

Martin Hofsäß

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Arndt Diefenbacher

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Philipp Hochstein

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Silke Morsch

[*Fachanwältin für Arbeitsrecht*]

Kanzlei Karlsruhe

Kaiserstraße 215 (Eingang Karlstraße)

76133 Karlsruhe

Tel. 07 21. 16 08 90 90

Fax 07 21. 16 08 90 91

kanzlei@arbeitsrecht-karlsruhe.de

www.arbeitsrecht-karlsruhe.de

Leitende Angestellte

Auch Führungskräfte, soweit sie Arbeitnehmer sind, kommen grundsätzlich in den Genuss des kündigungsschutzrechtlichen Bestandsschutzes.

Lediglich eine Gruppe von Führungskräften – Leitende Angestellte im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (§ 14 KSchG) sind partiell hiervon ausgenommen. Bei leitenden Angestellten im Sinne des § 14 KSchG kann der Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer „angemessenen Abfindung“ durch einen sogenannten Auflösungsantrag selbst dann erzwingen, wenn die Kündigung eigentlich ungerecht gefertigt wäre. Damit ist der Bestandsschutz und somit auch die Verhandlungsposition für Abfindungsverhandlungen für diese Gruppe von Führungskräften geschwächt.

Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers bedarf bei Leitenden Angestellten im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (§ 14 KSchG) keiner Begründung. Ein gut beratener Arbeitgeber wird aber immer versuchen, möglichst gute Gründe für den Auflösungsantrag vorzutragen, um die im Ermessen des Gerichts stehende Höhe der zu zahlenden Abfindung gering zu halten. Doch auch mit schlechter oder fehlender Begründung muss das Arbeitsgericht einem Auflösungsantrag in jedem Fall stattgeben.

Leitender Angestellter im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes ist aber nur, wer zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Mitarbeitern berechtigt ist. Die Zahl der „echten“

Leitenden Angestellten im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes ist deshalb selbst in Großunternehmen nur auf wenige Führungskräfte beschränkt. Regelmäßig handeln Führungskräfte auch bei Einstellung oder Entlassung nach Weisung von Vorgesetzten oder müssen Personalentscheidungen gemeinsam mit der Personalabteilung abwickeln (Vieraugenprinzip). In diesen Fällen handelt es sich aber nicht um eine selbständige Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis.

Meist handelt es sich bei Führungskräften und außertarifliche bezahlten Angestellten zunächst um Leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 5 BetrVG). Das ist dann der Fall, wenn der leitende Angestellte regelmäßig Aufgaben wahrnimmt, die – entsprechend einer Geschäftsleitung – für den Bestand oder die Entwicklung eines Betriebs oder Unternehmens von Bedeutung ist und dabei die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft. Die Konsequenz der Stellung als Leitendem Angestellten im Sinne des BetrVG ist lediglich, dass das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung findet und der Betriebsrat somit z.B. zu einer Kündigung nicht zu hören ist.

In jedem Fall bestimmt der Status der Führungskraft und damit der verbundene Kündigungsschutz den Verhandlungsrahmen für Abfindungen. Entscheidend für ein gutes Verhandlungsergebnis ist aber auch die Kenntnis der Motivlage und der Entscheidungswege des Arbeitgebers. Gerade bei Führungskräften werden Personalentscheidungen weniger von kündigungsschutzrechtlichen Aspekten als von strategischen Aspekten bestimmt, die sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer je nach den persönlichen und betrieblichen Umständen und Handlungszwängen für sich nutzbar machen kann. Mit Ihrem Rechtsanwalt sollten Sie daher nicht nur die aktuelle betriebliche Situation zum Zeitpunkt der Aufhebungsverhandlung besprechen sondern die Entwicklung und Entscheidungswege im Unternehmen aufzeigen und Ihre persönlichen Ziele ausführlich besprechen. Erst auf dieser Basis ist es Ihrem Anwalt möglich eine zielführende Strategie mit Ihnen zu vereinbaren.