



Werden bei der Kündigung von leitenden Angestellten Fehler gemacht, können hohe Abfindungen oder der gerichtlich festgestellte Fortbestand des Arbeitsverhältnisses die Folge sein. Der folgende Beitrag weist auf die Besonderheiten bei der Beendigungskündigung von leitenden Angestellten hin.

Kündigungsrechtliche Besonderheiten bei leitenden Angestellten

Immer häufiger sind Führungskräfte und damit auch leitende Angestellte betriebsbedingten Kündigungen ausgesetzt. Die Hauptgründe für diese Entwicklung dürften darin zu suchen sein, dass ganze Hierarchieebenen zum Zwecke der Verkürzung von Entscheidungswegen wegfallen, Unternehmen aufgrund massiven Personalabbaus umstrukturiert werden oder im Zuge von Fusionen Führungspositionen doppelt besetzt sind.

Dabei werden Arbeitsverhältnisse mit leitenden Angestellten immer seltener durch einvernehmliche Regelung oder durch deren Eigenkündigung beendet. Leitende Angestellte sind heute angesichts des flächendeckenden Personalabbaus auf allen Unternehmensebenen und der damit verbundenen Verschlechterung der Chancen auf Neuansstellung zunehmend bereit, um ihren Arbeitsplatz zu kämpfen –

gegebenenfalls unter Einschaltung des Arbeitsgerichts.

In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass Unternehmens- oder Personalleitungen bei der Bewertung der Durchsetzbarkeit einer Beendigungskündigung gegenüber einem leitenden Angestellten die kündigungsrechtlichen Besonderheiten für diesen Mitarbeiterkreis oftmals nicht genügend berücksichtigen.

Im Falle eines Arbeitsgerichtsprozesses zur vergleichweisen Beendigung des Verfahrens kann dies zur Folge haben, dass hohe Abfindungen gezahlt werden müssen oder sogar der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit dem leitenden Angestellten gerichtlich festgestellt wird.

Die folgenden Abschnitte zeigen auf, welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten es bei der Beendigungskündigung gegenüber einem leitenden Angestellten zu beachten gilt.

Statusprüfung vor Kündigungsausspruch

Da leitende Angestellte nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) fallen, ist eine Anhörung des Betriebsrates gemäss § 102 BetrVG vor Ausspruch einer Kündigung nicht erforderlich. Es steht jedoch nicht immer eindeutig fest, dass es sich bei dem gekündigten Arbeitnehmer tatsächlich um einen »leitenden« Angestellten handelt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Feststellung des rechtlichen Status als leitender Angestellter als Vorfrage in einem Kündigungsschutzprozess getroffen werden kann. Gelangt das Gericht zu dem Ergebnis, dass die Kündigung nur gegenüber einem »normalen« (nicht leitenden) Angestellten ausgesprochen wurde, ist diese mangels Betriebsratsanhörung unwirksam.

Kompakt

- Bereits vor Kündigungsausspruch sollte der Status des zu Kündigenden als leitender Angestellter genau geprüft werden.
- In Zweifelsfällen sollte vor Ausspruch einer Kündigung das Anhörungsverfahren beim Betriebsrat mit dem Hinweis »vorsorglich und ohne Präjudiz für die Sach- und Rechtslage« eingeleitet werden.
- Der Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des KSchG deckt sich nicht mit dem im Sinne des BVerfG.

Um dieses Prozessrisiko zu verringern, sollte der Status des zu kündigenden Arbeitnehmers schon vor dem Kündigungsausspruch genau geprüft werden. Die gesetzliche Definition des leitenden Angestellten ergibt sich für den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes aus § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG. Diese Vorschrift nennt alternativ drei Tatbestände, auf die im Folgenden kurz eingegangen wird.

1. Einstellungs- und Entlassungsbefugnis

Der leitende Angestellte muss die Befugnis zur Einstellung und zur Entlassung besitzen und dies nicht nur im Außenverhältnis, sondern auch im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber (BAG 11.03.1982 Nr. 28 zu § 5 BetrVG 1972). Eine dieser beiden Befugnisse allein reicht nicht aus.

Nach überwiegender Auffassung begründet nur die »selbstständige« Entscheidung über Einstellungen und Entlassungen die Eigenschaft als leitender Angestellter. Der Angestellte darf also nicht an die Zustimmung oder Mitentscheidung des Arbeitgebers oder sonstiger über- und gleichgeordneter Stellen im Unternehmen oder im Betrieb gebunden sein.

So ist ein Personalleiter, der nur die Entscheidungen der Fachabteilungen im Außenverhältnis vollzieht, danach nicht als leitender Angestellter anzusehen.

In der Praxis stehen beide Befugnisse nur einem kleinen Mitarbeiterkreis zu, so dass es in der Regel auf die anderen gesetzlichen Abgrenzungsmerkmale ankommt.

2. Generalvollmacht oder Prokura

Vielfach wird irrtümlicherweise angenommen, dass ein im Handelsregister eingetragener Prokurist per se als leitender Angestellter zu betrachten ist. Voraussetzung ist jedoch, dass neben der Prokuraerteilung auch die dem Angestellten übertragenen Aufgaben im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend sind (BAG 11.01.1995 AP Nr. 55 zu § 5 BetrVG 1972). Somit müssen Prokuristen im Innenver-

hältnis Aufgaben wahrnehmen, die den in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG umschriebenen Leitungsfunktionen entsprechen (vergleiche dazu den folgenden Abschnitt). So genannte »Titularprokuristen« sind keine leitenden Angestellten, weil ihnen im Innenverhältnis die entsprechende unternehmerische Entscheidungsbefugnis nicht zusteht. Auf den in der Praxis nur selten vorkommenden Generalbevollmächtigten soll hier nicht weiter eingegangen werden.

3. Bedeutung der Aufgabe

Leitende Angestellte im Sinne dieser Fallgruppe müssen Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung eines Unternehmens oder eines Betriebes von Bedeutung sind. Es sollen nach dem Zweck des Gesetzes nur diejenigen Angestellten erfasst werden, die nach der Art ihrer Tätigkeit und wegen der Bedeutung ihrer Funktion der Unternehmensleitung nahe stehen (BAG 29.01.1980 AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 22). Dabei muss es sich um einen beachtlichen Teilbereich unternehmerischer Gesamtaufgaben handeln. Ein bedeutendes Merkmal des leitenden Angestellten ist, dass er seine Entscheidungen im Wesentlichen weisungsfrei trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Diese Voraussetzung kann auch erfüllt sein, wenn der Angestellte an Vorgaben aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien gebunden ist oder mit anderen leitenden Angestellten zusammenarbeiten muss.

Vorsorgliche Betriebsratsanhörung

Auch wenn die beschriebenen gesetzlichen Definitionen herangezogen werden, kann sich im Einzelfall die Einordnung eines Arbeitnehmers als leitender Angestellter äußerst schwierig gestalten. Da eine absolute Rechtssicherheit aufgrund der auslegungsbedürftigen Tatbestandsmerkmale naturgemäß nicht zu erreichen ist, wird in Zweifelsfällen empfohlen, vor Ausspruch einer Kündigung gegenüber einem (vermeintlich) leitenden Angestell-

ten das Anhörungsverfahren beim Betriebsrat mit dem Hinweis einzuleiten, dass dies »vorsorglich und ohne Präjudiz für die Sach- und Rechtslage« geschieht. Sollte das Gericht zu der Auffassung gelangen, dass es sich bei dem gekündigten Arbeitnehmer nicht um einen leitenden Angestellten handelt, ist somit die Kündigung nicht schon unter dem Gesichtspunkt der mangelnden Betriebsratsanhörung als unwirksam anzusehen.

Anhörung des Sprecherausschusses

Sofern in dem jeweiligen Betrieb ein Sprecherausschuss – die Interessensvertretung der leitenden Angestellten – bestehen sollte, ist dieser vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören (§ 31 Abs. 2 SprAuG). Dazu muss der Arbeitgeber die Person des zu Kündigenden, die Art der Kündigung (ordentlich oder außerordentlich), die Kündigungsgründe und gegebenenfalls die Kündigungsfrist mitteilen. Eine ohne Anhörung des Sprecherausschusses ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Maßgeblich ist hier der Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Falls Zweifel hinsichtlich der Zuordnung des zu Kündigenden zum Kreis der leitenden Angestellten bestehen sollten, wird auch hier empfohlen, vorsorglich neben dem Betriebsrat auch den Sprecherausschuss anzuhören, damit die ausgesprochene Kündigung nicht bereits wegen der Nichtbeachtung gesetzlicher Anhörungsvorschriften unwirksam ist.

Auflösungsantrag gegen Zahlung einer Abfindung

Unternehmens- und Personalleiter schätzen oftmals die Erfolgsaussichten eines leitenden Angestellten, durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu bewirken, als nahezu aussichtslos ein. Denn es besteht zwar die gesetzliche Möglichkeit, dass der Arbeitgeber im laufenden Kündigungsschutzverfahren durch einen »Auflösungsantrag« ohne diesbezügliche Begründungs-

pflicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem leitenden Angestellten erzwingen kann. Das Gericht legt dann aber eine vom Arbeitgeber zu zahlende angemessene Abfindung fest (§ 14 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit §§ 9 Abs. 1 Satz 2, 10 KSchG). Wesentliche Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der gekündigte Arbeitnehmer als leitender Angestellter im »kündigungsschutzrechtlichen Sinne« zu betrachten ist.

In der Praxis wird jedoch häufig von der Begriffsbestimmung des leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes irrtümlicherweise ausgegangen (§ 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Der Begriff des leitenden Angestellten nach dem Kündigungsschutzgesetz deckt sich aber nicht mit dem im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Er ist weiter gefasst, weil er die Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis genügen lässt. Gleichzeitig ist er auch enger gefasst, weil es sich um Geschäftsleiter, Betriebsleiter oder ähnliche Angestellte handeln muss. Somit gibt es Arbeitnehmer, die nach § 5 Abs. 3 BetrVG als leitende Angestellte anzusehen sind, jedoch nicht nach § 14 Abs. 2 KSchG. Bei einem leitenden Angestellten nach den Kündigungsschutzgesetz müssen nach herrschender Meinung jeweils drei Erfordernisse erfüllt sein:

- Eigenschaft als leitender Angestellter (Wahrnehmung unternehmerischer Teilaufgaben),
- Funktion als oder ähnlich wie ein Geschäftsführer oder Betriebsleiter,
- Berechtigung zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern.

»Geschäftsführer« im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG sind nicht etwa GmbH-Geschäftsführer, sondern Personen, die leitend unternehmerische Aufgaben wahrnehmen. Hierbei ist es unerheblich, ob dies im

kaufmännischen, organisatorischen, technischen oder personellen Bereich geschieht.

»Betriebsleiter« sind danach Personen, die einen Betrieb oder einen Betriebsteil eines Unternehmens führen (BAG 28.09.1961 AP KSchG 1951 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 1). Sie müssen gegenüber anderen Beschäftigten eine Vorgesetztenstellung einnehmen und das Weisungsrecht ausüben. Eine bloße Aufsichtsfunktion gegenüber den Arbeitnehmern und über den Betriebsablauf genügt nicht.

Die so genannten »ähnlichen leitenden Angestellten« müssen im Sinne der oben genannten Vorschrift ihrer Stellung nach solchen »Geschäftsführern« oder »Betriebsleitern« entsprechen und eine Schlüsselfunktion innehaben und Arbeitgeberfunktionen ausüben.

Schließlich muss der vorgenannte Personenkreis zur »selbstständigen Einstellung oder Entlassung« von Arbeitnehmern berechtigt sein. Diese Befugnis muss im Innen- und Außenverhältnis bestehen. Es genügt nicht, dass entsprechende Maßnahmen von Fall zu Fall von der Unternehmensleitung toleriert werden. Wird etwa die Befugnis notwendig von zwei Personen ausgeübt, wie dem Leiter der Personalabteilung und dem jeweiligen Leiter der Fachabteilung, fehlt es beiden an der erforderlichen Selbstständigkeit.

Von der Selbstständigkeit der Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis kann ausgegangen werden, wenn bei Ausübung dieser Rechte nur interne Richtlinien zu beachten sind oder wenn vor einer entsprechenden Entscheidung eine Beratung mit einer Fachabteilung zu erfolgen hat, die letzte Entscheidungsfreiheit aber erhalten bleibt.

Es reicht auch nicht aus, wenn die Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis lediglich im Hinblick auf ein oder zwei enge Mitarbeiter (etwa Sekretärin) besteht. Sie muss sich zumindest auf eine abgeschlossene Gruppe von Mitarbeitern beziehen, die für das Unternehmen von wesentlicher Bedeutung ist.

Besonderheiten bei den Kündigungsgründen

Grundsätzlich gelten für leitende Angestellte dieselben Grundsätze bei der Anwendung des allgemeinen Kündigungsschutzes, wie bei den übrigen Arbeitnehmern. Allerdings können im Rahmen der Interessensabwägung die jeweiligen Besonderheiten des Einzelfalls zum Tragen kommen.

So ist etwa bei der krankheitsbedingten (personenbedingten) Kündigung im Rahmen der Interessensabwägung gebührend zu berücksichtigen, dass wegen der nicht ohne weiteres bestehenden Ersetzbarkeit der Tätigkeit eines leitenden Angestellten sowohl bei einer lang anhaltenden Krankheit als auch bei häufigen Kurzerkrankungen erhebliche Störungen des betrieblichen Ablaufs eintreten können (vergleiche BAG 10.03.1977 AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

Bei verhaltensbedingten Kündigungen stellt die Rechtsprechung bei leitenden Angestellten in der Regel höhere Anforderungen an den Inhalt der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Dies gilt insbesondere für:

- die Treuepflicht (beispielsweise bei Vollmachtsmissbrauch),
- die gesteigerte Überwachungspflicht,
- die Rechenschaftspflicht (insbesondere bei Vertrauensstellungen) sowie eine erhöhte
- Sorgfalts-, Prüfungs- und Verschwiegenheitspflicht.

Im Hinblick auf betriebsbedingte Kündigungen gelten für leitende Angestellte grundsätzlich keine Besonderheiten im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern.

Anzeige

www.personal-buecher.de



Autor

Dr. Dennis Bredehorn,
Rechtsanwalt, Kanzlei
Amsler, Czempiel
Schreiber, Berlin, berlin@acsBeratung.de