

Kündigung von Führungskräften

Der Arbeitgeber muss leitenden Angestellten besonders vertrauen können. Gerade deshalb sind sie vor Kündigungen weniger geschützt als andere Arbeitnehmer. Hier erfahren Sie, welcher Kündigungsschutz dennoch besteht.

1. Wer ist Führungskraft?
2. Grundsätzlich gleicher Kündigungsschutz
3. Einschränkungen des Kündigungsschutzes
 - a. Fristgerechte Kündigung einer Führungskraft
 - b. Fristlose Kündigung einer Führungskraft
4. Kein Betriebsrat, aber Sprecherausschuss
5. Abfindung bei Kündigung einer Führungskraft
6. Kündigungsschutz von Geschäftsführern einer GmbH
7. Sonderfall: Geschäftsführer als Arbeitnehmer
8. Fazit

1. Wer ist Führungskraft?

Führungskräfte bezeichnet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) als leitende Angestellte. Sie sind zwar Arbeitnehmer, doch gleichzeitig üben sie klassische Arbeitgeberfunktionen aus.

Das kann sich zum Beispiel an diesen Umständen zeigen:

- Die Befugnis zur eigenständigen Personalplanung inklusive der Einstellung und Entlassung anderer Arbeitnehmer; diese Aufgabe muss sich auf eine erhebliche

Anzahl an Beschäftigten oder auf Arbeitnehmer beziehen, deren Tätigkeit und Qualifikation besonders bedeutend ist.

- Generalvollmacht oder Prokura, sofern dem Angestellten neben diesen formellen Vertretungsbefugnissen auch die damit verbundenen unternehmerischen Aufgaben anvertraut sind (er also nicht bloß ausführt, was seine Vorgesetzten im Detail entschieden haben).
- Die Zuteilung anderer Führungsaufgaben mit erheblichem Entscheidungsspielraum. Besonders ins Gewicht fällt jede Tätigkeit mit Personalverantwortung.

Beispiele:

- Leitende Angestellte sind bspw. der Betriebsleiter einer größeren Einheit oder der Chefarzt eines Krankenhauses, sofern seine Entscheidungen unternehmens- oder betriebsleitend sind und diese Aufgabe seine Haupttätigkeit ist.
- Dem gegenüber ist lediglich die Stellung als Chefarzt eines Krankenhauses nicht ausreichend, wenn der Tätigkeitsschwerpunkt auf der Behandlung von Patienten liegt.
- Die Berechtigung des Leiters einer kleinen Filiale, Hilfskräfte einzustellen und zu entlassen, ist ebenfalls nicht ausreichend.

2. Grundsätzlich gleicher Kündigungsschutz...aber....

Obwohl sie dem Arbeitgeber nahestehen, sind leitende Angestellte Arbeitnehmer. Sie sind also durch das KSchG vor Kündigungen durch den Arbeitgeber geschützt. Voraussetzung ist – wie auch sonst –, dass der leitende Angestellte

- in einem Betrieb mit mehr als zehn Arbeitnehmern
- länger als sechs Monate

angestellt ist.

Das heißt: Auch einem leitenden Angestellten darf prinzipiell nur fristgerecht gekündigt werden, wenn verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Gründe vorliegen.

3. Einschränkungen des Kündigungsschutzes

a. Fristgerechte Kündigung einer Führungskraft

Dennoch ist der Kündigungsschutz an einem wichtigen Punkt eingeschränkt: Der Arbeitgeber kann leitende Angestellte jederzeit entlassen.

Das gilt zunächst natürlich für den Fall, dass er einen Kündigungsgrund auf seiner Seite hat. Hält das Gericht die Kündigung für wirksam, besteht also ein Kündigungsgrund, ist das Arbeitsverhältnis beendet. Ein etwaiger Auflösungsantrag des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen durch das Gericht, hat dann überhaupt keine Relevanz.

Aber:

Sollte sich die Kündigung vor Gericht als rechtswidrig herausstellen, z.B. weil ein Kündigungsgrund nicht vorlag, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis trotzdem beenden. Der Arbeitgeber kann einen Auflösungsantrag im gerichtlichen Kündigungsschutzverfahren stellen. Er muss dann allerdings eine Abfindung zahlen.

Hier liegt der entscheidende Unterschied zu anderen Arbeitnehmern: Ist deren Kündigung rechtswidrig, können sie in aller Regel verlangen, dass sie weiterbeschäftigt werden. Nur in Ausnahmefällen müssen sie gegen Zahlung einer Abfindung gehen. Die Führungskraft hingegen kann ihre Weiterbeschäftigung nicht gerichtlich erzwingen.

b. Fristlose Kündigung einer Führungskraft

Daneben kann ein leitender Angestellter – bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, wie etwa einer Unterschlagung – fristlos entlassen werden. Die Schwelle für die fristlose Kündigung liegt etwas niedriger als bei anderen Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber muss leitenden Angestellten nämlich besonders vertrauen können. Dementsprechend ist schneller die Grenze erreicht, ab der ihm das Arbeitsverhältnis nicht mehr zumutbar ist.

4. Kein Betriebsrat, aber Sprecherausschuss

Leitende Angestellte werden nicht vom Betriebsrat vertreten. Weder können sie Einspruch gegen die Kündigung beim Betriebsrat einlegen, noch kann dieser der Kündigung widersprechen.

In größeren Betrieben mit mehreren leitenden Angestellten besteht allerdings die Möglichkeit, einen Sprecherausschuss zu wählen. Dieser hat zwar ähnliche Funktionen wie der Betriebsrat, ist in seinen Befugnissen aber eingeschränkter: Zwar muss der Arbeitgeber für die Wirksamkeit der Kündigung den Sprecherausschuss anhören. Dieser darf auch seine Bedenken äußern. Der Arbeitgeber kann anschließend aber frei über die Kündigung des leitenden Angestellten entscheiden. Er muss die Führungskraft für die Dauer des Kündigungsprozesses auch nicht weiterbeschäftigen, wenn der Sprecherausschuss mit der Entlassung nicht einverstanden ist.

5. Abfindung bei Kündigung einer Führungskraft

Führungskräfte erhalten nach ihrer Entlassung besonders häufig eine Abfindung. Zumeist wird diese vor Gericht im Rahmen einer Einigung oder in einem sog. Abwicklungsvertrag ausgehandelt. Zum Teil wird sie auch vom Gericht selbst bestimmt (wenn die Kündigung rechtswidrig war und der Arbeitgeber einen Auflösungsantrag gestellt hat, siehe oben).

In den beiden erstgenannten Fällen ist die Höhe der Abfindung reine Verhandlungssache. Entscheidende Bedeutung haben dabei die Erfolgsaussichten der Klage. Mit einem Anwalt für Arbeitsrecht lassen sich in aller Regel höhere Beträge aushandeln.

Bestimmt das Gericht die Abfindungshöhe, werden die Gesamtumstände bewertet, unter anderem:

- Die Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Das Alter
- Der Familienstand und Unterhaltspflichten
- Die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers

Das Gericht kann bis zu zwölf Bruttomonatsverdienste als Abfindungssumme festlegen. Dieser Betrag stellt grundsätzlich die Obergrenze dar. Bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 bzw. 20 Jahren und ein Lebensalter von 50 bzw. 55 Jahren sind allerdings bis zu 15 bzw. 18 Monatsgehälter möglich. Bedeutung hat auch, ob die Kündigung gerechtfertigt oder grundlos erscheint.

Bei der Festsetzung der Abfindung kann das Gericht nach eigenem Ermessen entscheiden. Sollte der Arbeitgeber den Auflösungsantrag nicht begründet haben, wird es für gewöhnlich den Maximalsatz bestimmen.

6. Sonderfall: Kündigungsschutz von Geschäftsführern einer GmbH

Führungskräfte sind insbesondere auch die Geschäftsführer eines Unternehmens. Diese sind meist keine Arbeitnehmer. Sie genießen daher einen noch geringeren Kündigungsschutz als leitende Angestellte.

Für Organe insbes. einer GmbH gilt nämlich kein allgemeiner Kündigungsschutz. Zu genau solch einem Organ wird der Geschäftsführer im Wege seiner Bestellung, die nicht mit dem Anstellungsvertrag verwechselt werden darf:

Die Bestellung eines Geschäftsführers zu einem Organ einer GmbH führt in erster Linie dazu, dass er diese im Geschäftsverkehr vertreten kann, bspw., um für die GmbH einen Vertrag zu schließen. Der Anstellungsvertrag wiederum regelt das persönliche Verhältnis zwischen der GmbH und dem Geschäftsführer, wovon u.a. die Bezahlung und der Urlaub erfasst sind (vergleichbar mit dem Arbeitsvertrag).

Bei der Kündigung eines Geschäftsführers gibt es Folgendes zu beachten:

- Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs gelten bei der ordentlichen Kündigung eines Geschäftsführers grundsätzlich die Kündigungsfristen wie für Arbeitnehmer gem. § 622 BGB. Vorrang haben allerdings die Fristen im Vertrag, sofern solche vereinbart sind. Sie können deutlich kürzer sein als bei Arbeitnehmern. Ist der Geschäftsführer zugleich Mehrheitsgesellschafter, gilt die kurze Frist des § 621 Nr. 3 BGB, sofern der Vertrag keine andere Dauer bestimmt. Das Bundesarbeitsgericht ist neuerdings hingegen der Auffassung, dass immer die kürzeren Fristen gem. § 621 BGB gelten. Welches Ergebnis im jeweiligen Prozess zu erwarten ist, hängt also zurzeit wohl vom Rechtsweg ab, der eingeschlagen wird. Ist der Anstellungsvertrag ein Dienstvertrag (Regelfall), sind die ordentlichen Gerichte bei einer Kündigung zuständig (sprich: die BGH-Rechtsprechung wird in der Regel als maßgeblich erachtet).

- Bei der Kündigung muss die Schriftform gemäß § 623 BGB nicht eingehalten werden (sie ist aber zu empfehlen!).
- In besonderen Fällen, wenn der Geschäftsführer bspw. Eigentum der Gesellschaft unterschlagen hat, kann eine fristlose Kündigung erfolgen; ebenso hat der Geschäftsführer dieses Recht zur außerordentlichen Kündigung, wenn ihm z.B. gesetzwidrige Maßnahmen angeordnet werden.
- Die Zahlung einer Abfindung an den Geschäftsführer ist Verhandlungssache, sofern der Geschäftsführer nicht ausnahmsweise auch als Arbeitnehmer anzusehen ist (siehe unten).
- Sollte ein Geschäftsführer lediglich zur Umgehung des Kündigungsschutzes bestellt worden sein, um anschließend einfacher entlassen werden zu können, gilt das KSchG. Dann ist der Geschäftsführer wie ein Arbeitnehmer geschützt. Ob die Einschränkungen für leitende Angestellte Anwendung finden, hängt vom Einzelfall ab.

7. Sonderfall: Geschäftsführer als Arbeitnehmer

Im Normalfall sind Geschäftsführer einer GmbH keine Arbeitnehmer und genießen dementsprechend keinen Kündigungsschutz. Es gibt allerdings Ausnahmen, in denen sie doch als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind. Das gilt insbesondere, wenn sie stark weisungsgebunden sind.

Dies ist z.B. der Fall, wenn dem Geschäftsführer nicht nur die Zielvorgaben, sondern auch deren Umsetzung vom Geschäftsführer der Konzernmutter detailliert vorgegeben werden und er alle Geschäfte, die nicht völlig unerheblich sind, zuvor von der Gesellschafterversammlung oder der Konzernmutter genehmigen lassen muss.

Dann gilt der allgemeine Kündigungsschutz. Entlassungen sind in diesem Fall also schwer durchzusetzen und zumindest eine Abfindung ist sehr wahrscheinlich.

8. Fazit

- Führungskräfte bezeichnet das Gesetz als leitende Angestellte. Dazu zählen Arbeitnehmer, die typische Arbeitgeber-Aufgaben übernehmen.

- Führungskräfte können jederzeit gegen ihren Willen entlassen werden. Kann der Arbeitgeber nicht wirksam kündigen, verliert der Arbeitnehmer dennoch gegen Zahlung einer Abfindung seinen Arbeitsplatz.
- Der Betriebsrat vertritt Führungskräfte nicht. Teilweise übernimmt ein Sprecherausschuss die Aufgaben des Betriebsrats.
- Führungskräften wird häufig eine Abfindung gezahlt.
- In Gegensatz zu leitenden Angestellten sind Geschäftsführer einer GmbH im Regelfall keine Arbeitnehmer. Sie sind vor Kündigungen noch weniger geschützt.

Mit freundlichen Grüßen

- Tobias Ziegler -
Rechtsanwalt



Adressen:

Flurstr. 17

40235 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 69 07 62 - 20

Fax: 0211 / 69 07 62 - 23

E-Mail: kontakt@anwalt-ziegler.de

Homepage: www.anwalt-ziegler.de



(Barcode enthält die Kontaktdaten)

