Die Rechtsanwälte (von links) Frank Hartmann, Knut Hillebrand und Dr. Gerhard Schlitt gehören zu besten Deutschlands. Fotos: Volker Nies, Christoph Ernst

Drei Osthessen bundesweit vorn

FOCUS lobt Frank Hartmann, Knut Hillebrand und Gerhard Schlitt

Von **VOLKER NIES**

Drei Anwälte aus Osthessen haben es – wie 2017 – in die Liste der Top-Anwälte Deutschlands geschafft: Frank Hartmann (58) aus Petersberg unter den Fachanwälten für Mietrecht, Knut Hillebrand (55) aus Fulda unter den Fachanwälten für Strafrecht und Dr. Gerhard Schlitt (60) aus Petersberg unter den Fachanwälten für Erbrecht.

Hartmann befindet sich unter den 75 Top-Anwälten für Miet- und Wohneigentumsrecht in Deutschland und unter den neun besten in Hessen. „Die Aufnahme in die Liste ist eine große Ehre für mich“, erklärt er. Gerade Miet- und Wohneigentumsrecht sei so komplex geworden, dass Mandanten gezielt Spezialisten suchen, sagt Hartmann, der auch Fachanwalt für Arbeitsrecht ist. „Die wiederholte Aufnahme in die Bestenliste ist eine Sternstunde in meinem Anwaltsleben.“

Er ist zum fünften Mal in die Liste aufgenommen worden. Dies sei um so bedeutender, da jedes Jahre Anwälte neu aufgenommen und andere gestrichen werden. Er ist einer von nur 29 der bundesweit 419 Mietrechtsspezialisten, die in allen der vergangenen fünf Listen aufgenommen wurden.

Für den Strafrechtler Knut Hillebrand ist es die dritte Ehrung. „Es ehrt mich, dass ich erneut zu den 138 Top-Strafverteidigern in Deutschland und 19 Top-Anwälten in Hessen gehöre. Die Auszeichnung ist Ansporn für meine weitere Arbeit im Interesse meiner Mandanten“, sagt Hillebrand. Die Aufnahme in das Ranking bedeute für ihn vor allem eine Anerkennung durch die Fachkollegen. In der Zahl der Mandate schlage sich das nicht direkt nieder. Allerdings habe er verstärkt Anfragen aus ganz Deutschland. Das sei auch auf die „Focus“-Listen zurückzuführen.

Dr. Gerhard Schlitt ist bereits zum sechsten Mal in die Liste der Topanwälte für Erbrecht aufgenommen worden. Darauf sei er sehr stolz, sagt er: Jahr für Jahr sei er bemüht, die Qualitätsstandards hochzuhalten, was auch durch die in der Kanzlei tätigen sechs Fachanwälte für Erbrecht gesichert sei.

„Die Benennung zu Deutschlands besten Spezialisten für Erbrecht führt nicht automatisch dazu, dass mit Erscheinen des Heftes sofort viele Mandanten bei uns anrufen und um Besprechungstermine bitten. Die Aufnahme festigt aber den Ruf der Kanzlei.“

Seit der Zulassung als Rechtsanwalt 1991 ist der aus dem Vogelsberg stammende Jurist ausschließlich auf dem Gebiet des Erbrechts und der Vermögensnachfolge tätig, zu einem Zeitpunkt, in dem das Thema Erbrecht noch nicht den Stellenwert hatte, den es zwischenzeitlich erlangt hat, wie Dr. Schlitt berichtet.

RANKING

Die „Focus“-Liste ist das größte Ranking der deutschen Rechtsanwälte. Insgesamt gibt es 165 000 Rechtsanwälte in Deutschland, darunter tragen 55 000 einen oder mehrere Fachanwaltstitel.

Für das aktuelle Ranking wurden 24 000 Fachanwälte befragt. Die befragten Anwälte konnten für jedes der Fachgebiete Arbeitsrecht, Bau- und Architektenrecht, Erbrecht, Familienrecht, Medizinrecht, Miet- und Wohneigentum-Recht, Sozialrecht, Strafrecht, Verkehrsrecht sowie Versicherungsrecht erfahrene und kompetente Kollegen außerhalb der eigenen Kanzlei empfehlen,

Anwälte mit besonders vielen Empfehlungen kommen in die Liste. / vn

Markt-Platz

Mobil bleiben

Die wenige Tage alte Pendlerstudie der IHK Frankfurt zeigt, welch gewaltige Anziehungskraft das Rhein-Main-Gebiet auf Arbeitskräfte hat. Jeder zweite Beschäftigte arbeitet nicht in dem Kreis, in dem er wohnt. Mehr als 362 000 Menschen pendeln in den Ballungsraum hinein.

Bemerkenswert aus osthessischer Sicht: Der Landkreis Fulda hat nicht die Magnetkraft des Großraums Frankfurt. Aber die Pendlerströme zwischen der Metropolregion Rhein-Main und dem Kreis Fulda sind fast ausgeglichen. Das zeigt, wie attraktiv osthessische Arbeitgeber in den vergangenen Jahren geworden sind.

Die Studie zeigt auch, wie wichtig Mobilität für die Wirtschaft ist. Unsere Gesellschaft erwartet, dass Menschen sich ihre Arbeit nicht nur in Sichtweite ihres Kirchturms suchen. Dass Arbeitskräfte mobiler werden, bringt unser Land voran – auch wenn es für die betroffenen Pendler oft ganz schön stressig ist.

Vor diesem Hintergrund kann man sich nur wundern, wie gelassen Bund und Land bisher mit dem drohenden Diesel-Fahrverbot in Frankfurt umgehen. Bislang vermitteln Berlin und Wiesbaden den Eindruck an Arbeitnehmer und Unternehmer, die auf Diesel-Fahrzeuge angewiesen sind, dass diese selbst sehen sollen, wie sie mit den möglichen Fahrverboten klar kommen sollen. Diese Haltung ist unfair und gefährdet den Standort Rhein-Main.

Volker Nies

Für Führungskräfte gelten eigene Regeln

LEITENDE ANGESTELLTE haben Sonderstatus – auch bei Kündigung und Arbeitszeit

Von **EMILIA ILLION**

Eine Beförderung in eine Führungsposition ist ein beruflicher Meilenstein und ein Grund zur Freude. Wenigen ist allerdings bewusst, was unter dem Schlagwort „leitender Angestellter“ eigentlich zu verstehen ist und welche Rechtsfolgen damit verbunden sind. Was sich als reines Privileg anfühlt, kann sich, vor allem wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Raum steht, ins Gegenteil verkehren.

Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer, die für das Unternehmen Arbeitgeberbefugnisse und andere Führungsaufgaben ausüben und ihm deshalb näher stehen, als dies bei anderen Arbeitnehmern der Fall ist. Nicht jeder Arbeitnehmer mit Leitungsfunktionen ist jedoch unbedingt auch gleichzeitig ein leitender Angestellter. Erforderlich ist vielmehr, dass der Betreffende in seinem Verantwortungsbereich unternehmerische Aufgaben mit großer Entscheidungsfreiheit wahrnimmt. Dies ist beispielsweise der Fall bei Einstellungs- und Entlassungsbefugnissen, dem Innehaben von Generalvollmachten beziehungsweise Prokura, oder wenn regelmäßig für das Unternehmen wichtige Aufgaben wahrgenommen und weisungsfrei entschieden werden.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Auf leitende Angestellte finden – aufgrund ihrer besonderen Nähe zum Unternehmen – einige Vorschriften, die dem Schutz von Arbeitnehmern zu dienen bestimmt sind, keine oder nur bedingt Anwendung. Die wichtigsten Bereichsausnahmen finden sich im Betriebsverfassungsrecht, im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz sowie im Hinblick auf die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes.

Das Betriebsverfassungsgesetz findet auf leitende Angestellte keine Anwendung. Sie sind daher beispielsweise bei der Wahl zum Betriebsrat weder aktiv noch passiv wahlberechtigt. Vor einer Kündigung, die sie betrifft, ist der Betriebsrat nicht anzuhören. Leitende Angestellte werden allerdings – sofern ein solcher im Betrieb gebildet ist – von einem eigenem Gremium, dem Sprecherausschuss, vertreten. Dessen Beratungs- und Informationsrechte sind im Vergleich zum Betriebsrat allerdings wesentlich schwächer ausgestaltet. Grundsätzlich ist das Kündigungsschutzgesetz – wie auf alle Arbeitnehmer – auch auf leitende Angestellte anzuwenden, vorausgesetzt ihr Arbeitsverhältnis besteht bereits länger als sechs Monate und in dem Betrieb sind in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Eine Kündigung, die einem leitenden Angestellten gegenüber ausgesprochen wird, ist also ebenfalls nur wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, also der Arbeitgeber die Kündigung auf einen Kündigungsgrund stützen kann. Allerdings hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, im Kündigungsprozess einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung zu stellen – mit der wesentlichen Besonderheit, dass dieser Antrag keiner Begründung bedarf. Der Arbeitgeber kann sich also regelmäßig von einem leitenden Angestellten trennen, ohne die Kündigung sozial rechtfertigen zu müssen, wenn er bereit ist, eine Abfindung zu zahlen. Dem Arbeitgeber bleibt es aber unbenommen, auch bei einer Kündigungsschutzklage eines leitenden Angestellten den Prozess „regulär“ zu führen, also darzulegen und zu beweisen, dass die Kündigung wirksam war. Gelingt ihm dies, obsiegt er im Kündigungsschutzprozess.

Emilia Illion

Wie viel Arbeitszeit von Arbeitnehmern abverlangt werden darf, ist stark reguliert. So darf beispielswiese die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten, unter gewissen Voraussetzungen kann sie auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes gelten jedoch nicht für leitende Angestellte.

Eine Beförderung bleibt natürlich ein Grund zur Freude – jedoch schadet es nicht, sich als leitender Angestellter seiner besonderen rechtlichen Stellung bewusst zu sein.

Emilia Illion ist Praktikantin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt.