

Christoph Abeln

Handbuch für Führungskräfte

Ein Praxisratgeber in Veränderungsprozessen

2. Auflage



Springer Gabler

Handbuch für Führungskräfte

Christoph Abeln

Handbuch für Führungskräfte

Ein Praxisratgeber in
Veränderungsprozessen

2. Auflage 2014

Dr. Christoph Abeln
Berlin, Deutschland

ISBN 978-3-658-04028-4
DOI 10.1007/978-3-658-04029-1

ISBN 978-3-658-04029-1 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2014

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Lektorat: Stefanie A. Winter

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer-gabler.de

Vorwort zur 2. Auflage

Der Erfolg und der Zuspruch zur 1. Aufl. – nicht nur bei unseren Mandanten – war uns Ansporn genug, mit einer 2. Aufl. die aktuelle arbeitsgerichtliche Entwicklung und die Anregungen und Wünsche der Leser und Mandanten aufzugreifen und einzupflegen. Es wurden hierzu neue Kapitel aufgenommen, bestehende Kapitel umstrukturiert und erweitert.

Dieses Buch wendet sich an Sie als Führungskraft und Manager und behandelt wesentliche Fragestellungen, die aus unserer langjährigen Tätigkeit unter praktischen Gesichtspunkten häufig auftreten und uns besonders wichtig erscheinen. Ziel des Buches ist es, Lösungsansätze aufzuzeigen und Anregungen zur eigenen Standortbestimmung zu geben. Dabei kann es nicht darum gehen, allgemeingültige Lösungen vorzugeben. Die zu lösenden Konflikte dürfen nämlich nicht nur unter juristischen Gesichtspunkten betrachtet werden, sondern vor allem auch unter der Berücksichtigung der besonderen familiären und finanziellen Situation der jeweiligen Führungskraft.

Die Schwerpunkte dieses Buches behandeln den Status der Führungskraft in Veränderungsprozessen, beispielsweise bei Versetzungen, Entleitungen sowie Aufgabenentzug und geben Lösungsansätze. Behandelt werden auch die Personalinstrumente im Falle der Beendigung eines Dienstvertrags, sei es im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung, eines Abwicklungsvertrags oder mittels eines Vorruhestandsvertrags, der in einigen Unternehmen auch als Wartestands- oder Freistellungsvereinbarung bezeichnet wird. In Trennungssituationen ist es durch die gesetzliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Falle sogenannter Best Ager immer schwieriger, angemessene Regelungen zu finden. Dies gilt umso mehr, als sich Führungskräfte in Deutschland grundsätzlich in einem Verdrängungs- und nicht in einem Wachstumsmarkt befinden. Spezielle Branchen des Finanzmarkts, etwa Banken und Versicherungen, bekommen diese Tatsache nicht erst seit der Finanzkrise zu spüren, seit dieser jedoch in besonderem Maße.

Ein weiterer Schwerpunkt in diesem Buch ist der Vergütung von Führungskräften gewidmet, die naturgemäß eine große praktische Bedeutung hat.

Ferner geht es um rechtliche und taktische Aspekte der Aussandtsentsendung. Im Zuge der Finanzkrise haben sich viele Unternehmen von ihren entsandten Führungskräften getrennt. Für uns war es erschreckend zu sehen, wie unprofessionell auf der einen Seite die Unternehmen mit ihren Führungskräften umgingen und mit welcher Gutgläubigkeit auf der anderen Seite die Führungskräfte darauf vertrauten, dass es ihr Unternehmen schon

richtig machen werde. So zogen viele mit „Katz und Maus“ in die Ferne, ohne aber die Modalitäten des Aufenthalts und der Rückkehr für sich und ihre Familie abschließend geklärt zu haben.

In einem weiteren Teil des Buches werden der Status und die Rolle des Sprecherausschusses behandelt sowie Möglichkeiten und Defizite einer effizienten Interessenwahrnehmung beleuchtet.

Der Autor des Buches beschäftigt sich seit mehr als 20 Jahren mit den Problemen von leitenden Angestellten, Führungskräften, Geschäftsführern und Vorständen. Die Mitautoren und in der Kanzlei tätigen Rechtsanwälte sind alle Fachanwälte für Arbeitsrecht und ausschließlich für vorgenannte Zielgruppe tätig. Unsere Kanzlei ist unabhängig von jeglicher interessenmäßigen Beeinträchtigung, die wir im Falle der Vertretung von Unternehmen aufgrund aktueller oder potenzieller Interessenkollision zu befürchten hätten, und auch frei von jeglichen verbandsmäßigen Interessen und etwaiger verbandspolitischer Rücksichtnahme in der Vertretung unserer Mandanten. Wir haben uns damit bewusst gegen den Trend positioniert.

Besonders danken möchte ich an dieser Stelle meinen Kollegen und Mitstreitern Marc Repey, Alexander Haasler und André Kasten, die wesentlich zum Gelingen dieses Buches beigetragen haben.

Berlin, im Oktober 2013

Dr. Christoph Abeln

Hinweise zum Autor



Dr. Christoph Abeln Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, studierte in Freiburg und München und promovierte im Arbeitsrecht über die Rechtsstellung des Sprecherausschussmitgliedes, dem Vertretungsorgan der leitenden Angestellten, im Vergleich zum Betriebsratsmitglied.

Dr. Abeln beschäftigt sich seit mehr als 20 Jahren mit den rechtlichen Problemen von leitenden Angestellten, Führungskräften, Geschäftsführern und Vorständen. Er

ist Gründungspartner der gleichnamigen Anwaltskanzlei und ist mit seinen Kollegen nahezu ausschließlich in der Führungskräfte- und Managerberatung bundesweit tätig.

Die Mitautoren und in der Kanzlei tätigen Rechtsanwälte sind erfahrene Fachanwälte für Arbeitsrecht und ausschließlich für die vorgenannte Zielgruppe tätig. Die Kanzlei ist unabhängig von jeglicher interessenmäßigen Beeinträchtigung, die im Falle der Vertretung von Unternehmen aufgrund aktueller oder potenzieller Interessenkollision zu befürchten wäre.

Kanzlei-Webseite: www.abeln-arbeitsrecht.de

Den Autor erreichen Sie per E-Mail: abeln@abeln-arbeitsrecht.de

Inhaltsverzeichnis

1 Die Führungskraft	1
1.1 Was macht eine Führungskraft zum leitenden Angestellten?	1
1.1.1 Betriebsverfassungsrechtliche Definition	1
1.1.2 Kündigungsschutzrechtliche Definition	2
1.1.3 Weitere gesetzliche Definitionen	3
2 Wer hilft den Führungskräften im eigenen Unternehmen? – Die Rolle des Sprecherausschusses	5
2.1 Der Status des Sprecherausschussmitglieds	5
2.2 Das Rollenverständnis des Sprecherausschusses	6
2.3 Unterstützung des Einzelnen durch den Sprecherausschuss	7
2.3.1 Personelle Maßnahmen	8
2.3.2 Beurteilung der Zulässigkeit	10
2.3.3 Unterstützung bei Personalgesprächen	11
2.3.4 Einsichtnahme in die Personalakte	12
2.4 Grundsätze für die Behandlung leitender Angestellter	12
2.4.1 Der Gleichbehandlungsgrundsatz	13
2.5 Richtlinien und Vereinbarungen	16
2.6 Informationsmöglichkeiten des Sprecherausschusses über wirtschaftliche Angelegenheiten	18
3 Die Vergütung der Führungskraft	21
3.1 Vergütungsbestandteile	23
3.1.1 Grundgehalt/Fixgehalt	23
3.1.2 Variable Vergütung	26
3.1.3 Sachbezüge/Dienstwagen	33
3.2 Sonstige Entgeltsbestandteile	39

3.3	Regulierung der Vergütung	39
3.3.1	Gesetz zu Angemessenheit der Vorstandsvergütung	40
3.3.2	Institutsvergütungsverordnung	41
3.3.3	Versicherungsvergütungsverordnung	43
3.3.4	Ergebnis	43
4	Optimierung der Altersversorgung	45
4.1	Regelaltersrente – Neuerung ab 2012	45
4.2	Vorgezogene Rente – Rentenabschläge	46
4.3	Betriebliche Altersversorgung	46
4.4	Steuerliche Behandlung	47
4.4.1	Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds	47
4.4.2	Entgeltumwandlung (Deferred Compensation)	48
4.5	Auskunftsanspruch	48
4.6	Übertragungsanspruch	49
4.7	Änderungen durch den Arbeitgeber	50
4.8	Anpassungsanspruch	50
5	Umstrukturierungen im Unternehmen und ihre Folgen für Führungskräfte	53
5.1	Betriebsänderung	53
5.2	Betriebsübergang	55
5.2.1	Geltung des § 613 a BGB für Führungskräfte	56
5.2.2	Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des § 613 a BGB	56
5.2.3	Folgen der Anwendbarkeit des § 613 a BGB	57
5.3	Betriebsstilllegung	70
5.4	Umwandlungssachverhalte	71
5.4.1	Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des UmwG	71
5.4.2	Verhältnis zu § 613 a BGB	72
5.4.3	Rechtsfolgen einer Verschmelzung, Spaltung oder Teilübertragung	73
5.5	Change-of-Control-Klauseln	76
5.6	Fazit	78
6	Aufgabenänderungen und Versetzungen	81
6.1	Status quo – der Arbeitsvertrag und der aktuelle Arbeitsplatz	82
6.2	Einvernehmliche Aufgabenänderungen	83
6.3	Einseitige Aufgabenänderungen	86
6.3.1	Die Änderungskündigung	87
6.3.2	Die Versetzung	91
6.4	Betriebsrats-/Sprecherausschussbeteiligung	112
6.4.1	Handlungsoptionen	114
6.4.2	Folgen rechtswidriger Versetzungen	116

7	Beförderung zum Geschäftsführer: Chance oder Fallstrick?	117
7.1	Abgrenzung Arbeitnehmer/Geschäftsführer	117
7.2	Verschiedene Konstellationen	118
7.2.1	Ausgangslage	118
7.2.2	Warum ist das Arbeitsverhältnis erhaltenswert?	120
7.3	Konzerngestaltungen	121
7.4	Ein Rat für die Praxis	122
7.5	Problemfelder	122
7.5.1	Kündigungsschutz	122
7.5.2	Sozialversicherungsrecht	129
7.5.3	Entgeltfortzahlungsgesetz, Urlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz	129
7.5.4	Wettbewerbsverbot/Karenzentschädigung	129
7.5.5	Haftung als Geschäftsführer	130
7.5.6	Änderung der Geschäftsverteilung	132
8	Compliance	135
8.1	Pflichten, Risiken, Chancen	135
8.2	Kündigungsrechtliche Stellung im Compliance-Fall	137
8.2.1	Einbeziehung von Compliance-Regelungen	138
8.2.2	Die fristlose Tatkündigung im Compliance-Fall	139
8.2.3	Die außerordentliche Verdachtskündigung	140
8.2.4	Anhörung von Sprecherausschuss/Betriebsrat?	142
8.2.5	Abmahnung und Compliance-Verstöße	142
8.2.6	Haftung	143
8.2.7	Gesprächseinladungen bei Compliance-Ermittlungen	144
8.3	Die Rechtsstellung des Compliance-Beauftragten – ein Leben am Abgrund?	146
8.4	Sonderkündigungsschutz	147
8.5	Strafrechtliche Verantwortlichkeit	147
8.5.1	Haftungsrisiko des Compliance-Officers bei Sondereverantwortlichkeit	148
8.5.2	Einladungen, Geschenke, Vergünstigungen und Korruptionsverdacht	149
8.6	Organisation, Ausführung der übertragenen Pflichten	150
8.7	Verantwortlichkeit bei Zweifelsfragen	151
8.8	Whistleblowing	151
8.8.1	Whistleblowing-Verpflichtung	152
8.8.2	Whistleblowing als Kündigungsgrund	153
8.8.3	Datenschutzrechtliche Fragen	154
8.8.4	Schutz durch Versicherung	155
8.8.5	Schutz durch Haftungsfreistellung	155
8.8.6	Beweisverwertungsverbot bei Verstoß gegen den Arbeitnehmerdatenschutz	155

9	Auslandsentsendungen – Weggang und Rückkehr	157
9.1	Auslandsentsendung	157
9.1.1	Vertragliche Konstellationen	158
9.1.2	Inhalt der Verträge	159
9.1.3	Fürsorgepflichten vor der Entsendung	161
9.2	Aufenthalt	163
9.2.1	Geltungsumfang des Arbeitsvertrags	163
9.2.2	Geltungsumfang des Entsendungsvertrags	163
9.2.3	Fürsorgepflichten während des Auslandsaufenthaltes	164
9.3	Rückkehr	164
9.3.1	Rückruf und Rückkehrklauseln	164
9.3.2	Versetzung, Entleitung, keine vertragsgemäße Beschäftigung	165
9.3.3	Kündigungsschutz	166
9.3.4	Fürsorgepflichten nach dem Auslandseinsatz	167
9.4	Die steuerrechtliche Situation	167
9.5	Die sozialversicherungsrechtliche Situation	168
10	Die Trennung von der Führungskraft	171
10.1	Grundsätze des Kündigungsschutzes für Führungskräfte	171
10.1.1	Die verhaltensbedingte Kündigung	172
10.1.2	Low Performer	174
10.1.3	Beschäftigtendatenschutz	175
10.1.4	Spagat zwischen Loyalität zum Unternehmen und Verpflichtung zur Abstellung rechtswidrigen Verhaltens	176
10.1.5	Betriebsbedingte Kündigung	177
10.2	Trennungsvereinbarungen optimieren – Abschluss und Inhalt des Aufhebungsvertrags	180
10.2.1	Das Trennungsgespräch	184
10.2.2	Essentials eines Aufhebungsvertrags	186
10.2.3	Beendigungszeitpunkt	186
10.2.4	Freistellung	187
10.2.5	Abfindung	190
10.2.6	Steuerliche Optimierung von Abfindungen	195
10.2.7	Outplacement versus Coaching	204
10.3	Altersversorgung, Altersteilzeit und Vorruhestand	206
10.3.1	Altersversorgung	206
10.3.2	Altersteilzeit	208
10.3.3	Vorruhestand	208
10.3.4	Vorruhestand oder Abfindung?	210

11 Headhunter, Outplacement und Coaching	213
11.1 Headhunting	213
11.2 Outplacement	213
11.3 Coaching	215
12 Wie finde ich den richtigen Anwalt für mich?	217
12.1 Mit welchen Kosten sind in einer rechtlichen Auseinandersetzung zu rechnen und wer kommt dafür auf?	220
Sachverzeichnis	223

Angeichts der Vielzahl von arbeitsrechtlichen Sonderregelungen für leitende Angestellte, ist es für die Führungskraft von großer Bedeutung, ob sie aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen unter die Gruppe der leitenden Angestellten fällt. In kündigungsschutzrechtlicher Hinsicht kann es von Vorteil sein, wenn die Führungskraft rechtlich nicht als leitender Angestellter betrachtet wird. Aber auch leitende Angestellte genießen durchaus einen größeren Schutz als gemeinhin angenommen wird.

Im Folgenden soll eine kurze Darstellung der Einordnungskriterien und der sodann für den leitenden Angestellten geltenden Besonderheiten erfolgen.

1.1 Was macht eine Führungskraft zum leitenden Angestellten?

Es kommt häufig vor, dass sich im Arbeitsvertrag eine Formulierung findet, nach der die Führungskraft leitender Angestellter sein soll. Diese Regelung allein macht eine Führungskraft aber noch nicht zu einem leitenden Angestellten. Es müssen stets die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sein. Betrachtet man aber die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften über die Rechte und Pflichten von leitenden Angestellten, so fällt auf, dass es keinen einheitlichen Begriff gibt. Dennoch lassen sich einige Kernelemente finden, die eine Begriffsbestimmung möglich machen.

1.1.1 Betriebsverfassungsrechtliche Definition

Nach § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG ist leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist. Im Einzelnen führt das BetrVG in § 5 Abs. 3 aus:

Ein leitender Angestellter ist demnach,

- wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb
- zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist, oder
- Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist, oder
- 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 sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Nach den Formalkriterien des § 5 Abs. 4 BetrVG ist als leitender Angestellter im Zweifel ebenfalls zu definieren, wer

- 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
- einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
- ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
- falls auch bei der Anwendung der Nr. 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, dass das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

Die letzte genannte Bezugsgröße nach § 18 SGB IV liegt derzeit in den alten Bundesländern bei 30.660 € und in den neuen Bundesländern bei 26.880 €. Die Gehaltsgrenze für die Bestimmung des leitenden Angestellten liegt damit bei 91.980 € West, beziehungsweise bei 80.640 € Ost. Angesicht der durchschnittlichen Vergütung der Führungskraft (vergleiche Kap. 3) im vergangenen Jahr, dürfte zumindest ein großer Teil der Führungskräfte auch als leitender Angestellter im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn einzuordnen sein.

Die Folge dieser Einordnung ist ein Wechsel der Zähigkeit des Interessenvertreterorgans. So ist für die leitenden Angestellten nicht der Betriebsrat, sondern der Sprecherausschuss zuständig (vergleiche Kap. 2).

1.1.2 Kündigungsschutzrechtliche Definition

Nach der Definition im KSchG (§ 14 Abs. 2) sind leitende Angestellte nur Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche Mitarbeiter, die berechtigt sind, selbstständig Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen. Das für das KSchG maßgebende und einzige Kriterium ist die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis.

Zwar sind leitende Angestellte im betriebsverfassungsrechtlichen und kündigungsschutzrechtlichen Sinne gerade in diesem Punkt identisch definiert, die Definition des KSchG ist jedoch wesentlich strenger zu verstehen. Denn während das KSchG zwingend die Befugnis zur Entlassung oder Einstellung voraussetzt, genügt nach dem BetrVG schon die Wahrnehmung von Aufgaben, die für das Unternehmen einen maßgeblichen Einfluss haben oder die Überschreitung einer, für einen „normalen“ Arbeitnehmer üblichen Vergütung (Bezugsgröße).

Es genügt jedoch nicht, dass die Führungskraft die Einstellungs- als auch Entlassungsbefugnis vertraglich übernommen hat. Vielmehr muss diese selbstständige Wahrnehmung von Einstellungs- oder Entlassungsfunktionen auch einen wesentlichen Teil der tatsächlichen Tätigkeit ausmachen, das heißt die Tätigkeit muss den Aufgabenbereich der Führungskraft schwerpunktmäßig bestimmen. Daran scheitert in den meisten Fällen die Einordnung der Führungskraft als leitender Angestellter. Denn einige Führungskräfte können zwar nach dem Dienstvertrag Einstellung und Entlassungen vornehmen, haben hiervon in der Vergangenheit keinen oder nur in Einzelfällen Gebrauch gemacht.

Insbesondere in größeren Unternehmen werden Einstellungen und Entlassungen in der Regel über die Personal- beziehungsweise die Human-Ressource-Abteilung abgewickelt und damit aus dem Kompetenzbereich einzelner Führungskräfte – trotz vertraglicher Regelungen – herausgenommen. Diese Einordnung beziehungsweise eigentlich die Nichterfüllung der Voraussetzung für die Einordnung als leitender Angestellter hat für die Führungskraft im kündigungsschutzrechtlichen Sinn keine Nachteile, sondern Vorteile (vergleiche Kap. 10).

Der klassische leitende Angestellte im kündigungsschutzrechtlichen Sinn kann in den meisten Unternehmen trotz der hohen Anzahl von Führungskräften auf eine überschaubare Größenordnung reduziert werden; meist nur auf den Leiter der Personalabteilung, denn hier besteht die Besonderheit, dass er nach der Rechtsprechung des BAG bereits aufgrund seiner Position eine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis innehat und dies wegen der Leistung der Personalabteilung auch wesentlicher Bestandteil seiner Tätigkeit ist.

Entscheidend ist jedoch auch hier, dass die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis selbstständig, das heißt eigenverantwortlich ausgeübt werden kann. Daran fehlt es, wenn die Führungskraft bei der personellen Maßnahme an die Mitentscheidung oder das Vorschlagsrecht von Dritten gebunden ist beziehungsweise ihm die entsprechende Befugnis zur tatsächlichen Umsetzung der Entscheidung fehlt.

1.1.3 Weitere gesetzliche Definitionen

Nach § 45 der Wirtschaftsprüferordnung gelten angestellte Wirtschaftsprüfer als leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Entsprechende Regelungen für vergleichbare Berufsgruppen, wie angestellte Steuerberater oder Rechtsanwälte, gibt es nicht.

Dieser Status bringt mit sich, dass für den angestellten Wirtschaftsprüfer diverse Arbeitnehmerrechte (wie zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, aktives und passives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen) nicht gelten.

Wer hilft den Führungskräften im eigenen Unternehmen? – Die Rolle des Sprecherausschusses

2

Unter Sprecherausschüssen sind die Vertretungsorgane der leitenden Angestellten zu verstehen, die auf der Grundlage des seit 1989 bestehenden Sprecherausschussgesetzes gebildet werden können, sofern im Betrieb mindestens zehn leitende Angestellte beschäftigt werden. Das Sprecherausschussgesetz unterscheidet zwischen dem Sprecherausschuss auf betrieblicher, dem Unternehmenssprecherausschuss auf der Ebene mehrerer Betriebe und dem Konzernsprecherausschuss auf der Konzernebene im Sinne des Aktiengesetzes. Heute gibt es in beinahe jedem DAX-Unternehmen, aber auch in vielen größeren Unternehmen Sprecherausschüsse. Anders als das Betriebsverfassungsgesetz, das den Betriebsräten weitreichende Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte einräumt, sieht das Sprecherausschussgesetz keine echten Mitbestimmungsrechte, sondern lediglich Beteiligungsrechte vor, die im Wesentlichen die Bereiche Arbeitsbedingungen und Beurteilungsgrundsätze, personelle Maßnahmen und wirtschaftliche Angelegenheiten beinhalten. Auf individualrechtlicher Seite sieht das Sprecherausschussgesetz die Unterstützung einzelner leitender Angestellter durch den Sprecherausschuss vor.

2.1 Der Status des Sprecherausschussmitglieds

Aufgrund der Nähe der leitenden Angestellten zur Unternehmensleitung hat der Gesetzgeber die Rechtsstellung des Sprecherausschusses bewusst nicht stark ausgestaltet. Die gewählten Vertreter der leitenden Angestellten, die sogenannten Sprecherausschussmitglieder, genießen deshalb auch nicht den besonderen Kündigungsschutz, der Betriebsratsmitgliedern gesetzlich gewährt wird. Weder sieht das Sprecherausschussgesetz nämlich eine Einschränkung des Kündigungsrechts dergestalt vor, dass wie bei einem Betriebsrat nur eine außerordentliche Kündigung des Sprecherausschussmitglieds zulässig wäre, noch ist das Kündigungsrecht davon abhängig, dass der Sprecherausschuss als Gremium etwa seine Zustimmung zur Kündigung eines leitenden in der Funktion eines Sprecherausschussmitglieds erteilen müsste. Vielmehr genießt das Sprecherausschussmitglied im Gegensatz zum

Betriebsrat überhaupt keine kündigungsschutzrechtliche Privilegierung. Daraus erklärt sich das oftmals vorsichtige und mitunter unsichere Taktieren mancher Sprecherausschüsse in Belangen des Sprecherausschusses oder in Belangen einzelner leitender Angestellter durch den Sprecherausschuss.

- Die Führungskraft, die sich in eigener Sache, das heißt in Konfliktsituationen mit dem Unternehmen an den Sprecherausschuss wendet, sollte sich dies klar machen und in harten Auseinandersetzungen seine Erwartungen an die Interessenvertretung und Unterstützung im Einzelfall nicht zu hoch ansetzen.

Ebenso wenig wie einen besonderen Kündigungsschutz sieht das Sprecherausschussgesetz einen besonderen Freizeitausgleich für die als Sprecherausschuss aufgewandte Zeit nicht vor. Der Sprecherausschuss hat deshalb seine Aufgaben neben seinen Aufgaben als Führungskraft zu erbringen, sodass das Amt im Einzelfall eine erhebliche zusätzliche zeitliche und mitunter auch psychische Belastung darstellen kann. Dies vor allem dann, wenn der Sprecherausschuss im Interesse der in eigenen Angelegenheiten eine zu den Interessen der Geschäftsleitung konträre Position einnehmen muss.

Das Status des Sprecherausschussamts erfordert deshalb für eine effektive Interessenwahrnehmung ein erhebliches Standing, Fachkenntnis, Sozialkompetenz und im Idealfall eine Position im Unternehmen, aufgrund derer sich das Sprecherausschussmitglied Anerkennung im Unternehmen, insbesondere gegenüber der Geschäftsleitung, erworben hat.

Die Möglichkeiten des Sprecherausschusses, die Interessen der Führungskräfte zu vertreten, hängen im Wesentlichen davon ab, wie die Führungskräfte des Unternehmens den Sprecherausschuss und deren Vertreter wahrnehmen. Denn nur, wenn die Führungskräfte den Eindruck haben, dass sich der Sprecherausschuss auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung befindet, werden sich im Zweifelsfall die Führungskräfte mit ihren Anliegen vertrauensvoll an den Sprecherausschuss wenden.

Wir haben in den letzten Jahren im Rahmen unserer ausschließlich auf Führungskräfte ausgerichteten Tätigkeit die Beobachtung gemacht, dass seitens der Unternehmen tendenziell weniger auf eine gesetzeskonforme Einbindung der Sprecherausschüsse Wert gelegt wurde. Dies kann sich beispielsweise darin ausdrücken, dass Rahmenregelungen für die leitenden Mitarbeiter im Falle betrieblicher Umstrukturierungen unternehmensseitig abgelehnt werden und Unternehmen im Falle der Trennung von Mitarbeitern lieber nach dem Prinzip *divide et impera* verfahren, in der Hoffnung, dass die Kommunikation der Leitenden untereinander nicht allzu groß sein wird. Für die Führungskräfte bedeutet dies, dass sie im Zweifelsfall auf sich allein gestellt ist.

2.2 Das Rollenverständnis des Sprecherausschusses

Da vom Gesetz für die gesetzlichen Befugnisse eine schwache Interessenwahrnehmung gewollt ist, wird mancher Sprecherausschuss als „Papiertiger“ angesehen. Zum Teil findet man auch im Kreis der leitenden Angestellten eine unterschiedliche Akzeptanz des Spre-

cherausschusses. So fühlen sich die Führungskräfte der ersten Funktionsstufe oder Leitungsebene eher weniger durch den Sprecherausschuss repräsentiert als diejenigen nach geordneter Leitungsebenen. Dies mag zum einen darauf zurückzuführen sein, dass es Führungskräfte in direkter Berichtslinie zum Vorstand oder der Geschäftsführung oftmals gewohnt sind, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen und sich deshalb nicht an den Sprecherausschuss wenden, um diesen um Unterstützung oder Vermittlung zu bitten.

Zum anderen werden manche Sprecherausschüsse oder deren Mitglieder auch als verlängerter Arm der Geschäftsleitung angesehen, die im Kreis der Leitenden für „Ruhe und Ordnung“ sorgen sollen und nicht die Interessen der leitenden Angestellten im Unternehmen „gegen“ die der Geschäftsleitung vertreten sollen.

Nun mag es so sein, dass einzelne Leitende in der Funktion des Sprecherausschussmitglieds eher vorgeanntem Lager zuzuordnen sind. Wir haben es jedoch noch nie erlebt, dass das Gremium insgesamt sich im Sinne der Unternehmensinteressen hat instrumentalisieren lassen. Auf Betriebsratsseite hingegen haben wir hingegen schon weit öfter sogenannte Betriebsräte mit „goldenen Turnschuhen“ antreffen können, was wiederum auf die weitaus größeren Möglichkeiten des Betriebsrats, unternehmerische Entscheidungen hinauszögern oder gar verhindern zu können, zurückzuführen sein mag.

Nach unserem Verständnis macht ein Sprecherausschuss einen guten „Job“, wenn es ihm einerseits gelingt, die Akzeptanz und das Vertrauen der leitenden Angestellten zu gewinnen, andererseits von der Geschäftsleitung respektiert wird. Dies ist unseres Erachtens bestmögliches gewährleistet, wenn sich im Sprecherausschussgremium bereits verdiente Führungskräfte befinden, die in der Lage sind, einen für die Leitenden gegenüber der Geschäftsführung abweichenden Standpunkt im Einzelfall zu begründen und auch zu vertreten. Dies wiederum setzt voraus, dass das Gremium sichergestellt hat, einen im Sinne aller betroffenen leitenden Angestellten gefundenen Standpunkt zu vertreten.

Eine verständige Unternehmensführung wird im Regelfall eine „Dissenting Opinion“ akzeptieren und sich darum bemühen, die Argumente des Sprecherausschusses zu berücksichtigen.

Im Folgenden sollen einige in der Praxis besonders wichtige Regelungen des Sprecherausschussgesetzes näher betrachtet werden.

2.3 Unterstützung des Einzelnen durch den Sprecherausschuss

Das Sprecherausschussgesetz sieht vor, dass der leitende Angestellte bei der Wahrnehmung seiner Belange gegenüber dem Arbeitgeber ein Mitglied des Sprecherausschusses zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen kann. Die Belange des leitenden Angestellten können beispielsweise bei einer Veränderung seines Tätigkeitsbereichs, der Veränderung der Berichtslinie, dem Entzug von Personalressourcen oder der Veränderung des finanziellen Budgets berührt sein, wie auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sollen mit dem leitenden Angestellten Gespräche geführt werden, so sollte zunächst das Thema geklärt werden sowie die Namen und Funktionen der Personen, die an dem Gespräch teilnehmen. Soll das Gespräch nicht als Vier-Augen-Gespräch geführt werden, so

ist die Führungskraft nicht verpflichtet, das Gespräch zu führen, da die Führungskraft keine Zeugen für den Inhalt des Gesprächs hat. Die Führungskraft ist auch nicht verpflichtet, ein Mitglied des Sprecherausschusses hinzuziehen, damit der Arbeitgeber das Gespräch führen kann. Vielmehr wird es in das Ermessen des Leitenden gestellt, ob ein Mitglied des Sprecherausschusses hinzugezogen wird oder nicht.

Die Führungskraft kann also die Führung eines Gesprächs davon abhängig machen, ob das Gespräch als Vier-Augen Gespräch geführt wird oder aber ob an dem Gespräch ein Mitglied des Sprecherausschusses teilnimmt, das das Vertrauen der Führungskraft genießt.

Entgegen einer teilweisen vertretenen Auffassung kann die Führungskraft ihre Teilnahme an Gesprächen über die mögliche Beendigung des Vertragsverhältnisses jedoch nicht davon abhängig machen, ob ein Rechtsanwalt an derartigen Gesprächen teilnimmt. Die Teilnahme eines Anwalts empfiehlt sich aus taktischen Gründen im Erstgespräch grundsätzlich nicht, darüber hinaus kann sie zu einer frühzeitigen Verhärtung der Fronten führen. Wohl aber kann die Führungskraft Gespräche über die Modalitäten der Beendigung generell ablehnen, da sie nicht zu den Arbeitsvertragspflichten der Führungskraft zählen.

2.3.1 Personelle Maßnahmen

Das Sprecherausschussgesetz sieht eine Beteiligung des Sprecherausschusses bei jeder beabsichtigten Einstellung oder personellen Veränderung eines leitenden Angestellten vor und diese Beteiligung muss rechtzeitig sein. Vor einer Kündigung des leitenden Angestellten ist der Sprecherausschuss zu hören.

Unter einer Einstellung ist nicht nur die externe Einstellung eines leitenden Angestellten, sondern auch die „Beförderung“ eines bisher nicht leitenden Angestellten zu einem leitenden Angestellten zu verstehen, da der Sprecherausschuss als Gremium in der Lage sein muss, sich frühzeitig ein Bild über die im Betrieb beschäftigten leitenden Angestellten zu verschaffen, denn die Anzahl der leitenden Angestellten ist für die Anzahl der zu wählenden Sprecherausschussmitglieder von Bedeutung.

Gerade im Falle der einseitigen Veränderung des Aufgabenbereichs durch eine einseitige Versetzung der Führungskraft werden unternehmensseitig oft Fehler gemacht, die mitunter im Rahmen späterer Verhandlungen mit dem Unternehmen nützlich sein können. So genügt es beispielsweise nicht, dass der Sprecherausschuss über eine personelle Maßnahme erst nachträglich informiert wird oder aus dem Intranet des Unternehmens erfährt, dass es eine personelle Veränderung gegeben hat. Indem das Gesetz eine Beteiligung vor der Maßnahme des Arbeitgebers vorsieht, muss diese vielmehr so frühzeitig erfolgen, dass der Sprecherausschuss zeitlich Gelegenheit hat, mit dem leitenden Angestellten Kontakt aufzunehmen, um den Sachverhalt zu besprechen und eventuelle Bedenken und Einwände dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen.

Da das Gesetz eine besondere Form für die Mitteilung des Arbeitgebers nicht vorgeschrieben hat, kann die Mitteilung des Arbeitgebers an den Sprecherausschuss mündlich erfolgen und muss nicht schriftlich sein.

Andererseits würde es für eine ordnungsgemäße und gesetzeskonforme Mitteilung nicht ausreichen, wenn nur ein Mitglied des Sprecherausschusses per Telefon über eine beabsichtigte Versetzung eines leitenden Angestellten informiert werden würde. Da das Gesetz die Information des Sprecherausschusses als Gremium voraussetzt, hat die Mitteilung gegenüber dem Sprecherausschussvorsitzenden und bei dessen Verhinderung gegenüber dessen Stellvertreter zu erfolgen.

Selbst namhafte Unternehmen nehmen die Beteiligungsrechte des Sprecherausschusses im Falle von personellen Maßnahmen oftmals auf die leichte Schulter und verkennen, dass das Übergehen vorgenannter Beteiligungsrechte nach dem Sprecherausschussgesetz als Ordnungswidrigkeit sanktionierbar ist. Aus dieser Nachlässigkeit resultierend, ergeben sich für den künftigen Berater oftmals reizvolle taktische Vorteile in späteren Verhandlungen.

Der Sprecherausschuss sollte bei einer Verletzung seiner Rechtsposition frühzeitig, in geeigneter Form und mit Nachdruck deutlich machen, dass er eine derartige Verfahrensweise nicht zu akzeptieren und hinzunehmen bereit ist. Tut er dies nicht, läuft er Gefahr auch zu anderen Fragestellungen übergangen zu werden.

Im Falle einer Kündigung eines leitenden Angestellten ist der Sprecherausschuss vor der Kündigung zu beteiligen. Das Gesetz versteht das Wort „Kündigung“ in diesem Zusammenhang so, dass jede Kündigung und damit auch eine Änderungskündigung gemeint ist.

In der Praxis ist zunehmend zu beobachten, dass einige Unternehmen das arbeitsvertragliche Direktionsrecht in dem Sinne interpretieren, dass in Sachverhalten, in denen eigentlich eine Änderungskündigung hätte ausgesprochen werden müssen, bewusst eine Veränderung des Aufgabenbereichs kraft Direktionsrechts erzwungen werden soll.

Der Grund für diese für leitende Angestellte nachteilige Verfahrensweise ist darin zu sehen, dass im Falle einer Veränderung des Aufgabenbereichs auf nicht gleichwertige Positionen diese für den leitenden Angestellten unzumutbar sind, also eigentlich eine Änderungskündigung hätte ausgesprochen werden müssen. Da Leitende jedoch vollen Kündigungsschutz genießen, ist Voraussetzung für eine wirksame Veränderung an sich zunächst ein betriebs-, verhaltens- oder personenbedingter Kündigungsgrund. Fernerhin ist arbeitgeberseitig die vertragliche Kündigungsfrist einzuhalten, was für das Unternehmen bedeutet, dass selbst wenn ein wirksamer Kündigungsgrund an sich vorliegt, das Unternehmen die Versetzung jedoch erst nach Ablauf der Kündigungsfrist vollziehen könnte. Da die Kündigungsfristen jedoch viele Monate betragen, die personellen Maßnahmen aber in der Regel zeitnah vollzogen werden sollen, wird das Kündigungsrecht umgangen und dem Leitenden bleibt dann nur noch die Möglichkeit, gegen die Versetzung vorzugehen. Hinzu kommt jedoch, dass es in der Regel auch an einem wirksamen Kündigungsgrund fehlt. Durch eine Änderungskündigung würde das Unternehmen somit eine Angriffsfläche bieten, die man durch eine rechtswidrige Versetzung zu umgehen meint.

Handelt es sich nicht um eine Änderungskündigung, so hat der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung zunächst das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß einzuleiten. Das Gesetz schreibt hierzu vor, dass dem Sprecherausschuss die Gründe der Kündigung mitzuteilen sind. Das bedeutet, dass der Sprecherausschuss in die Lage versetzt werden muss,

sich aus eigener Anschauung ein Bild über den Sachverhalt zu machen. Der Arbeitgeber hat deshalb neben den Sozialdaten der Führungskraft konkrete Tatsachen zum Kündigungsgrund vorzutragen. Erfolgt die Einleitung des Anhörungsverfahrens unvollständig oder werden relevante Informationen vorenthalten, die für die Kündigung maßgeblich sein können, so ist die Anhörung ebenso unwirksam, als wenn überhaupt keine Anhörung stattgefunden hätte. Die unwirksame Anhörung macht nach dem Sprecherausschussgesetz die Kündigung insgesamt unwirksam. Insofern sollten bei der Kündigung eines Leitenden genaue Auskünfte über den Inhalt und den Verlauf des Anhörungsverfahrens eingeholt werden.

Im Falle einer Anhörung zu einer Kündigung hat der Sprecherausschuss als Gremium zu befinden. Eine wirksame Äußerung und damit Anhörung des Sprecherausschusses liegt somit dann nicht vor, wenn nur der Sprecherausschussvorsitzende beteiligt wird und sogleich eine Stellungnahme abgibt oder aber der Arbeitgeber wusste, dass sich die übrigen Sprecherausschussmitglieder überhaupt nicht mit dem Kündigungssachverhalt befassen haben.

2.3.2 Beurteilung der Zulässigkeit

Ist jedoch eine ordnungsgemäße Unterrichtung erfolgt, so hat der Sprecherausschuss als Gremium zu entscheiden. Eine wirksame Äußerung des Sprecherausschusses kann dann beispielsweise nicht vorliegen, wenn der Vorsitzende bereits eine entsprechende Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber abgibt und erst anschließend das Gremium informiert.

Ein anderer Fall einer nicht ordnungsgemäßen Beteiligung kann vorliegen, wenn ein Mitglied des Sprecherausschusses eine Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber vor Ablauf der gesetzlichen Fristen abgibt und der Arbeitgeber aufgrund der schnellen Rückäußerung davon ausgehen muss, dass der Sprecherausschuss sich als Gremium noch nicht mit dem Kündigungssachverhalt auseinandersetzen konnte. Die Frist, innerhalb derer sich der Sprecherausschuss zur Kündigung äußern kann, beträgt im Falle einer ordentlichen Kündigung eine Woche und im Falle einer außerordentlichen Kündigung drei Tage.

Im Falle einer beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer Führungskraft durch Aufhebungsvertrag unterbleibt in der Praxis aus unserer Erfahrung sehr oft eine Unterrichtung des Sprecherausschusses. Da es sich bei einem Aufhebungsvertrag um einen beiderseitigen Vertrag handelt und eben keine Kündigung, macht die unterbliebene Unterrichtung den Aufhebungsvertrag dadurch nicht unwirksam. Es bleibt lediglich im Verhältnis zum Sprecherausschuss die unterbliebene Mitteilung über eine „personelle Maßnahme“, eben den Aufhebungsvertrag. Diese stellt im Verhältnis zum Sprecherausschuss, wie oben bereits festgestellt eine Ordnungswidrigkeit dar.

Die Möglichkeiten und die Einhaltung der rechtlichen Beteiligungsrechte, die sich hier für Sprecherausschüsse gegenüber dem Arbeitgeber eröffnen, werden in der Praxis oftmals nicht mit dem nötigen Nachdruck eingefordert und unternehmensseitig oftmals bewusst übergangen. Da das Beteiligungsrecht bereits bei einer beabsichtigten personellen Verän-

derung einsetzt, kann der Sprecherausschuss verlangen, dass er bereits in dem Zeitpunkt über ein arbeitgeberseitiges Angebot für einen Aufhebungsvertrag unterrichtet wird, in dem es der Führungskraft unterbreitet wird. Einen Anspruch darauf, über den Inhalt des Vertrags informiert zu werden, steht dem Sprecherausschuss jedoch nicht zu.

Nur in dem Fall einer gleichzeitigen beziehungsweise zeitnahen Unterrichtung zur Unterbreitung des Angebots für einen Aufhebungsvertrag hat der Sprecherausschuss eine Möglichkeit, dem leitenden Angestellten bei der Wahrnehmung seiner Belange, die im Falle eines Aufhebungsvertrags in existentieller Weise berührt sein können, zu unterstützen.

Zusammengefasst bieten sich im Falle personeller Veränderungsprozesse, Kündigungen und im Falle von Aufhebungsverträgen aus anwaltlicher Sicht für die betroffene Führungskraft vielfältige Möglichkeiten, die Wirksamkeit arbeitgeberseitiger Maßnahmen rechtlich in Frage zu stellen. Arbeitgeber sind gut beraten in vorgenannten Prozessen sorgfältig zu arbeiten und die Beteiligung gegenüber dem Sprecherausschuss zu dokumentieren. Tun sie das nicht, sind dies erste Anhaltspunkte für eine effiziente Vertretung der Führungskraft.

2.3.3 Unterstützung bei Personalgesprächen

Erhält die Führungskraft eine Einladung zu einem Personalgespräch, so hat die Führungskraft das Recht, nach dem Thema des Gesprächs und den Gesprächspartnern zu fragen.

Überfallartige Gespräche, bei denen beispielsweise Mitarbeiter der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder aus dem Bereich Compliance gemeinsam mit Fachvorgesetzten „aufschlagen“, muss die Führungskraft nicht akzeptieren. In Konfliktgesprächen sollte Wert darauf gelegt werden, dass auch der Führungskraft Zeugen zur Seite stehen. Dies können Sprecherausschussmitglieder sein, aber auch andere Personen, die das Vertrauen der Führungskraft genießen, wie beispielsweise Kollegen.

Aus diesem Grund sieht das Sprecherausschussgesetz auch ausdrücklich vor, dass die Führungskraft bei der Wahrnehmung seiner Belange gegenüber dem Arbeitgeber ein Mitglied des Sprecherausschusses zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen kann.

Gespräche über die Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss jedoch keine Führungskraft führen, wenn sie dies nicht möchte. Es gehört nämlich nicht zu den arbeitsvertraglichen Pflichten einer Führungskraft, derartige Gespräche führen zu müssen.

Arbeitsvertraglich ist die Führungskraft nur verpflichtet, Personalgespräche über die Arbeitsleistung sowie zur Ordnung und zum Verhalten im Betrieb zu führen. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht auch jüngst zu Recht entschieden, dass ein Arbeitgeber keine Abmahnung gegenüber dem Mitarbeiter aussprechen kann, der bereits mehrmals eine Veränderung seines Aufgabenbereichs abgelehnt hatte und ein weiteres Gespräch gegenüber dem Arbeitgeber über den Inhalt einer Änderungskündigung ebenfalls ablehnte.

2.3.4 Einsichtnahme in die Personalakte

Jede Führungskraft kann, wie jeder Mitarbeiter auch, eine Einsicht in seine Personalakte nehmen. Unter den Begriff „Personalakte“ fallen auch elektronische Daten. Unter dem Gesichtspunkt des vermehrt seit 2011 diskutierten Beschäftigtendatenschutzes eröffnen sich hier möglicherweise in Trennungsprozessen neue Ansatzpunkte effektiver Interessenvertretung.

Das Datenschutzgesetz verbietet nämlich grundsätzlich die Datengewinnung, Nutzung, Speicherung und Verarbeitung und lässt diese nur und in wesentlich restriktiverem Maße als bisher zu, indem nur für im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses zulässige Daten gespeichert, verarbeitet, genutzt und gewonnen werden dürfen.

Wird nun beispielsweise gegenüber einer Führungskraft ein kartell- oder compliance-relevanter Verstoß erhoben, so kann der Arbeitgeber dadurch in die Defensive geraten, wenn er aufgefordert wird, die Quelle seiner Erkenntnis und deren Daten offenzulegen. Ist diese nicht im Einklang mit dem Beschäftigtendatenschutz, so kann die Datenerhebung rechtsunwirksam gewesen sein. Der Arbeitgeber kann so seinerseits Schadensersatzansprüchen ausgesetzt sein, sofern das Persönlichkeitsrecht der Führungskraft verletzt worden ist.

- So haben wir vor Kurzem den Chief Compliance Officer eines Großunternehmens erfolgreich außergerichtlich vertreten können, weil das Unternehmen sich für den Trennungssachverhalt auf Sachverhalte stützen wollte, die ihrerseits aus datenschutzrechtlichen und weiteren Gründen „touchy“ waren.

2.4 Grundsätze für die Behandlung leitender Angestellter

Das Sprecherausschussgesetz verpflichtet Sprecherausschuss und Arbeitgeber dazu, einige Grundsätze für die Behandlung leitender Angestellter zu beachten, allerdings ohne bei Nichtbeachtung dieser Verpflichtungen diese zu sanktionieren.

Bemerkenswert ist jedoch, dass der Gesetzgeber die Gefahr einer Altersdiskriminierung leitender Angestellter erkannt hat. Sprecherausschuss und Arbeitgeber sollen nämlich darauf achten, dass eine Benachteiligung leitender Angestellter wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen nicht erfolgt.

Unter diese Fallgruppe fallen zum Beispiel feste arbeitsvertragliche Altersgrenzen in Arbeitsverträgen leitender Angestellter.

- Wir haben zurzeit mit derartigen Fällen bei einem großen Versicherungskonzern mit Sitz in Süddeutschland zu tun, dessen Verträge eine Beendigung des Vertragsverhältnisses mit dem vollendeten 60. Lebensjahr vorsehen. Obwohl diese festen Altersgrenzklauseln schon individualvertraglich keinen Bestand haben, kann die Regelung des Sprecherausschussgesetzes beide Betriebsparteien, Arbeitgeber und Sprecherausschuss, dazu berufen, im Sinne einer ver-

trauensvollen Zusammenarbeit eine Regelung über eine Dienstvereinbarung für leitende Angestellte, also quasi eine Betriebsvereinbarung für leitende Angestellte, eine sachgerechte Anpassung zu vereinbaren. Wirksame Altersgrenzklauseln müssen nämlich gewährleisten, dass ein gesetzlicher Rentenanspruch besteht. Dies ist mit dem 60. Lebensjahr offensichtlich nicht der Fall.

Abgesehen davon, dass die Lebensplanung während des Berufslebens sich für leitende Angestellte verändern kann, sei es durch eine zweite Ehe und kleine Kinder, ergibt sich trotz einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund der Verschiebung des frühestmöglichen Renteneintritts in der Deutschen Rentenversicherung oftmals eine erhebliche Versorgungslücke bei einer Beendigung des Arbeitsvertrags vor dem 60. Lebensjahr.

Dies liegt zum einen daran, dass in der gesetzlichen Altersversorgung für jeden Monat der Inanspruchnahme der Altersversorgung erhebliche Kürzungen je Kalendermonat vor Inanspruchnahme einer Rente vor dem regulären Rentenalter hinzunehmen sind, zum anderen eine frühestmögliche Altersrente in der Regel erst nach dem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden kann. In der betrieblichen Altersversorgung erfolgen die Steigerungen der Anspruchshöhe in der Regel in den letzten Jahren der Berufstätigkeit nicht linear, sondern exponentiell. Einen vorzeitigen Ruhestand können und wollen sich leitende Angestellte deshalb nicht mehr leisten. Liegen also die Voraussetzungen für eine gesetzliche Altersversorgung noch nicht vor, so kann eine vertragliche Altersgrenze unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt Bestand haben. Auf die Frage, ob sich aus psychischen oder physischen Gründen ein Sachgrund für eine Befristung ergibt, kann es dann nicht mehr ankommen.

Über die Altersdiskriminierungsregelung hinaus haben Sprecherausschuss und Arbeitgeber darauf zu achten, dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit geschützt und gefördert wird. Insofern entspricht es dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, dass die Führungskraft einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung erhält und nicht eine Alimentation des Unternehmens im Sinne einer frühestmöglichen Betriebsrente. Obiges Versicherungsunternehmen sieht nämlich in seinen Arbeitsverträgen bei einer Altersgrenzklausel für das 60. Lebensjahr nur eine mögliche Verlängerungsoption für das Unternehmen vor, nicht aber für die Führungskraft, die über das 60. Lebensjahr hinaus arbeiten möchte. Aber auch Altersgrenzklauseln, die vorsehen, dass der Dienstvertrag der Führungskraft mit dem 65. Lebensjahr endet, dürften unzulässig sein, wenn diese individualvertraglich nicht drei Jahre vor dem 65. Lebensjahr schriftlich durch die Führungskraft bestätigt wurden, auch wenn die Führungskraft bereits über eine angemessene Altersversorgung verfügen sollte.

2.4.1 Der Gleichbehandlungsgrundsatz

Das Sprecherausschussgesetz sieht ferner vor, dass Führungskräfte nach Recht und Billigkeit im Betrieb zu behandeln sind. Das bedeutet, dass eine Ungleichbehandlung zu unterbleiben hat. Das Gebot der Gleichbehandlung ergänzt im Sprecherausschussgesetz den ohnehin schon geltenden allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.