a3 ECO
WIRTSCHAFTSINFORMATION FÜR UNTERNEHMER

Ausgabe 10/2013
29. Jahrgang
Erscheinungsdatum: 10. Oktober 2013
€ 5,-
Verlagspostamt 2340 Mödling, P.b.b.
Zulassungsnummer GZ 03Z036087 M

Mittelstand
Optimismus macht sich breit

Förderungen
aws mit neuer Strategie

Mitarbeiterführung
Der Nachwuchs tickt anders

Gratissoftware
Hilfreiche Büro-Tools

Bewerbermarkt
Ist Ihr Unternehmen attraktiv?

© alphaspirit - Fotolia.com

Hintereggers
Blickpunkte

Dietmar Hinteregger, (1951) führte erfolgreich in den vergangenen 30 Jahren verschiedene Tochtergesellschaften internationaler Konzerne – zuletzt war er acht Jahre Österreich-Geschäftsführer des französischen Elektrokonzerns Schneider Electric. Im August 2008 gründete er die Hinteregger Consulting. Er berät und begleitet Unternehmen zu Fragen und Aufgaben in den Bereichen: Potenzialentfaltung, Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Visions- und Strategieentwicklung, Implementierung von und Ausrichtung auf Ziele, Change- und Integrationsmanagement, Nachfolgeregelung, Cultural Awareness, Empowerment. Begeisterung und Erfahrung aus dem Rallyesport werden in seiner Arbeit motivierend mit fachlichem Wissen kombiniert.

www.h-consulting.at

„Leitend oder nicht leitend – das ist oft die umstrittene Frage!“

In den meisten Unternehmen gibt es sie, aber nicht immer ist ihre Rolle klar definiert – die leitenden Angestellten. Zugegeben, wer möchte nicht zum erlauchten Kreis der leitenden Angestellten seines Dienstgebers gehören, ist damit doch das Image von Ansehen und Einfluss direkt verlinkt. Aber halt! – gehören nicht wesentlich wichtigere Attribute zum Alltag einer leitenden Führungskraft?

Und darauf lohnt es sich ein Auge zu werfen:

Viele Firmenchefs sind leider noch immer der blauäugigen Ansicht, dass es sich grundsätzlich bei allen Mitarbeitern mit einer Führungsaufgabe um einen leitenden Angestellten nach dem Gesetz handelt und unterliegen dabei aber sehr oft einem großen Irrglauben. Die Funktion eines leitenden Angestellten bzw. Managers muss nämlich genau definiert und auch im Dienstvertrag dementsprechend verankert sein. Geschieht dies nicht, so kann es spätestens bei eintretenden Meinungs- und Auffassungsunterschieden zu nicht notwendigen Diskussionen bis hin zu Zerwürfnissen kommen, die erfahrungsgemäß immer negative Auswirkungen auf das Unternehmen mit sich bringen. Und meist erst zu diesem Zeitpunkt erkennt so mancher Unternehmer, wie unerlässlich es ist, von Beginn an klare Verhältnisse zu schaffen, um nicht nachträglich schwierige und mitunter auch sehr teure Veränderungen bzw. Anpassungen durchführen zu müssen. Betrachtet man die Angelegenheit von der rechtlichen Seite, dann ist die Sache sehr einfach auf den Punkt zu bringen, wenngleich die für einen Nichtjuristen oft sehr schwer verständliche Judikatur ein sehr breites Spektrum der Interpretation zulässt. Einerseits ist ein leitender Angestellter ein mit der Wahrnehmung von Arbeitgeberfunktionen betrauter Arbeitnehmer. Er muss die Unternehmenspolitik in seinem Bereich maßgeblich beeinflussen und dazu den notwendigen Entscheidungsspielraum haben. Kennzeichnend für einen leitenden Angestellten ist, dass er weisungsunabhängig freie Entscheidungen trifft und berechtigt ist, Arbeitnehmer selbständig einstellen oder zu kündigen. Andererseits unterliegt ein leitender Angestellter im Allgemeinen nicht dem Kollektivvertrag, dem Arbeitszeitgesetz und besitzt auch keinen allgemeinen Kündigungsschutz gemäß Arbeitsverfassungsgesetz. Und genau hier unterscheiden sich sehr oft die Geister. Betriebsintern gesehene leitende Angestellte verrechnen oft ihrem Arbeitgeber Überstunden, berufen sich auf den Kollektivvertrag und sind in Ausnahmefällen sogar noch Mitglieder des Betriebsrates. Ein absolut nicht zielführender Weg, der mittel- und langfristig zu Unstimmigkeiten führen muss, die dem Unternehmen größeren Schaden zufügen können. Ganz abgesehen von den innerbetrieblichen Unruhen, die solche Umstände hervorrufen, leidet auch das allgemeine Image und die Kultur eines Unternehmens darunter, wenn für solche Fälle von Anfang an nicht richtig vorgesorgt wurde. Ein positiv praktizierter Weg ist, im Organigramm eines Unternehmens all jene Funktionen, welche von leitenden Angestellten ausgeführt werden, zu benennen. Als Beispiel sind dafür u. a. Prokuristen, Abteilungsleiter und Filialleiter anzuführen. Zusammenfassend gilt daher, dass in der Causa „leitende Angestellte“ von Beginn an klar formulierte und getroffene Vereinbarungen notwendig sind, um unternehmerische Kopfschmerzen im Nachhinein bereits im Keim zu ersticken und die Kräfte für andere, wichtigere Dinge der Unternehmensführung freizumachen!

© alphaspirit - Fotolia.com