

Eine neue Kündigungswelle schwappt gerade durch die Republik. Viele Unternehmen strukturieren um und reduzieren dabei gleich die Zahl ihrer Führungskräfte. Entsprechend oft bekommen Manager zurzeit ein Angebot für einen Aufhebungsvertrag oder gar die Kündigung auf den Tisch. Und dann passiert es: Geschockt, verunsichert und gedemütigt verlieren ansonsten erfahrene und krisenerprobte Abteilungsleiter ihre Linie und versuchen, ausgerüstet mit Halbwissen aus dem Internet, die Angelegenheit alleine in den Griff zu bekommen. Und das geht meistens schief. Denn „in eigener Sache“ verhandelt man in der Regel am schlechtesten. Wer es trotzdem tut, riskiert viel: nachhaltige Fehler und vor allem Geld.

Dabei gibt es zunächst zwei moderne Kündigungsformen, die man unterscheiden muss: den Aufhebungsvertrag und – nach erfolgter Kündigung – den so genannten Abwicklungsvertrag. Wer eins von beiden unterschreibt, sollte bedenken, dass er zwölf Wochen lang kein Arbeitslosengeld bekommt. Denn er hat juristisch die Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt. Das kann man nur umgehen, wenn nach der Kündigung eine Kündigungsschutzklage erhoben wird und ein Vergleich beim Arbeitsgericht geschlossen wird. Manche Unternehmen möchten dieses Verfahren jedoch vermeiden und gewähren ihren Ex-Mitarbeitern deshalb eine entsprechende Ausgleichszahlung – jedoch nur, wenn die Sperrzeit nachgewiesen wird und wenn man die Kündigungsschutzklage merklich in Erwägung zieht. Freiwillig zahlt kaum einer.

Erst vor wenigen Wochen besuchte mich ein Vertriebsleiter, dem man gekündigt hatte und der mit seinem Geschäftsführer eine Abfindung in Höhe von einem Gehalt pro Beschäftigungsjahr verhandelt hatte. Er war ein bisschen stolz auf dieses Ergebnis, da aus seiner Sicht die Kündigung wirksam war und normalerweise nur ein halbes Gehalt pro Beschäftigungsjahr gezahlt werden muss. Allein bei den Formulierungen des Abwicklungsvertrages war er unsicher und bat um rechtliche Prüfung. Zum Glück.

Der scheinbare Erfolg wäre ihn teuer zu stehen gekommen: Tatsächlich war die Kündigung mangels ordentlicher Anhörung des Betriebsrats unwirksam. Der Arbeitgeber hatte den Betriebsrat nicht beteiligt, da er fälschlicherweise davon ausging, dass der Vertriebsleiter „leitender Angestellter“ sei. Dies sind jedoch nur wenige Arbeitnehmer, die Arbeitgeberaufgaben wahrnehmen, also beispielsweise Prokura haben oder selbstständig Mitarbeiter einstellen und entlassen können. Eine erneute Kündigung mit einer Betriebsratsanhörung war auf Grund der langen Kündigungsfrist erst zum Ende des zweiten Halbjahres möglich. Effekt für den Vertriebsleiter: ein halbes Jahresgehalt mehr.

Die nächste bittere Pille war das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Mit dem Wettbewerbsverbot erkaufte sich der Ex-Arbeitgeber beim Gekündigten eine Zeit lang das Verbot, das dieser für die Konkurrenz arbeitet. Im Abwicklungsvertrag hatte der Arbeitgeber allerdings das Wettbewerbsverbot einseitig aufgehoben, um nichts mehr an meinen Mandanten zahlen zu müssen. Durch die vorherige Kündigung bestand es aber noch. Die so genannte Karenzentschädigung blieb dadurch verhandelbar. Effekt für den Vertriebsleiter: ein weiteres Viertel Jahresgehalt. Summa summarum hätte mein Mandant ein Dreiviertel Jahresgehalt verschenkt. Wir haben dann zur Wahrung der dreiwöchigen Frist eine Kündigungs-



Abfindung aushandeln

Peter Groll ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt am Main.



schutzklage erhoben und den Abwicklungsvertrag mit dem Geschäftsführer neu verhandelt – Ergebnis: ein Jahresgehalt mehr Abfindung.

Gerade bei solchen Verhandlungen ist nicht immer allein das Arbeitsrecht entscheidend. Oft ist wichtiger, seine Verhandlungsposition zu kennen und mögliche Ansprüche zu sortieren. Es geht dabei selten nur um die Abfindung. Böse Überraschungen kann man ebenso bei Bonuszahlungen, Aktienoptionen, Dienstwagennutzung, Wettbewerbsverbot, Zeugnis, Freistellung, betriebliche Altersversorgung sowie Unterstützungsleistungen bei der beruflichen Neuorientierung erleben. Hat beispielsweise der Arbeitnehmer nach der Kündigung bereits den Dienstwagen zurückgegeben, bedarf es einer ausdrücklichen Regelung über eine Nutzung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Auch sollte sich kein Arbeitnehmer auf die Zusage eines sehr guten Zeugnisses verlassen. Es empfiehlt sich immer den Wortlaut des Zeugnisses abzustimmen und vertraglich zu vereinbaren.

Vorsicht ist ebenso angebracht, wenn ein Aufhebungsvertrag eine Klausel enthält, wonach alle Ansprüche erledigt sind, die so genannte Ausgleichsklausel. Denn entscheidend hierbei ist, ob noch weitere Ansprüche bestehen. Das muss nicht immer zum Nachteil des Arbeitnehmers sein.

So kam kürzlich ein Mandant mit einem bereits vom Unternehmen unterzeichneten Aufhebungsvertrag zu mir. Der Vertrag regelte kurz eine ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und enthielt eine „umfassende Ausgleichsklausel“. Die Prüfung ergab, dass der Personalleiter des Unternehmens jedoch ein Arbeitgeberdarlehen in Höhe von rund 15 000 Euro entweder übersehen hatte oder davon ausging, dass dieses unabhängig vom Aufhebungsvertrag zurückzahlen sei. Eine umfassende Ausgleichsklausel erfasst jedoch auch diese Ansprüche. Der Mandant hat den Aufhebungsvertrag also schnell unterschrieben und so ein gutes Extra-Startgeld erhalten.