

Reduzierter Arbeitsrechtsschutz für Führungskräfte

Manager sollten beim Abschluss des Dienstvertrags nicht bloß auf das Gehalt achten.

Vorstandsmitglieder, GmbH-Geschäftsführer und andere Manager tragen eine hohe Verantwortung für das Wohl des von ihnen geleiteten Unternehmens und seiner Belegschaft. Als Gegenleistung beziehen sie meist ein überdurchschnittliches Gehalt, verfügen über einen Dienstwagen und kommen häufig in den Genuss weiterer „Fringe Benefits“ (zum Beispiel private Altersvorsorge, Zusatzkrankenversicherung). Zusätzlich bieten viele Unternehmen ihren Managern die Möglichkeit zur Einkommenssteigerung durch Gewährung von Bonifikationen oder Unternehmensbeteiligungen.

In finanzieller Hinsicht sind Führungskräfte den meisten anderen unselbständig Beschäftigten überlegen. Die Kehrseite der Medaille zeigt jedoch, dass Führungskräfte nicht den vollen Schutz des Arbeitsrechts genießen. Die rechtliche Situation ist sehr differenziert.

Auf Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft findet das Arbeitsrecht grundsätzlich keine Anwendung. Hier hängt es von der Verhandlungsstärke der beiden Parteien ab, inwieweit sich eine Führungskraft vertraglich absichern kann. Der rechtliche Gestaltungsspielraum ist groß.

In einer ganz anderen Lage befindet sich hingegen die Geschäftsführerin einer GmbH, die an dieser nicht beteiligt ist (Fremdgeschäftsführer). Als Dienstnehmerin wird ihr Arbeitsverhältnis durch das Angestelltengesetz, das Urlaubsgesetz, das Mutterschutzgesetz und viele andere arbeitsrechtliche Bestimmungen geregelt. Auch ein Kollektivvertrag kann auf Geschäftsführer anwendbar sein (etwa Handelsangestellten- KV). Der Anstellungsvertrag muss diese rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Gestaltung des Vertragsverhältnisses berücksichtigen.

Dasselbe gilt auch für leitende Angestellte wie Bereichsleiter. Der besonderen Position der Manager trägt das Arbeitsrecht durch zwei Ausnahmen Rechnung.

So können Geschäftsführer und leitende Angestellte mit maßgeblichem Einfluss auf die Leitung des Betriebs eine Kündigung nicht wegen Sozialwidrigkeit gerichtlich anfechten. Bei leitenden Angestellten versagt die Judikatur den Kündigungsschutz aber nur, wenn der Manager über weitreichende personelle Entscheidungsbefugnisse verfügt. Für Vorstandsmitglieder scheidet der Kündigungsschutz mangels Anwendbarkeit des Arbeitsrechts aus.

Die zweite Ausnahme betrifft das Arbeitszeitrecht. Für Mitglieder der Firmenleitung und für leitende Angestellte „mit maßgeblichen Führungsaufgaben“ gelten keine gesetzlichen Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten, sie müssen daher den vom Arbeitszeitrecht verfolgten Gesundheitsschutz selbst wahrnehmen. Die Arbeitszeit muss nicht aufgezeichnet werden. Wenn jedoch das Dienstverhältnis einem Kollektivvertrag unterliegt, so gelten dessen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen (insbesondere Überstundenzuschläge) auch für Geschäftsführer und leitende Angestellte.

Ohne gesetzlichen Kündigungsschutz bleibt Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführern nur die vertragliche Absicherung gegen einen überraschenden Verlust ihres Arbeitseinkommens.

Der Anstellungsvertrag von Vorstandsmitgliedern kann von Gesetzes wegen nur befristet abgeschlossen werden (auf höchstens fünf Jahre). Keine der beiden Seiten darf den Vertrag ohne wichtigen Grund vorzeitig aufkündigen. Die vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitglieds (ohne Vorliegen eines Entlassungsgrundes) führt daher mitunter zu hohen Abfindungszahlungen an den

Manager. Die Gesellschaft ist daher gut beraten, für diesen Fall im Anstellungsvertrag eine Kündigungsmöglichkeit unter Einhaltung einer bestimmten Frist vorzusehen.

Geschäftsführerverträge sind meist unbefristet. Hier geht es in den Vertragsverhandlungen vor allem um die Länge der Kündigungsfrist und auch um einen Kündigungsverzicht für eine bestimmte Zeit.

Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt
und Partner in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte.
www.mosati.at