Führungskräfte

Wir haben langjährige Erfahrung in der Beratung und Vertretung von Führungskräften, leitenden Angestellten und Geschäftsführer:innen. Wir begleiten Sie in Konfliktsituationen, sichtbar und unsichtbar, und verhandeln Aufhebungsverträge. Dabei steht die individuelle Situation und Interessenlage der:des Mandant:in im Mittelpunkt. In der Regel sind Unternehmen gesprächsbereit, weil sie einen offenen Konflikt oder gar eine gerichtliche Auseinandersetzung mit Führungskräften vermeiden möchten. Wir scheuen weder den Konflikt, noch den Kompromiss, um die beste Lösung zu erreichen. Wir beraten auch auf Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch.

Aufhebungsverträge

Wir prüfen und verhandeln auf Wunsch Aufhebungsverträge. Gerade bei Führungskräften mit individuell ausgehandelten Arbeitsverträgen muss bei einer Trennung einiges bedacht werden. Insbesondere bei Geschäftsführer:innen können Haftungsfragen und die Beendigung der Organstellung von besonderer Bedeutung sein. Häufig sind für unsere Mandant:innen auch die Kommunikation nach außen und eine gewisse zeitliche Flexibilität beim Ausstieg wichtig.

Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen und variable Vergütung können einen erheblichen Teil des Einkommens ausmachen. Teilweise verwenden Unternehmen jedoch Klauseln, die unzulässig sind, weil sie zu Lasten der:des Arbeitnehmer:in zu viel Spielraum lassen. Außerdem können Vorgaben und Beurteilungen unbillig sein. Vereinbart das Unternehmen überhaupt keine konkreten Ziele, kann ein Anspruch auf vollständige variable Vergütung im jeweiligen Zeitraum bestehen.

Versetzungen

Die:Der Arbeitgeber:in kann aufgrund des Direktionsrechtes versetzen und andere Aufgaben zuweisen. Diese müssen jedoch zu der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit passen. Ist dort etwa eine bestimmte leitende Position vorgesehen, darf diese Funktion nicht ohne weiteres entzogen werden. Gerade im ungekündigten Arbeitsverhältnis kann der Anspruch auf Beschäftigung in der bisherigen Position

möglicherweise im Eilverfahren durchgesetzt werden.

Aktienoptionen

Aktienoptionen und Regelungen zum bevorzugten Aktienerwerb werden in vielen Unternehmen vom Mutterkonzern vorgegeben. Häufig sind sie nicht unmittelbar verständlich. Gerade bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sollte hierzu eine klare Regelung getroffen werden, damit keine Ansprüche verloren gehen.

Wettbewerbsverbote

Viele Arbeits- und Dienstverträge sehen so genannte Wettbewerbsverbote vor. Während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist eine Tätigkeit für die Konkurrenz fast immer unzulässig. Doch auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann wirksam vereinbart worden sein, wenn eine Entschädigung gewährt wird. Sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen können sich unter Umständen von den nachvertraglichen Verpflichtungen lösen. Wird ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen, sollte diese Frage geregelt sein. Vor allem in der Übergangszeit und bei längerer Freistellung birgt ein Wettbewerbsverbot Risiken.