

Berliner Wirtschaftsgespräche, 22.09.2009:
**Führungskräfte in der Restrukturierung von
Unternehmen**

**Was tun, wenn Leitende Angestellte und
Geschäftsführer selbst betroffen sind ?**

Standorte:

Berlin

Frankfurt

München

Stuttgart

Repräsentanzen:

Brüssel

New York

Kooperation:

HEUSSEN BV

Amsterdam

Reinhold Kopp
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Tätigkeitsschwerpunkte der Kanzlei:

Gesellschaftsrecht und Umstrukturierungen
Bank-, Kapitalmarkt- und Aufsichtsrecht
Wirtschafts- und Wettbewerbsrecht, Kartellrecht
Immobilienrecht, Legal Asset Management
Governance, Compliance und Risikomanagement
Vergaberecht, Immobiliennahes Öffentliches Recht
Public Private Partnership
Privates Bau- und Architektenrecht
Arbeitsrecht im Unternehmen
Medienrecht, Urheber- und Markenrecht

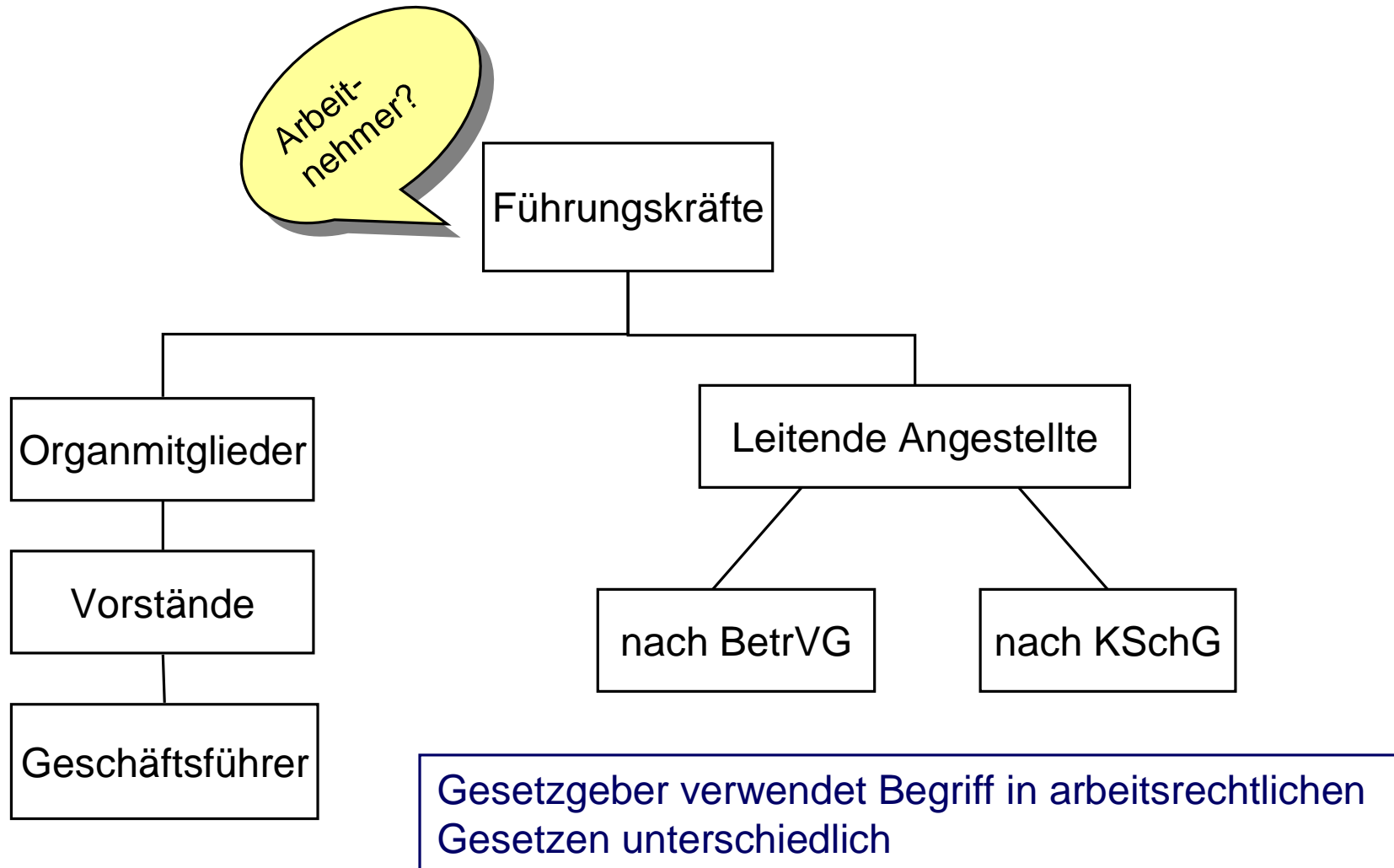
Führungskräfte in der Restrukturierung von Unternehmen

Agenda

1. Führungskräfte
2. Leitende Angestellte und Kündigungsschutz
3. Geschäftsführer: Kündigung und Abberufung
4. Haftung des Geschäftsführers in der Krise
5. Krisenbewältigung kein Freibrief ...
6. Aufhebungsverträge strategisch verhandeln
7. Mögliche Regelungsinhalte



Führungskräfte in der Restrukturierung von Unternehmen



Führungskräfte in der Restrukturierung von Unternehmen

Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs einer juristischen Person oder ges./ satzungsgemäß berufene Vertreter von Personengesellschaften unterfallen nicht dem arbeitsrechtlichen Schutz.
Für den Geschäftsführer einer GmbH gilt:

Nicht anwendbar:

- Kündigungsschutz nach KSchG u. §§ 85 SGB IX
- Entgeltfortzahlungsgesetz
- Bundeselterngeld- u. Elternzeitgesetz
- Bundesurlaubsgesetz
- Tarifverträge
- § 613 a BGB (Betriebsübergang)
- §§ 74 ff HGB (Wettbewerbsverbot)
- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitnehmererfindungsgesetz
- ...

Anwendbar lediglich:

- Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB
- Anspruch auf Zeugnis
- Mutterschutz
- Pfändungsschutz
- Insolvenzgeld
- Betriebsrentengesetz beim abhängigen GF

Leitende Angestellte im Kündigungsschutzrecht:

§ 14 KSchG gilt nicht für

- Geschäftsführer, Betriebsleiter o.ä.
Leitende Angestellte, die eine Leitungsfunktion wahrnehmen
- Betriebsleiter, die eigenverantwortlich selbständigen Betrieb leiten
- Vorgesetzte mit Weisungsrecht und erheblichem Entscheidungsspielraum
- **und** Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung

Fazit:

der tatsächliche Kreis der Leitenden Angestellten i.S. des KSchG ist sehr klein (fast nur Personalleiter)

- Leitende Angestellte mit **Arbeitnehmerstatus** genießen **vollen Kündigungsschutz**
- Leitende Angestellte i. S. des § 14 KSchG genießen Kündigungsschutz (incl. Massentlassungen), aber
 - kein Einspruch beim Betriebsrat
 - Arbeitgeber kann bei Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung und bei negativer Prognose der Zweckdienlichkeit weiterer Zusammenarbeit im Kündigungsschutzverfahren Auflösung (je nach Fall) mit oder ohne Abfindung beantragen
- **Praxistipp:**
persönlichen Status sorgfältig prüfen

Führungskräfte in der Restrukturierung von Unternehmen

Geschäftsführer: Kündigung und Abberufung

Organschaftliche Stellung:

- Abberufung und Niederlegung jederzeit möglich (sofort oder mit Fristsetzung)
- es sei denn, Beschränkung im Gesellschaftsvertrag (wichtiger Grund) oder im Mitbestimmungsbereich
- str. ob sachliche Rechtfertigung nötig, wenn GF parallel Gesellschafter ist
- Niederlegung nicht in Extremfällen oder zur Unzeit

Praxistipp:

- Abberufung durch zuständiges Organ?
- Wirksamkeit der Beschlussfassung?
- Wichtiger Grund gegeben, Frist eingehalten?

Anstellungsvertrag:

- Eigenständiges Dienstverhältnis, kein AV
- Laufzeit/ Kündigung kann mit Organschaft synchronisiert werden
- Sonderfall: Drittanstellung
- Kurze Kündigungsfristen nach § 621 BGB nur im Ausnahmefall, sonst § 622 BGB
- persönliche Ansprüche richten sich nach den Regelungen des Dienstvertrages
- weiter Kanon „wichtiger Gründe“ für außerordentliche Kündigung

Praxistipp:

Sorgfältige Prüfung der individuellen Regelungen des Anstellungsvertrages

Führungskräfte in der Restrukturierung von Unternehmen

Verschärfte Haftung des Geschäftsführers in der Krise

- Rechtzeitiges Erkennen des Sanierungsbedarfs einer Gesellschaft, Unterrichtung der Gesellschafter und Vorschläge zur Beseitigung der Krise
- Grundsatz der Erhaltung des Stammkapitals. Risiko: Cash-Pooling
- Verbotene Zahlungen nach Eintritt der Überschuldung bzw. Zahlungsunfähigkeit
- Nichtabführung des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung, Steuern (Lohnsteuer)

- Haftung wegen Insolvenzverschleppung
- Vorsicht vor sog. Insolvenzstraftaten (Verletzung der Buchführungspflicht, Gläubiger und Schuldnerbegünstigung, Untreue, Eingehungsbetrug)
- **Neu (MoMiG):** Haftung für Zahlungen an Gesellschafter, die Zahlungsunfähigkeit herbeiführen

Praxistipp:

- > laufende Überschuldungsprüfung und Fortbestehensprognose (Dokumentation)
- > Früherkennung gibt Möglichkeit, Geschäftsführung rechtzeitig niederzulegen

Führungskräfte in der Restrukturierung von Unternehmen

Krisenbewältigung kein Freibrief für

- Missachtung des satzungsgemäßen Unternehmensgegenstandes
- Überschreiten der innergesellschaftlichen Kompetenzverteilung
- Kartellverstöße oder Schmiergeld, auch wenn im Interesse oder zum Nutzen der Gesellschaft
- Dumpingkalkulationen bei Aufträgen zum Schaden der GmbH
- Vernachlässigung der Überwachungspflichten und Schludrigkeit bei der Ausschöpfung der Informationsquellen
- Eigenmächtige Gehaltserhöhung des GF, im Gegenteil: Pflicht zur angemessenen Herabsetzung der Vergütung

Praxistipp: bei Zweifeln Rat eines unabhängigen, fachlich qualifizierten Berufsträgers einholen

Führungskräfte in der Restrukturierung von Unternehmen

Aufhebungsverträge: Konditionen strategisch verhandeln

- Abfindungsverhandlungen: nicht nur rechtlich, sondern auch psychologisch – strategisch anlegen
- Interessen und Ziele nicht im ersten Personalgespräch offenlegen
- Frühzeitige und offene Kooperation mit Rechtsanwalt
- alternative Angebote ernsthaft prüfen
- Belastbarkeit richtig einschätzen, „verbrannten Boden“ vermeiden
- Vertraulichkeit wahren

Praxistipp:

Honorar im Vorfeld abklären



Aufhebungsverträge: Mögliche Regelungsinhalte (1)

- Aufhebungsklausel „ auf arbeitgeberseitige Veranlassung“
- Abfindung – Funktion und Höhe, Vorbehalt künftiger Sozialplan
- Tantieme, Provisionen
- Einigung über rentenversicherungsrechtliche Ausgleichszahlungen
- Betriebliche Altersversorgung, Insolvenzschutzklausel
- Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse
- Dienstwagenregelung, Firmenwohnung
- Abfindungsklausel Dienstleistungen, Wettbewerbsverbote



Aufhebungsverträge: Mögliche Regelungsinhalte (2)

- Freistellungsklausel, Zwischenverdienst, Sprinterprämie für AN
- Urlaubsabgeltung, -anrechnung, Krankheit
- **Outplacement-Klausel**
- Rückgabeklauseln
- Zeugnisklausel
- Announcement-Klausel
- Ausgleichs-, Vollstreckungsklausel
- Widerrufs- und Rücktrittsklausel
- Salvatorische Klausel

