

## ARBEITSRECHTLER IM INTERVIEW

### So leicht lassen sich Manager rauswerfen

Autor: Lisa Oenning

Datum: 11.10.2016, 10:47:25 Uhr

Manager sind Vorgesetzten hilflos ausgeliefert: Denn Arbeitgeber haben leichtes Spiel, wenn sie leitende Angestellte loswerden wollen. Fachanwalt Durchlaub kennt die Methoden und weiß, wie sich Betroffene wehren können.



Der Rechtsanwalt ist Vorstandsvorsitzender des Deutschen Anwaltsinstituts. Foto: Presse

Arbeitsrechtler Thomas Durchlaub kennt die Tricks der Arbeitgeber, wenn es darum geht, einen Manager oder leitenden Angestellten loszuwerden. Seit Jahrzehnten berät seine Kanzlei - die auf Wirtschafts-, Gesellschafts- und Arbeitsrecht spezialisiert ist - Betroffene. Im Interview erzählt er, woran Manager merken, dass sie auf der Abschlusliste stehen und ob es sich lohnt, rechtliche Schritte einzuleiten.

Herr Durchlaub, woran merkt der Chef, dass er auf der Abschlusliste steht?

Es sind meist Kleinigkeiten, anhand derer der leitende Angestellte merkt, dass der Arbeitgeber ihn loswerden will. Er sollte zum Beispiel auf der Hut sein, wenn er plötzlich weitreichende Personalkompetenzen vom Arbeitgeber zugestanden bekommt, obwohl das Verhältnis angespannt ist. Arbeitgeber warten häufig nur darauf, dass der Mitarbeiter einen Fehler begeht. Aber es gibt auch Fälle, in denen Führungskräfte

von wichtigen Aufgaben abgezogen werden - zum Beispiel von Großveranstaltungen mit Kundenkontakt.

Gibt es prominente Beispiele für schnelle Kündigungen?

Ja. Bei Rolls Royce wurden zwei leitende Angestellte vom Dienst suspendiert, weil sie gegen die Compliance-Vorschriften des Autobauers verstoßen haben. Und kürzlich hat Thomas Cook versucht, einen Manager zu entlassen, weil er in der Kantine einen 'Negerkuss' bestellte.

Es ist also meistens für jedermann offensichtlich, dass der Mitarbeiter gehen soll?

Richtig. Oftmals wollen sich die Manager vorm Arbeitgeber rechtfertigen und beharren auf ihrem Stellenwert für das Unternehmen sowie auf ihre Personalverantwortung. Doch gerade dieses Verhalten erweist sich als kontraproduktiv, weil sie dadurch Fehler begehen, ihre Position als leitender Angestellter untermauern und ihrem Chef auf diese Weise die Kündigung erleichtern.

Aber es muss doch einen triftigen Kündigungsgrund geben?

Der Kündigungsgrund darf natürlich nicht aus der Luft gegriffen sein. Verglichen mit einem herkömmlichen Arbeitnehmer ist es für den Chef allerdings einfacher, einem leitenden Angestellten zu kündigen. Einzige Schwierigkeit: Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass es sich um einen Angestellten in einer Führungsposition im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes handelt.

Wann ist das der Fall?

Der Begriff des leitenden Angestellten ist rechtlich nachprüfbar: Personalverantwortung muss einen wesentlichen Teil der Tätigkeit ausmachen - sowohl innerhalb der Organisation als auch nach außen hin. Und dieser Mitarbeiter muss unabhängig der Zustimmung Dritter Entscheidungen fällen.

Und dann darf der Arbeitgeber ihn von heute auf morgen vor die Tür setzen?

Dann ist es zumindest leichter für ihn, den Angestellten loszuwerden. Selbst außerdienstliche Verstöße - wie etwa Alkohol am Steuer oder kleinere Vermögensdelikte - reichen aus, um dem Angestellten zu kündigen. Aber auch betriebsbedingte Kündigungen sind einfacher möglich. Der Wegfall des Arbeitsplatzes kann beispielsweise mit finanziellen Engpässen gerechtfertigt werden.

'Möglichst hohe Abfindung aushandeln'

Muss der Arbeitgeber ihn nicht vorher abgemahnt haben?

Wie bei normalen Angestellten gilt das Ultima-Ratio-Prinzip: Die Kündigung darf nur das letzte Mittel der Wahl sein - vorher muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter in der Regel abmahnen. Ausnahme ist beispielsweise ein schwerer Vertrauensbruch, wodurch es für beide Parteien unzumutbar wäre, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Gerade bei leitenden Mitarbeitern wird ein solcher Vertrauensbruch wegen der hohen Verantwortung viel schneller angenommen.

Und wenn der Mitarbeiter die Kündigungsgründe widerlegen kann?

Selbst wenn die Kündigung sozialwidrig ist, muss der Arbeitgeber ihn nicht weiter beschäftigen. Er kann auch eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Kündigungsschutzprozess beantragen.

Beim leitenden Angestellten muss der Arbeitgeber nicht darlegen, warum eine effektive Zusammenarbeit in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist. Er stellt den Auslösungsantrag, das Gericht bestimmt die Höhe der Abfindung und der Arbeitgeber ist den Arbeitnehmer auf jeden Fall los.

Wie hoch ist eine Abfindung, je nach Position?

Die Höhe hängt von Beschäftigungsdauer, Verdienst, Alter und beruflicher Situation der Person ab. Leitende Angestellte, die etwa zwischen drei und 15 Jahren für das Unternehmen tätig waren, erhalten meistens die durchschnittliche Abfindung. Sie liegt - je nach Umfang der Personalverantwortung - zwischen einem halben bis ganzen Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Es sind auch Boni möglich.

Lohnt es sich dann überhaupt, rechtliche Schritte einzuleiten?

Ja - vor allem, wenn der Beschäftigte eine besonders herausgehobene Position im Unternehmen hatte. Anstatt das erste Abfindungsangebot anzunehmen, sollte er unbedingt Rechtsrat einholen, um bei der Verhandlung über die Abfindung mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu sein.

Herr Durchlaub, ich danke Ihnen für das Interview.