

Wir beraten Sie mit Struktur - bei Ihrem Aufhebungsvertrag



Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist entscheidend, dass Sie sich stets informiert und abgeholt fühlen. Sie wollen wissen, welche Schritte als nächstes anstehen, wann Sie etwas zuliefern sollen und wann wir uns wieder melden.

Gleichzeitig ist jeder Fall anders – insbesondere bei hochbezahlten Führungskräften wie Ihnen. Ein Vorgehen nach „Schema F“ würde Ihrem Fall ebenfalls nicht gerecht werden. Deshalb ist unsere Struktur nicht zu kleinteilig.

Nach unserer Erfahrung haben sich folgende 7 Schritte bewährt:



1. Die Anfrage

Sie können sich jederzeit unverbindlich an uns wenden. Kosten werden erst nach vorherigem Hinweis ausgelöst. Wir bevorzugen Kontaktaufnahmen per E-Mail unter Mitteilung Ihrer vollständigen Kontaktdaten. Alternativ können Sie auch gleich einen Termin online buchen.

Bitte füllen Sie im weiteren Verlauf unseren Mandantenfragebogen zur effektiven Vorbereitung des Erstgesprächs sorgfältig aus.



2. Das Erstgespräch

Das Erstgespräch findet bei uns regelmäßig innerhalb von 2 Werktagen nach Ihrer Anfrage statt. Wir sprechen ca. 45 Minuten über Ihren Fall, über Ihre Ziele und wie wir sie erreichen können. Wir legen fest, ob wir nach außen auftreten sollen oder Sie selbst verhandeln. Auch sprechen wir über die weiteren Kosten.

Das Erstgespräch findet grundsätzlich virtuell via MS Teams statt. Wir berechnen hierfür den gesetzlichen Fixpreis von EUR 220,- brutto. Im Falle einer Mandatierung wird der Preis verrechnet.



3. Die Mandatierung

Im Nachgang zum Erstgespräch erhalten Sie von uns die Mandatsvereinbarung. Diese können Sie sorgfältig prüfen und entscheiden, ob Sie mit uns zusammenarbeiten wollen. Erst mit beidseitiger Unterzeichnung beginnt das Mandat.



4. Der persönliche Leitfaden

Wir haben für unsere Mandanten einen 30seitigen Leitfaden erstellt, der Sie praxisnah und in einfacher Sprache durch die Verhandlung Ihres Aufhebungsvertrags führen wird. Dieser Leitfaden ist für Sie natürlich bereits im Preis enthalten.

Wir besprechen etwa taktische Fragen und Ihre außerrechtlichen Stärken und Schwächen. Vor allem erläutern wir aber detailliert, welche (geldwerten) Bestandteile in einem Aufhebungsvertrag mit Ihrem Arbeitgeber zu regeln sind und welche Abfindung realistisch ist.

Wir wollen, dass Sie die Hintergründe verstehen, warum wir etwas tun oder vorschlagen.



5. Das Strategiegelgespräch



Das Strategiegelgespräch findet bei uns regelmäßig innerhalb der ersten Woche nach Mandatierung statt.

Sie müssen die neue Situation „ich soll gehen“ zunächst sacken lassen, um sinnvolle Entscheidungen treffen zu können. Sobald Sie soweit sind, nehmen wir uns die Zeit, um ihre Ziele festzulegen. Geht es Ihnen um Profitmaximierung um jeden Preis, oder wollen Sie eine schnelle Lösung? Wie konfliktaffin sind Sie?

Das Strategiegelgespräch dauert bis 60 bis 90 Minuten und findet grundsätzlich virtuell via MS Teams statt.

6. Alt 1: Der Wunschvergleich



Für den Fall, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen noch nichts Konkretes unterbreitet hat.

Niemand kann sinnvoll verhandeln, wenn er nicht weiß, welches Ziel er verfolgen soll und welche Stellschrauben er hat.

Ausgehend von den Erkenntnissen des Strategiegelgesprächs unterbreiten wir Ihnen deshalb den Vorschlag für einen Wunschvergleich – also den Vergleich, den wir schließen würden, wenn es nur nach uns geht. Auch wenn wir wissen, dass wir nicht alle Forderungen „durchbekommen“, ist es dennoch wichtig, eine Zielmarke für die Verhandlung zu haben.

Sie erhalten den Wunschvergleich üblicherweise innerhalb von 3 Tagen nach dem Strategiegelgespräch

6. Alt 2: Die Kommentierung



Für den Fall, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen bereits etwas Konkretes unterbreitet hat.

Wir kommentieren den Entwurf Ihres Arbeitgebers, bewerten ihn wirtschaftlich, zeigen rechtliche Schwächen auf. Wir zeigen auf, ob der Entwurf Marktstandard entspricht oder abweicht.

Sie erhalten die Kommentierung üblicherweise innerhalb von 3 Tagen nach Übersendung.

7. Die Verhandlung



Wie legen fest, ob Sie das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber führen oder wir. Sodann führen wir (ggf im Hintergrund) die eigentliche Verhandlung.