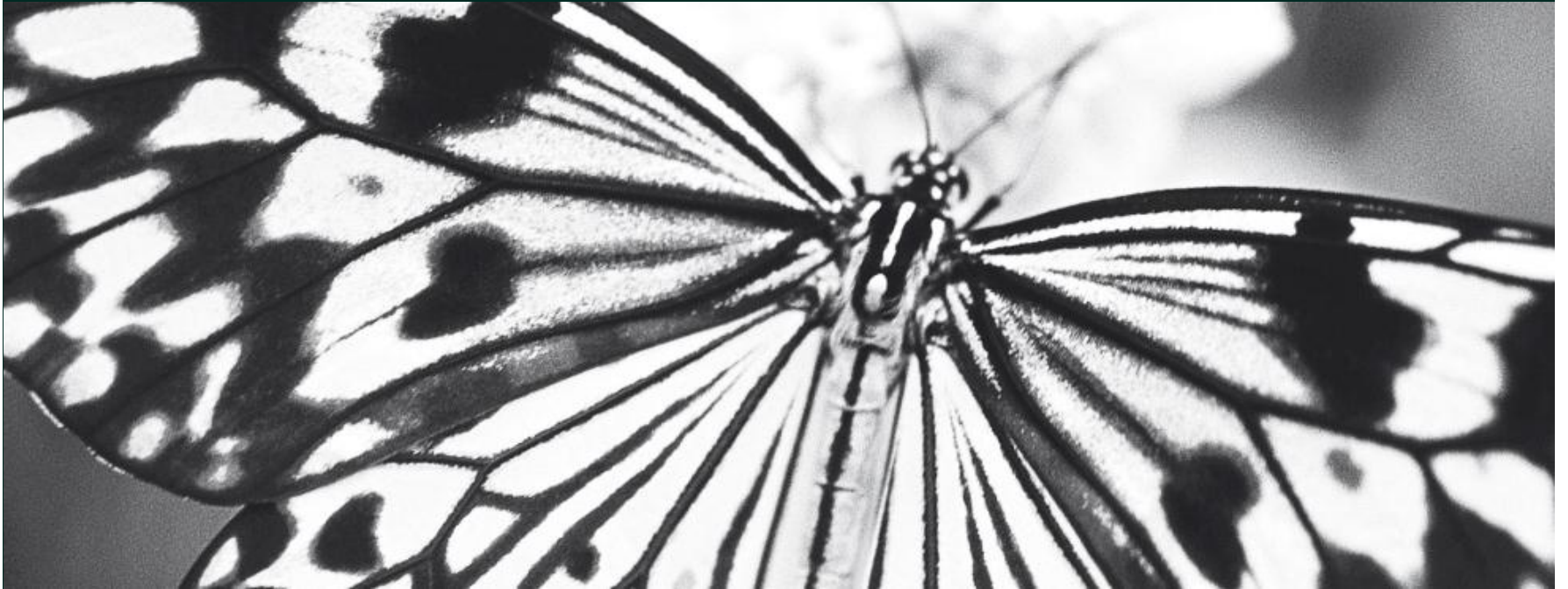


bratschi
wiederkehr
& buob



Herzlich Willkommen !

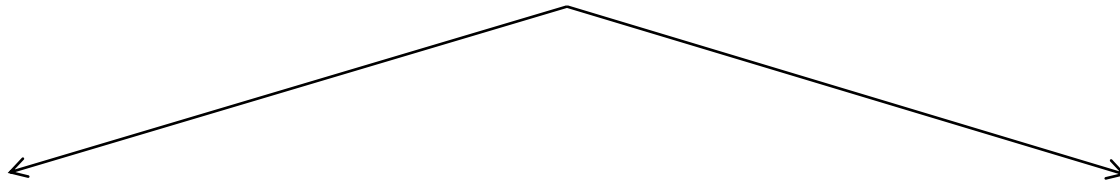
Beendigung von Kaderverträgen Praxistipps

Angela Hensch, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

Christian Stambach, Rechtsanwalt, Mitglied verschiedener
Verwaltungsräte

Bratschi Wiederkehr & Buob, St. Gallen

Beendigung von Kaderverträgen



Aufhebungsvereinbarung

ordentliche Kündigung
mit Freistellung

Aufhebungsvertrag

Motive

- Verkürzte Kündigungsfrist: "Freiheit" des Kadermitarbeitenden
- Ausschluss des Kündigungsschutzes (sachlicher und zeitlicher)
 - Aufhebungsvereinbarung während Sperrfrist grundsätzlich möglich
- Vermeidung negativen Einflusses während Kündigungszeit
- "Kundenschutz" / "Know-how-Schutz"
- Endgültige Regelung aller offenen Punkte
- Vermeidung von Prozessrisiken
- Vermeidung von Beeinträchtigung der Reputation durch öffentlichen Prozess

Zulässigkeit gegeben,

- wenn echter Kompromiss,
 - "ausgewogene" Lösung,
 - im Interessen beider Arbeitsvertragsparteien und
 - vernünftige Bedenkfrist für Vertragsunterzeichnung (i.d.R. eine Woche) gewährt wird
- sonst Gesetzesumgehung (Kündigungsschutz, Verzichtsverbot)

Inhalt (Beilage 1)

- Einigung über Endtermin (per sofort / Zeitpunkt in Zukunft)
- Zu erledigende Tätigkeiten
- Freistellung von der Arbeitsleistung
- Ferien- und Mehrarbeitskompensation
- Geheimhaltung und Konkurrenzverbot
- Anderweitig erzielter Verdienst (Anrechnung / Verzicht auf Anrechnung)
- Lohnansprüche (fix und variabel)
- Pauschalspesen (echte oder unechte)
- Sonderzahlungen
- Dienstatersgeschenke

- Outplacement / Aus- und Weiterbildung
 - Arbeitszeugnis
 - Niederlegung von Mandaten (Verwaltungsrat, Stiftungsrat)
 - Stillschweigen
 - Kommunikation
 - Saldoerklärung
- ev. Side-Letter mit Hinweis auf "arbeitgebermotivierte"
Beendigung des Arbeitsverhältnisses und/oder entsprechende
Deklaration auf dem Formular der Arbeitslosenkasse

Ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Freistellung

(Beilage 2)

- Einseitig (\Leftrightarrow Aufhebungsvertrag \rightarrow zweiseitig übereinstimmend)
- Freistellung zulässig: Kein Recht auf Beschäftigung
- Kündigungsschutz (zeitlicher und sachlicher)
- Vertragsgemässer Lohn geschuldet bis Beendigung, aber Anrechnung und Rückforderungsvorbehalt
- Ferienkompensation beschränkt ("Drittelsregel")
- Mehrarbeitskompensation nur bei (ev. vorgängiger) Zustimmung des Arbeitnehmenden
- Privatnutzung Geschäftswagen, Handy etc. als Naturallohn geschuldet bis Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Konkurrenzverbot

Checkliste rechtliche Gültigkeit

- a) Der sich verpflichtende Arbeitnehmende muss handlungsfähig im Sinne von Art. 13 ZGB sein.
- b) Das Konkurrenzverbot ist nur schriftlich gültig und muss damit mindestens die Unterschrift des sich verpflichtenden Arbeitnehmenden aufweisen.
- c) Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmenden Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse gewährt hat.
- d) Voraussetzung für die Gültigkeit des Konkurrenzverbots ist ferner, dass die Verwendung dieser durch den Einblick in den Kundenkreis oder die Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse gewonnenen Kenntnisse den Arbeitgebenden erheblich schädigen könnte.

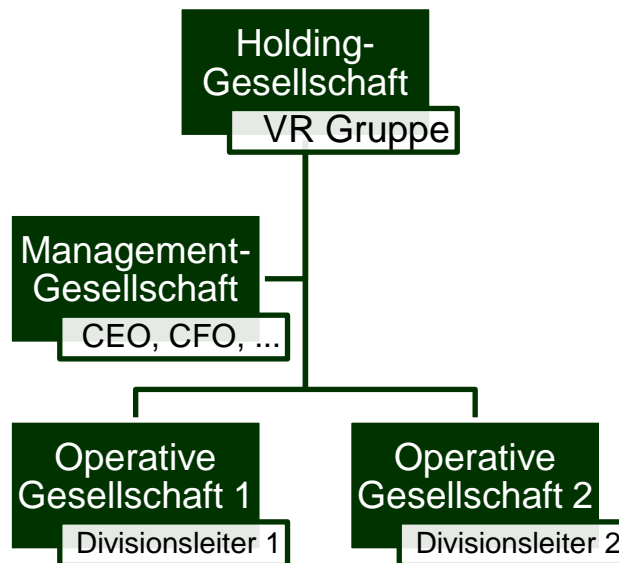
- e) Das Konkurrenzverbot darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmenden nicht unbillig erschweren (Begrenzung nach Ort, Zeit und Gegenstand).
- f) Das Konkurrenzverbot darf nicht wegen Wegfalls des erheblichen Interesses, infolge der Kündigungsumstände oder Verzichts dahingefallen sein.
- g) Als weitere, an sich bereits durch den Begriff klargestellte Voraussetzung könnte angesehen werden, dass nur eine konkurrenzierende Tätigkeit verboten werden darf.

Durchsetzbarkeit in der Praxis? (Beilage 3)

- Massgeschneiderte Vereinbarung im Einzelfall (gestützt auf HR-Policy)
- Beschränkung auf das Notwendige
- (fakultative) Karenzenschädigung erhöht Chance der Durchsetzbarkeit (ev. bei Austritt vereinbaren)
- Sanktionen bei Verletzung (Konventionalstrafe und Realerfüllungsabrede)

Gesellschaftsrechtliche Aspekte und Corporate Governance

- Zuständigkeiten in Konzernverhältnissen
 - Entscheidung / Genehmigung gemäss Organisationsreglement
 - Umsetzung / Unterschrift gemäss Konzernstruktur
 - Organstellung (z.B. VR) in Tochtergesellschaften



Gesellschaftsrechtliche Aspekte und Corporate Governance

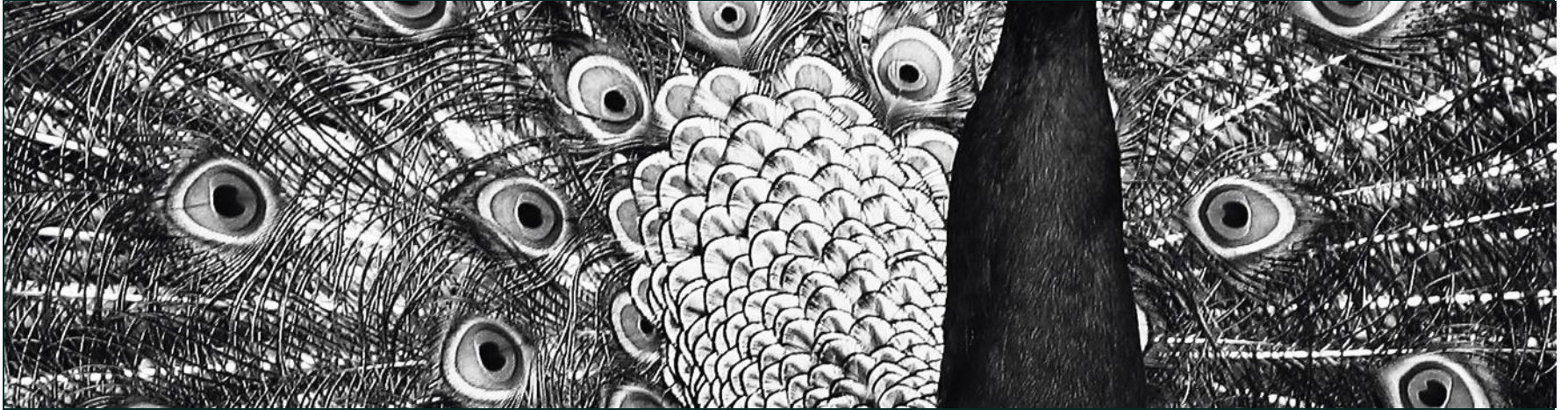
- Goldene Fallschirme und Kontrollwechselklauseln
 - Beispiel: Ihr Unternehmen akquiriert ein anderes Unternehmen. Der CEO des Targets hat eine Kontrollwechselklausel
 - a) Konstellation 1: Sie wollen den CEO des Targets behalten.
 - b) Konstellation 2: Sie wollen den CEO sofort entlassen.
 - Formen / Ausgestaltung von Kontrollwechselklauseln
 - Trigger
 - Entschädigung / Beteiligung am Verkaufserlös / überlange Kündigungsfristen
 - Zulässigkeit / Schranken
 - Gesellschaftsinteresse / vertraglich geschuldete Leistungen
 - Abwehrmassnahmen (Poison Pill)

Gesellschaftsrechtliche Aspekte und Corporate Governance

- Organstellung (z.B. VR) des betroffenen Kadermitarbeitenden
 - Rücktritt oder Abwahl
 - Entschädigung
 - Saldoklausel im Arbeitsvertrag vs. aktienrechtliche Verantwortlichkeit
 - Décharge
 - Rückgabe alter "Pflichtaktien"
 - Mutationen Handelsregister
 - Audit und Abschlüsse

Gesellschaftsrechtliche Aspekte und Corporate Governance

- Ad hoc-Publizität
 - Nur börsenkotierte Unternehmen
 - Gewichtige personelle Veränderungen (VR, GL und weitere Schlüsselmitarbeitenden) sind publizitätspflichtig
 - Voraussetzungen des Bekanntgabeaufschubs
 - Plan des Unternehmens
 - Legitimes Interesse
 - Wahrung der Vertraulichkeit
 - Problematik: Zeitlicher Ablauf



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !