine Sperrzeit ist, ob dem Arbeitnehmer ein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages vorlag. Im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag kann sich ein Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund berufen, wenn

ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung droht und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist. Das heißt: Die Hinnahme einer rechtmäßigen Kündigung kann nicht zumutbar sein, wenn sie sich zum Beispiel erfahrungsgemäß negativ auf den beruflichen Lebenslauf auswirkt, so dass ein Aufhebungsvertrag bei Einhaltung der sonstigen Vorgaben der Dienst-anweisung der BAA zulässig ist.

Die Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit sieht seit Juli 2017 vor, dass ein Aufhebungsvertrag dann nicht sperrzeitsanktioniert wird, wenn

- eine betriebsbedingte oder personenbedingte Kündigung im Raum steht,
- die Kündigungsfrist eingehalten wurde,
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war
- und eine Abfindung von 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr nicht überschritten wird.

Bei Einhaltung dieser Vorgaben kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist, da die Rechtmäßigkeit von der Bundesagentur für Arbeit vermutet wird. Tatsächlich konnten Arbeitnehmer in der Praxis nur in wenigen Fällen einen Aufhebungsvertrag schließen, ohne sich dem Risiko der Verhängung einer Sperrzeit auszusetzen. Hier kamen die eben genannten Bedingungen der Bundesagentur für Arbeit zum Tragen.

**TIPP****Wann sind Sie unkündbar?**

Sie sind als Arbeitnehmer bei Sonderkündigungsschutz ohne Zustimmung der Behörden oder bei Erreichen der Altersgrenze aus einem Tarifvertrag unkündbar.

Nach der Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit kann ein Arbeitsverhältnis auch dann beendet werden, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung aus **gesundheitlichen Gründen** nicht mehr erbringen kann. Dies muss nicht mehr durch eine ärztliche negative Zukunftsprognose nachgewiesen werden. Die gesundheitliche Untauglichkeit wird vermutet, wenn die sonstigen o.g. Rahmenbedingungen eingehalten werden.

**TIPP**

Fragen Sie vor der Unterzeichnung bei der Bundesagentur für Arbeit nach! Ihr Vorteil: Zum einen kann Ihr Aufhebungsvertrag dort vorher kontrolliert werden. Zum anderen müssten Sie sich bei einer Vorlage im Nachhinein rechtfertigen. Allerdings gibt es in aller Regel keine schriftliche Zustimmung von der BAA.



Vor- und Nachteile des Aufhebungsvertrages

Für den **Arbeitnehmer** ergeben sich Vor- sowie Nachteile:

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none">• Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses• Kein Ausspruch einer Kündigung• Beruflicher Lebenslauf nicht durch eine Kündigung unterbrochen• Mögliche Freistellung• Zahlung einer Abfindung• Vorzeitige Beendigung mit Erhöhung der Abfindung denkbar• Zeugnisnote verhandelbar	<ul style="list-style-type: none">• Freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses• Verzicht auf Kündigungsschutz• Gefahr einer Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit• Gefahr einer Anrechnung der Abfindung bei der Bundesagentur für Arbeit

Ebenso kann der **Arbeitgeber** aus einem Aufhebungsvertrag Vor- und Nachteile ziehen:

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none">• Kein Ausspruch einer Kündigung• Kündigungsfristen sind nicht einzuhalten• Anhörung des Betriebsrates entbehrlich• Kein Sonderkündigungsschutz zu beachten	<ul style="list-style-type: none">• Freiwillige Zahlung einer Abfindung• Mögliche Freistellung des Arbeitnehmers• Hinweispflichten zu Nachteilen des Arbeitnehmers• Risiko der Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages

Fazit

Sie sehen also, es lohnt sich einen Aufhebungsvertrag in Betracht zu ziehen und genau die Vor- und Nachteile ab zu wägen. Eine einvernehmliche Einigung des Arbeitsverhältnisses ist sicher immer erstrebenswert. Seien Sie sich jedoch Ihrer Rechten bewusst und prüfen Sie genau Ihre Situation. Karrieren sind individuell, daher kann für den einen ein Aufhebungsvertrag sinnvoll sein, für den anderen eher weniger. Fakt ist: Das berufliche Ende in einer bestimmten Firma kann immer auch ein beruflicher Neuanfang sein!



DER AUTOR



Rechtsanwalt Dr. Mark Niehuus ist über 25 Jahre als Rechtsanwalt tätig und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät Mandanten rund um das Thema Kündigung, Kündigungsschutz und Abfindung. Als Fachbuchautor hat er zudem zahlreiche Veröffentlichungen herausgebracht.

BILDQUELLEN

Cover.....	Syda Productions / AdobeStock
Inhaltsverzeichnis.....	Jakub Jirsák / AdobeStock
Seite 1.....	ryanking999 / AdobeStock
Seite 2.....	Anja Götz / AdobeStock
Seite 4.....	deagreez / AdobeStock
Seite 5.....	Charlie's / AdobeStock
Seite 6.....	deagreez / AdobeStock
Seite 8.....	benjaminolte / AdobeStock
Seite 9.....	contrastwerkstatt / AdobeStock
Seite 12.....	andreas160578 / Pixabay
Seite 14.....	Syda Productions / AdobeStock

IMPRESSUM

Herausgeber:

ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Deutz-Kalker Straße 46
50679 Köln



Kontakt:

service@roland-rechtsschutz.de
0221 8277-500

1. Auflage, Mai 2019

Die in diesem Ratgeber veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Die Aussagen des Verfassers stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Der Herausgeber hat die in diesem Ratgeber enthaltenen Informationen mit größter Sorgfalt recherchieren lassen und nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt.

Dennoch können weder der Herausgeber noch der jeweilige Autor Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der zur Verfügung gestellten Informationen übernehmen. Insbesondere sind diese Informationen, welche die jeweilige Rechtslage komprimiert und zum Teil verkürzt darstellen, unverbindlich und sollen die jeweiligen Rechtsthemen jeweils allgemein darstellen. Sie sind keine Rechtsberatung und können diese nicht ersetzen.