Sonderstellung – Für sie gilt das Betriebsverfassungsrecht nicht: Leitende Angestellte und ihr besonderer Status

Muss sie gehen?

REUTLINGEN. Prokuristin Schlau-Maier erhält die Kündigung. Sie ist nicht einverstanden und meint, die Kündigung sei unwirksam, weil der Betriebsrat nicht angehört worden ist. Der Geschäftsführer hält entgegen, eine Betriebsratsanhörung sei für leitende Angestellte, wozu auch Prokuristen gehören, nicht erforderlich.

Leitende Angestellte nehmen im Arbeitsrecht unter den Arbeitnehmern eine Sonderstellung ein. Sie nehmen unternehmerische Teilaufgaben wahr und gehören damit der Unternehmensleitung an. Für sie gilt das Betriebsverfassungsrecht nicht, da sie interessensmäßig eher der Arbeitgeberseite zuzuordnen sind. Somit können sich leitende Angestellte nicht auf Betriebsvereinbarungen berufen. Der Betriebsrat muss bei der Kündigung eines leitenden Angestellten nicht angehört werden.

Auch sonst sind leitende Angestellte bei Kündigungen weniger geschützt. Wegen des besonderen Vertrauensverhältnisses zum Arbeitgeber wird diesem die Trennung von einem leitenden Angestellten erleichtert. So kann das Unternehmen im Kündigungsschutzprozess die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Gericht erzwingen.

Üblicherweise muss der Arbeitgeber, wenn er vor dem Arbeitsgericht einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses stellt, darlegen, dass eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht zu erwarten ist. Bei leitenden Angestellten bedarf es eines solchen Antrags und einer entsprechenden Begründung nicht.

Für leitende Angestellte ist außerdem das Arbeitszeitgesetz mit seinen Bestimmungen über Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Nacht- und Schichtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nicht anzuwenden. Auf die dortigen Arbeitsschutzbestimmungen können sich damit leitende Angestellte nicht berufen.

Bevor leitende Angestellte nach einer Kündigung zum Kampf gegen ihren Arbeitgeber ansetzen, sollten sie ihre besonderen Rechte kennen. FOTO: PROJECT

Bis auf wenige Ausnahmen gelten für leitende Angestellte auch keine Tarifverträge. Dies hat unter anderem zur Folge, dass die Gehälter mit leitenden Angestellten frei ausgehandelt werden.

Schwierigkeiten ergeben sich bei der Einordnung von leitenden Angestellten. Schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages sollte klar sein, ob man es mit einem leitenden Angestellten zu tun hat.

Geregelt ist der Begriff des leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz. Demnach ist er nach seinem Arbeitsvertrag und seiner Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt oder hat Generalvollmacht oder Prokura, wobei die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend sein darf. Oder er nimmt regelmäßig sonstige Aufgaben wahr, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung sind und daher besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Die Rechtsprechung verlangt eine erhebliche Entscheidungskompetenz und dass die oben genannten Aufgaben den Schwerpunkt der Tätigkeit ausmachen.

Im Zweifel ist der Mitarbeiter leitender Angestellter, wenn er bei der letzten Betriebsratswahl nicht auf der Wahlliste stand oder wenn er einer Leitungsebene angehört, auf der im Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind oder er ein entsprechendes für leitende Angestellte übliches Gehalt bekommt.

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines leitenden Angestellten muss dieser dazu berechtigt sein, selbstständig einzustellen oder zu entlassen. Insoweit ist der Begriff enger als derjenige des Paragrafen 5, Absatz 3, Betriebsverfassungsgesetz, wonach ein leitender Angestellter ein Geschäftsführer oder Betriebsleiter oder jemand in einer ähnlichen Position sein muss.

Die besondere Verantwortung und Vertrauensstellung von leitenden Angestellten verbunden mit einem hohen Gehalt und vielfältiger Entscheidungsbefugnisse hat für die betreffenden Angestellten mit Sicherheit einen besonderen Reiz. Demgegenüber stehen der geminderte Kündigungsschutz und der fehlende Schutz durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und das Arbeitszeitgesetz.

RWT Anwaltskanzlei GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Reutlingen

GEA 08.10.2005