

## **Kündigungsschutz für Führungskräfte**

Als Führungskraft hat man die Spitze der Karriereleiter erklommen und genießt zahlreiche Vorzüge: gutes Gehalt, soziales Ansehen und viele Privilegien. Der Preis hierfür kann allerdings hoch sein, da leitende Angestellte bei Kündigungen fast schutzlos sind. Warum sich Führungskräfte dennoch in der Regel keine großen Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen müssen und auf was sie achten sollten, erläutert der nachfolgende Beitrag.

### **Leitende Angestellte haben Sonderstellung!**

Leitende Angestellte nehmen eine Sonderstellung ein. Einerseits sind sie Arbeitnehmer und stehen dem Unternehmen in eigenen Angelegenheiten wie jeder andere Mitarbeiter gegenüber. Andererseits nehmen sie gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeitern Arbeitgeberfunktionen wahr.

Diese Sonderstellung spiegelt sich in vielen gesetzlichen Sonderregelungen wider. So unterfallen leitende Angestellte z.B. grundsätzlich nicht dem Betriebsverfassungsgesetz sowie dem Arbeitszeitgesetz.

Besonders bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Einordnung als leitender Angestellter von großer Bedeutung.

### **Kündigung nur aus definierten Gründen**

In der Praxis ist häufig die Ansicht anzutreffen, dass leitende Angestellte keinen Kündigungsschutz genießen. Dies ist jedoch ein weit verbreiteter Irrglaube. Regelmäßig unterliegen auch Führungskräfte dem Kündigungsschutzgesetz, so dass eine Kündigung grundsätzlich nur möglich ist, wenn betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Gründe bestehen.

Wenn leitende Angestellte berechtigt sind, Arbeitnehmer selbständig einzustellen oder zu entlassen, kann der Arbeitgeber sich jedoch selbst dann, wenn er einen Kündigungsschutzprozess verloren hat, relativ einfach von dem leitenden Angestellten durch Stellung eines so genannten „Auflösungsantrages“ trennen. Voraussetzung ist, dass Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht mehr erwarten lassen. Dies ist z.B. bei Beleidigungen oder Tätlichkeiten während des Kündigungsschutzverfahrens der Fall.

Bei leitenden Angestellten muss der Arbeitgeber diese besonderen Voraussetzungen für einen Auflösungsantrag weder darlegen noch beweisen.

Der Arbeitgeber ist dann lediglich dazu verpflichtet, an den leitenden Angestellten eine angemessene Abfindung zu zahlen, die durch das Arbeitsgericht festgelegt wird und der Höhe nach begrenzt ist. Der sich danach ergebende Abfindungsbetrag ist häufig deutlich niedriger als eine Abfindung, die durch einen außergerichtlichen Vergleich zustande gekommen ist, so dass leitende Angestellte durchaus benachteiligt sind, wenn es um Abfindungen geht.

### **Kompetenzen als Knackpunkte**

Zu beachten ist jedoch, dass diese Möglichkeit des Auflösungsantrages ohne Angabe von Gründen nur dann möglich ist, wenn ein leitender Angestellter tatsächlich zur selbständigen Einstellung oder Entlassung berechtigt ist. Darf die Führungskraft lediglich Vorschläge für Einstellungen oder Entlassungen unterbreiten, ist dies nicht gegeben. Die personelle Entscheidungskompetenz muss sich zudem auf eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern oder eine Gruppe für das Unternehmen wichtiger Angestellter beziehen. Sie darf nicht nur auf dem Papier stehen und muss wesentlicher Teil der tatsächlichen Tätigkeit des leitenden Angestellten sein.

### **Arbeitsrechtler hinzuziehen!**

Aufgrund der strengen Anforderungen der Rechtsprechung sind die meisten Führungskräfte, auch wenn sie z.B. im Arbeitsvertrag als leitende Angestellte bezeichnet werden, keine leitenden Angestellten im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, da sie in der Regel nicht zur selbständigen Einstellung oder Entlassung berechtigt sind. Führungskräfte sollten daher im Falle einer Kündigung oder einem Angebot zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung schnellstmöglich den Rat eines arbeitsrechtlichen Experten einholen, um abzuklären, ob und in welchem Umfang sie Kündigungsschutz genießen.

Hans-Jürgen Marx  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
[www.kanzlei-marx.de](http://www.kanzlei-marx.de)