**Aufhebungsvertrag / „Verlängerung der Probezeit“ (Muster)**

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
5. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
6. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter [vertraege.recht@unakon.de](mailto:vertraege.recht@unakon.de)

ACHTUNG: Dieses Formular beinhaltet einen Aufhebungsvertrag. Es handelt sich um eine Alternative zur Probezeitverlängerung, welche aus rechtlichen Gründen in den meisten Fällen nicht mit dem Gesetz vereinbar ist oder aber auch gar nicht sinnvoll ist, da sie ihr eigentliches Ziel, die Vermeidung des Kündigungsschutzgesetzes, nicht erreicht. Das Formular sollte nur nach Rücksprache mit einem Anwalt verwendet werden!

Aufhebungsvertrag

zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- nachfolgend *Arbeitgeber* genannt -

und

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- nachfolgend *Arbeitnehmer* genannt -

Zwischen den Parteien besteht seit dem \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] ein Arbeitsvertrag. Der Arbeiteber hat sich mit dem Gedanken getragen, das Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgemäß innerhalb der Probzeit (Ablauf \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum]) zu kündigen, dies vor dem Hintergrund, dass es auf Seiten des Arbeitgebers eine Unsicherheit gibt, ob die Parteien des Arbeitsverhältnisses die gemeinsam gesteckten Ziele erreichen werden. Davon nimmt der Arbeitgeber zugunsten des nachfolgend wiedergegebenen Aufhebungsvertrages Abstand, das verbunden mit der Möglichkeit, durch gesonderte Urkunde ein neuerlich unbefristetes Arbeitsverhältnis ab dem \_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] zu vereinbaren; auf dieses besteht seitens des Arbeitnehmers kein Anspruch.

Im Übrigen kommen die Parteien wie folgt überein:

1. Der am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ abgeschlossene Arbeitsvertrag wird zur Vermeidung einer sonst erforderlichen Kündigung zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] aufgehoben. Das Anstellungsverhältnis endet mithin mit Ablauf des \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum], ohne das es einer Kündigung bedarf.
2. Der Arbeitnehmer erhält ein qualifiziertes und wohlwollendes Zeugnis.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen und Gegenstände, die Eigentum des Arbeitgebers sind, in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zurückzugeben.
4. Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich über die Erfüllung dieser Vereinbarung hinaus Ansprüche irgendwelcher Art, seien sie gesetzlicher, tarifvertraglicher oder vertraglicher Art, herleiten lassen.
5. Der Arbeitnehmer wurde auf die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung hingewiesen. Der Arbeitnehmer wurde auch darauf hingewiesen, dass er nach § 38b SGB III verpflichtet ist, sich bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitsuchend zu melden. Verstöße gegen diese Verpflichtungen können zu Nachteilen beim Bezug von Arbeitslosengeld, insbesondere zu einer Sperrzeit führen.
6. Der Arbeitnehmer hat diese Vereinbarung sorgfältig gelesen und nach reiflicher Überlegung und ausreichender Bedenkzeit freiwillig unterzeichnet.
7. Über die Möglichkeit einer Sperrfrist o. ä. beim Bezug von Arbeitslosengeld durch die Agentur für Arbeit wurde der Arbeitnehmer belehrt. Für abschließende Auskünfte bezüglich steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Konsequenzen sind das Finanzamt und die Agentur für Arbeit alleine zuständig.
8. Die etwaige Unwirksamkeit oder Nichtigkeit einzelner Klauseln dieser Vereinbarung berührt die Wirksamkeit der übrigen Klauseln nicht. An ihre Stelle tritt eine Regelung, die der unwirksamen bzw. nichtigen Regelung wirtschaftlich am Nächsten kommt.

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitgeber Arbeitnehmer