

Vorwort

Dieses Buch wendet sich an Führungskräfte und Manager. Es behandelt wesentliche Fragestellungen, die uns aus unserer langjährigen Tätigkeit unter praktischen Gesichtspunkten besonders wichtig erscheinen. Ziel des Buches ist, Lösungsansätze aufzuzeigen und Anregungen zur eigenen Standortbestimmung zu geben. Dabei kann es nicht darum gehen, allgemeingültige Lösungen vorzugeben. Denn nicht nur die rechtliche Position, sondern auch familiäre und finanzielle Aspekte sind zu berücksichtigen.

So behandeln Schwerpunkte dieses Buches den Status der Führungskraft in Veränderungsprozessen, beispielsweise bei Versetzungen und Entleerungen, und geben Lösungsansätze. Behandelt werden auch die Personalinstrumente im Falle einer Beendigung des Dienstvertrages, sei es im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung, eines Abwicklungsvertrages oder mittels eines Vorruhestandsvertrages, der in einigen Unternehmen auch als Wartestands- oder Freistellungsvereinbarung bezeichnet wird. In Trennungssituationen ist es durch die gesetzliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Falle sogenannter Best Ager immer schwieriger, angemessene Regelungen zu finden. Dies gilt umso mehr, als Führungskräfte in Deutschland sich grundsätzlich in einem Verdrängungsmarkt und nicht in einem Wachstumsmarkt befinden. Spezielle Branchen des Finanzmarktes, so im Bereich der Banken und Versicherungen, haben dies nicht erst seit der Finanzkrise zu realisieren, seit dieser jedoch in besonderem Maße.

Ein weiterer Schwerpunkt des Buches ist den Fragen der Vergütung der Führungskraft gewidmet, die natürlich eine große praktische Bedeutung hat.

Das Buch beschäftigt sich auch mit den rechtlichen und taktischen Aspekten der Auslandsentsendung von Führungskräften. Im Zuge der Finanzkrise trennten sich viele Unternehmen von ihren entsandten Führungskräften und es war für uns erschreckend, wie wenig professionell Unternehmen einerseits mit ihren Führungskräften umgingen, andererseits mit welcher Gutgläubigkeit Führungskräfte im Vertrauen darauf, dass es ihr Unternehmen schon richtig machen werde, mit „Mann und Maus“ in die Ferne zogen, ohne aber die Modalitäten des Aufenthaltes und der Rückkehr für sich und ihre Familien abschließend geklärt zu haben.

In einem weiteren Teil des Buches werden der Status und die Rolle des Sprecherausschusses behandelt sowie Möglichkeiten und Defizite einer effizienten Interessenwahrnehmung beleuchtet.

Rechtliche Auseinandersetzungen zwischen den Führungskräften und Unternehmen werden, wie uns die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, zunehmend nicht mit dem Ziel einer gesichtswahrenden Lösung geführt. Ein wesentliches Anliegen dieses Buches ist deshalb schon erreicht, wenn die Führungskräfte durch nachfolgende Ausführungen ihrer eigenen

Interessenwahrnehmung größere Aufmerksamkeit widmen und so die Vorbereitung der Führungskraft mit dem eigenen Bevollmächtigten für eine zielführende Beratung zu erleichtern.

Zugunsten der Lesbarkeit verwenden wir im Folgenden das Wort „Führungskraft“ als Begriffseinheit, gemeint sind dabei stets weibliche und männliche Führungskräfte.

Besonders danken möchte ich an dieser Stelle Rechtsanwalt und Fachanwalt Marc Repey, Rechtsanwalt und Fachanwalt Alexander Haasler, Rechtsanwalt André Kasten und Frau Assessorin Irene Schubert, die wesentlich zum Gelingen dieses Buches beigetragen haben.

Berlin, im April 2011

Dr. Christoph Abeln