

Martin Hofsäß

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Arndt Diefenbacher

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Philipp Hochstein

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Silke Morsch

[*Fachanwältin für Arbeitsrecht*]

Kanzlei Karlsruhe

Kaiserstraße 215 (Eingang Karlstraße)

76133 Karlsruhe

Tel. 07 21. 16 08 90 90

Fax 07 21. 16 08 90 91

kanzlei@arbeitsrecht-karlsruhe.de

www.arbeitsrecht-karlsruhe.de

Führungskräfte

Die Verhandlung mit und die Vertretung von Führungskräften und leitenden Angestellten, insbesondere in Abfindungsverhandlungen, ist besonders komplex und bedarf einiger Übung und Erfahrung.

Zum einen ist bei leitenden Angestellten eine – außergerichtliche – Verhandlung über das einvernehmliche Ausscheiden bereits vor dem Ausspruch einer Kündigung üblich geworden. Zum anderen sind die Verhandlungsergebnisse in der Regel günstiger als bei den übrigen Angestellten. Hintergrund ist meist der Umstand, dass die Ablösung von Führungskräften nicht immer mit echten Kündigungsgründen begründbar ist. Oftmals sind es gerade mit dem Kündigungsschutzgesetz nicht greifbare Gründe, wie z.B. unterschiedliche Auffassungen von Strategien, fehlende Zielerreichung oder sonstige möglicherweise fehlende „soft skills“, die den Arbeitgeber zur beabsichtigten Trennung von einer Führungskraft bewegen.

Aufgrund der engen Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung, einer erheblichen Budget- und Personalverantwortung ist das Risiko des Arbeitgebers im Falle des Scheiterns mit einer Kündigung finanziell größer als bei sonstigen Angestellten. Hinzu kommt, dass im Falle des Obsiegens der Führungskraft vor dem Arbeitsgericht, der Arbeitgeber eine nicht unerhebliche Nachzahlung rückständigen Gehalts zu leisten hat. Nicht zuletzt ist die neue Personalplanung des Arbeitgebers für die Dauer der außergerichtlichen Verhandlung oder des gerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens eingeschränkt, wenn nicht gar blockiert.

Aber auch die Führungskraft hat ein nicht zu unterschätzendes Risiko im Falle einer längeren streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht. Nach Ablauf der Kündigungsfrist erhält die Führungskraft Leistungen der Agentur für Arbeit lediglich berechnet auf der Basis der Beitragsbemessungsgrenze, also wesentlich weniger, als das Netto eines Gehalts einer gut bezahlten Führungskraft. Auch die Weiterbildung wird in einem solchen Fall für die Führungskraft erschwert, da diese zum einen nicht mehr aus dem „laufenden“ Arbeitsverhältnis heraus möglich ist und zum anderen die mit dem Arbeitgeber nicht abgestimmte Art der Kommunikation in engen Branchen potentielle neue Arbeitgeber zur Nachfrage - auch beim bisherigen Arbeitgeber - veranlassen werden.

Aufgrund des beiderseitigen Risikos ist sowohl bei außergerichtlichen wie auch bei gerichtlichen Verhandlungen der Verhandlungsrahmen mit Realitätssinn zu ermitteln. Übertreibungen nach oben wie nach unten führen nicht nur zum einem schlechten Verhandlungsklima, sondern bergen auch allzu leicht die Gefahr des Scheiterns. Beide Parteien sind daher gut beraten, wenn sie nicht nur fachkundige Hilfe zur Verhandlung bereits in einem frühen Stadium hinzuziehen, sondern auch wissen und sich danach verhalten, dass eine angemessene außergerichtliche Regelung einer gerichtlichen Auseinandersetzung vorzuziehen ist. Dass es sich in Einzelfällen empfiehlt, auch eine außergerichtliche Einigung gerichtlich protokollieren zu lassen, hindert die Vorgehensweise einer zunächst außergerichtlichen Verhandlung nicht. Eine gerichtliche Protokollierung kann sinnvoll sein, wenn die Führungskraft zwar über eine Rechtsschutzversicherung verfügt, diese aber außergerichtliche Beratungsleistungen nicht deckt, zur Vermeidung der Verhängung einer Sperrzeit durch die Agentur für Arbeit oder um über die vereinbarte Abfindungssumme einen Vollstreckungstitel zur möglichen Durchsetzung in der Zwangsvollstreckung zu erhalten.

Auch inhaltlich ist bei der Formulierung von Aufhebungsverträgen für Führungskräfte besondere Sorgfalt geboten. Zu regeln sind darin mindestens folgende Punkte:

- die Art des Ausscheidens, bzw. Regelung des Beendigungsgrundes
- Abfindungshöhe
- Umfang und Zeitpunkt einer Freistellung, Klärung der evtl. Anrechnung anderweitigen Verdienstes
- Klärung der Vergütungshöhe während der Kündigungsfrist, insbesondere bei variablem Vergütungsanteil
- Dienstwagenregelung
- Aufhebung oder Fortbestand eines nach vertraglichen Wettbewerbsverbotes
- Kostentragung für Outplacement
- Fortbestand oder Mitnahme einer betrieblichen Altersversorgung
- Zeugnisinhalt
- Sprachregelung und Art und Wege deren Kommunikation.