

Düsseldorf, 28. November 2017

vanguard

Member of
Littler
GLOBAL

vanguard

Trennung von Führungskräften

Dr. Stefan Röhrborn

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



Hamburg

Berlin

Düsseldorf

München

www.vanguard.de

Übersicht

- ▶ 1. Rechtliche Situation
- ▶ 2. Soft Factors bei Trennungen
- ▶ 3. Gestaltung des Trennungsprozesses

1.

Rechtliche Situation

1.1. Vertrag (Befristung, Unkündbarkeit, lange Laufzeit)

- ▶ Befristung (Geschäftsführer, Vorstand)
 - ▶ Kündigung während der Befristung regelmäßig ausgeschlossen
- ▶ Unkündbarkeit (leitende Mitarbeiter)
 - ▶ Tariflich
 - ▶ Beschäftigungssicherung
- ▶ lange Kündigungsfristen (z. B. 12 Monate zum Jahresende)
 - ▶ vorzeitige Beendigung vertraglich ausgeschlossen
- ▶ nachvertragliche Wettbewerbsverbote

1.2. Kündigungsschutz nach KSchG

- ▶ Kündigung muss gerechtfertigt sein
 - ▶ personenbedingt
 - ▶ verhaltensbedingt
 - ▶ betriebsbedingt
- ▶ Bei verhaltensbedingten Gründen mehrfache wirksame Abmahnungen erforderlich
- ▶ Leistungsbedingte Kündigung (Low Performer) faktisch nur in seltenen Ausnahmefällen möglichen

1.3. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf anderer (geringerer) Stelle und Sozialauswahl

- ▶ Betriebsbedingte Kündigung ist ausgeschlossen, wenn eine Weiterbeschäftigung auf freier Stelle (auch geringwertig) möglich ist
- ▶ Betriebsbedingte Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Sozialauswahl fehlerhaft ist
 - ▶ Betriebszugehörigkeit
 - ▶ Lebensalter
 - ▶ Unterhaltspflichten
 - ▶ Schwerbehinderung

1.4. Fazit: Rechtlich einseitige Trennung kaum möglich

- ▶ Alternative: Einvernehmliche Trennung
 - ▶ Verhandlungsgegenstände
 - ▶ Abfindung
 - ▶ Outplacement → „The board room“
 - ▶ variable Vergütung bis zur Trennung
 - ▶ Altersversorgung, Beteiligungsprogramme
 - ▶ Freistellung
 - ▶ Verlängerte Kündigungsfrist

2.

Soft Factors bei Trennungen

2.1. Dauer der Betriebszugehörigkeit, „Lebensleistung der Führungskraft“

- ▶ Je länger die Betriebszugehörigkeit, desto schwieriger die Trennung
- ▶ erhebliches Wissen bezüglich Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen
- ▶ emotionale und soziale Bindung an das Unternehmen

2.2. Chancen auf dem Arbeitsmarkt

- ▶ Einfluss folgender Faktoren:
 - ▶ Lebensalter
 - ▶ Qualifikation
 - ▶ Höhe der Vergütung
 - ▶ Wettbewerbsverbote
 - ▶ örtliche Mobilität

2.3. Tatsächlicher Trennungsgrund (leistungsbedingt, verhaltensbedingt, betriebsbedingt)

- ▶ Je mehr die - mangelhafte - Leistung Trennungsgrund ist, desto schwieriger ist die einvernehmliche Trennung
- ▶ Je eher operative Erfordernisse trennungsrelevant sind (Restrukturierung), desto eher besteht Trennungsbereitschaft

2.4. Wirtschaftliche Lebenssituation der Führungskraft

- ▶ Vergütung
- ▶ private wirtschaftliche Verhältnisse
 - ▶ „burn rate“
 - ▶ Immobilie, sonstiges Vermögen
 - ▶ Scheidung
 - ▶ Kinder in der Ausbildung

2.5. Private Lebenssituation der Führungskraft (Scheidung, kleine Kinder)

- ▶ Familiäre Situation, z.B.
 - ▶ Scheidung
 - ▶ Kinder in Ausbildung
 - ▶ pflegebedürftige Angehörige
- ▶ Soziale Bindung
 - ▶ ggf. Umzug für neue Stelle erforderlich
 - ▶ berufliche Situation des Partners/Partnerin

3.

Trennungsprozess

3.1. Gute Vorbereitung in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht (Bonus, BetrAV etc.)

- ▶ Analyse des Vertrages
 - ▶ nächst möglicher ordentlicher Beendigungstermin
 - ▶ Variable Vergütung während der Freistellung
 - ▶ Beteiligungsprogramme
 - ▶ Vesting - Fenster
 - ▶ Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung (5 Jahre)
 - ▶ evtl. ruhende Arbeitsverhältnisse

3.2. Back-up für den Fall der Freistellung

- ▶ Wer übernimmt die Aufgaben?
- ▶ Wie werden anstehende Termine, Fristen, Messen, Veranstaltungen abgedeckt?
- ▶ Wie gelangt der Arbeitgeber an die relevanten Informationen über die anstehenden Termine etc.?
- ▶ Kommunikation gegenüber Kunden und Geschäftspartnern
- ▶ Problem: Sichtung des E-Mail-Accounts

3.3. Kommunikation

- ▶ Kommunikation nach innen
 - ▶ Team
 - ▶ Vorgesetzte
- ▶ Kommunikation nach außen
 - ▶ verbundene Unternehmen
 - ▶ Kunden
- ▶ Problem: Kommunikation des Ausscheidens (Freistellung) bevor Trennungsvereinbarung

3.4. Vorbereitung des Trennungsgesprächs (Wer, Wo, Wann/Inhalt, Respekt)

- ▶ Vorgesetzte, externe Berater
- ▶ Kommunikation des Trennungswunsches
- ▶ Diskretion, Respekt
- ▶ Beachtung der Soft Factors

3.5. Zeitplan des Trennungsszenarios

- ▶ erstes Trennungsgespräch mit Freistellung (widerruflich)
- ▶ zweites Trennungsgespräch (Berater?)
- ▶ Angebot (Termsheet)
- ▶ Festlegung der Anzahl der Verhandlungsrunden
- ▶ Technische Abwicklung
 - ▶ Vertrag
 - ▶ Kündigung und Vergleich

3.6. Zeitplan des Trennungsszenarios

Woche	1.	2.	3.	4.	5.	15.	30.
1. Trennungsgespräch eventuell Freistellung							
2. Trennungsgespräch Vorstellung Termsheet							
3. Gespräch Gegenvorschlag Mitarbeiter							
letztes Gespräch Entscheidung, ob man einvernehmlich Vereinbarung schließt							
Kündigung							
Gütetermin Arbeitsgericht							
Verhandlungstermin Landgericht Kammertermin Landgericht							

3.7. Plan B → streitige Trennung, Trickkiste

- ▶ Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung
- ▶ Vergleich vor Gericht
- ▶ Rückkehr an den Arbeitsplatz?

vangard

Member of
Littler
GLOBAL

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.**



Hamburg

Berlin

Düsseldorf

München

www.vangard.de

Kontaktperson

Dr. Stefan Röhrborn

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner

Benrather Straße 12
40213 Düsseldorf
T +49 211.13 06 56.0
s.roehrborn@vangard.de

www.vangard.de

