

# Aus und vorbei! - Wenn Führungskräfte gehen müssen

Die Personalkostenreduzierungs- und Umstrukturierungswelle geht weiter. Firmenfusionen und Outsourcing von Betriebsteilen reduzieren die Anzahl notwendiger Führungskräfte. Schnell liegt das Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder gar die Kündigung auf dem Tisch. Geschockt, verunsichert und gedemütigt verlieren ansonsten erfahrene und krisen-erprobte Manager die Linie. Durch emotionale und unbedachte Reaktionen wird der seitens Arbeitgeber angestrebte „Kurze Prozess“ oft beschleunigt und bestehende Verhandlungspositionen werden massiv geschwächt.

**Top Magazin Redakteurin Jutta Lamy** sprach mit Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht **Peter Groll**, Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt, über die „Do's and Don'ts“ in einer solchen Situation.



## Was empfehlen Sie einer Führungskraft, wenn man ihr einen Aufhebungsvertrag vorlegt oder eine Kündigung in Aussicht stellt?

Die Grundregel lautet: Ruhe bewahren. Zunächst sollte anwaltlicher Rat eingeholt werden, denn die meisten Fehler werden häufig in den ersten Tagen gemacht. Wir erarbeiten gemeinsam mit dem Mandanten ein Handlungsszenario, in dem unterschiedliche Verhandlungsstrategien beschrieben und bewertet werden. So ist zum Beispiel in vielen Fällen ein Verbleib im Unternehmen auch von Seiten der Mandanten nicht mehr gewollt. Dann gilt es, den Aufhebungsvertrag zu verhandeln. Kompliziert wird die Sache dadurch, dass es nicht nur um eine Abfindung geht. Damit man später keine bösen Überraschungen erlebt, sind Punkte zu regeln wie z.B. Bonuszahlungen, Aktienoptionsprogramme, Dienstwagen, Wettbewerbsverbot, Zeugnis, Freistellung, betriebliche Altersversorgung, und Unterstützungsleistungen bei der beruflichen Neuorientierung.

## Sie vertreten den ganzheitlichen Beratungsansatz. Was ist darunter zu verstehen?

Wir betrachten die rechtlichen, wirtschaftlichen und strategischen Aspekte gleichermaßen. Im Rahmen der Vertretung von Fach- und Führungskräften gilt für uns der Grundsatz: Sie stehen als Mensch im Vordergrund. Mit der Erfahrung aus der Beratungspraxis versuchen wir die nachvollziehbar bestehende Wut, Ängste und Enttäuschung gemeinsam mit dem Mandanten zu beherrschen und zu kanalisieren. Nur dann, wenn wir unsere Mandanten verstehen, können wir als Team zusammen arbeiten.

## Wie lange dauert nach Ihrer Beratungspraxis ein Trennungsprozess?

Eine außergerichtliche Regelung kann innerhalb weniger Wochen zustande kommen. Trennungssituationen werden von Chancen und Risiken bestimmt. So geben wir immer zu bedenken, dass eine zufrieden stellende schnelle Lösung oft erstrebenswerter ist, als der Versuch einer 100%-tigen Zieler-

reichung, mit dem Risiko, nichts zu erhalten. In Extremfällen ist es notwendig ein Gerichtsverfahren bis zum Ende zu führen, auch wenn dieses bis zum ersten Urteil manchmal ein Jahr dauern kann. Schließlich haben wir den Auftrag, die Mandanteninteressen optimal zu vertreten.

## Welche Risiken ergeben sich im Falle einer angestrebten Weiterbeschäftigung?

Wenn die Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag nicht zum Abschluss kommen oder eine Weiterbeschäftigung angestrebt wird, werden gerne die Reisekostenabrechnungen, Telefon- und Internetkosten überprüft. Verstöße dagegen werden recht erfolgreich mit der fristlosen Kündigung geahndet. Wir können nur dringend empfehlen sich hier an die betrieblichen Regeln zu halten.

## In welchem Verhältnis stehen die entstehenden Kosten zu dem Ergebnis?

Grundsätzlich sollte eine gute rechtswirtschaftliche Beratung nicht von entstehenden Kosten abhängig gemacht werden. In den meisten Fällen überkompensiert die realisierte Anhebung der Abfindung oder zusätzlich verhandelte Leistungen des Arbeitgebers diese Kosten. Neben der rein finanziellen Betrachtung muss ebenfalls die Reduktion der psychischen Belastung als Entscheidungsparameter betrachtet werden. Eine kompetente und umfassende Betreuung in dieser schwierigen Berufs- und Lebensphase ist folglich aus mehreren Gründen lohnend.



[www.kanzleigroll.de](http://www.kanzleigroll.de)