

## Leitende Angestellte Besonderheiten und Abgrenzungskriterien

### I. Besonderheiten

#### 1. Arbeitszeit

Leitende Angestellte sind von den Schutzvorschriften zur Arbeitszeit ausgenommen. Gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG ist das Arbeitszeitgesetz auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des BetrVG sowie auf Chefarzte nicht anzuwenden.

#### 2. Betriebliche Mitbestimmung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 5 Abs. 3 BetrVG findet grundsätzlich keine Anwendung. Das heißt, leitende Angestellte können an Betriebsratswahlen weder aktiv noch passiv teilnehmen. Der Betriebsrat muss nicht vorher angehört werden, wenn einem leitenden Angestellten gekündigt werden soll.

#### 3. Kündigungsschutz

Zwar findet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auch auf leitende Angestellte Anwendung, der allgemeine Kündigungsschutz leitender Angestellter ist allerdings teilweise beschränkt.

Die Hürden einer verhaltensbedingten Kündigung können geringer sein, wenn dem leitenden Angestellten außerdienstliches Fehlverhalten zur Last gelegt wird und dadurch eine Rufschädigung des Arbeitgebers zu befürchten ist.

Bei leitenden Angestellten, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, kann der Arbeitgeber im Falle eines Kündigungsschutzprozesses jederzeit ohne Angabe von Gründen beantragen, dass das Gericht das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung auflöst (§ 14 Abs.2 Satz 2 KSchG). Das heißt, dass dem Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG - anders als bei normalen Kündigungsschutzklagen - ohne Prüfung seiner sachlichen Berechtigung stattzugeben ist.

Schließlich gilt der besondere verfahrensrechtliche Schutz gegenüber Massenentlassungen, d.h. die Pflicht des Arbeitgebers zur vorherigen Massenentlassungsanzeige, nicht für leitende Angestellte (§ 17 Abs.5 KSchG).

### II. Abgrenzungskriterien

#### 1. Anstellungsvertrag

Es ist zu beachten, dass ein Mitarbeiter nicht dadurch zum leitenden Angestellten wird, dass er als solcher bezeichnet oder eingestellt wird. Zwar enthalten die Anstellungsverträge (Dienstverträge) mit leitenden Angestellten immer eine Klausel, wonach dem Mitarbeiter der Status des leitenden Angestellten zugewiesen wird. Damit wird aber nur klargestellt, dass sich Arbeitgeber und (leitender) Arbeitnehmer über die Position einig sind bzw. bei Abschluss des Arbeitsvertrages angenommen haben, dass der Mitarbeiter in leitender Stellung tätig werden soll.

Ob der Mitarbeiter tatsächlich als leitender Angestellter einzustufen ist, muss im Streitfall zwar auch unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Regelungen, insbesondere aber anhand der realen Umstände im Einzelfall geprüft werden.

## 2. Wesentliche Merkmale der leitenden Stellung

Das Gesetz enthält zwar diverse Kriterien, trifft aber keine eindeutige Festlegung, wer als leitender Angestellter gilt. Der Kreis der infrage kommenden Mitarbeiter lässt sich jedoch wie folgt einschränken:

*Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer, die in ihrem Verantwortungsbereich unternehmerische Aufgaben mit erheblichem Entscheidungsspielraum wahrnehmen.*

Mögliche Kriterien:

- Einstellungs- und Entlassungsbefugnisse, oder
- Prokura oder Generalvollmacht (Handlungsvollmacht) mit maßgeblichen eigenverantwortlichen Befugnissen, oder
- Wahrnehmung grundlegender unternehmerischer Aufgaben, insbesondere bei einem Jahresbruttoeinkommen, das der Arbeitgeber nur leitenden Angestellten gewährt oder über € 97.020,00 (2018 im Beitrittsgebiet) liegt.

Diese Kriterien bieten lediglich Anhaltspunkte, maßgeblich ist aber immer eine Gesamtbeurteilung, aus der sich ergeben muss, dass der betreffende Mitarbeiter überwiegend eigenverantwortlich die für einen Arbeitgeber typischen Aufgaben wahrnimmt und nicht nur nach ihm erteilten Weisungen seine Tätigkeiten verrichtet, was sich auch in seinem Einkommen niederschlägt.

## 3. Gesetzliche Definitionen

Nach § 5 Abs. 3 BetrVG ist leitender Angestellter,

*„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 oder*
- 2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder*
- 3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien so wie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.“*

Gemäß § 5 Abs. 4 BetrVG ist leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 im Zweifel,

*„wer*

- 1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder*
- 2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder*

3. *ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,*
4. *falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet."*

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an:

BIZ | LAW Rechtsanwälte  
An der Dreikönigskirche 5 • 01097 Dresden  
T: +49 351 30707030 • E: [mail@biz-law.eu](mailto:mail@biz-law.eu) • [www.biz-law.eu](http://www.biz-law.eu)  
Ansprechpartner: Rechtsanwalt Stefan Hartung

### **Haftungsausschluss**

**Die obigen Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit und stellen nur eine unverbindliche Darstellung der Rechtslage dar, wie wir sie derzeit einschätzen. Diese allgemeine Auskunft kann nicht die konkrete anwaltliche Beratung ersetzen, die jeder Einzelfall erfordert. Wir können deshalb keine Haftung dafür übernehmen, dass dieses Infoblatt Ihre rechtlichen Fragen zutreffend beantwortet.**