

Aktuelles BAG-Urteil konkretisiert den Kündigungsschutz für leitende Angestellte

Von Jürgen Weder, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Leitende Angestellte nehmen in Unternehmen eine herausgehobene Stellung ein und üben üblicherweise durch ihre Aufgaben unmittelbare Unternehmerfunktionen aus. Sie haben häufig eigene Budgetverantwortung sowie Mitarbeiter, denen sie sowohl fachlich als auch disziplinarisch vorgesetzt sind. Außerdem unterliegen leitende Angestellte in aller Regel keinen Gehaltstarifverträgen, ihr Gehalt wird vielmehr frei verhandelt. Die besondere Stellung im Unternehmen führt allerdings nicht unmittelbar zu einem Wegfall des Kündigungsschutzes wie häufig angenommen wird. Bei Ausspruch einer Kündigung gegenüber einem leitenden Angestellten sind die tatsächlichen Voraussetzungen für die Leitungsfunktion entscheidend, wie das BAG in diesem Jahr noch einmal konkretisierte.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 5 Abs. 3 BetrVG) ist leitender Angestellter, wer zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt ist, wer eine weit reichende Prokura oder Gesamtprokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber besitzt oder wer regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind. Außerdem muss deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzen, etwa dann, wenn man dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst.

Erst wenn die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen, ist vor Ausspruch der Kündigung der zuständige Betriebsrat nicht gemäß § 102 BetrVG anzuhören. Auch ein Weiterbeschäftigungsanspruch während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG kommt nicht in Betracht. Dennoch unterliegt der leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG dem Kündigungsschutzgesetz, weshalb auch diese Kündigung den Anforderungen des § 1 Abs. 2 KSchG genügen muss.

Anders sieht es bei den so genannten echten leitenden Angestellten im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG aus. Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, können gemäß § 14 Abs. 2 KSchG mit der Maßgabe gekündigt werden, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.

Der Arbeitgeber kann also in diesem Fall selbst bei einer sozial nicht gerechtfertigten Kündigung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne weitere Begründung durchsetzen. Das Arbeitsgericht muss dann die Abfindung für den leitenden Angestellten nach § 10 KSchG festsetzen, was in aller Regel wirtschaftlich uninteressant ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer neuen Entscheidung nochmals deutlich gemacht, dass an die selbstständige Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis hohe Anforderungen zu stellen sind (BAG 14.4.2011, 2 AZR 167/10). Der leitende Angestellte im Sinne von § 14 Abs. 2 KSchG muss die Rechtsmacht haben, den Arbeitgeber selbstständig bei Begründung und Auflösung von Arbeitsverhältnissen zu verpflichten. Eine solche Rechtsmacht lehnt das Bundesarbeitsgericht bezüglich der selbstständigen Einstellungsbeugnis dann ab, wenn der leitende Angestellte nur Vorschläge unterbreiten darf.

Das Gesetz spricht von der Berechtigung zur selbstständigen Entlassung und Einstellung. Daher kommt es darauf an, dass die eingeräumte Personalkompetenz einen wesentlichen Teil der Tätigkeit des leitenden Angestellten ausmacht und auch tatsächlich ausgeübt wird. Die bloße Erwähnung im Arbeitsvertrag genügt dafür nicht.

Wer in seinem Arbeitsvertrag als leitender Angestellter bezeichnet wird, sollte bei Zugang einer Kündigung also stets genau überprüfen lassen, wie die Kündigungsschutzrechtliche Situation aussieht und welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen.

Quelle:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstrasse 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de

www.k44.de