

Checkliste:

In welchen Fällen ist ein Aufhebungsvertrag sinnvoll?

Bitte prüfen Sie, ob im konkreten Einzelfall ein Aufhebungsvertrag sinnvoll ist.	Ja	Nein
1. Wollen Sie das Arbeitsverhältnis beenden, weil Sie einen möglicherweise teuren Kündigungsschutzprozeß vermeiden wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Gehört es zur Geschäftspolitik Ihres Unternehmens, in Zweifelsfällen keine Kündigung auszusprechen, sondern statt dessen mit dem Mitarbeiter lieber eine einvernehmliche Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bittet der Mitarbeiter von sich aus um eine einvernehmliche Beendigung, weil er bereits eine Anschlußbeschäftigung hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, welches aufgrund einer tariflichen Regelung ordentlich nicht kündbar ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Soll das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Soll das Arbeitsverhältnis mit einem Schwerbehinderten beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Soll das Arbeitsverhältnis mit einer Schwangeren beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Soll das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Soll ein Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Soll das Arbeitsverhältnis mit einem leitenden Angestellten beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Soll das Anstellungsverhältnis mit einem GmbH- Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Soll ein befristetes Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Soll ein Arbeitsverhältnis beendet werden, bei dem der vorausgegangene Aufhebungsvertrag wirksam angefochten wurde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Soll ein Arbeitsverhältnis beendet werden, nachdem der Arbeitnehmer den Kündigungsschutzprozeß gewonnen hat, aber eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Soll das Arbeitsverhältnis mit einem Ausländer beendet werden, der seit seinem Heimaturlaub nicht mehr zur Arbeit erschienen ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Soll das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer beendet werden, der aufgrund lang andauernder Krankheit oder häufiger Kurzerkrankungen fehlt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Soll das Arbeitsverhältnis mit einem alkoholabhängigen oder drogensüchtigen Arbeitnehmer beendet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Soll das Arbeitsverhältnis mit einem älteren nicht mehr leistungsfähigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mitarbeiter/aufgrund einer Vorruhestandsregelung beendet werden?

19. Soll das Arbeitsverhältnis im Vorfeld einer geplanten Betriebsveräußerung beendet werden?
20. Soll das Arbeitsverhältnis vor Arbeitsaufnahme beendet werden?
21. Soll das Arbeitsverhältnis beendet werden, weil der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozeß in 1. Instanz obsiegt hat und das Prozeßrisiko in der 2. Instanz zu hoch ist?
22. Soll das Arbeitsverhältnis beendet werden, um das Risiko der Vergütungsfortzahlung bei Annahmeverzug zu begrenzen bzw. auszuschließen?
23. Soll das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden, um die Öffentlichkeitswirkung einer Kündigung zu vermeiden?
24. Soll das Arbeitsverhältnis beendet werden, weil der Arbeitnehmer straffällig geworden ist und eine Gefängnisstrafe absitzen muß?
25. Soll das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden, um dem Arbeitnehmer entgegenzukommen, obwohl eine (wirksame) Kündigung ausgesprochen werden könnte?
26. Soll das Arbeitsverhältnis beendet werden, weil der Verdacht besteht, der Mitarbeiter handelt wettbewerbswidrig?
27. Soll das Arbeitsverhältnis beendet werden, weil der Verdacht oder die Gewißheit besteht, daß der Mitarbeiter sich in derselben Branche selbständig machen will?
28. Soll das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden, weil eine fristlose Kündigung zu hart erscheint?
29. Soll das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden, weil ein besserer Arbeitnehmer gefunden wurde, die ordentliche Kündigungsfrist aber zu lange ist und nicht zwei Mitarbeiter gleichzeitig bezahlt werden sollen?
30. Soll das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden, weil der Mitarbeiter nach einer langjährigen Auslandstätigkeit nur noch schwer einzugliedern ist?
31. Soll das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden, weil der Arbeitnehmer aufgrund einer mehrjährigen Arbeitnehmer überlassung von der Drittfirma übernommen werden soll?
32. Soll das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden, weil der Insolvenzfall bevorsteht, aber dem langjährigen und verdienten Mitarbeiter eine Abfindung ausbezahlt werden soll?

In all diesen - nicht abschließend aufgezählten - Fällen lohnt es sich intensiv darüber nachzudenken, ob das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden sollte.