

AufhebungsvertragCheck 2015

Wir prüfen ihren Aufhebungsvertrag
oder den Entwurf ihres Arbeitgebers

Autor: Rechtsanwalt Michael W. Felser



Rechtsanwalt Felser

Rechtsanwalt Michael W. Felser ist Autor mehrerer Kommentare, Fachbücher und Ratgeber, darunter auch ein Ratgeber zum Thema Kündigung (s. Bild rechts) und ein Handbuch für Betriebsräte. Er hat vor seiner Anwaltstätigkeit eine Rechtsabteilung geleitet und ist seit 1995 Inhaber einer auf Arbeitsrecht und Scheinselbständigkeit, spezialisierten Kanzlei in Brühl und Köln mit zur Zeit fünf Anwälten. Er berät Arbeitnehmer, Führungskräfte, Gesamtbetriebsräte und Betriebsräte, Gesamtpersonalräte und Personalräte und referiert zu Themen aus dem Arbeitsrecht regelmäßig. Er wird als Arbeitsrechtsexperte regelmäßig vom WDR (TV und Radio) und Bild.de zu Rate gezogen. Er ist Chefredakteur der Internetportale Kuendigung.de, Arbeitsvertrag.de und Aufhebungsvertrag.de.



Inhalt dieses Merkblattes

- ✓ Die 10 „**Goldenen Regeln**“ zum Aufhebungsvertrag
- ✓ **Hinweise Aufhebungsvertragsverhandlungen**
- ✓ **AufhebungsvertragsCheck**
- ✓ **Zeitraumen („Schnell ...“)**
- ✓ **Kosten („Günstig ...“)**
- ✓ **Leistungen („Sicher ...“)**
- ✓ **Rechtliches (AAB)**
- ✓ **Ermächtigung zum Einzug von Forderungen durch Lastschriften**
- ✓ **Auftragsformular**
- ✓ **Checkliste**
- ✓ **Erinnerung**

Die 10 **Goldenen Regeln** zum Aufhebungsvertrag

1. Lassen Sie sich vor einem Personalgespräch („**Vier-Augen-Gespräch**“) immer den Anlass mitteilen! Nehmen Sie im Zweifel ein **Betriebsrats- oder Personalratsmitglied** Ihres Vertrauens mit.
2. Unterzeichnen Sie nie einen Aufhebungsvertrag ohne **Bedenkzeit** und ohne Berücksichtigung unserer Checkliste! Es gibt kein gesetzliches **Widerrufsrecht**! Sie verzichten mit Ihrer Unterschrift auf die **gerichtliche Überprüfung** einer Kündigung!
3. Wandeln Sie keine rückständigen oder noch innerhalb der Kündigungsfrist zustehenden **Gehaltsbestandteile** in eine Abfindung um!
4. Verzichten Sie niemals auf die Einhaltung der **Kündigungsfrist**!
5. Unterzeichnen Sie keinen Aufhebungsvertrag mit **rückdatiertem Kündigungsdatum**, denn dies stellt regelmäßig eine Straftat dar!
6. Bedenken Sie, dass der Aufhebungsvertrag in aller Regel eine **Sperrzeit** zur Folge hat!



7. Unterzeichnen Sie keine „**Ausgleichsquittung**“ oder einen „**Klageverzicht**“ ohne vorherige Rechtsberatung! Sie verzichten auch dadurch mit Ihrer Unterschrift auf die gerichtliche Überprüfung einer Kündigung!
8. Lassen Sie sich nicht mit der **Drohung** einer Kündigung oder **Strafanzeige** unter Zeitdruck setzen! Ihr Arbeitgeber wird im Zweifel auch noch einige Tage später das gleiche Angebot machen.
9. Unterzeichnen Sie keinen Aufhebungsvertrag ohne vorherige anwaltliche oder gewerkschaftliche **Beratung**! Die meisten Rechtsschutzversicherer zahlen jedenfalls eine Erstberatung beim Anwalt.
10. Wenn Sie einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben, der gegen die **Goldenen Regeln 1 – 9** verstößt, gehen Sie spätestens jetzt unverzüglich zum Anwalt!

Hinweise zu Verhandlungen zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Personalgespräche: Aufhebungsverträge werden manchmal **überfallartig** geschlossen. Der Arbeitnehmer wird nichtsahnend ins Personalbüro gebeten, wo ihn dann der Geschäftsführer, die Personalchefin und selten, aber immer noch zu oft, auch der Betriebsrat erwarten. Der Arbeitnehmer wird mit Vorwürfen konfrontiert, die sich auf seine Arbeit oder sogar auf angebliche Straftaten beziehen, mit der Alternative „fristlose Kündigung“ bedroht und kann sich der peinlichen und druckvollen Situation häufig nur durch „Flucht in die Unterschrift“ entziehen. Das Bundesarbeitsgericht ist unnachsichtig: Nach seiner Meinung muss ein Arbeitnehmer „Nein“ sagen können. Wer unterzeichne, sei grundsätzlich selbst schuld und könne nur in Ausnahmefällen den Vertrag anfechten. Sie sollten daher auch in einer solchen Situation stets um Bedenkzeit bitten.

Massenentlassung: Auch Großunternehmen versuchen zunehmend, einvernehmlich Personal abzubauen. Am Ende stehen Änderungsverträge mit einem neuen Arbeitsplatz oder einem **Aufhebungsvertrag und einer Abfindung**. Dagegen ist nichts einzuwenden, wenn es fair zugeht und man Ihnen die Zeit gibt, Angebote genau zu prüfen. Sobald Druck ausgeübt wird, sollten bei Ihnen die Alarmglocken klingeln. Denn die Unterzeichnung von Aufhebungsverträgen und Abwicklungsverträgen durch den Arbeitnehmer können eine **Sperrzeit** bis zu drei Monaten nach sich ziehen. Sie sollten stets den u.U. zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbarten **Sozialplan** daraufhin prüfen, ob Ihnen nicht eine höhere Abfindung zusteht. Beschaffen Sie sich den Sozialplan beim Betriebsrat.

Sperrzeit / Arbeitsamt: Nach neuester Rechtsprechung führt der Abschluss eines Aufhebungsvertrages grundsätzlich zu einer 12-wöchigen Sperrzeit im Sinne des § 158 SGB III. Erkundigen Sie sich vor der Unterzeichnung immer bei Ihrem Berater und/oder der Arbeitsagentur. § 14 SGG I regelt ausdrücklich eine **Beratungspflicht des Arbeitsamtes**: „Jeder hat Anspruch auf Beratung über seine Rechte und Pflichten nach diesem Gesetzbuch. Zuständig für die Beratung sind die Leistungsträger, denen gegenüber die Rechte geltend zu machen oder die Pflichten zu erfüllen sind.“

Vorsicht insbesondere vor Aufhebungsverträgen mit einer **verkürzten Kündigungsfrist** und einer im Gegenzug erhöhten Abfindung: Nach § 159 SGB III führt dies zu einem **Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs** und im Ergebnis zu einer **Anrechnung der Abfindung**, bei der der scheinbare Vorteil wieder einkassiert wird. Während des Ruhezeitraumes ist der Arbeitslose weder renten-, noch kranken- oder pflegeversichert. Es besteht ein zeitlich **eingeschränkter Krankenversicherungsschutz** (§ 19 Abs. 2 SGB V). Danach besteht der Anspruch auf Leistungen aus der **Krankenversicherung** längstens für einen Monat nach dem Ende der Mitgliedschaft weiter, wenn die Mitgliedschaft des Versicherungspflichtigen endet und er keine weitere Erwerbstätigkeit ausübt. Von diesem nachgehenden Leistungsanspruch werden auch mitversicherte Familienmitglieder umfasst. Ein nachgehender **Versicherungsschutz in der Pflegeversicherung** ist gesetzlich nicht



geregelt. In der gesetzlichen Rentenversicherung werden Zeiten der Arbeitslosigkeit ohne Bezug von Leistungen – also Ruhezeiten – unter bestimmten Voraussetzungen als **Anrechnungszeit** berücksichtigt. Diese Zeiten wirken sich jedoch nicht rentenerhöhend aus. Nähere Infos finden Sie auch in den „**Merkblättern**“ **des Arbeitsamtes** zu Entlassungsentschädigungen. Das kann Ihnen nur dann egal sein, wenn Sie eine neue Stelle bereits sicher haben.

Steuer: Auch die steuerliche **Behandlung der Abfindung** hat so ihre Tücken. Wir haben hierzu ein eigenes Merkblatt erstellt mit vielen vorteilhaften Tipps, das Sie mit unserer Expertise erhalten. Allerdings muss man auch vor Fallen aufpassen: So muss es sich um eine Einmalzahlung handeln, wenn man das Steuerprivileg für Abfindungen in Anspruch nehmen will. Politiker, Vorstandschefs und Fußballer haben mit der Sucht nach „hier noch eine Sekretärin“, „da noch weitere vier Jahre ein Dienstauto“ schon böse Erfahrungen gemacht. Die Abfindung muss in einem Jahr zufließen. Sie darf auch kein verdecktes Arbeitsentgelt darstellen.

Ausgleichsquittung: Unterzeichnen Sie auch sonst nichts, insbesondere keine Ausgleichsquittungen, **Verzichtserklärungen**, **Abwicklungsverträge** oder ähnliche Formulare, die Ihnen der Arbeitgeber vorlegt. Lesen Sie sich vorgelegte Unterlagen gründlich – zu Hause - durch. Haben Sie Zweifel, bitten Sie um Bedenkzeit und sprechen Sie das Formular mit Ihrem Berater durch. Unproblematisch ist nur, wenn Sie ausschließlich den Erhalt der Arbeitspapiere bestätigen. Meist finden sich aber eine Vielzahl von Klauseln auf dem Papier, so dass Vorsicht angebracht ist.

Anwalt: Ziehen Sie unbedingt einen erfahrenen Anwalt zu Rate, der tatsächlich überwiegend im Arbeitsrecht tätig ist. Unter Arbeitnehmern ist der Irrglaube verbreitet, dass eine Kündigung eine dem Schnupfen bei Krankheiten vergleichbar unkomplizierte Rechtsangelegenheit ist. Deswegen wird häufig der „Hausarzt“, d.h. der Hausanwalt „um die Ecke“ anstelle des versierten Spezialisten aufgesucht. Die Rache folgt meist auf dem Fuß. Gerade bei Kündigungen liegen Welten zwischen den Ergebnissen verschiedener Anwälte in vergleichbaren Kündigungsschutzprozessen. Dabei kann es um die Alternativen „Arbeitsplatzerhalt“ oder „Abfindung“ gehen oder die Höhe der Abfindung. Ein versierter Anwalt mit einem entsprechend guten Ruf holt bei Abfindungsverhandlungen häufig mehrere tausend bis zehntausend Euro mehr heraus. So schnell verdienen – oder verlieren – Sie Geld netto nicht mehr im Leben.

Die Qualifikationsangaben bei Anwaltssuchdiensten (im Internet oder per Telefon) beruhen auf Selbsteinschätzungen der Rechtsanwälte. Dies gilt zwar nicht für den „**Fachanwalt für Arbeitsrecht**“. Die Anforderungen an die theoretischen und praktischen Kenntnisse zum Erwerb der Bezeichnung Fachanwalt sind aber leider auch nach der neuen Berufsordnung (BORA) nicht sehr hoch (Nachweis des Besuchs eines dreiwöchigen Lehrgangs mit Abschlussklausur und die Bearbeitung von 100 Arbeitsrechtsfällen in 3 Jahren). Selbst der Bundesgerichtshof stellt dazu fest: „Der Gesetzgeber hat die Schwelle für den Erwerb der Fachanwaltsbezeichnung ersichtlich nicht sehr hoch ansetzen wollen (vgl. BT-Drucks. 12/1710, S. 8).“ (so der BGH vom 18.11.1996 – AnwZ (B) 29/96, NJW 1997, 1307). Viele Fachanwälte sind trotz des Titels als Allgemeinanwälte (also z.B. auch im Verkehrsrecht, Mietrecht, Familienrecht etc.) tätig. Informieren Sie sich daher darüber, ob der Anwalt auch **tatsächlich überwiegend im Arbeitsrecht** tätig ist. Nur dann ist er wirklich spezialisiert.

Schriftform: Ein Aufhebungsvertrag muss nach § 623 BGB schriftlich erfolgen, sonst ist er unwirksam. Das bedeutet, dass eine mündliche Einigung nicht genügt, aber auch ein von beiden per Telefax unterzeichneter Aufhebungsvertrag nicht reicht. Erforderlich ist vielmehr ein von beiden eigenhändig unterzeichnetes Vertragsexemplar.

Widerruf und Anfechtung: Einen Aufhebungsvertrag können Sie regelmäßig nicht widerrufen, sondern allenfalls wegen Täuschung oder Drohung nach § 123 BGB anfechten.



AufhebungsvertragsCheck

Viele Rechtsschutzversicherungen decken bei Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag keine Anwaltskosten mehr, weil angeblich noch kein Rechtsverstoß vorliegt.

Felser Rechtsanwälte und Fachanwälte bietet Ihnen daher an, gegen ein **Pauschalhonorar** Ihren Aufhebungsvertrag bzw. Aufhebungsvertragsentwurf durch entsprechend **spezialisierte Anwälte** „checken“ zu lassen. Sie erhalten **schriftlich** per Mail oder per Telefax eine entsprechende Expertise.

Anders als bei anonymen „Hotlines“ wissen Sie, wer Ihren Aufhebungsvertrag(-sentwurf) prüft.

Bitte füllen Sie dazu unsere Checkliste aus und schildern Sie uns kurz den Hintergrund für den Aufhebungsvertrag (drohende betriebsbedingte Entlassung, Jobwechsel, Drohung mit einer Strafanzeige o.ä.) und von wem die Initiative ausgeht (Arbeitnehmer oder Arbeitgeber). Wenn wir noch Fragen haben, rufen wir Sie an.

Achtung: Aufhebungsverträge bezüglich eines Anstellungsvertrages von Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern können zu dem Pauschalhonorar nicht bearbeitet werden. Bitte erkundigen Sie sich ggf. nach den Konditionen für diese Verträge.

Bitte schicken Sie uns keine *.jpg-Dateien o.ä. per Mail. Wir können – zu dem angebotenen Preis – lediglich gescannte Unterlagen akzeptieren, die in eine *.pdf-Datei umgewandelt wurden. Ansonsten faxen Sie uns bitte die Unterlagen unter Verwendung eines Telefaxgerätes, Multipassgerätes oder eines Faxprogramms oder benutzen Sie die Briefpost.

Schnell ...

Ihr Aufhebungsvertrag(-sentwurf) wird **binnen 24 h** nach

- Eingang der vollständigen Dokumente
und
- Erhalt der Schadennummer durch Ihre Rechtsschutzversicherung oder Eingang des Honorars auf unserem Konto oder erfolgreichem Einzug des Honorars

von Arbeitsrechtsspezialisten unserer Kanzlei gecheckt. Sie erhalten unsere schriftlichen Anmerkungen und Hinweise nach Wunsch per Telefax oder per Mail.

In dringenden Fällen werden wir auf Wunsch sofort tätig. Bitte rufen Sie dann unter **(02232) 945040-14 (Frau Howanski)** an. In dringenden Fällen wird ein individuell zu vereinbarenden Zuschlag auf das Honorar erhoben.

Der Vorteil unseres VertragsCheck-Angebotes liegt auf der Hand: Einen Beratungstermin beim Anwalt erhalten Sie dagegen frühestens am nächsten Tag, in der Regel jedoch später. Sie müssen sich dann zum Anwalt begeben und im Wartezimmer Platz nehmen ... Unter Umständen fehlen noch Unterlagen.



Günstig ...

Wir erheben lediglich ein **Pauschalhonorar von 199 € inkl. Mwst**. Die Kosten sind in der Regel steuerlich absetzbar.

Bitte füllen Sie entweder die Ermächtigung zum Einzug einer Lastschrift aus, den wir zur Sicherung unserer Ansprüche auf das Honorar benötigen oder nennen Sie uns die Daten Ihrer Rechtsschutzversicherung. Bitte haben Sie dafür Verständnis, dass wir bei der geringen Höhe des Rechnungsbetrages eine für Sie einfache und für uns sichere Zahlung sicherstellen müssen.

Den Rechnungsbetrag können Sie alternativ gleichzeitig mit dem Auftrag auf unser Geschäftskonto

Felser Rechtsanwälte und Fachanwälte
„AufhebungsvertragsCheck“
Konto 0120005299
Kreissparkasse Köln
BLZ 370 502 99

überweisen. Dann senden wir allerdings unsere Ausführungen erst nach Eingang auf unserem Konto zu. Dadurch erhalten Sie unsere Expertise erst 24 h nach Gutschrift auf unserem Konto.



Sicher ...

Ihren Aufhebungsvertrag(-sentwurf) untersuchen **erfahrene Arbeitsrechtsexperten**, nämlich Rechtsanwalt Felser und Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Schüthuth. Unsere Beratung erfolgt **schriftlich** und nicht wie beim Regelfall der Erstberatung lediglich mündlich. Sie können daher unsere Auskünfte jederzeit nachlesen und sich darauf auch berufen. Die Expertise entspricht nach Inhalt und Umfang mindestens dem, was Sie von einer qualifizierten anwaltlichen Erstberatung erwarten dürfen.

Bei Hotlines u.ä. Angeboten wissen Sie häufig schon nicht, wer Sie berät und mit welcher fachlichen Qualifikation oder Spezialisierung. Entsprechend schlecht sind daher die Testergebnisse solcher Onlineberatungen (s. dazu unter <http://www.felser.de> dort „**Onlineberatung**“). Die besonderen Erfahrungen unserer Anwälte im Arbeitsrecht können Sie dagegen in aller Ruhe vor der Beauftragung unter <http://www.felser.de> prüfen.

Vorteil AufhebungsvertragsCheck

- Jederzeit nachprüfbar schriftliche Expertise
- Arbeitsrechtsanwälte mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung

Allgemeine Auftragsbedingungen (AAB)

„AufhebungsvertragsCheck“ Rechtsanwälte Felser

<http://www.felser.de>

Vorbemerkung: Unsere AAB sind das berühmte „Kleingedruckte“. Wir haben uns jedoch bemüht, die AAB nicht nur groß zu drucken, sondern auch verständlich zu schreiben. Wegen der Verfahrensvereinfachung ist die Verwendung von AAB aber leider unumgänglich.

(1) Vertragsschluss

Das Absenden der Anfrage stellt ein bindendes Angebot des Auftraggebers dar. In unserer Kanzlei erfolgt dann eine Überprüfung der Anfrage auf:

Vollständigkeit der Anfrage:

Anonyme Anfragen oder Anfragen, die aufgrund fehlender Angaben nicht beurteilt werden können, werden nicht bearbeitet. Der Kunde erhält eine Mitteilung und Gelegenheit die Anfrage zu vervollständigen. Ein Beratungsvertrag kommt nicht zustande, sondern erst nach Vorliegen der vollständigen Aufgaben und der Bestätigung der Annahme des Beratungsauftrags (s. 1. am Ende).

Interessenkollision:

Unsere Anwälte sind verpflichtet, die Beratung abzulehnen, wenn von ihnen die gegnerische Partei in der Sache bereits anwaltlich beraten wird.

Arbeitsbelastung:

Sollten in der Kanzlei unter Umständen keine Kapazitäten zur Beratung mehr frei sein, die eine Bearbeitung innerhalb der Bearbeitungsfrist sicherstellen, wird der Anfragende davon in Kenntnis gesetzt und es kann nach Möglichkeit eine längere Frist zur Bearbeitung ausgehandelt werden.

Steht einer Beratung im Hinblick auf die oben genannten Punkte ⌘ bis ⌘ nichts im Wege, bestätigt der Anwalt per Telefax oder Mail die Annahme des Beratungsauftrags. Erst mit dieser Bestätigung kommt der Vertrag zustande.

(2) Widerrufsrecht

Das Widerrufsrecht aus §§ 312d, 355 BGB erlischt gemäß § 312d Abs. 3 BGB, wenn der Unternehmer mit der Ausführung der Dienstleistung mit ausdrücklicher Zustimmung des Verbrauchers vor Ende der Widerrufsfrist begonnen hat oder der Verbraucher dies selbst veranlasst hat. Mit Absenden der Anfrage werden wir durch den Verbraucher, also Sie, dazu veranlasst, vor Ablauf der Widerrufsfrist mit der Ausführung der Dienstleistung zu beginnen. Anfragen, bei denen diese Zustimmung fehlen sollte, können nicht vor Ablauf der Frist bearbeitet werden.

(3) Bearbeitungszeit

Wird der Beratungsauftrag von uns angenommen, erfolgt eine Bearbeitung an Arbeitstagen (Mo – Fr ausschließlich gesetzlicher Feiertage) innerhalb von 24 h, sonst am nächsten



Arbeitstag, in jedem Fall aber erst nach Vorliegen entweder einer Deckungszusage der Rechtsschutzversicherung, die wir telefonisch einholen oder einem vom Auftraggeber unterzeichneten Lastschriftauftrag oder dem Eingang des Rechnungsbetrages auf unserem Geschäftskonto.

Bei Wahl der **Übermittlung per Mail** durch den Auftraggeber können wir Zustellungsprobleme in der Sphäre des Empfängers/Auftraggebers nicht ausschließen. Wir haften daher nur für die ordnungsgemäße Versendung und weisen dies im Streitfalle auch nach. Bei ordnungsgemäßer Versendung gehen wir von einem umgehenden Eingang beim Auftraggeber aus. Bei wunschgemäßer Übermittlung der Expertise per Mail verpflichtet sich der Auftraggeber, den Nichterhalt der Mail unverzüglich, spätestens jedoch 24 h nach Ablauf der zugesagten Bearbeitungsdauer per Mail oder Telefax anzuzeigen und die Zustellung auf anderem Wege (per Fax oder Post) zu ermöglichen. Eine Verlängerung der Bearbeitungsdauer durch die Ersatzzustellung geht zu Lasten des Auftraggebers und berührt den Vergütungsanspruch nicht.

(4) Kosten, Mahnung

Nach § 3 Abs. 1 Satz 3 und § 3 Abs. 5 BRAGO darf ein Rechtsanwalt in außergerichtlichen Angelegenheiten „Pauschalvergütungen und Zeitvergütungen vereinbaren, die niedriger sind als die gesetzlichen Gebühren“. Die gesetzlichen Gebühren liegen insbesondere bei der Fertigung oder Prüfung von Verträgen häufig deutlich über einer Abrechnung nach Stundensätzen. Nach WP/StB Dr. Peter Knief, AnwBl. 99, 76 ff. lagen anwaltliche Stundensätze bei Generalisten durchschnittlich bei 425 DM, bei Spezialisten durchschnittlich bei 575 DM (noch DM Beträge, da die Untersuchung vor 1999 stattfand).

Wir meinen, dass anwaltliche Leistungen auch für Normalverdiener bezahlbar bleiben sollen und haben daher für die Prüfung ein Pauschalhonorar von 199 € einschließlich MwSt. vorgesehen. Die Höhe des Pauschalhonorars für die Prüfung des Aufhebungsvertrages liegt im Regelfall deutlich unter den gesetzlichen Gebühren nach der BRAGO. Der Umfang unseres „Aufhebungsvertrags-Check“ entspricht mindestens einer anwaltlichen Beratung. Bei Normalverdienern wird hierfür im Regelfall die Maximalgebühr von 250 € zzgl. MwSt. fällig. In Ausnahmefällen (Minijobbern, Teilzeitbeschäftigte) kann das gesetzliche Honorar aber – nämlich bei einem niedrigen Streitwert - unter dem von uns verlangten Pauschalhonorar liegen.

Sollte der Aufwand der Beratung oder das Haftungsrisiko im Einzelfall den üblichen Rahmen weit übersteigen und die Pauschale unangemessen niedrig sein, setzt sich der Anwalt mit dem Auftraggeber in Verbindung und teilt einen individuellen Preis mit. Kosten entstehen dem Mandanten in diesem Fall erst, wenn er der Beratung zu einem höheren Tarif ausdrücklich per Mail oder Telefax zugestimmt hat.

Sie haben **drei Möglichkeiten** zur Zahlung des Honorars:

(1) Sie füllen die nachstehende **Ermächtigung zum Einzug von Forderungen durch Lastschriften** aus, unterzeichnen sie und faxen diese mit dem unterzeichneten Auftragsformular, der ausgefüllten Checkliste und den unterzeichneten Allgemeinen Auftragsbedingungen uns zu. Natürlich dürfen Sie auch den Aufhebungsvertrag und den Arbeitsvertrag nicht vergessen.



(2) Sie teilen uns mit dem Auftrag die Daten Ihrer **Rechtsschutzversicherung** mit. Am schnellsten geht es, wenn Sie bereits telefonisch mit der Rechtsschutzversicherung Kontakt aufnehmen und uns die Schadennummer, den Namen der Versicherung und den Namen und die Telefonnummer des Ansprechpartners mitteilen. Nach Prüfung der Deckungszusage legen wir los; Sie erhalten binnen 24 h unseren „Check“.

(3) Um die Nutzung der üblichen Zahlungswege zu erleichtern, sind wir damit einverstanden, wenn der Rechnungsbetrag gleichzeitig mit der Beauftragung auf folgendes Konto überwiesen wird:

Felser Rechtsanwälte und Fachanwälte
„AufhebungsvertragsCheck „
Konto 0120005299 - Kreissparkasse Köln - BLZ 370 502 99

Dann verzögert sich allerdings die Bearbeitungsdauer, da wir den Auftrag erst ausführen, wenn der Rechnungsbetrag auf unserem Konto gutgeschrieben ist.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir angesichts der Höhe des Pauschalpreises den Verwaltungsaufwand gering halten und damit sicherstellen müssen, dass auch eine pünktliche Zahlung erfolgt.

(5) Rechtsschutzversicherung

Wenn Sie das Honorar über eine Rechtsschutzversicherung leisten wollen, gilt Folgendes: Auftraggeber der Beratung ist der Rechtsuchende selbst; er haftet damit selbst gegenüber der Kanzlei für das Beratungshonorar.

Die Klärung der Frage, ob und welche Versicherung die Beratungskosten übernimmt, obliegt dem Ratsuchenden selbst. Die Anwaltskanzlei führt insoweit keine Korrespondenz mit den Versicherungen des Ratsuchenden.

Soweit die Rechtsschutzversicherung eine Deckungszusage und eine von dem zuständigen Versicherungssachbearbeiter vergebene Rechtsschutznummer (nicht Versicherungsnummer!) für diese Beratung erteilt hat, rechnet die Kanzlei Felser direkt mit der Versicherung des Ratsuchenden ab. Voraussetzung hierfür ist die Benennung der Versicherungsgesellschaft, Versicherungsnummer und Rechtsschutznummer (Schadennummer) mit der Anfrage, in Sonderfällen spätestens mit der Bestätigung des Kostenvoranschlags.

(6) Haftung, Verjährung

Für anwaltliche Pflichtverletzungen begrenzen wir die Haftung bei einer Beratung gemäß § 52 BRAO pro Anfrage auf 1.000.000,- EUR. Mögliche Ansprüche verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Anspruch entstanden ist, spätestens jedoch in drei Jahren nach der Beendigung des Auftrags.

Die Anfrage kann nur auf Grundlage der bereitgestellten Informationen bearbeitet werden. Beratungsfehler, die auf unvollständiger oder lückenhafter Mitteilung des Sachverhalts beruhen, lösen keine Haftung des Anwalts aus. Dies gilt selbstverständlich nicht bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz.



Eine Haftung für die angekündigte Bearbeitungszeit wird nicht übernommen, es sei denn, es handelt sich um Fristen, die ausdrücklich vereinbart und von uns schriftlich bestätigt wurden.

Für etwaige technische Probleme wie Netzausfälle, Netzstörungen oder ähnliches, die von unserem Provider oder einem Dritten verursacht werden, wird keine Haftung übernommen, es sei denn, diese sind durch grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten des Anbieters verursacht worden. Beide Vertragsparteien verpflichten sich, technische Übertragungsstörungen, die ihnen zur Kenntnis gelangen, der jeweils anderen Partei mitzuteilen.

(7) Datenschutz/Schweigepflicht/Weitergabe

Die Anwälte und die Mitarbeiter der Kanzlei unterliegen einer umfassenden Schweigepflicht über die Informationen, die ihnen im Rahmen der Beratung übermittelt werden. Mit Absenden der Anfrage stimmt der Auftraggeber der Speicherung seiner personenbezogenen Daten in der EDV-Anlage der Kanzlei ausdrücklich zu. Die Daten werden nur zur Bearbeitung dieses Auftrages in unserer EDV-Anlage gespeichert, eine Weitergabe an Dritte findet nicht statt. Kommt ein Beratungsvertrag nicht zustande, werden die Daten umgehend gelöscht. Es ist für uns selbstverständlich, dass wir Ihre Daten vertraulich behandeln und sie nicht an Dritte weitergeben.

Beachten Sie, dass die Übertragung der Anfrage per e-mail ohne Verschlüsselungstechnik keine hundertprozentige Sicherheit bietet. Sollten Sie einer Versendung ihrer Daten per e-mail daher skeptisch gegenüberstehen, bieten wir Ihnen an, ihre Anfrage schriftlich oder per Fax zu empfangen. Wir werden dann auf dem gleichen Weg mit Ihnen kommunizieren. Die Geschwindigkeit der Bearbeitung verzögert sich entsprechend dem gewählten Weg, insbesondere bei postalischer Beauftragung.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, das Ergebnis des „AufhebungsvertragsCheck“ nicht weiterzugeben sondern nur für eigene Zwecke zu nutzen.

(8) Gerichtsstand

Gerichtsstand für Streitigkeiten aus der Beauftragung ist Brühl (Rhld.).

(9) Einverständnis

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir aus Vereinfachungsgründen auf die Akzeptierung der Auftragsbedingungen angewiesen sind. Nur durch die Vereinfachung der Formalitäten kann der vorteilhafte Preis für den Auftrag entstehen. Ohne unterschriebene Akzeptierung der Auftragsbedingungen kann Ihr Auftrag nicht angenommen und bearbeitet werden.

Ich habe die Allgemeinen Auftragsbedingungen gelesen und akzeptiere sie.

Datum/Ort	Unterschrift

Ich wünsche die sofortige Bearbeitung. Mir ist bewusst, dass ich den Auftrag nicht widerrufen kann.

Datum/Ort	Unterschrift



Ermächtigung zum Einzug von Forderungen durch Lastschriften

Name und Anschrift des Zahlungsempfängers

Name und Anschrift des Kontoinhabers

Felser Rechtsanwälte und Fachanwälte
Uhlstr. 19-23
50321 Brühl

Tel.:
Fax:

Hiermit ermächtige(n) ich/wir Sie widerruflich, die von mir/uns zu entrichtenden Zahlungen wegen

AufhebungsvertragsCheck
EUR 199 (EinhundertneunundneunzigEuro)

bei Fälligkeit zu Lasten meines/unseres Kontos mit der

Kontonummer

Bankleitzahl

meiner Bank:

durch Lastschrift einzuziehen.

Wenn mein/unser Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Teileinlösungen werden im Lastschriftverfahren nicht vorgenommen.

Ort, Datum

Unterschrift(en)



Auftragsformular

Bitte Formular und Aufhebungsvertrag und Arbeitsvertrag und letzte Gehaltsabrechnung und Checkliste per Fax an **(02232) 9 450 40 50** oder per Mail (nur *.doc und *.pdf) an **kanzlei@felser.de**

Rechtsanwälte Felser
AufhebungsvertragsCheck
Kurfürstenstrasse 14
50321 Brühl

Verbindlicher Auftrag zum Check des beiliegenden Aufhebungsvertrages

Name	Vorname
Straße	PLZ, Wohnort
Firma	Adresse Arbeitsstelle
Telefon	Telefax
E-Mail-Adresse	Geburtsdatum
Jahresbruttogehalt im Vorjahr	Betriebszugehörigkeit seit
Rechtsschutzversicherung (sofern vorhanden)	Versicherungsscheinnummer
Schadenummer	Ansprechpartner (Name/Telefon)

Bitte faxen bzw. senden Sie Ihre schriftliche Beauftragung nebst den oben angegebenen Unterlagen an Rechtsanwälte Felser, z.H. Herrn RA Felser. Bitte beachten Sie, dass wir Ihren Auftrag nur sachgerecht bearbeiten können, wenn Sie die Formulare vollständig ausfüllen.

Ich möchte Rechtsanwälte Felser gegen das Pauschalhonorar beauftragen, meinen Aufhebungsvertrag zu prüfen.

Datum/Ort	Unterschrift
-----------	--------------

Das Honorar (bitte gewählte Zahlungsart ankreuzen)

<input type="radio"/> Habe ich soeben auf Ihr Konto überwiesen	<input type="radio"/> Zahlt meine Rechtsschutzversicherung	<input type="radio"/> Möchte ich durch Lastschrift einziehen lassen (s. Anlage)
--	--	---

Ich habe die Auftragsbedingungen gelesen und akzeptiere sie.

Datum/Ort	Unterschrift
-----------	--------------



Checkliste

Bitte faxen Sie uns unbedingt Ihren [Arbeitsvertrag](#), Ihren [Aufhebungsvertrag\(-sentwurf\)](#) und Ihre [letzte Gehaltsabrechnung](#). Füllen Sie die Checkliste und das Auftragsformular bitte vollständig aus: Sie erleichtern uns damit die Arbeit und ermöglichen uns, dieses Angebote dauerhaft aufrechtzuerhalten. Vielen Dank!

Wünschen Sie Übermittlung der Expertise per Mail, Telefax oder per Post?

Telefax Mail* Post

* Bei Wahl der Übermittlung per Mail tragen wir nur die Risiken der ordnungsgemäßen Versendung der Expertise (s. Näheres unter Auftragsbedingungen)

Grund der Beendigung

(bitte beantworten Sie diese Frage wahrheitsgemäß: wir sind zur Verschwiegenheit verpflichtet):

- Wegfall des Arbeitsplatzes (betriebsbedingt)
- Unzufriedenheit im Arbeitsverhältnis (verhaltensbedingt)
- Jobwechsel
- Krankheit (personenbedingt)
- andere Gründe (bitte kurz ausführen!)

Von wem ging der Anstoß zum Abschluss des Aufhebungsvertrages aus?

Arbeitgeber Arbeitnehmer

Warum wollen Sie einen Aufhebungsvertrag abschließen?

(bitte kurz ausführen!)



Tarifvertrag: Welcher Tarifvertrag (Lohntarifvertrag und Manteltarifvertrag) findet auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung?

Hier bitte genaue Bezeichnung des Tarifvertrages angeben, sofern bekannt:

keine Ahnung

Dauer der Kündigungsfrist: *

* Achtung: Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist hat im Regelfall sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen. Die für Sie maßgebliche Kündigungsfrist kann sich aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz (oder in seltenen Fällen sogar aus Betriebsvereinbarung oder einer Arbeitsordnung) ergeben. Die Rückdatierung, um den Anschein der eingehaltenen Kündigungsfrist beim Arbeitsamt zu erwecken, ist strafbar.

Bitte tragen Sie hier die nach Ihrer Ansicht zutreffende Kündigungsfrist ein:

Seit wann sind Sie bei diesem Arbeitgeber beschäftigt (tt/mm/jj)?

In welcher Branche sind Sie beschäftigt?

Bitte Branche oder Betriebsart eintragen (Metall, Hotel- und Gaststätten, Altenpflegeheim, etc.)

Sind Sie Gewerkschaftsmitglied?

ja nein

Wenn ja, in welcher Gewerkschaft?

Ist Ihr Arbeitgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband?

ja nein

Wenn ja, in welchem Verband?

Die Arbeitnehmervertretung weiß in der Regel, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist und welcher Tarifvertrag anwendbar ist. Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat (Personalrat, MAV)?



ja nein

Wenn ja, wie heißt die/der Vorsitzende und welche Rufnummer hat sie/er? (für evtl. Rückfragen unsererseits zur Verbandszugehörigkeit)

Hinweis: In seltenen Fällen kann sich eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Kündigungsfrist auch aus einer Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder Personalrat geschlossen wurde, ergeben. Insbesondere bei kirchlichen Einrichtungen kann sich die maßgebliche Kündigungsfrist auch aus einer Arbeitsordnung ergeben. Wenn Sie hierfür Anhaltspunkte haben, befragen Sie bitte den Betriebsrat oder Personalrat oder die Mitarbeitervertretung und faxen Sie uns bitte den maßgeblichen Auszug aus der Arbeitsordnung oder Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung.

Wurde die Kündigungsfrist bewusst verkürzt, um die Abfindung zu erhöhen?

ja nein

Sind Entgeltbestandteile (Resturlaub, offene Gehälter, Prämien etc.) in eine Abfindung umgewandelt worden?

ja nein

Wenn ja, welche?

Gibt es noch offene Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis?

ja nein

Wenn ja, welche?

Ist eine Freistellung von der Arbeit (Suspendierung) geplant?

ja nein

Wurde ein Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses vereinbart?

ja nein

Ist die Zahlung einer Gewinnbeteiligung, Tantieme, Gratifikation o.ä. (variable Gehaltsbestandteile) Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen?

ja nein



Wenn ja, welche?

Wurde ein Dienstfahrzeug o.ä. gestellt?

ja nein

Wenn ja, welches?

Auch zur privaten Nutzung?

ja nein

Besteht noch ein Anspruch auf Resturlaub?

ja nein

Wie viele Tage aus welchem Jahr?

Wurde eine Werkwohnung/Dienstwohnung zur Verfügung gestellt?

ja nein

Bestehen noch offene Forderungen aus einem Darlehen des Arbeitgebers?

ja nein

Sind Dienstleistungen/Urheberrechte Bestandteil des Arbeitsvertrages gewesen?

ja nein

Wenn ja, welche?

Werden Fotos des Arbeitnehmers in Broschüren oder im Internet verwendet?

ja nein

Wurde ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart?

ja nein



Für wie lange? Mit Entschädigung oder ohne?

Waren Betriebsgeheimnisse Gegenstand des Arbeitsverhältnisses?

ja nein

Wenn ja, welche?

Sind Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung Gegenstand des Arbeitsverhältnisses gewesen?

ja nein

Wurde bereits ein Zeugnis oder Zwischenzeugnis ausgestellt?

ja nein

Welches und wann?

Wurden Firmenunterlagen oder sonstiges Eigentum der Firma überlassen (Handy, Laptop, etc.)?

ja nein

Wenn ja, welche?

Drohen Regressansprüche (insbesondere bei verhaltensbedingtem Hintergrund)?

ja nein

Wenn ja, welche?



Erinnerung

„AufhebungsvertragsCheck“
Felser Rechtsanwälte und Fachanwälte

<http://www.felser.de>

Bitte checken Sie noch einmal, ob Sie uns alles gefaxt bzw. gemailt haben:

- Aufhebungsvertrag oder Aufhebungsvertragsentwurf
- Arbeitsvertrag
- Letzte Gehaltsabrechnung
- Auftragsformular
- Unterzeichnete Allgemeine Auftragsbedingungen
- ggf. Ermächtigung zum Einzug per Lastschrift
- Checkliste

Bitte denken Sie auch daran, dass wir erst tätig werden können, wenn unser Honorar durch Gutschrift oder Deckungszusage Ihrer Rechtsschutzversicherung gesichert ist.

Wir bitten auch um Verständnis, dass wir telefonische Nachfragen nicht beantworten können. Sollten Unklarheiten bestehen, wenden Sie sich bitte ausschließlich per Mail über kanzlei@felser.de an uns.



Interviews zum Thema „Aufhebungsvertrag“



Rechtsanwalt Felser hat fast 100 Interviews für Bild.de und fast ebenso viele – die meisten live - für den WDR und andere Sender zu arbeitsrechtlichen Themen gegeben. Daneben wird er regelmäßig von der Süddeutschen Zeitung, aber auch WELT, FOCUS, F.A.Z und anderen interviewt.

Alle Interviews von Anwälten der Kanzlei, seit 1995 wohl mehr als tausend, finden Sie auf felser.de.

Bild.de vom 1.3.2013: Richtig kündigen. Das müssen Sie beim Jobwechsel beachten. Beitrag mit Interview und Tipps von Rechtsanwalt Felser für den gelungenen Jobwechsel

Süddeutsche Zeitung vom 26.04.2012 Bloß nichts überstürzen - Wie man endlich den passenden Arbeitgeber findet mit Interviewziten von Rechtsanwalt Michael W. Felser

Karriere Journal Monster.de vom 28.05.2008 Ratgeber Kündigung: Aufhebungsvertrag - Nicht vorschnell annehmen mit Interviewziten von Rechtsanwalt Michael W. Felser

Geld Idee Heft 6/2007 Aufhebungsvertrag: Sanfte Trennung Beitrag mit Interviewziten von Rechtsanwalt Felser leider nicht online

Netzeitung vom 27.10.2006 Aufhebungsvertrag nicht übereilt unterschreiben - Mit Interviewziten von Rechtsanwalt Felser

Karriere/ Handelsblatt vom 27.10.2006 (Heft November 2006) Nicht voreilig Aufhebungsvertrag unterschreiben Mit Interviewziten von Rechtsanwalt Felser

Capital vom 11.01.2006 Aufhebungsvertrag: Bitterer Abgang. mit Zitaten von Rechtsanwalt Felser

Focus Money vom 14.08.2003 Aufhebungsverträge: Probates Mittel von Melanie Rübartsch mit Interviewziten von Rechtsanwalt Michael W. Felser

VDI nachrichten August 2001 Aufhebungsverträge: Ein seriöses Verhandlungsergebnis nutzt Arbeitgebern und Arbeitnehmern - Wenn sich die Firma vom Mitarbeiter trennen will. Aufhebungsverträge haben wieder Konjunktur. Doch Vorsicht: Verborgene Fallstricke können sich zum Nachteil der Arbeitnehmer auswirken. Von M. ROTHENBERG mit Interviewzitat von Rechtsanwalt Felser

Zu guter Letzt

Das fanden wir übrigens nicht witzig:

