

Kündigung

Wenn ein Kadermitarbeiter aus dem Unternehmen scheidet

Kadermitarbeitende haben fast immer spezielle Regelungen in ihrem Einzelarbeitsvertrag, vor allem betreffend Salär, Zusatzleistungen und Arbeitszeit. Auch der Austritt eines Kadermitarbeiters wird oft vertraglich geregelt, sei es mit einem Aufhebungsvertrag oder einer Freistellungsvereinbarung.

› Brigitte Kraus

Kader ist eine in der Schweiz häufige Bezeichnung für Führungspersonen in einem Unternehmen. Eine einheitliche Definition fehlt und so ist der Kreis von Kadermitarbeitenden je nach Unternehmen sehr unterschiedlich. Für die Mitarbeitenden ist es auch eine Prestigesache, dem Kader anzugehören. Damit verbunden sind meist andere Entgeltungsmodelle und Regelungen hinsichtlich Arbeitszeit. Auch die Auflösung eines Kaderarbeitsverhältnisses wird oft anders angegangen, als dies auf Mitarbeiterebene der Fall ist. Die Umstände, unter welchen ein Kadermitarbeitender aus dem Unternehmen ausscheidet, sind dabei die Basis für die Art und Weise der Auflösung.

Freistellung

Sehr häufig wird ein Kadermitarbeitender nach einer Kündigung von seiner Arbeitspflicht freigestellt. Dabei wird gar nicht so sehr ein Unterschied gemacht, ob die Kündigung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgegangen ist. Grundsätzlich ist die Freistellung der freiwillige Verzicht des Arbeitgebers auf die Leistungspflicht des Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber kann die Freistellung einsei-

tig aussprechen und benötigt dazu nicht etwa das Einverständnis des Mitarbeitenden. Auf der anderen Seite ist die Freistellung kein Rechtsanspruch des Mitarbeitenden. Es ist ihm zwar unbenommen, den Arbeitgeber nach einer Freistellung zu fragen, doch ist es allein die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er die Freistellung ausspricht oder nicht. Gründe für die Freistellung liegen bei Kadermitarbeitenden primär im fehlenden Vertrauen und in der Befürchtung, der ausscheidende Mitarbeiter könnte dem Unternehmen Schaden zufügen, indem er geheime Daten und Informationen sich beschafft und mitnimmt. Hat der Mitarbeitende die Kündigung ausgesprochen, so wird er sich – wenn er denn eine Schädigungsabsicht hat – die Unterlagen und Informationen bereits vor der Kündigung beschafft haben. Die Freistellung ist daher nicht das taugliche Mittel, um künftige Schaden zu verhindern.

Geheimhaltungsverpflichtung

Jeder Mitarbeitende unterliegt von Gesetzes wegen einer Geheimhaltungsverpflichtung dem Unternehmen gegenüber. Dies über die Beendigung des Arbeitsver-

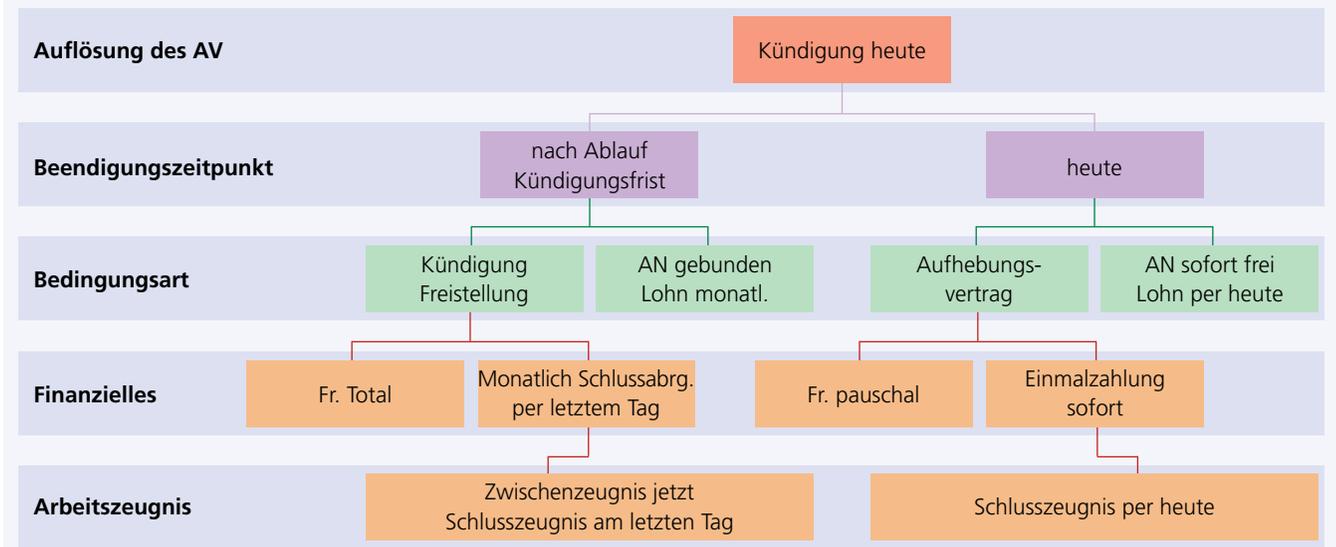
hältnisses hinaus und auf unbestimmte Zeit. Unter diese gesetzliche Geheimhaltungspflicht fallen aber nicht alle Informationen aus dem Unternehmen, sondern lediglich geheim zu haltende Tatsachen wie Fabrikationsgeheimnisse und Rezepturen. Man könnte als Daumenregel sagen, dass all jene Tatsachen der Geheimhaltungspflicht unterstehen, die auch im Unternehmen selbst vertraulich behandelt werden. Kontaktadressen wie auch Kundendaten unterstehen an sich nicht dieser Geheimhaltung. Will man den Mitarbeitenden zur Verschwiegenheit verpflichten, muss man dies spätestens im Zeitpunkt der Kündigung schriftlich tun und diese Geheimhaltungsverpflichtung, wenn möglich, mit einer Konventionalstrafe verbinden.

Konkurrenzverbot

Nicht zu verwechseln ist die eben erwähnte Geheimhaltungspflicht mit dem Konkurrenzverbot, das dem Mitarbeitenden untersagt, zu bestimmten Unternehmen zu wechseln oder sich in einem bestimmten Bereich selbstständig zu machen. Das Konkurrenzverbot gilt nur, wenn es schriftlich vereinbart ist und

Kündigung oder Aufhebung?

Wie es nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weitergehen kann



wenn der Mitarbeitende auch genügend Einblick in die Geschäftsgeheimnisse hatte – was bei einem Kadermitarbeitenden wohl eher die Regel ist. Selbstverständlich kann das Konkurrenzverbot jederzeit vereinbart werden, auch nach einer Kündigung. Die Chancen, dass ein Kadermitarbeitender erst im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein solches Konkurrenzverbot eingeht, sind aber wenig aussichtsreich. Wurde jedoch schon vorgängig ein Konkurrenzverbot abgeschlossen, sollte der Mitarbeiter beim Austritt nochmals ausdrücklich auf deren Einhaltung hingewiesen werden.

Austrittsschädigung

Je nach Stufe eines Kadermitarbeitenden und je nachdem, was zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hat, wird der Kadermitarbeiter allenfalls eine Austrittsschädigung verlangen. In den meisten Fällen besteht kein Anspruch auf eine solche Austritts- oder Abgangsschädigung und doch wird häufig eine bezahlt. Das Schweizerische Obligationenrecht kennt unter dem Titel Abgangsschädigung eine Regelung, die mittlerweile kaum mehr zur Anwendung ge-

langt, da die Abgangsschädigung mit Leistungen aus der Personalvorsorge verrechnet werden dürfen und somit in den meisten Fällen kein Anspruch mehr besteht. Austrittsschädigungen sind daher weitgehend Verhandlungssache und fallen je nach Unternehmenskultur unterschiedlich aus.

Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgelöst, werden häufig Geldbeträge für effektive Unterstützung bei der Stellensuche gesprochen. Sogenannte Outplacements oder Newplacements sollen den ausscheidenden Kadermitarbeiter befähigen, sich für die berufliche Neupositionierung fit zu machen. Effektiv ist eine solche Unterstützung auf jeden Fall, vor allem, wenn der letzte Stellenwechsel des betroffenen Mitarbeitenden schon längere Zeit zurückliegt. Der Arbeitgeber kann Auflagen machen, wie viel an ein Coaching bezahlt wird, dass ein Nachweis beigebracht werden muss oder sogar, wo das Coaching durchzuführen ist.

Aufhebungsvertrag

Scheidet ein Kadermitarbeiter aus dem Unternehmen aus, kann das Unterneh-

men dem Mitarbeitenden auch einen Aufhebungsvertrag vorschlagen. Damit wird das Ausscheiden einvernehmlich geregelt, offene Punkte können miteinander besprochen und vereinbart werden und das Arbeitsverhältnis kann auf ein beliebiges Datum beendet werden. Wie es schon der Begriff ausdrückt, beim Aufhebungsvertrag handelt es sich um eine gegenseitige Vereinbarung, die nur dann zustande kommt, wenn beide Parteien sich einig sind, respektive den Vertrag unterzeichnen. Zwar ist man bei der Ausgestaltung eines Aufhebungsvertrages relativ frei, jedoch sollte der Inhalt immer zuerst persönlich besprochen werden, bevor das Dokument unterzeichnet wird.

Der klare Vorteil eines Aufhebungsvertrages für den Mitarbeitenden ist der, dass es mit einer vorzeitigen Aufhebung dem Arbeitgeber gegenüber nicht mehr verpflichtet ist und sich voll auf die Zukunft konzentrieren kann. Dieser emotionale Aspekt ist gerade bei Kaderangestellten ein sehr wichtiger und erlaubt ihnen, den Bewerbungsprozess so früh als möglich anzugehen. Denn es ist erwiesen, dass die Chancen auf eine nahtlose Anstellung



steigen, je schneller man den Bewerbungsprozess angeht. Auch für den Arbeitgeber hat der Aufhebungsvertrag viele Vorteile. Er kann gewisse Verpflichtungen nochmals ausdrücklich vertraglich regeln. Ausserdem kann er Austrittszahlungen von Bedingungen abhängig machen und schliesslich kann er auch das Datum der Vertragsauflösung genau bestimmen.

Saldoklausel

Ein Aufhebungsvertrag, verbunden mit einer Klausel, die besagt, dass damit alle gegenseitigen Forderungen abgegolten sind (Saldoklausel), kann spätere Rechtsstreitigkeiten verhindern helfen. Dazu muss der Aufhebungsvertrag aber richtig aufgesetzt und vor allem gut unterbreitet werden. Der Vertrag muss logischerweise für jede Seite Vorteile haben. Bei einem krassen Missverhältnis der Vorteile zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird die benachteiligte Partei die Unterschrift wohl klar verweigern.

Viele Arbeitnehmenden befürchten, dass ein Aufhebungsvertrag nur dazu dient, ihre Ansprüche möglichst stillzuschweigen. Sie sind daher einem solchen Vertrag gegenüber eher skeptisch eingestellt – auch Kadermitarbeitende. Es lohnt sich daher, dem Mitarbeitenden ruhig aufzuzeigen, worin die Unterschiede zwischen einem Aufhebungsvertrag und einer Frei-

stellung (was klassischerweise die Alternative ist) liegen.

Ob die ganze Kündigungsfrist bezahlt wird, auch wenn der Mitarbeitende nicht mehr zur Arbeit verpflichtet ist, stellt wiederum Verhandlungssache dar. Es ist nicht die Pflicht des Arbeitgebers, in einem Aufhebungsvertrag die vertragliche Kündigungsfrist zu bezahlen. Freiwillig ganz oder teilweise darauf verzichten wird ein Kadermitarbeiter aber nur dann, wenn er möglichst schnell vom Unternehmen weg will und er finanziell nicht zwangsläufig darauf angewiesen ist. Nicht wegbedingen

◀ Ein Arbeitgeber kann nach Kündigung eine Freistellung einseitig aussprechen, auch ohne Einverständnis des Mitarbeitenden.

kann man zwingende Ansprüche, klassischerweise Ferienansprüche, die bei einer sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden müssen. Es empfiehlt sich daher, eine sogenannte «Austrittsentschädigung» betragsmässig zu bestimmen und festzuhalten, dass damit alle Ansprüche abgegolten sind. Was ein Arbeitgeber in einem schriftlichen Aufhebungsvertrag nicht tun sollte, ist das Erstellen einer Liste, welche Teilforderungen einzeln auflistet und schliesslich in einer Gesamtsumme mündet. So läuft der Arbeitgeber nämlich Gefahr, dass trotz Saldoklausel, auch später noch Forderungen geltend gemacht werden können.

Die Praxis zeigt, dass gerade beim Austritt eines Kadermitarbeiters oft ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird. Dies sicherlich nicht nur um der finanziellen Aspekte wegen, sondern auch wegen der Symbolkraft, sich gegenseitig die Hand gereicht zu haben und gütlich auseinandergegangen zu sein. ◀◀



Porträt



Brigitte Kraus-Meier

Inhaberin

Brigitte Kraus ist Inhaberin der Agentur Konzis in Zürich. Die Agentur vereint Arbeitsrecht und Kommunikation und wendet sich an Unternehmen für die aktive juristische und kommunikative Begleitung bei Veränderungsprozessen mit personalrechtlichen Folgen. Brigitte Kraus ist Juristin und ausgebildete Fachperson in Unternehmenskommunikation. Sie ist Preferred Partner für Arbeitsrecht und Kommunikation des Personalmanagement-Netzwerks hr4hr.ch.



Kontakt

info@konzis.ch
www.konzis.ch