Sind Sie Leitender Angestellter? Nicht jeder Personalleiter ist es!

Eine aktuelle Entscheidung des LAG Hamm (Beschluss vom 10.12.2013, 7 TaBV 80/13) gibt Anlass, diese Frage erneut in den Fokus zu stellen. Ein Personalleiter ist, so das LAG Hamm, nicht immer Leitender Angestellter, im Streitfall wird dieser Status verneint.

Worum geht es?

Im Arbeitsrecht taucht immer wieder der Begriff Leitender Angestellter auf. Dieser Begriff taucht sowohl in Zusammenhang mit dem Betriebsverfassungsrecht, als auch in Zusammenhang mit dem Kündigungsrecht auf. Der echte Leitende Angestellte hat im Deutschen Arbeitsrecht eine Sonderstellung. Er ist derjenige, der als Bindeglied zwischen der Geschäftsleitung (Geschäftsführung, Vorstand) und den Mitarbeitern fungiert. Aus Sicht der Mitarbeiter ist er Teil der Geschäftsführung, aus Sicht der Geschäftsführung Arbeitnehmer. Der Leitende Angestellte ist zwar abhängig beschäftigt, agiert jedoch als Führungskraft und fällt weit reichende Entscheidungen.

Diese Sonderstellung reflektiert das Arbeitsrecht. Das deutsche Arbeitsrecht gesteht den "echten" Leitenden Angestellten im Vergleich zu den "normalen" Arbeitnehmern einen geringeren Schutz zu. Konkret: Für echte Leitende Angestellte gilt grundsätzlich kein Tarifvertrag, Leitende Angestellte können nicht an der Betriebsratswahl teilnehmen, der Betriebsrat muss zu einer beabsichtigten Kündigung nicht angehört werden. Auch die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes finden modifiziert Anwendung. So kann der Arbeitgeber ohne Begründung im Rahmen einer Kündigung einen Auflösungsantrag stellen, mit der Folge, dass er sich gegen Zahlung einer Abfindung von dem Leitenden Angestellten trennen kann. Um es klar festzuhalten: Auch ein Leitender Angestellter hat Kündigungsschutz, muss jedoch damit rechnen im Falle eines Auflösungsantrages gegen eine durch das Arbeitsgericht festgesetzte Abfindung den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Voraussetzungen für Leitende Angestellte unterscheiden sich, je nachdem ob es um Betriebsverfassungsrecht oder Kündigungsschutzrecht geht. aus betriebsverfassungsrechtlicher und kündigungsschutzrechtlicher Sicht. Kurz zusammengefasst ist Leitender Angestellter, wer arbeitgeberähnliche Funktionen ohne das Erfordernis der Rücksprache mit Dritten ausüben kann.

Im Falle des LAG Hamm geht es um einen Personalleiter und die Frage, ob für diesen der Betriebsrat zuständig ist. Im Betriebsverfassungsgesetz heißt es u.a.: Leitender Angestellter ist:

"wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist".

Auf den ersten Blick scheint ein Personalleiter Leitender Angestellter in diesem Sinne zu sein. Interessant ist die Argumentation des Gerichtes. Es sah zwar als erwiesen an, dass der Personalchef die Berechtigung zur selbständigen Einstellung und

Entlassung besaß. Da jedoch der Personalleiter einen Vorgesetzten hatte, der seinerseits gemäß Arbeitsvertrag der Personalabteilung vorstand, hatte nach Ansicht des LAG Hamm der Personalleiter im Innenverhältnis keine "selbständige" Einstellungs- und Entlassungsbefugnis", es würde die "erforderliche Selbstständigkeit im Innenverhältnis" fehlen.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht ist zugelassen worden, die Entscheidung also noch nicht rechtskräftig. Die Konsequenz des Urteils ist letztendlich, dass es unterhalb der Unternehmensorgane (Geschäftsführer, Vorstand) praktisch keine Leitenden Angestellten im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne gibt. Geschäftsführer oder Vorstand können immer die Einstellungs- oder Entlassungsentscheidungen eines angestellten Personalchefs aufheben bzw. diesem konkrete Anweisungen im Einzelfall erteilen.

Fazit:

Ist der Senior Vice President, der Director Sales oder eben der Personalleiter Leitender Angestellter? Der Status wird regelmäßig im Rahmen von arbeitsrechtlichen Konfliktsituationen wie Kündigungen oder Aufhebungsvereinbarungen zu klären sein. Bereits im Vorfeld sollte hier eine Klärung herbeigeführt werden, um seine eigene Situation besser einordnen zu können. Gerade in der Verhandlungssituation einer Aufhebungsvereinbarung geht es regelmäßig um bare Münzen.