

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Die Führungskraft	15
1.1 Was macht die Führungskraft zu einem leitenden Angestellten	15
1.1.1 Betriebsverfassungsrechtliche Definition.....	15
1.1.2 Kündigungsschutzrechtliche Definition	16
1.1.3 Weitere gesetzliche Definitionen.....	17
2 Wer hilft den Führungskräften im eigenen Unternehmen?	
Die Rolle des Sprecherausschusses	19
2.1 Der Status des Sprecherausschussmitglieds	19
2.2 Das Rollenverständnis des Sprecherausschusses	20
2.3 Unterstützung des Einzelnen durch den Sprecherausschuss	21
2.3.1 Personelle Maßnahmen.....	22
2.3.2 Beurteilung der Zulässigkeit.....	24
2.3.3 Unterstützung bei Personalgesprächen.....	25
2.3.4 Einsichtnahme in die Personalakte	26
2.4 Grundsätze für die Behandlung leitender Angestellter.....	27
<i>Der Gleichbehandlungsgrundsatz.....</i>	28
2.5 Richtlinien und Vereinbarungen	31
2.6 Informationsmöglichkeiten des Sprecherausschusses über wirtschaftliche Angelegenheiten	32
3 Die Vergütung der Führungskraft	35
3.1 Vergütungsbestandteile	36
3.1.1 Grundgehalt/Fixgehalt.....	37
3.1.1.1 Einseitige Gehaltskürzung	37
3.1.1.2 Überstundenabgeltung	38
3.1.2 Variable Vergütung	38

3.1.2.1	Zielvereinbarungen.....	39
3.1.2.2	Vertragliche Bonusregelungen.....	43
3.1.2.3	Stock-Options.....	43
3.1.3	Sachbezüge/Dienstwagen	45
3.1.3.1	Allgemein	46
3.1.3.2	Anspruch	46
3.1.3.3	Steuerliche Behandlung des Dienstwagens.....	47
3.1.3.4	Entzug des Dienstwagens	48
	<i>Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt.....</i>	48
	<i>Arbeitsunfähigkeit/Krankheit.....</i>	49
	<i>Urlaub</i>	50
	<i>Aufgabenänderung.....</i>	51
	<i>Kündigung und Freistellung</i>	51
3.1.3.5	Ersatzanspruch	52
3.2	Altersversorgung.....	52
3.2.1	Steuerliche Behandlung.....	53
3.2.2	Auskunftsanspruch.....	54
3.2.3	Übertragungsanspruch.....	55
3.2.4	Anpassungsanspruch	55
3.2.5	Betriebliche Altersversorgung im Aufhebungsvertrag	56
3.3	Sonstiges	57
3.4	Regulierung der Vergütung.....	57
3.4.1	Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung.....	58
3.4.2	Instituts-Vergütungsverordnung.....	59
3.4.2.1	Allgemeine Anforderungen.....	59
3.4.2.2	Besondere Anforderungen.....	60
3.4.3	Versicherungs-Vergütungsverordnung.....	60
3.4.4	Fazit	61

4	Umstrukturierungen im Unternehmen und ihre Folgen für Führungskräfte	63
4.1	Betriebsänderung.....	63
4.2	Betriebsübergang	65
4.2.1	Geltung des § 613 a BGB für Führungskräfte.....	65
4.2.2	Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des § 613 a BGB.....	65
4.2.2.1	Übergang Betrieb oder Betriebsteil	66
4.2.2.2	Durch Rechtsgeschäft.....	66
4.2.2.3	Abgrenzung zur Funktionsnachfolge	66
4.2.3	Folgen der Anwendbarkeit des § 613 a BGB	67
4.2.3.1	Übergang des Arbeitsverhältnisses.....	67
4.2.3.2	Übergang von Entgeltansprüchen und Sachbezügen	68
4.2.3.3	Haftung für Ansprüche	70
	<i>Haftungsbeispiel:</i>	71
4.2.3.4	Änderungs- und Kündigungsschutz	71
4.2.3.5	Weitergeltung von kollektivrechtlichen Regelungen.....	72
4.2.3.6	Weitergeltung von tarifvertraglichen Regelungen	73
4.2.3.7	Zeugniserteilungsanspruch.....	73
4.2.3.8	Unterrichtungspflicht.....	74
4.2.3.9	Widerspruchsrecht	75
4.2.3.10	Widerspruchsfolgen	76
4.3	Betriebsstilllegung	77
4.4	Umwandlungssachverhalte	77
4.4.1	Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des UmwG.....	78
4.4.2	Verhältnis zu § 613 a BGB.....	79
4.4.3	Rechtsfolgen einer Verschmelzung, Spaltung oder Teilübertragung.....	80
4.4.3.1	Weitergeltung von kollektivrechtlichen Vereinbarungen	80
4.4.3.2	Haftung	80
4.4.3.3	Unterrichtungspflicht.....	81
4.4.3.4	Widerspruchsrecht	81

4.4.3.5	Sonderschutz des § 323 Abs. 1 UmwG.....	81
4.5	Change-of-Control-Klauseln.....	83
4.6	Fazit	85
5	Aufgabenänderungen und Versetzungen.....	87
5.1	Status quo - Der Arbeitsvertrag und der aktuelle Arbeitsplatz	88
5.2	Einvernehmliche Aufgabenänderungen.....	89
5.3	Einseitige Aufgabenänderungen	92
5.3.1	Die Änderungskündigung.....	93
5.3.2	Die Versetzung	97
5.3.2.1	Änderungskündigung oder Direktionsrecht?.....	97
5.3.2.2	Das Direktionsrecht	98
	<i>Allgemeines Direktionsrecht</i>	99
	<i>Erweitertes Direktionsrecht</i>	100
5.3.2.3	Die erste Hürde: Inhaltskontrolle	102
5.3.2.4	Die zweite Hürde: Ausübung des Direktionsrechts/Überprüfung	106
	<i>Wie beurteilt man, ob eine neue Funktion gleichwertig ist?</i>	107
5.3.2.5	Beispieldfälle.....	108
	<i>Änderung des Einsatzortes</i>	108
	<i>Übertragung von zusätzlichen Aufgaben</i>	110
	<i>Änderung des Vertriebsgebietes</i>	111
	<i>Der Trick mit der Hierarchieebene</i>	112
	<i>Entzug von Personalverantwortung</i>	113
	<i>Alte Arbeitsaufgaben</i>	114
5.3.2.6	Schleichende Entleitung.....	114
	<i>Indikatoren für eine schleichende Entleitung</i>	115
	<i>Wie setzt man sich gegen eine schleichende Entleitung zur Wehr?</i>	116
5.3.2.7	Zulässige Nadelstiche.....	117
5.4	Betriebsrats- und Sprecherausschussbeteiligung	118
5.5	Handlungsoptionen	120
5.6	Folgen rechtswidriger Versetzungen	122

6	Beförderung zum Geschäftsführer: Chance oder Fallstrick?	123
6.1	Abgrenzung Arbeitnehmer/Geschäftsführer.....	123
6.2	Verschiedene Konstellationen.....	124
6.2.1	Ausgangslage	124
6.2.2	Warum ist das Arbeitsverhältnis erhaltenswert?.....	126
6.3	Konzerngestaltungen	126
6.4	Rat für die Praxis.....	128
6.5	Problemfelder.....	128
6.5.1	Kündigungsschutz.....	128
6.5.1.1	Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis bleibt erhalten	128
6.5.1.2	Sonderfall: Anstellung in Konzernsituation	129
6.5.1.3	Fortsetzung eines befristeten Anstellungsvertrages.....	130
6.5.1.4	Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wird beendet	130
6.5.1.5	Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes wird vertraglich vereinbart	131
6.5.1.6	Zum Arbeitsgericht oder Landgericht?	133
6.5.2	Sozialversicherungsrecht.....	134
6.5.3	Entgeltfortzahlungsgesetz, Urlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz	134
6.5.4	Wettbewerbsverbot/Karenzentschädigung	134
6.5.5	Haftung als Geschäftsführer	135
6.5.5.1	Arbeitnehmerhaftung	135
6.5.5.2	Geschäftsführerhaftung	136
7	Haftung und Compliance.....	139
7.1	Pflichten, Risiken, Chancen	139
7.2	Verantwortung und Haftung aus Compliance	139
7.2.1	Übertragung von Compliance-Verpflichtungen	140
7.2.2	Compliance-Verantwortlicher	140
7.2.3	Einrichtung von Compliance-Regelungen.....	140
7.2.4	Verhaltenspflichten und Leitlinien	140

7.3	Arbeitsrechtliche Konsequenzen und Haftung bei Verstoß gegen Compliance-Regelungen.....	141
7.3.1	Abmahnung erforderlich?.....	141
7.3.2	Fristlose Kündigung	141
7.3.3	Haftung.....	142
7.4	Arbeitsrechtliche Konsequenzen und Haftung des Compliance-Verantwortlichen	143
7.4.1	Haftungserweiterung durch vergrößerten Verantwortungsbereich.....	143
7.4.2	Einladungen, Geschenke, Vergünstigungen und Korruptionsverdacht	144
7.5	Sonderkündigungsschutz	145
7.6	Strafrechtliche Verantwortlichkeit.....	146
7.7	Haftungsrisiko des Compliance-Officers bei Sonderverantwortlichkeit.....	146
7.8	Organisation, Ausführung der übertragenen Pflichten	147
7.9	Verantwortlichkeit bei Zweifelsfragen.....	148
7.10	Whistleblowing.....	148
7.10.1	Whistleblowing-Verpflichtung	149
7.10.2	Whistleblowing als Kündigungsgrund.....	150
7.10.2.1	Bloße Behauptungen.....	150
7.10.2.2	Interne oder externe Klärung?.....	150
7.10.2.3	Informationen an die Öffentlichkeit	151
7.10.2.4	Zusammenfassung	151
7.10.3	Datenschutzrechtliche Fragen	152
7.10.4	Schutz durch Versicherung.....	152
7.10.5	Schutz durch Haftungsfreistellung.....	152
7.10.6	Beweisverwertungsverbot bei Verstoß gegen Arbeitnehmerdatenschutz	153
8	Auslandsentsendungen – Weggang und Rückkehr	155
8.1	Auslandsentsendung	155
8.1.1	Vertragliche Konstellationen	156
8.1.2	Inhalt der Verträge	157
8.1.2.1	Formale Mindestanforderungen.....	157

8.1.2.2	Vergütungsbestandteile	157
8.1.2.3	Bedingungen für die Rückkehr.....	158
8.1.2.4	Rechtswahl und Rechtswahlklauseln	158
8.1.3	Fürsorgepflichten vor der Entsendung	159
8.2	Aufenthalt	161
8.2.1	Geltungsumfang des Arbeitsvertrages.....	161
8.2.2	Geltungsumfang des Entsendungsvertrages.....	161
8.2.3	Fürsorgepflichten während des Auslandsaufenthaltes	162
8.3	Rückkehr	162
8.3.1	Rückruf und Rückkehrklauseln.....	162
8.3.1.1	Ablauf der Befristung – Keine Rückrufklausel.....	162
8.3.1.2	Rückrufklausel	163
8.3.2	Versetzung, Entleitung, keine vertragsgemäße Beschäftigung	164
8.3.3	Kündigungsschutz.....	165
8.3.4	Fürsorgepflichten nach dem Auslandseinsatz	166
8.4	Steuerrechtliche Situation	166
8.5	Sozialversicherungsrechtliche Situation.....	167
9	Trennung von der Führungskraft.....	169
9.1	Grundsätze des Kündigungsschutzes für Führungskräfte	169
9.1.1	Die verhaltensbedingte Kündigung.....	170
9.1.2	Die betriebsbedingte Kündigung	171
9.1.2.1	Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit.....	173
9.1.2.2	Sozialauswahl.....	174
9.1.3	Die personenbedingte Kündigung.....	176
9.1.4	Low-Performer	176
9.1.5	Beschäftigtendatenschutz	177
9.1.6	Spagat zwischen Loyalität zum Unternehmen und Verpflichtung zur Abstellung rechtswidrigen Verhaltens	178
9.2	Trennungsvereinbarungen optimieren – Abschluss und Inhalt des Aufhebungsvertrages	178

9.2.1	Der Aufhebungsvertrag	181
9.2.2	Das Trennungsgespräch.....	181
9.2.3	Essentials eines Aufhebungsvertrags.....	183
9.2.3.1	Beendigungszeitpunkt.....	184
9.2.3.2	Freistellung.....	185
9.2.3.3	Abfindung	188
	<i>Steuerliche Optimierung von Abfindungen</i>	192
9.2.3.4	Bonus.....	196
9.2.3.5	Aktien-(Options)-Regelungen	199
9.2.3.6	Dienstwagen.....	200
9.2.4	Outplacement – Coaching.....	202
9.3	Altersversorgung, Altersteilzeit und Vorruestand	204
9.3.1	Altersversorgung.....	204
9.3.2	Altersteilzeit	206
9.3.3	Vorruestand	206
9.3.4	Vorruestand oder Abfindung?.....	208
10	Headhunting, Outplacement und Coaching.....	211
10.1	Headhunting	211
10.2	Outplacement.....	211
10.3	Coaching	213
11	Wie finde ich den richtigen Anwalt?.....	215
	<i>Was also sollte die Führungskraft tun?</i>	215
	<i>Mit welchen Kosten habe ich in einer rechtlichen Auseinandersetzung zu rechnen und wer kommt dafür auf?</i>	218
	Stichwortverzeichnis	221
	Der Autor	226