

Hat der Manager bei einer Kündigung einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung?

Nein, es gibt nicht automatisch eine Abfindung wenn eine Kündigung erfolgt ist. Dieses Gerücht kursiert jedoch bei vielen Unternehmern und Managern.

An dieser Stelle lächeln Arbeitsrechtler und schockieren die Mandanten: Nach deutschem Arbeitsrecht sind Unternehmen nur in Ausnahmefällen verpflichtet eine Abfindung zu zahlen. Dieser Ausnahmefall ist etwa die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch ein Arbeitsgericht und nach Umstrukturierungen (sog. Betriebsänderungen) mit Sozialplan.

Geschäftsführer und Vorstände können vom Amt abberufen und nach Hause geschickt werden. Auch hier gibt es nicht zwingend Rechtsschutz und auch keine Abfindung. Bei Geschäftsführern und Vorständen kommt es jedoch immer häufiger vor, dass der golden handshake vertraglich schon fixiert ist. Trotz Freistellung ist das Unternehmen verpflichtet, die Bezüge weiter zu zahlen. Das bedeutet allerdings nicht, dass man sich über längere Zeit nur dem Müßigang widmen darf. Wer sich nur daheim um die Rosen kümmert geht ein hohes Risiko ein, sagt Robert C. Mudter aus Frankfurt. Das Unternehmen kann nämlich den Betrag abziehen, den der freigestellte Manager in einem anderen Job verdienen könnte.

Der Unternehmer kann dabei kühl kalkulieren: Hat der Vorstand 350.000 Euro verdient, würde er ziemlich sicher für 100.000 Euro eine neue Tätigkeit finden. Schon kann dieser Betrag in Abzug gebracht werden.

Fast immer bahnt sich in dieser Situation der Weg zu einer einvernehmlichen Trennung: Der Arbeitgeber will den Manager schnell endgültig von der Gehaltsliste streichen, der Vorstand wieder frei sein für neue Ämter. So einigt man sich auf einen Aufhebungsvertrag, der dann eben doch eine Abfindung beinhalten kann - auf freiwilliger Basis. Der Arbeitgeber erkaufte sich damit die Kündigungsmöglichkeit trotz des schwierigen Arbeits/Dienstrechts. Eine lange Verfahrensdauer zu vermeiden liegt oft aber auch im Interesse des Managers.

Abfindungsverhandlungen setzen Verhandlungsgeschick und umfangreiche Kenntnis der Rechtslage auf beiden Seiten voraus. Nur der Arbeitgeber dem die Risiken bewusst gemacht wurden, ist bereit eine attraktive Summe als Abfindung zu zahlen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber der sich geschickt verhält seinerseits mit geringen Summen freikaufen.

Der erste Schritt ist hier oft die Kündigung oder Abberufung selbst. Der umsichtige Arbeitgeber lässt sich bereits im Vorfeld anwaltlich beraten. Der Manager sollte die Kündigung bereits auf Formfehler prüfen lassen. Der Arbeitsrechtspezialist Robert C. Mudter aus Frankfurt weiß aus Erfahrung, dass mehr als 30% der Kündigungen formal angreifbar sind. §Gutō für den Manager, §schlechtō für den Arbeitgeber.