

Aufhebungsvertrag auf Initiative des Arbeitnehmers

02.11.2011, 11:29 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Bredereck Willkomm Rechtsanwälte*



Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Arbeitnehmer hat einen neuen Job und will sein altes Arbeitsverhältnis so schnell wie möglich beenden. Doch was, wenn hier längere Kündigungsfristen gelten? Ein Fachbeitrag von Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck, Essen

Sie haben ein lukratives Jobangebot erhalten und möchten sich verändern. Der neue Chef möchte, dass Sie am besten sofort anfangen. Doch dann die Ernüchterung: Ihr Arbeitsvertrag sieht Kündigungsfristen von drei Monaten vor. Zunächst gilt: Auch als Arbeitnehmer sind Sie an die vertraglichen und gesetzlichen Kündigungsfristen gebunden. Sinnvoll ist in einer solchen Situation eine einvernehmliche Einigung über die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Aufhebungsvertrages. Man kann sich in dessen Rahmen mit dem Arbeitgeber

darüber einigen, dass das Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsfrist oder mit einer wesentlich kürzeren enden soll. Ein Rechtsanspruch auf den Aufhebungsvertrag besteht aber nicht. Arbeitgeber werden sich aber in der Regel nicht sträuben, den Arbeitnehmer früher gehen zu lassen. Erfahrungsgemäß arbeiten Arbeitnehmer, die ein neues Arbeitsverhältnis im Blick haben, nicht allzu motiviert. Der Arbeitgeber spart Geld, wenn er sich von solchen Mitarbeitern früher trennt. Wenn sich der alte Chef weigert, kann man ihn vorsichtig an diese Umstände erinnern.

Wenn alles nicht hilft und man einfach bei der neuen Firma zu arbeiten anfängt, drohen Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers. Diese sind nach meiner Erfahrung in der Praxis aber für den Arbeitgeber schwierig durchzusetzen. Der Arbeitgeber hat es häufig schwer, den Schaden zu berechnen. Außerdem sieht er sich dem Einwand ausgesetzt, dass der Arbeitnehmer ja auch hätte krank werden können. Was hätte er dann unternommen?

Falls man sich über eine vorzeitige Beendigung im Rahmen eines Aufhebungsvertrages einig wird, ist folgendes zu beachten:

Der Aufhebungsvertrag muss immer schriftlich abgefasst werden, sonst ist er unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht fort.

Der Aufhebungsvertrag sollte, soweit diese im Arbeitsverhältnis relevant sind, Regelungen über folgende Punkte enthalten:

- Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Zahlung einer Abfindung
- Restliche Vergütung
- Resturlaub, ggf. Abgeltung des restlichen Urlaubs
- Arbeitszeugnis
- Zahlung eventueller Prämien, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld (eventuell anteilig)
- Übergabe der Betriebsmittel und sonstiger Gegenstände aus dem Besitz des Arbeitgebers (Computer, Firmenhandy, Schlüssel etc.)
- Restnutzung/Übergabe Firmenwagen
- Regelungen über eine eventuell vorhandene betriebliche Altersvorsorge

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Brederick
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Essen

02.11.2011

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte, Essen und Berlin

Ihr kompetenter Fachanwalt für Kündigungsschutzklagen und Arbeitnehmervertretung in Essen, im Raum Rhein-Ruhr und in Berlin

fachanwalt@arbeitsrechtler-essen.com

Essen: Ruhrallee 185, 45136 Essen
(Büropark Ruhrallee, Bus 154 und 155, Haltestelle Hohefuhstraße)
Tel. 0201-4532 00 40
Mail: fachanwalt@arbeitsrechtler-essen.com

Berlin-Charlottenburg: Kurfürstendamm 216 (Ecke Fasanenstraße), 10719 Berlin
(U-Bahnhof Uhlandstraße, S- und U-Bahnhof Zoologischer Garten)
Tel. 030-4000 4999

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-essen.com

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte
Angebote für Arbeitnehmer:

- Vertretung gekündigter Arbeitnehmer

- Kündigungsschutzklagen
- Außergerichtliche und gerichtliche Verhandlungen über Abfindungssummen
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall ihrer Versetzung
- Beratung von Arbeitnehmern bei Änderungskündigungen
- Änderungsschutzklagen
- Vertretung von Arbeitnehmern in Statussachen (Problem der sogenannten „Scheinselbstständigkeit“)
- Statusklagen
- Vertretung von Arbeitnehmern bei allen Fragen des Arbeitsentgelts
- Beratung von Arbeitnehmern bei Aufhebungsverträgen
- Beratung von Arbeitnehmern bei Abwicklungsvereinbarungen
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall einer Abmahnung
- Beratung zur rechtlichen Wirkung von Arbeitsvertragsklauseln
- Allgemeine Arbeitsvertragsberatung
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall von Mobbing oder Bossing
- Beratung von Arbeitnehmern bei der Formulierung von Zeugnissen
- Zeugnisklagen
- Beratung von Handelsvertretern
- Provisionsklagen
- Deutschlandweite Vertretung von Arbeitnehmern in allen Prozessen vor den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten, in Berufungssachen vor allen Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

Portrait

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.