

Aufhebungsverträge
vereinbaren:

Details

Auf die Details kommt es an

Aufhebungsvereinbarungen können eine Alternative zur gerichtlichen Auseinandersetzung zwischen Führungskräften und Unternehmen sein. Allerdings erfordern sie sehr viel Sorgfalt und Umsicht, wenn sie beide Seiten zufrieden stellen sollen. Rechtsanwalt Dr. Christoph Abeln erläutert die wichtigsten Aspekte für eine vertragliche Einigung im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung.

Viele Aufhebungsverhandlungen scheitern aufgrund unprofessioneller Vorbereitung und überzogener Ansprüche auf beiden Seiten des Verhandlungstisches. Die Ursachen dafür sind vielfältig: Führungskräfte fordern übertrieben hohe Abfindungssummen, und Unternehmen lassen sich zu vorschnellen Vertragsabschlüssen bei Trennungen hinreißen, die sie im Nachhinein teuer zu stehen kommen.

Im Unternehmen liegen die Versäumnisse im Vorfeld von Aufhebungsverträgen häufig in der mangelnden Vorbereitung. Wenn Fachvorgesetzte vorschnell Trennungprozesse initiieren oder die rechtlichen und finanziellen Ansprüche des Angestellten nicht ausreichend geklärt und im Aufhebungsvertrag berücksichtigt werden, kostet das das Unternehmen häufig viel Zeit und Geld.

Führungskräfte sollten sich dagegen bei einer Kündigung unter anderem darüber klar sein, dass ein Rechtsstreit im Regelfall für sie keine Vorteile bringt. Nach einem Jahr Arbeitsrechtsstreit ist die berufliche Karriere oftmals ruiniert, die Fronten sind verhärtet und die Hoffnung auf eine finanziell attraktive Abfindung dahin. Hinzu kommt bei Mitarbeitern der ersten und zweiten Führungsebene das Risiko der Auflösung des Anstellungsvertrages gegen Zahlung einer durch das Gericht festgesetzten Abfindung, wenn sie im Laufe des Verfahrens als „echte“ leitende Angestellte qualifiziert werden. Das Gericht ist in diesem Fall an die gesetzlichen Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes gebunden (§§ 9 und 10), und zwar selbst dann, wenn die

Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist. Durch die Einstufung als echter leitender Angestellter ist die Abfindung in der Regel um ein Vielfaches geringer als die Summe, die der Manager in außergerichtlichen Verhandlungen mit Unterstützung eines spezialisierten Anwaltes hätte erreichen können.

Sicht des Unternehmens

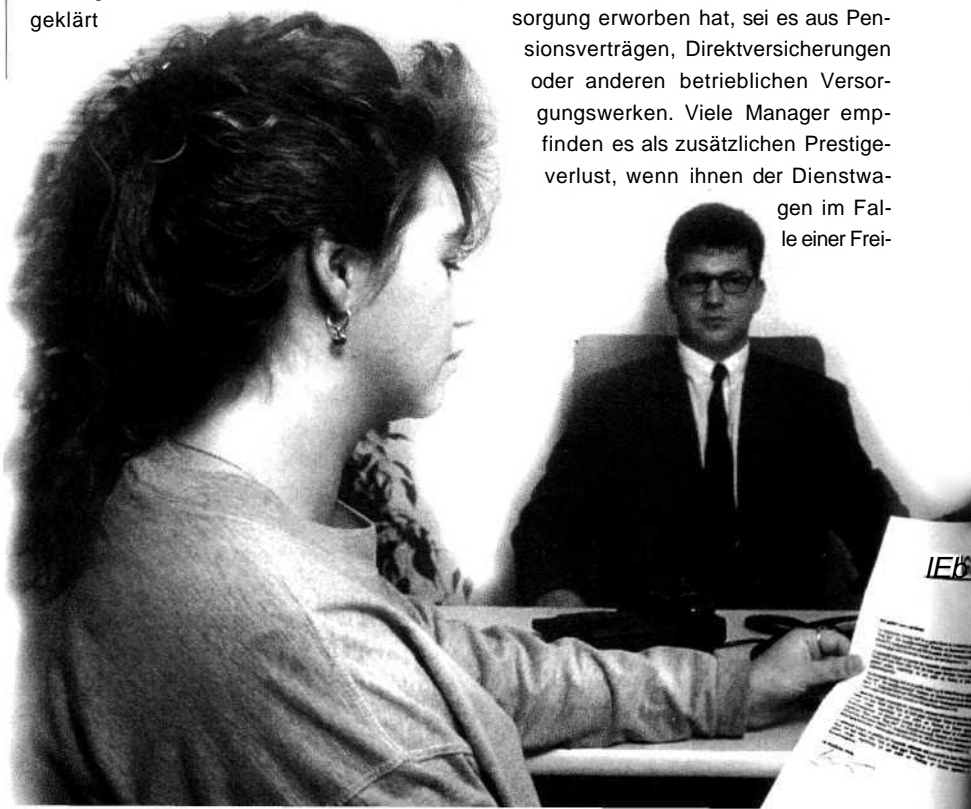
Aus Unternehmenssicht ist als erste Frage für die Vorbereitung von Trennungvereinbarungen zu klären, worin der Auslöser für die Beendigung des Anstellungsvertrages zu sehen ist. Es muss geklärt werden, ob es sich um arbeitsrechtlich relevante Sachverhalte handelt, die eine Kündigung womöglich in einem Arbeitsgerichtsverfahren rechtfertigen. Die umfassende vorherige Klärung ist deshalb wichtig, weil hier die Weichenstellung dafür erfolgt, ob und mit welchem Volumen der Führungskraft ein Abfindungspaket angeboten werden sollte.

In einem zweiten Schritt müssen sämtliche rechtlichen und finanziellen Ansprüche des Angestellten geklärt

werden. Gerade bei langjährig beschäftigten Führungskräften und Managern kommt es immer wieder vor, dass selbst in namhaften Unternehmen im Vorfeld von Trennungsgesprächen nicht geklärt wurde, welche vertraglichen Beziehungen und Ansprüche bestehen. Immer wieder passiert es beispielsweise, dass vormals abgeschlossene Anstellungsverträge mit Tochtergesellschaften nicht schriftlich beendet wurden und sich das Unternehmen dadurch Weiterbeschäftigungsansprüchen und Zahlungsansprüchen ausgesetzt sieht. Nachdem der Gesetzgeber für die Beendigung von Anstellungsverhältnissen die Schriftform zwingend vorsieht (§ 623 BGB), kann ein so übersehener ruhender Vertrag sehr teuer werden.

Klärung aller Ansprüche

Zu den weiteren zu beachtenden Vereinbarungen zählen auch Zusagen über eine betriebliche Altersversorgung und Dienstwagenvereinbarungen. Sorgfältig ist zu prüfen, ob und in welcher Höhe die Führungskraft bis zum avisierten Ende des Anstellungsvertrages Ansprüche auf Altersversorgung erworben hat, sei es aus Pensionsverträgen, Direktversicherungen oder anderen betrieblichen Versorgungswerken. Viele Manager empfinden es als zusätzlichen Prestigeverlust, wenn ihnen der Dienstwagen im Falle einer Frei-



Stellung sofort entzogen wird. Für ein günstigeres Verhandlungsklima sollte von Firmenseite geprüft werden, ob der Dienstwagen (sofern er im Eigentum des Unternehmens steht) der Führungskraft zunächst belassen werden kann und übereignet werden sollte, auch wenn der Entzug des Dienstwagens ohne weiteres in rechtlich zulässiger Weise bei einer Freistellung oder Kündigung erfolgen kann.

Wichtig ist für das Unternehmen auch, zu klären, welche Bonuszahlungen, Tantiemensprüche und Stock-Options oder sonstige zusätzlichen finanziellen Ansprüche bis zum ersten Trennungsgespräch entstanden sind und welche Ansprüche bis zum Ablauf der Restlaufzeit des Arbeitsvertrages noch entstehen können. Oft gibt es bei Tantiemen und Bonuszahlungen Streit über deren Höhe. Aus Unternehmenssicht soll meist überhaupt keine Zahlung mehr erfolgen, weil die Führungskraft in der Regel freigestellt wird. Andererseits wird der Führungskraft durch die Freistellung gerade die Möglichkeit genommen, die vorher vereinbarten leistungsabhängigen Zahlungen zu erwirtschaften. Eine für beide Seiten ausgewogene Lösung ist, für die Berechnung der Ansprüche den Durchschnitt der letzten drei Abrechnungszeiträume vor dem fiktiven Ende des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen. Die Höhe der noch auszahlenden Ansprüche sollte unbedingt schriftlich fixiert werden, um einem späteren Streit vorzubeugen.

Teuer kann es für das Unternehmen werden, wenn etwaige Wettbewerbsverbote übersehen werden. Deshalb sollte geprüft werden, ob solche wirksam vereinbart wurden und ob nach Beendigung des Anstellungsvertrages überhaupt ein Interesse des Unternehmens an deren Fortbestand besteht. Ist dies nicht der Fall, sollte das Wettbewerbsverbot entweder im Aufhebungsvertrag ausdrücklich aufgehoben werden oder sich das Unternehmen spätestens im Kündigungsschreiben, aber vor Beendigung des Dienstverhältnisses von ihm lösen.

Ferner muss geklärt werden, welche Kündigungsfrist maßgeblich ist. Aus Unternehmenssicht sollte der Termin des ersten Trennungsgesprächs für die Berechnung der Frist zugrunde gelegt werden. Im Rahmen der Verhandlungen

bietet sich gerade bei langen Kündigungsfristen oftmals an, der Führungskraft das Recht zu geben, den Anstellungsvertrag vorzeitig zu beenden. Die Gehälter der restlichen Laufzeit werden als zusätzliche Abfindung angerechnet. Denkbar ist jedoch auch die Verlängerung der Kündigungsfrist, um dem Manager eine gute Position bei der Suche nach einer neuen Anstellung zu gewährleisten. Ob dann eine Aufstockung unter Zugrundelegung der vollen Bruttogehälter, der Nettogehälter oder aber unter Anrechnung anderweitigen Verdienstes vereinbart wird, ist Verhandlungssache.

Freistellen oder beschäftigen?

Schließlich sollte geprüft werden, ob und für welchen Zeitraum der Mitarbeiter noch benötigt wird oder ob er unmittelbar im Anschluss an das Trennungsgespräch von der Verpflichtung zur Weiterarbeit freigestellt werden soll. Ist im Anstellungsvertrag die Möglichkeit der Freistellung vertraglich vereinbart, so ist diese rechtlich nicht zu beanstanden. Ist eine Freistellung vertraglich nicht vereinbart, so ist zu beachten, dass der Manager im ungekündigten Anstellungsverhältnis grundsätzlich einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung hat, der auch gerichtlich durchsetzbar ist. In der Regel berufen sich Manager jedoch nur im Ausnahmefall auf den Beschäftigungsanspruch. Aus Unternehmenssicht sollte nicht vergessen werden, die Freistellung unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche auszusprechen.

Oftmals wird Managern im Trennungsgespräch die Möglichkeit einer so genannten Outplacement-Beratung in Aussicht gestellt. Ein derartiges Angebot kann dem Manager Perspektiven aufzeigen und das Bewerbungsverfahren erleichtern, aber auch der Reflexion über seinen Marktwert dienen. Gerade bei Managern mit kritischen Sozialdaten, wie etwa sehr lange Betriebszugehörigkeitszeiten oder fortgeschrittenes Lebensalter, kann eine derartige Beratung vorteilhaft sein. Mitunter wird jedoch von Unternehmerseite angenommen, dass mit dem Outplacement-Angebot das Thema Abfindung erledigt sei.

Versuche von Unternehmen, das Outplacement-Angebot als Druckmittel zu einer schnelleren Beendigung des Anstellungsvertrages einzusetzen, sollten jedoch gänzlich unterlassen werden. Ebenso macht das

Angebot in der Regel nur dann Sinn, wenn der Betroffene entweder ganz oder zumindest überwiegend von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird.

Sind die genannten Vorüberlegungen angestellt, so sollte im Anschluss an das erste Trennungsgespräch dem Manager ein erstes ausgewogenes Verhandlungsangebot unterbreitet werden. Damit einzelne Positionen nicht in Vergessenheit geraten, sollte das Angebot schriftlich erfolgen. Dabei ist bei Erledigungsklauseln im Aufhebungsvertrag Vorsicht geboten. Die Rechtsprechung neigt zu der Auffassung, dass der Aufhebungsvertrag das Vertragsverhältnis bis zum Beendigungstermin, der im Aufhebungsvertrag bestimmt wurde, auf eine neue vertragliche Grundlage stellt. Sämtliche Verpflichtungen im Arbeitsvertrag, die das Unternehmen auch weiterhin gewahrt wissen möchte, sollten deshalb unbedingt in der Aufhebungsvereinbarung benannt und schriftlich fixiert werden.

Am 1. Januar 2002 ist das Gesetz über die Schuldrechtsreform in Kraft getreten. Es besteht zurzeit Streit darüber, ob und in welcher Weise die Widerrufsregelungen gemäß der §§ 355, 312 BGB auf Aufhebungs- und Abwicklungsverträge Anwendung finden.¹ Unserer Ansicht nach dürfte nach vorheriger Aufklärung des Mitarbeiters unter Einhaltung der Vorschriften (siehe § 355 I und II BGB) ein Verzicht des Managers auf den Widerruf des Vertrages zulässig sein.

Sicht des Managers

Für erfolgreiche Trennungvereinbarungen gut vorgesorgt hat in der Regel der Manager, der sich schon bei Abschluss des Anstellungsvertrages (arbeits-)rechtlich hat beraten lassen und einige wichtige Vereinbarungen schriftlich im Anstellungsvertrag festgehalten hat. Vorteilhaft kann beispielsweise die Vereinbarung einer langen Vertragslaufzeit sein. Außerdem sollte das Direktionsrecht des Unternehmens aus Managersicht eingeschränkt werden. So wird vermieden, dass der Manager im Trennungsprozess auf Positionen oder an Standorte versetzt wird, wo er vermutlich selbst das Vertragsverhältnis beenden möchte. Besteht jedoch das Unternehmen auf einem Direktionsrecht, so sollte dieses konzernweit vereinbart werden. Im schlimmsten Fall hätte somit das Unternehmen die Sozialauswahl auf alle in den Konzernunternehmen beschäftigten

vergleichbaren leitenden Angestellten zu erstrecken. Auch das Recht zur einseitigen Freistellung sollten Manager und leitende Angestellte versuchen auszuschließen.

Besonnenheit siegt

Der Manager sollte unbedingt das Abschlusszeugnis zum Bestandteil der Aufhebungsvereinbarung machen. Ist der Aufhebungsvertrag erst einmal unterschrieben, erlahmt oftmals die Bereitschaft des Unternehmens, sich auf ein adäquates Zeugnis zu einigen. Darüber hinaus sind die Chancen gering, in einem Arbeitsgerichtsprozess ein qualifiziertes und gutes Zeugnis zu erhalten, da ein Rechtsanspruch grundsätzlich nur auf ein durchschnittliches Zeugnis besteht. Geht man von einer Verfahrensdauer für einen Arbeitsgerichtsprozess von mehreren Monaten aus, so läuft der Manager außerdem Gefahr, dass die eine oder andere Bewerbung schon am fehlenden Zeugnis scheitert.

Besteht Einigkeit über die Trennung an sich oder deren Umstände, so sollte sich der Manager trotzdem stets absolut loyal gegenüber dem Unternehmen verhalten. Verschwiegenheitspflichten, Nebentätigkeitsverbote und Wettbewerbsverbote gelten selbstverständlich fort, auch wenn der Manager von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt ist. Durch eine emotionale Betroffenheit sollte er sich ferner nicht zu unbedachten Äußerungen hinreißen lassen. Diese könnten womöglich als Grund für eine Kündigung genutzt werden. Vielmehr sollten die Gespräche mit dem Unternehmen von einem Arbeitsrechtler geführt werden.

Persönliche Verhandlungen sollte der Manager unterlassen, weil er im Anschluss an selbst geführte Verhandlungen im Streitfall Partei und nicht Zeuge ist. Das Unternehmen als juristische

Person kann jedoch die Verhandlungspartner als Zeugen benennen. Ist die Entscheidung zur Trennung gefallen, sollte der Manager seine ganze Kraft und Energie in die Suche nach einer neuen adäquaten Anschlussposition investieren.

Verträge prüfen

Ist der Anstellungsvertrag befristet, so ist die Befristung grundsätzlich nur wirksam, wenn sich das Unternehmen auf einen Befristungsgrund berufen kann oder ein Fall des § 14 Absatz 2 TzBfG gegeben ist, wodurch die zulässige Befristung ohne Sachgrund bis zur Dauer von zwei Jahren möglich ist. Ist das nicht der Fall, so ist der Anstellungsvertrag über den Ablauf der Befristung hinaus fortzusetzen. Ist für die Dauer der Befristung kein Kündigungsrecht vereinbart, kann der Vertrag darüber hinaus nur außerordentlich gekündigt werden.

Ist eine Kündigung ausgesprochen worden, so sollte der Manager als echter leitender Angestellter (im Sinne des § 5 BetrVG) prüfen, ob der zuständige Sprecherausschuss beteiligt wurde. Ist dies nicht der Fall, so ist die Kündigung schon aus diesem Grund rechtsunwirksam (§ 31 SprAUG). Ist im Unternehmen zudem ein Betriebsrat gebildet, so ist bei nicht leitenden Angestellten (im Sinne des BetrVG) der Betriebsrat anzuhören. Wurde dieser nicht oder unzureichend beteiligt, ist die Kündigung unwirksam (§ 102 BetrVG). Unternehmen, die sich über den Status ihres Mitarbeiters nicht sicher sind, informieren vorsorglich beide Mitarbeitervertretungen.

In Großunternehmen mit einer größeren Zahl von leitenden Angestellten, in denen ein Sprecherausschuss existiert, bestehen zum Teil Vereinbarungen über Trennungsgrundsätze für Führungskräfte zwischen diesem Ausschuss als Vertretung der leitenden Angestellten und der Geschäftsführung. Diese Vereinbarungen können die Rechts-

wirkung einer Betriebsvereinbarung haben (§ 28 SprAUG). In diesem Fall werden durch die Vereinbarung Mindeststandards für ein Abfindungspaket vorgegeben, auf die sich der Manager berufen kann. Selbstverständlich lassen derartige Vereinbarungen auch die Möglichkeit offen, eine günstigere Vereinbarung individuell auszuhandeln.

Der Manager sollte vor dem Verhandlungsbeginn gemeinsam mit seinem Berater unbedingt die bis zum fiktiven Beendigungstermin erworbenen Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung klären sowie etwaige Zusatzversicherungen, wie Ansprüche aus Direktversicherungen und Pensionszusagen oder sonstigen Regelwerken. Für Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung besteht ohnehin ein Anspruch auf Aushändigung einer Bescheinigung (siehe § 2 VI BetrAVG). Auch steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen von Trennungsvereinbarungen sollten genutzt werden.

Zu guter Letzt ist anzumerken, dass die beste Trennungsvereinbarung nichts wert ist, wenn der Manager dem Unternehmen entweder in der Vergangenheit oder bis zum Ende der Restlaufzeit des Vertrages einen Grund zur Anfechtung des Vertrages oder gar einen wichtigen Grund zu einer außerordentlichen Kündigung liefert. Dies hat jüngst das LAG Düsseldorf entschieden: Dem Unternehmen wurde nach Abschluss des Aufhebungsvertrages bekannt, dass der Angestellte Gelder im größeren Stil unterschlagen hatte. Die Berufung des Managers auf eine Klausel im Aufhebungsvertrag, wonach dieser die vertraglichen Beziehungen abschließend geregelt haben sollte, war nach Auffassung des Gerichts bestandslos.² Die Berufung auf die Ausgleichsklausel ist nach Auffassung des Landgerichts ein Rechtsmissbrauch.

Anmerkungen

- 1 Zu dieser Kontroverse vgl. Bauer, Jobst-Hubertus: Neue Spielregeln für Aufhebungs- und Abwicklungsverträge durch das geänderte BGB? In: NZA, 2002, S. 172
- 2 Vgl. den Beitrag „Ausgleichsklausel schützt betrügerischen Arbeitnehmer nicht vor Schadensersatz“ im Handelsblatt vom 20.2.2002

Dr. Christoph Abeln ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Partner der Fachanwälte für Arbeitsrecht Abeln und Steinkühler, Berlin.