



Kredit- und WirtschaftsMediation & Systemisches Coaching Newsletter September 2019

Die wollen mich nicht mehr? – das wird teuer!

So wie Arbeitsplätze geschaffen werden, fallen leider auch welche weg. Die Situation ist für die Betroffenen nicht leicht. Bei großen Unternehmen und Konzernen sind die Ausscheidungsvereinbarungen klar geregelt. Im Mittelstand ist dagegen ein hohes Maß an Eigenverantwortung gefordert. Der heutige Newsletter berichtet über den anonymisierten Fall des Geschäftsführers einer mittelständischen GmbH.

Die Situation:

Als das Unternehmen vor 20 Jahren gegründet wurde, fing der heute 52 jährige Betroffene als Mitarbeiter in der Buchhaltung an und arbeitete sich im Laufe der Jahre zum Geschäftsführer empor. Neben der kaufmännischen Seite verantwortet er selbst auch die Personalangelegenheiten des florierenden Unternehmens. Somit ist er davon überzeugt, sich in arbeitsrechtlichen Fragen bestens auszukennen. Für alle weiteren Verantwortungsbereiche hat er eine hochqualifizierte 2. Ebene aufgebaut.

Als der 100%ige Gesellschafter des Unternehmens plötzlich und unerwartet verstirbt stellt sich heraus, dass die Erbschaftsangelegenheiten nicht geklärt waren und somit die gesetzliche Erbfolge eintritt. Die Erben haben kein Interesse an der Firma und verkaufen das Unternehmen ohne den Geschäftsführer zu informieren an einen Konzern.

Nachdem die Übernahme abgeschlossen ist, entsendet der Konzern einen weiteren Geschäftsführer in das Unternehmen. Der Umbau des Unternehmens beginnt. Dabei werden die kaufmännischen Dinge sowie die Personalangelegenheiten in die Zentrale verlagert. Der „Alt“geschäftsführer baut

darauf, dass er neue Aufgaben übernehmen soll und wartet ab.

Doch es kommt ganz anders:

Bei einem Besuch der Konzernleitung erfährt er, dass die Geschäftsführung künftig nur noch von dem „Neu“geschäftsführer verantwortet, er ab Anfang nächsten Monats kein Geschäftsführer mehr sein wird und ab sofort freigestellt ist.

Nach diesem Schock fühlt er sich zunächst isoliert und ungerecht behandelt. Es folgen eine Phase des Zorns und der feste Entschluss, dass dieses Vorgehen für den neuen Eigentümer teuer wird. Er will eine gute Abfindung durchsetzen und sich dann im Markt neu bewerben. Ferner fühlt er sich mit seinem Anstellungsvertrag auf der sicheren Seite.

Die ersten Gespräche mit der Konzernpersonalabteilung verlaufen für ihn unbefriedigend. Er vertraut sich einem Freund an. Der schlägt vor mit KWM zu sprechen. Nach der Auftragsklärung beginnen wir mit der Arbeit.

Das Vorgehen:

Wir erarbeiten zwei Themenfelder:

1. Welche Chancen ergeben sich aus der Situation; beruflich und privat?



2. Wie kann eine Einigung mit dem Konzern aussehen?

Zum 2. Thema wird zunächst durch die Einschaltung eines KWM Partners (Rechtsanwalt für Arbeitsrecht) der Anstellungsvertrag zur Prüfung vorgelegt. Nun wird klar, warum das Gespräch mit der Konzernpersonalabteilung unbefriedigend verlaufen musste!

Der Anstellungsvertrag enthält eine Koppelungsklausel. Das bedeutet, der Widerruf der Bestellung als Geschäftsführer soll auf den Anstellungsvertrag durchschlagen und im Falle der Abberufung gleichzeitig den Anstellungsvertrag beenden. Eine gerichtliche Prüfung ist möglich, aber oftmals werden derartige Klauseln als zulässig angesehen. Sein Arbeitsvertrag sieht eine 3 monatige Kündigungsfrist zum Monatsende vor. Das kann bedeuten, dass er nach Zugang des Widerrufs seiner Geschäftsführerfunktion per Einschreiben noch maximal 4 Monate im Unternehmen verbleiben kann. Der Anstellungsvertrag enthält keine Abfindungsregelung. Damit gestaltet sich die Rechtsposition des Konzerns sehr komfortabel. Besonders bitter für den Betroffenen, da er jahrelang für die Personalfragen verantwortlich war, sich aber nie um seine eigenen Belange gekümmert hat.

Fazit:

Gewissenhaft hat der „Alt“geschäftsführer die Firma im Sinne des Unternehmens geleitet. Die Mitarbeiter waren ihm ein besonderes Anliegen. Leider hat er sich dabei vergessen! KWM rät sich bei jeder Veränderung, bei jeder Beförderung mit den eigenen Belangen zu beschäftigen und ggf. professionelle Beratung zu beanspruchen. Eine Abfindungsregelung bei einer Übernahme im Anstellungsvertrag hätte dem „Alt“gesellschafter nichts gekostet, den verdienten Geschäftsführer aber abgesichert.

Der Weg ist der Dialog – und dafür steht Ihre KWM.

Der nächste Newsletter erscheint im November 2019.

Es grüßt herzlich Ihr
Georg Merklinger
Systemischer Coach (SG)
Wirtschaftsmediator IHK (BM)
EUCON Business Mediator

Konsequenz und Strategie:

Mit diesem Wissen bearbeiten wir den Themenkomplex 1.

Zuerst ist die finanzielle Situation der Familie zu sichern. Egal was geschieht, seine Familie steht hinter ihm!

Die Übernahme durch einen Konzern wird als Chance erkannt. Alle internen Stellenausschreibungen werden nach dem Profil des „Alt“geschäftsführers untersucht. Dabei fallen zwei Stellen ins Auge. Nachteil: keine Geschäftsführerposition. Vorteil: in der 30KM entfernten Zentrale angesiedelt. Gut vorbereitet mit dem Wissen (Rechtsposition und Stellenausschreibungen) sucht der „Alt“geschäftsführer erneut das Gespräch mit der Konzernpersonalabteilung.

Reaktion und Ergebnis:

Seine Initiative kommt gut an. In einer Abteilung geht eine Gruppenleiterin für die nächsten 2 Jahre in Elternzeit, so dass ein Ersatz gesucht wird. Er kann sofort anfangen und erhält für die Zeit zunächst einen Zeit-Arbeitsvertrag.

Das verschafft die Chance sich im Konzern zu profilieren und nötige Zeit für einen externen Bewerbungsprozess. Die finanzielle Situation der Familie ist damit zunächst gesichert.