



Der Aufhebungsvertrag in der Zeitarbeit stellt ein wichtiges Thema dar, das du kennen solltest. Grundsätzlich ist ein Aufhebungsvertrag eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Im Gegensatz zur Kündigung, die oft einseitig erfolgt, repräsentiert der Aufhebungsvertrag ein beidseitiges Einverständnis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Aufhebungsvertrag bringt verschiedene Vorteile mit sich, insbesondere die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis schnell, vertraulich und wirksam zu beenden. Oft ermöglicht er dem Arbeitnehmer, das Unternehmen schneller zu verlassen, ohne lange Kündigungsfristen einhalten zu müssen. In manchen Fällen kann der Arbeitnehmer auch eine Abfindung verhandeln.

## Besonderheiten des Aufhebungsvertrags

Man muss den Aufhebungsvertrag in der Zeitarbeit sorgfältig bewerten, da er spezifische Aspekte aufweist, die sich von anderen Arbeitsverhältnissen unterscheiden. Damit der Aufhebungsvertrag rechtlich gültig ist, muss das Original z.B. von Arbeitgeber und Arbeitnehmer handschriftlich unterschrieben werden. Weitere wichtige Punkte, die zu beachten sind, umfassen:

### **Kündigungsfristen und Übergangszeiten im Aufhebungsvertrag**

In der Zeitarbeit gelten, wie in anderen Arbeitsverhältnissen auch, Kündigungsfristen. Diese müssen im Aufhebungsvertrag berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass alle Parteien ausreichend Zeit haben, sich auf die Veränderungen einzustellen. Es ist wichtig, den genauen Zeitpunkt der Vertragsbeendigung festzulegen, um Missverständnisse zu vermeiden.

### **Sperrzeiten und Arbeitslosengeld**

Ein kritischer Punkt bei Aufhebungsverträgen in der Zeitarbeit betrifft die mögliche Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld. Schließt du den Aufhebungsvertrag ohne triftigen Grund, kann dies zu einer Sperrzeit von bis zu 12 Wochen führen, während der keine Leistungen von der Arbeitsagentur bezogen werden können.

### **Aufhebungsvertrag: Abfindungen und finanzielle Aspekte beachten**

Abfindungen, die der Aufhebungsvertrag regeln sollte, stellen einen weiteren Aspekt dar. Die Höhe der Abfindung genau zu prüfen und gegebenenfalls zu verhandeln, ist unbedingt ratsam. Auch solltest du offene Ansprüche wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Überstunden und Resturlaubstage klären. In der Regel hat ein Aufhebungsvertrag keine Auswirkungen auf den Resturlaub. Er bleibt erhalten und wird ggfs. ausgezahlt.

### **Arbeitszeugnis und zukünftige Beschäftigung**

Das Arbeitszeugnis ist ein wesentlicher Bestandteil des Aufhebungsvertrags. Du solltest ein qualifiziertes Arbeitszeugnis anstreben, das deine Leistungen und dein Verhalten positiv darstellt. Dies ist besonders wichtig für die Suche nach einer neuen Beschäftigung.

## Die häufigsten Gründe für einen Aufhebungsvertrag in der Zeitarbeit

Aufhebungsverträge sind in der Welt der Zeitarbeit keine Seltenheit und können aus verschiedenen Gründen sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern angestrebt werden. Einige der häufigsten Gründe sind:

### **Betriebsbedingte Gründe**

Einer der vorrangigen Gründe für einen Aufhebungsvertrag sind betriebsbedingte Umstände. Wenn ein Unternehmen



beispielsweise nicht genügend Gewinne erzielt und Einsparungen vornehmen muss, kann es zu einer Reduzierung des Personals kommen. In solchen Fällen bieten Arbeitgeber häufig Aufhebungsverträge an, um Kündigungen zu vermeiden und gleichzeitig die gesetzlichen Kündigungsfristen und mögliche Vertragsstrafen zu umgehen.

### **Aufhebungsvertrag bei Wechsel zu einer Festanstellung**

Für Arbeitnehmer kann der Wunsch nach einer Festanstellung ein starker Beweggrund sein, einen Aufhebungsvertrag zu suchen. Insbesondere wenn ein lukrativeres Jobangebot in Aussicht steht, kann ein Aufhebungsvertrag eine schnelle und effiziente Möglichkeit bieten, aus dem bestehenden Zeitarbeitsverhältnis auszusteigen und eine neue Position anzutreten.

### **Persönliche Gründe**

Neben den betriebsbedingten und beruflichen Veränderungen gibt es auch persönliche Gründe, die zu einem Aufhebungsvertrag führen können. Dazu gehören beispielsweise Umzüge, familiäre Verpflichtungen oder gesundheitliche Probleme, die es dem Arbeitnehmer erschweren oder unmöglich machen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

### **Fehlende Einsatzmöglichkeiten**

Ein weiterer Grund kann sein, dass das Zeitarbeitsunternehmen keinen passenden Einsatzbereich für den Arbeitnehmer findet. In solchen Fällen kann es für beide Seiten eine sinnvolle Lösung sein, um das Arbeitsverhältnis ohne negative Konsequenzen zu beenden.

### **Fazit**

Es ist wichtig zu beachten, dass ein Aufhebungsvertrag weitreichende Folgen haben kann, wie beispielsweise Sperrzeiten beim Bezug von Arbeitslosengeld. Daher sollte eine solche Vereinbarung nie vorschnell getroffen werden, und es ist unter Umständen ratsam, sich vorab beraten zu lassen, um die eigenen Rechte und Interessen zu wahren. Ein Aufhebungsvertrag kann unter den richtigen Umständen eine günstige Option für beide Parteien sein, erfordert jedoch eine sorgfältige Abwägung und Planung.

---

Arbeitszeugnisse können Fluch und Segen sein. Denn ein gutes Zeugnis hilft dir bei der Jobsuche, ein schlechtes kann deine Chancen verringern. Und manchmal weiß man gar nicht, ob das Zeugnis gut oder schlecht ist. Immer wieder hört man von einer Geheimsprache bei Arbeitszeugnissen.

Alles, was ein gutes Arbeitszeugnis ausmacht, welche Arten von Zeugnissen es gibt, wie du dein Zeugnis lesen und versteckte Formulierungen erkennen kannst, findest du in diesem Beitrag.

## **Wer hat Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?**

Jeder Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, wenn er oder sie das Unternehmen verlässt. Dazu zählen auch befristet Beschäftigte, Auszubildende, studentische Hilfskräfte, Praktikanten,



(Werk)-Studenten, Aushilfen, Minijobber, freie Mitarbeiter, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, sofern sie nicht verbeamtet sind und natürlich auch Zeitarbeitnehmer.

Und auch wer nach Ablauf der Probezeit nicht übernommen wird, hat Anspruch auf ein Zeugnis. Wie lange das Arbeitsverhältnis gedauert hat, spielt dabei keine Rolle. Bereits nach wenigen Tagen ist zumindest ein einfaches Zeugnis auszustellen.

## Welche Arten von Arbeitszeugnissen gibt es?

### Einfaches Zeugnis

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hast du Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Ein elektronisches Zeugnis genügt nicht. Das Zeugnis muss mindestens die Art und die Dauer der Tätigkeit benennen.

Ein einfaches Arbeitszeugnis muss folgende Bedingungen erfüllen:

- auf einem offiziellen Firmenbogen ausgestellt sein
- mit einer Überschrift versehen sein (z.B. Zeugnis)
- in einem äußerlich einwandfreien Zustand sein
- korrekt die persönlichen Angaben wiedergeben
- die Dauer des Arbeitsverhältnisses genau benannt sein
- die berufliche Tätigkeit ausführlich und genau beschreiben
- deine Berufsstationen im Unternehmen in chronologischer Reihenfolge auflisten
- durchgeführte berufliche Fortbildungsmaßnahmen nennen
- auflisten, auf wessen Veranlassung das Arbeitsverhältnis beendet wurde
- muss Datum und Unterschrift beinhalten, wobei das Ausstellungsdatum des Zeugnisses und Ende des Arbeitsverhältnisses übereinstimmen oder mindestens eng beieinander liegen sollten

### Das qualifizierte Zeugnis

Wenn du möchtest, dass dein Zeugnis auch Angaben zu deiner Leistung und deinem Verhalten im Arbeitsverhältnis beinhaltet, fragst du ein sogenanntes qualifiziertes Zeugnis an. Es muss zusätzlich zu den genannten Voraussetzungen eines einfachen Zeugnisses (Art und Dauer der Beschäftigung) auch die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers beschreiben bzw. bewerten. Wichtig: Verlangst du kein solches Zeugnis, so kannst du, wenn du dennoch ein qualifiziertes Zeugnis bekommst, dieses zurückweisen und stattdessen ein einfaches Zeugnis verlangen. Umgekehrt gilt dies aber nicht. Wenn du einmal ein qualifiziertes Zeugnis angefordert hast, dann kannst du im Nachhinein kein einfaches Zeugnis mehr verlangen.

Grundsätzlich hast du aber Anspruch darauf, dass dein Zeugnis berichtigt wird, wenn etwas inhaltlich falsch ist.

### Das Zwischenzeugnis

Ein Zwischenzeugnis können Arbeitnehmer immer dann verlangen, wenn sie ein berechtigtes Interesse daran haben. Dieses liegt vor, wenn sich zum Beispiel das Arbeitsverhältnis ändert, weil umstrukturiert wird oder wenn es betriebliche Veränderungen gibt oder wenn jemand die Abteilung wechselt. Jahre später könnte sich der ehemalige Chef möglicherweise nicht mehr an die Leistung erinnern. Dann ist es gut, bereits ein Zwischenzeugnis in den Händen halten. Ein Zwischenzeugnis kann aber auch dann nützlich werden, wenn bei Verlassen des Unternehmens plötzlich ein schlechtes Zeugnis ausgestellt wird. Mit dem Zwischenzeugnis lässt sich dann leichter beweisen, dass die Leistung zumindest bis zum Wechsel der Abteilung oder bis zur Umstrukturierung wesentlich besser bewertet wurde. Ein Zwischenzeugnis kann als einfaches Zeugnis oder als qualifiziertes Arbeitszeugnis ausgestellt werden



## Das Ausbildungszeugnis

Es wird bei Beendigung einer Ausbildung, Umschulung oder beruflichen Fortbildung ausgestellt. Das Ausbildungszeugnis kann ein einfaches oder qualifiziertes sein, muss aber in jedem Fall von deinem Ausbilder unterschrieben sein. Dies gilt auch bei vorzeitigem Abbruch oder Nichtbestehen der Abschlussprüfung.

Unter bestimmten Voraussetzungen können Auszubildende sogar ein Zwischenzeugnis verlangen, beispielsweise wenn die Ausbildung abgebrochen wurde, ein Wechsel des Ausbildungsberufs oder des Ausbildungsbetriebs geplant ist oder der Auszubildende nach Ende der Ausbildung nicht übernommen wird und sich schon frühzeitig neu bewerben muss.

## Arbeitszeugnis: Welche Note habe ich?

Die Steigerungen in der Bewertung geben Aufschluss, auch wenn sie sprachlich merkwürdig oder gar falsch klingen. Als Faustformel für die Zufriedenheitsskala gilt: dreifache Steigerungen bedeuten sehr gute Leistungen, zweifache Leistungen entsprechen guten Leistungen, Auslassungen sind negativ.

### Beispiele:

**Sehr gut:** Hat die übertragenen Aufgaben „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ erfüllt. (3 Steigerungen: „stets“ und „vollste“ als weitere Steigerung von „volle“). Weitere Formulierungsbeispiele für eine sehr gute Note: „hat unsere Erwartungen immer und in allerbesten Weise erfüllt“; sein/ihr „Verhalten zu Vorgesetzten/Kunden/Arbeitskollegen war stets und in jeder Hinsicht vorbildlich“; „wir waren mit den Leistungen stets außerordentlich zufrieden“; „sie hat unsere Erwartungen immer und in allerbesten Weise erfüllt“.

**Gut:** „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ (2 Steigerungen). Oder auch: „zu unserer vollsten Zufriedenheit“ (2 Steigerungen, da „vollste“ als weitere Steigerung von „volle“ gilt)

**Befriedigend:** „zu unserer vollen Zufriedenheit“ (1 Steigerung). Oder auch: „stets zu unserer Zufriedenheit“ (1 Steigerung)

**Ausreichend:** „zu unserer Zufriedenheit“ (keine Steigerung)

**Mangelhaft:** „größtenteils erfüllt“ – Die Einschränkung „größtenteils“ weist auf die mangelhafte Leistung hin („größtenteils“ gilt als Einschränkung)

**Ungenügend:** „konnte den übertragenen Aufgaben nicht gerecht werden – Diese Formulierung ist eine klare Bekundung von Unzulänglichkeiten und bescheinigt „ungenügende Leistungen“.

## Welche Schlussformel sollte im Arbeitszeugnis stehen? Warum ist sie wichtig?

Abschlussformulierungen runden das Arbeitszeugnis ab; es gibt aber keinen Rechtsanspruch darauf. In einem guten Zeugnis dankt der ehemalige Arbeitgeber für die geleistete Arbeit, bedauert das Ausscheiden und wünscht für die Zukunft alles Gute.

## Wie schlecht darf ein Arbeitszeugnis sein?

Gesetzlich steht dir nur ein einfaches Arbeitszeugnis zu, damit du einen Nachweis für deine Beschäftigung hast. Wie bereits gesagt, kannst du auch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis anfordern.

Für die Formulierungen gilt, dass sie wohlwollend und wahrheitsgemäß sein müssen. Das heißt aber nicht, dass dem dir in jedem Fall ein sehr gutes oder gar automatisch ein gutes Arbeitszeugnis zusteht. Mit wohlwollend ist eher ein mindestens „befriedigend“ gemeint.



## Welche Zeugnisse solltest du deiner Bewerbung beilegen?

Auf jeden Fall das zuletzt erworbene Arbeitszeugnis! Darüber hinaus solltest du deiner Bewerbung auch alle Arbeitszeugnisse beifügen, die jünger als zehn Jahre sind. Wenn du dich aus einer Anstellung heraus bewerben möchtest, ist es ratsam ein Zwischenzeugnis vorliegen zu haben.

\*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern auf dieser Website die männliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

Wenn auch du auf der Suche nach einer neuen Stelle bist, findest du hier alle unsere Stellenangebote.