

Kündigungsschutz

Leittiere auf der Abschlusliste

Von Julia Leendertse, Handelsblatt

Der Brief von der Geschäftsleitung klang wie eine Lobeshymne. Und sicherte dem Manager eines mittelständischen Industriebetriebs obendrein noch zu, als leitender Angestellter künftig völlig eigenständig Personal einstellen und entlassen zu dürfen. Ein halbes Jahr später kam das nächste Schreiben - die Kündigung.

DÜSSELDORF. Manager, die in diesen Tagen solche Belobigungen von ihrem Arbeitgeber erhalten, sollten zweimal nachdenken, bevor sie sich darüber freuen. Denn wer den Status des leitenden Angestellten genießt, also etwa als Prokurist sein Unternehmen nach außen und innen vertritt und obendrein auch noch Personalentscheidungen ohne Rücksprache mit der Geschäftsführung völlig frei treffen darf, der kann von jetzt auf gleich gekündigt werden. Ohne dass der Arbeitgeber einen Grund nennen muss. Vor Gericht muss er nur anführen, das besondere Vertrauensverhältnis sei zerrüttet. Das Pikante daran: Viele Manager glauben, dass sie leitende Angestellten sind, ohne es tatsächlich zu sein - zumindest nicht im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes. Genau diese Unsicherheit nutzen Arbeitgeber aus.

„Leitende Angestellte, die in Personalfragen wirklich alleinige Entscheidungshoheit haben, gibt es in Deutschland nur sehr wenige“, weiß Arbeitsrechtler **Michael Kliemt** von der Kanzlei **Kliemt & Vollstädt** in Düsseldorf. „Doch im Kampf um den Arbeitsplatz wird mittlerweile mit allen Mitteln und Tricks gearbeitet.“ Immer häufiger landen genau die Arbeitnehmer auf der Abschlusliste, von denen jeder glaubte, sie müssten - wenn es hart auf hart kommt - als letzte das Unternehmen verlassen: die Angestellten unmittelbar unterhalb des Vorstands oder der Geschäftsführung. Der Grund: Auf den unteren Ebenen ist kaum noch Personal einzusparen.

Von regelrechten „Entleitungsaktionen“ weiß Ulrich Goldschmidt, Hauptgeschäftsführer des Verbandes „Die Führungskräfte“, zu berichten: „Etliche Unternehmen haben den Kreis ihrer leitenden Angestellten verkleinert oder sind gerade dabei.“ Von den 17 000 Mitgliedern seines Verbandes hätten in diesem Jahr bereits 3000 Rechtsrat eingeholt. Dabei ging es nicht nur um drohende Kündigungen, sondern häufig auch um Einschnitte bei den sonst

zugesicherten Leistungen.

„Immer häufiger frieren Unternehmen Festgehälter ein oder senken sie, streichen Dienstwagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Pensionszusagen“, sagt Marc Steffek, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Nörr Stiefenhofer Lutz. „Stattdessen werden oft Bonusprogramme aufgelegt, bei denen von Anfang an klar ist, dass die Leistungsziele nicht zu 100 Prozent erreicht werden können“, sagt Rechtsanwalt Christian Kotz aus Kreuztal. „Um die Manager nicht ganz zu demotivieren, wird die Prämie am Ende zu 70 Prozent ausgezahlt.“

Viele der leitenden Führungskräfte lassen sich auf Vertragsänderungen ein, weil sie keine Chance auf eine adäquate Position anderswo sehen. „Ein Klient war sogar bereit, auf 1 500 seiner 5 900 Euro Monatsgehalt zu verzichten - nur um seine Stelle zu behalten“, erzählt Kotz.

Jedoch sollten Arbeitgeber den Bogen nicht überspannen. „Die Identifikation mit dem Unternehmen ist bei leitenden Angestellten traditionell hoch - aber sie ist nicht grenzenlos“, warnt Rechtsanwalt Kotz. War es früher für Leitende nahezu undenkbar, gegen das eigene Unternehmen vor Gericht zu ziehen, scheuen mittlerweile immer weniger davor zurück.

„Immer mehr Führungskräfte glauben, nichts mehr zu verlieren zu haben. Deshalb wollen sie eine möglichst hohe Abfindung ausschlagen“, berichtet Bernt Gach, Leiter des Bereichs Arbeitsrecht bei der Kanzlei Clifford Chance. Haben leitende Angestellte das Gefühl, ihr Arbeitgeber honoriert ihr besonderes Engagement für das Unternehmen nicht mehr, dann pochen selbst ganz hochrangige Manager hartnäckig auf ihre Arbeitnehmerrechte.
