

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

17. DEZ. 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3 Nr. 3; ArbGG § 83; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Zur Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten (im Anschluß an die zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlüsse vom 19. November 1974 – 1 ABR 20/73 und 1 ABR 50/73 – [demnächst] AP Nr. 2 und Nr. 3 zu § 5 BetrVG 1972).
2. Ein Angestellter, der zwar nicht selbst Unternehmerentscheidungen trifft, aber durch eine über die gesamte Breite des Unternehmensführungsbereichs wirkende Tätigkeit die Grundlagen für solche Entscheidungen eigenverantwortlich erarbeitet (Unternehmensplanung), ist regelmäßig leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972. Eine Vorgesetzteneigenschaft ist dabei nicht erforderlich.

Aktenzeichen: 1 ABR 105/73
Beschluß des BAG vom 17. Dezember 1974

LAG Hamm



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 105/73

3 BV Ta 19/73 Hamm

Verkündet am
17. Dezember 1974

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Osswald und Kehrman beschossen:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerden der Antragsgegnerin
und des Beteiligten St wird der Beschluß
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom
28. September 1973 - 8 Ta BV 19/73 - aufgehoben.

Auf die Beschwerden der Antragsgegnerin und des
Beteiligten S wird der Beschluß des
Arbeitsgerichts Siegen vom 3. April 1973
- BV 49/72 - wie folgt abgeändert:

Der Antrag des Betriebsrats wird zurückgewiesen
und auf Antrag des Beteiligten S festge-
stellt, daß dieser leitender Angestellter im
Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 ist.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

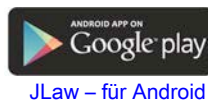
I. Die Beteiligten streiten darüber, ob der am vor-
liegenden Verfahren beteiligte Angestellte leitender
Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972
ist. Er ist seit 2. Mai 1972 bei der Antragsgegnerin als
Leiter der Abteilung Unternehmensplanung tätig.

Das Unternehmen der Antragsgegnerin - bis zur
Fusion zur Firma S AG in der Rechtsform
der GmbH betrieben - ist auf die Entwicklung, die Her-
stellung und den Vertrieb von Hütten- und Walzwerksein-
richtungen und -anlagen sowie die Entwicklung, die Her-
stellung und den Vertrieb von Kunststoffverarbeitungs-
maschinen gerichtet. Der Jahresumsatz liegt bei 150 bis
200 Mio. DM. Das Unternehmen hat seinen Sitz in H
und ist regional wie folgt gegliedert:

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. H : Hauptverwaltung und
Fertigungsstätten für den Maschinenbau mit
rd. 2.570 Arbeitnehmern (davon ca. 290 Auszu-
bildende).
2. K : Gießerei mit rd.
230 Arbeitnehmern.
3. D : Verkaufs- und Projektbüro mit
rd. 90 Arbeitnehmern.

Diese Betriebe verfügen jeweils über einen Betriebsrat.
Außerdem besteht ein Gesamtbetriebsrat.

Die Führungspyramide begann bei den Geschäftsführern
der bisherigen GmbH, deren fünf Geschäftsbereiche dem Vor-
sitzenden der Geschäftsführung zugeordnet waren. Jedem
Geschäftsbereich waren Hauptabteilungen unterstellt, deren
Leiter teilweise über Prokura verfügten. Die Hauptabteilungen
gliederten sich in Abteilungen, soweit nicht einzelne Stabs-
abteilungen unmittelbar einem Geschäftsführer unterstellt
waren. Insgesamt gibt bzw. gab es innerhalb der fünf
Geschäftsbereiche

- 19 Hauptabteilungen
- 72 Abteilungen
- 30 Hauptgruppen und
- 176 Gruppen bzw. Meisterbereiche.

Der Beteiligte S ist Diplomingenieur der Fach-
richtung Maschinenbau, hat verschiedene Praktika in
Industrieunternehmen absolviert und war zwei Jahre Projekt-
leiter in der technischen Vorentwicklung im Entwicklungs-
zentrum eines Unternehmens der Investitionsgüterindustrie;
ferner war er ein Jahr in der Unternehmensplanung eines
Maschinenbauunternehmens tätig. In seiner jetzt ausgeübten
Funktion sieht ihn die Antragsgegnerin dienstvertraglich
als leitenden Angestellten an. Herrn S , dessen der-
zeitiges Jahreseinkommen zwischen 42.000,- und 50.000,- DM
liegt, ist ein weiterer Angestellter nachgeordnet. Seine
Abteilung befindet sich im Aufbau. Nach den unwider-
sprochenen Angaben der Antragsgegnerin geht die Planung
dahin, Herrn S insgesamt zwei bis vier Mitarbeiter

beizugeben. Die Abteilungen Organisation und Unternehmensplanung sind in der Hauptabteilung "Unternehmensstab", die von einem Prokuristen geleitet wird, zusammengefaßt und dem Vorsitzenden der Geschäftsführung unmittelbar unterstellt.

Der beteiligte Angestellte hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Führung der unmittelbar nachgeordneten Arbeitnehmer, Planung des Personalbedarfs der Abteilung, Mitwirkung bei der Personalauswahl und bei den Entscheidungen über den Einsatz, die Vergütung und die Weiterbildung der nachgeordneten Arbeitnehmer.
2. Festlegung der Ziele für den eigenen Funktionsbereich in Ableitung aus der Gesamtunternehmenszielsetzung. Bestimmung der Dringlichkeit und Reihenfolge der zu erledigenden Aufgaben.
3. Anleitung und Beratung der nachgeordneten Arbeitnehmer bei der Findung von Lösungswegen sowie bei der Lösung der Aufgaben des Funktionsbereichs. Hierbei trägt der Abteilungsleiter die unmittelbare Verantwortung für die Leistung und das Geschehen in seinem Zuständigkeitsbereich, insbesondere hinsichtlich Qualität, Termin, Wirtschaftlichkeit und Sicherheit der erbrachten Leistungen sowie hinsichtlich der Einhaltung der geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, der betrieblichen Vereinbarungen, Vorschriften, Grundsätze und Richtlinien.
4. Vertretung der sachlichen und personellen Belange seines Zuständigkeitsbereichs gegenüber dem Hauptabteilungsleiter einschließlich der Mitwirkung bei Entscheidungen des Vorgesetzten sowie dessen Beratung - auch ohne besondere Aufforderung hierzu -.
5. Vertretung des eigenen Zuständigkeitsbereichs gegenüber anderen Funktionsbereichen des Unternehmens einschließlich der Herstellung des erforderlichen Einvernehmens mit diesen bei allen gemeinsam zu treffenden Entscheidungen, soweit die Entscheidungen nicht bereits auf nachgeordneter Ebene getroffen werden können.

Hierzu gehört auch die Sicherstellung des Informationsflusses mit den angrenzenden Funktionsbereichen, insbesondere bei Abweichungen vom vorgesehenen Ablauf.

Wie in der betrieblichen Stellenbeschreibung festgehalten, obliegen ihm ferner folgende Aufgaben seines Funktionsbereichs:

"Anleitung und Beratung der nachgeordneten Mitarbeiter bei der Findung von Lösungswegen sowie bei der Lösung folgender Aufgaben des Funktionsbereichs:

- a) Erstellung des kurz-, mittel- und langfristigen Unternehmensplans in Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen
- b) Analyse der durch die Wirtschaftskontrolle vorgelegten Soll-Ist-Vergleiche
- c) Zusammenfassung der operativen Pläne zum Unternehmensplan

Darüber hinaus: Persönliche Erledigung folgender Sachaufgaben:

- a) Entwurf und laufende Weiterentwicklung eines wirksamen Planungssystems einschließlich der Festlegung von Planungsgrundsätzen und -richtlinien sowie des Verfahrens für Vorschaurechnungen
- b) Beratung und Unterstützung der Geschäftsführung, Hauptabteilungs- und Abteilungsleiter beim Aufstellen ihrer operativen Pläne
- c) Prüfung der von den Geschäftsbereichen, Hauptabteilungen und Abteilungen erstellten operativen Pläne; Klärung eventueller Differenzen
- d) Zusammenfassung der operativen Pläne zum Unternehmensplan."

Nach dem Inkrafttreten des BetrVG 1972 entstanden zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung Meinungsverschiedenheiten darüber, welche der herausgehobenen Angestellten des Betriebes in D als leitende Angestellte im Sinne des BetrVG anzuerkennen sind. Während die Antragsgegnerin sämtliche Hauptabteilungsleiter und etwa 90 % der Abteilungsleiter als leitende Angestellte ansieht, läßt der Betriebsrat dies bei den Hauptabteilungsleitern nur teilweise und bei den Abteilungsleitern überhaupt nicht gelten.

Als Folge davon hat der Betriebsrat u.a. das vorliegende Beschlußverfahren anhängig gemacht. Er hat dazu

- 6 -

die Auffassung vertreten, daß der am Verfahren beteiligte Angestellte - der weder über Prokura noch über Generalvollmacht verfügt, aber sog. AT-Angestellter ist - die in § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 genannten Merkmale nicht erfülle. Es lasse sich nicht feststellen, daß er verantwortungsvolle Aufgaben mit Entscheidungsbefugnis im Sinne dieser Vorschrift wahrnehme. Darunter seien zur eigenständigen Ausübung übertragene Unternehmerfunktionen zu verstehen. Die Antragsgegnerin habe das Unternehmen in der Weise organisiert, daß verantwortungsvolle Entscheidungen sämtlich durch die Geschäftsleitung getroffen würden. Eine am Sinn des Gesetzes orientierte Auslegung lasse keine andere Wahl, als darauf abzustellen, ob und inwieweit der Angestellte Gesprächspartner des Betriebsrats sei und insoweit Arbeitgeberfunktionen ausübe.

Der Antragsteller hat deshalb beantragt, festzustellen, daß der beteiligte Angestellte kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Der Beteiligte S hat beantragt, den Antrag des Antragstellers zurückzuweisen und festzustellen, daß er leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 ist.

Die Antragsgegnerin hat (allgemein) vorgetragen: In tatsächlicher Hinsicht müßten die besonderen Bedingungen des Großanlagenbaus richtig ins Auge gefaßt werden. Im Gegensatz zur Aufgabenstellung vergleichbarer Angestellter in einem Unternehmen der Serienfertigung (z.B. Textil-Industrie, Fahrzeugbau, Feinmechanik, Optik usw.) sei die Planung und Durchführung von Aufträgen im Großanlagengeschäft, für das Durchlaufzeiten von 12 bis 36 Monaten von der Auftragserteilung bis zur Inbetriebnahme typisch seien, gekennzeichnet durch eine ungewöhnlich große Zahl von Einzeldispositionen und Einzelentscheidungen in konstruktiver,

- 7 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)

fertigungstechnischer und kommerzieller Hinsicht. Die von den Abteilungsleitern im Rahmen der Projektierung, Konstruktion, Fertigungsplanung, Herstellung, Montage und Inbetriebsetzung zu treffenden Einzelentscheidungen seien angesichts der Einzelauftragswerte für Großanlagen (zwischen 5 Mio. DM und 80 Mio. DM) nicht selten von einer finanziellen Tragweite, für die bei kleineren und mittleren Unternehmen bezüglich der dort in der Geschäftsführungsebene zu treffenden Einzelentscheidungen schlechterdings jede Vergleichsmöglichkeit fehle.

Die Notwendigkeit, derartige Entscheidungen auf die Ebenen unterhalb der Geschäftsführung zu verlagern, um den Arbeitsablauf überhaupt praktikabel gestalten zu können, mache ein Beispiel deutlich: Zum Bau einer Breitbandstraße würden rd. 1.000 bis 1.200 einzelne Konstruktionszeichnungen benötigt, deren Fertigung einen Zeitaufwand von rd. 200.000 Stunden bedingten. Entsprechend aufwendig seien die Planungsarbeiten, da aufgrund der Konstruktionszeichnungen die für jeden Einzelauftrag neu zu erarbeitenden Planungsunterlagen für die Fertigungssteuerung termingerecht zu erstellen seien. Häufig ergebe sich dann noch während der Fertigung die Notwendigkeit, aufgrund besonderer Wünsche des Kunden Konstruktionsänderungen vorzunehmen.

Diese besonderen Bedingungen des Großanlagenbaus müßten richtig gewürdigt werden. Sie ließen es nicht zu, die entscheidenden Dispositionen in jedem Einzelfall dem Hauptabteilungsleiter oder gar einem Geschäftsführer vorzubehalten. Es bedürfe vielmehr einer weitgehenden Delegation von Befugnissen auf die Abteilungsleiter.

Speziell zur Aufgabe des Beteiligten S hat die Antragsgegnerin vorgetragen: In der gegenwärtigen Wirtschaftssituation könne das vorausgesetzte wirtschaftliche Wachstum nur sichergestellt werden, wenn die Unternehmensleitung sich in verstärktem Maße systematischer Planungsmethoden bediene. Die Unternehmensplanung setze Zielmarken



auf der Basis systematischer Informationsauswertung und stelle auf dieser Grundlage Planziele auf. Das angewandte integrierte Planungssystem verbindet den einjährigen Planungsrhythmus mit der mittelfristigen 5-Jahres-Planung, die wiederum aus der langfristigen 10-Jahres-Planung hervorgehe. Diese Gesamtzusammenhänge ließen klar erkennen, daß die Unternehmensplanung eine konkrete Unternehmensfunktion im Managementprozeß darstelle. Als Inhaber einer Stabsstelle fälle der beteiligte Angestellte naturgemäß keine eigenen Entscheidungen, etwa über Umsatz oder Gewinn. Derartige Entscheidungen würden auf der Geschäftsführerebene getroffen. Unabdingbare Voraussetzungen für diese Entscheidungen seien jedoch die systematische Vorbereitung und Informationsaufbereitung durch die selbstverantwortliche Tätigkeit des Beteiligten S .

Der Beteiligte hat vorgetragen, er sähe sich in einen Interessenkonflikt gestellt, wenn er das Amt eines Betriebsratsmitglieds wahrzunehmen hätte. Beispielfhaft sei darauf hinzuweisen, daß er sich mit der künftigen Beschäftigung der unternehmenseigenen Gießerei befaßt habe. Er habe vor der Notwendigkeit gestanden, die Planung bis 1978 aufzubauen. Da die Entwicklung in den vorausgegangenen 10 Jahren sehr unbefriedigend gewesen sei, hätte theoretisch auch die Schlußfolgerung gezogen werden können, daß die Gießerei stillzulegen sei. In diesem Falle hätte er einen durch die ausgewerteten Daten abgestützten Vorschlag ausarbeiten müssen. Dies mache deutlich, daß er Funktionen auf der Unternehmensebene wahrnehme, die es nicht sinnvoll erscheinen ließen, ihm Wahlrecht und Wählbarkeit zum Betriebsrat einzuräumen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben unter Zurückweisung des Feststellungsantrags des Beteiligten S nach dem Antrage des Antragstellers



beschlossen. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Das BetrVG 1972 setze in § 5 Abs. 3 den Begriff des leitenden Angestellten voraus. Dieser vorgegebene Begriff bestimme sich am Zweck der Bestimmung im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts. Handele es sich in § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 darum der Polarität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstellung Rechnung zu tragen, so müsse im Rahmen der Auslegung der Gesichtspunkt des Gegenbezugs zur Auswirkung kommen, sei es in der direkten Ausprägung (Wahrnehmung eines Ausschnitts der personellen Leitungs- und Vorgesetztenfunktion des Arbeitgebers) oder sei es in der indirekten Ausprägung (Stabstätigkeit mit Arbeitgeber-Interessenidentifikation). Eine herausgehobene Aufgabenstellung reiche zur Anwendung des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 deshalb nur aus, wenn sie den Angestellten zur Interessenidentifikation mit dem Arbeitgeber nötige und in einen Gegenbezug zum Betriebsrat stelle. Nur unter diesen Voraussetzungen könne mit Blick auf den Betriebsrat von Eigenverantwortlichkeit des Angestellten ausgegangen werden.

Auf dieser Grundlage könne dem Beteiligten S angesichts der Bedeutung des Funktionsbereichs Unternehmensplanung für ein Unternehmen der hier strittigen Art und mit Rücksicht auf die Höhe der Jahresbezüge zwar die Stellung eines leitenden Angestellten im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs zugebilligt werden, dagegen lasse sich nicht feststellen, daß die ihm übertragenen Aufgaben das vom Gesetz vorausgesetzte Gewicht hätten. Es werde nicht verkannt, daß die Unternehmensplanung in einem Unternehmen der hier strittigen Art große Bedeutung in bezug auf Bestand und Entwicklung des Betriebs habe. Das allein genüge aber nicht, das Gesetz stelle strengere Voraussetzungen auf: Von einem leitenden Angestellten könne nur dann ausgegangen werden, wenn die Bedeutung des Aufgabenkreises für Bestand und Entwicklung des Betriebes regelmäßig dazu führe, den Angestellten im Hinblick auf seine besonderen Erfahrungen



und Kenntnisse damit zu betrauen. Dies aber hätten Antragsgegnerin und Beteiligter nicht ausreichend dartun können. In diesem Zusammenhang sei schon von Bedeutung, daß die Antragsgegnerin sich hinsichtlich der Besetzung dieser Stelle nicht an einem bestimmten Berufsbild orientiere, sondern sowohl den Diplomkaufmann als auch den Diplomingenieur mit guten betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und eingehenden Spezialkenntnissen in der Planungstechnik für geeignet halte. Es sei nicht zu erkennen, worin die vom Gesetz vorausgesetzten besonderen Erfahrungen und Kenntnisse gesucht werden sollten. Vor allem aber stehe die Stellung des beteiligten Angestellten in keinem erheblichen Gegnerbezug zum Betriebsrat. Sein Aufgabenbereich setze keine Identifikation mit den Interessen des Arbeitgebers voraus. Berührungspunkte mit dem Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats ergäben sich nur in Ausnahmefällen, etwa im Falle einer vom Standpunkt der Unternehmensplanung aus erforderlichen Betriebsänderung. Hinzu träte, daß S in den Fällen, in denen Kompetenzen des Betriebsrats berührt würden, er auch nur den planerischen Sachverstand beisteuere. Mit den personellen Zusammenhängen habe er nichts zu tun. Insgesamt erscheine es deshalb nicht gerechtfertigt, den beteiligten Angestellten der Gruppe der Führungskräfte zuzuordnen, die im Verhältnis zum Betriebsrat Unternehmer- oder Arbeitgeberpositionen zu vertreten oder mitzuvertreten haben.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen Antragsgegnerin und Beteiligter S den von letzterem in erster Instanz gestellten Antrag weiter, während der Antragsteller beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II.1. Die Rechtsbeschwerden der Antragsgegnerin und des beteiligten Angestellten sind – da vom Landesarbeitsgericht zugelassen – an sich statthaft (§ 92 Abs. 1 ArbGG),



form- und fristgerecht eingelegt worden und auch sonst zulässig.

Insbesondere ist die Beteiligungs- und Antragsbefugnis für alle Verfahrensbeteiligten zu bejahen, geht es doch hier um die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Beteiligten S als leitenden Angestellten, die auch die Interessen des Antragstellers als Betriebsrat und der Antragsgegnerin als Arbeitgeber im Hinblick auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrats für Angelegenheiten dieses Personenkreises unmittelbar berühren (BAG Beschluß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 -, demnächst AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972). Für den Beteiligten S ergeben sich diese prozessualen Rechte zwanglos aus § 83 Abs. 1 ArbGG. Das Beschlußverfahren ist auch die richtige Verfahrensart (§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1 ArbGG).

Zutreffend haben die Vorinstanzen das Rechtsschutzinteresse für die gestellten Anträge bejaht. Das Landesarbeitsgericht erwägt richtig, daß alle Beteiligten, d.h. Arbeitgeber, Betriebsrat und Angestellter, ein schutzwürdiges rechtliches Interesse daran haben, über den in vielfältiger Hinsicht bedeutungsvollen betriebsverfassungsrechtlichen Status des betroffenen Angestellten Klarheit zu gewinnen. Insbesondere kann auch kein aktualisierter Anlaß, wie z.B. Aufnahme in die Wählerliste zum Betriebsrat oder eine Wahlanfechtung für die hier gestellten Anträge gefordert werden. Gerade die Klärung der alle anderen möglichen Konfliktsituationen überlagernden Statusfrage dient nicht nur der gegenwärtigen Befriedung im Betrieb oder Unternehmen; sie ist auch und allein geeignet, die aufgetretene betriebsverfassungsrechtliche Streitfrage endgültig und abschließend zu klären (vgl. BAG 16, 1 3 = AP Nr. 3 zu § 4 BetrVG 1952 Ziffer I 3 der Gründe; die zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlüsse des Senats vom 10. Juni 1974 - 1 ABR 23/73 -, demnächst AP Nr. 8 zu § 80 BetrVG 1972, - 1 ABR 136/73 -, demnächst AP Nr. 15 zu § 37 BetrVG 1972 und vom 19. November 1974



- 1 ABR 20/73, 1 ABR 50/73 -, demnächst AP Nr. 2 und Nr. 3 zu § 5 BetrVG 1972 Ziff. II 2 der Gründe). Dies aber ist sinnvoll und notwendig, da jederzeit ein konkreter Streitfall (erneut) auftreten kann, insbesondere wegen der Beteiligungsbefugnisse des Betriebsrats auf personellem Gebiet (Kraft, EZA, Nr. 7 zu § 5 BetrVG 1972, Anm. A III; Beschlüsse des Senats vom 19. November 1974 - 1 ABR 20/73 und 1 ABR 50/73 -). Im übrigen hat der Senat schon zum alten Recht entschieden, daß ein Verfahren der hier vorliegenden Art weniger der richterlichen Feststellung streitiger Leistungsansprüche als vielmehr der Abgrenzung gegenseitiger Kompetenzen im Bereich des Betriebsverfassungsrechts diene und folglich entsprechend der Zielsetzung des Beschlußverfahrens die Frage des Rechtsschutzinteresses nicht den strengen Anforderungen des Zivilprozeßrechts (§ 256 ZPO) unterliege (BAG 3, 288 291 ff. = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG; vgl. auch Müller, Jahrbuch des Arbeitsrechts, Band 9, Seite 50). Diese Überlegungen gelten auch für das Betriebsverfassungsgesetz 1972.

Es ist auch zutreffend, wenn das Landesarbeitsgericht sowohl für den positiven Feststellungsantrag des beteiligten Angestellten als auch für den negativen Feststellungsantrag des Antragstellers das Rechtsschutzinteresse für gegeben erachtet. Insbesondere gebietet es der Grundsatz der Prozeßökonomie hier nicht, dem negativen Feststellungsantrag des Betriebsrats nach Stellung des positiven Feststellungsantrags durch den beteiligten Angestellten das (weitere) Rechtsschutzinteresse zu versagen, wie es regelmäßig der Fall ist, wenn sich negative Feststellungsklage und Leistungsklage (über den gleichen Anspruch) prozessual begegnen (Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 256 Anm. IV 7 b; BGH Urteil vom 28. Juni 1973, NJW 73, 1500). Denn anders als dort (vgl. § 271 ZPO)



kann - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt hat - im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ein einmal gestellter Antrag im ersten Rechtszug jederzeit zurückgenommen werden (§ 81 Abs. 2 ArbGG). Begegneten sich deshalb hier nicht negativer und positiver Feststellungsantrag, so bestünde die Gefahr, daß durch Antragszurücknahme die im Interesse auch der übrigen Verfahrensbeteiligten liegende Klärung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des in Rede stehenden Angestellten in diesem Verfahren nicht mehr erfolgen könnte. Dies aber diene weder dem Betriebsfrieden noch der endgültigen Klärung der Rechtsfrage unter den Beteiligten.

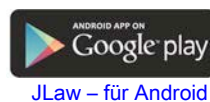
2. Die Rechtsbeschwerden der Antragsgegnerin und des beteiligten Angestellten sind auch in der Sache begründet.

a) Wie der Senat schon wiederholt, zuletzt ausführlich in den zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlüssen 1 ABR 20/73 und 1 ABR 50/73 vom 19. November 1974 (demnächst AP Nr. 2 und Nr. 3 zu § 5 BetrVG 1972) dargelegt hat, geht das BetrVG 1972 - ebenso wie das BetrVG 1952 - von einem vorgegebenen, allgemeinen Begriff des leitenden Angestellten aus, der aber vom Gesetz nicht näher definiert, sondern als gegeben vorausgesetzt wird. Es müssen also neben den besonderen Voraussetzungen einer der Fallgruppen des § 5 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 BetrVG 1972 jeweils noch die allgemeinen Voraussetzungen für die Qualifizierung einer Tätigkeit als derjenigen eines leitenden Angestellten vorliegen. Das ergibt sich einmal daraus, daß insbesondere § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 aus sich heraus allein als zu unbestimmt nicht justiziabel ist, wie der Senat in seinem Beschluß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - (demnächst AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 und zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) bereits näher ausgeführt hat, aber auch aus der Wortfassung des Gesetzes selbst ("Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie"). Zu diesen eben erwähnten allgemeinen Voraussetzungen gehört, daß der betreffende Angestellte

- 14 -



aa) unternehmerische (Teil-) Aufgaben wahrnimmt, die für Bestand und Entwicklung des Unternehmens bedeutsam sind. Diese Aufgaben müssen außerdem erheblich im Hinblick auf die Gesamttätigkeit des Angestellten sein, ihr das Gepräge geben und funktionsmäßig auf das Unternehmen bezogen sein. Es darf sich aber nicht nur um Aufgaben handeln, welche die arbeitstechnische, "vorprogrammierte" Durchführung unternehmerischer Entscheidungen betreffen. Denn dann würde es sich nicht mehr um Leitungsaufgaben handeln. Der Senat hat schon in den erwähnten Beschlüssen vom 5. März 1974 und 19. November 1974 Ausführungen darüber gemacht, was unter der Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben zu verstehen ist. Danach muß der Angestellte maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens ausüben und zwar entweder dadurch, daß er selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft oder aber kraft seiner Schlüsselposition doch Voraussetzungen schafft, an denen die eigentliche Unternehmensführung "nicht vorbeigehen" kann. Insoweit können auch diejenigen leitende Angestellte sein, die verbindliche Vorentscheidungen treffen, auch wenn dies aufgrund Auftrags der Unternehmensführung geschieht. Eine unmittelbare Vorgesetztenstellung im personellen Bereich muß daneben im Rahmen der Tatbestandsgruppe der Nr. 3 nicht notwendigerweise vorliegen; damit befaßt sich § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG 1972. Somit erfaßt das Gesetz nicht nur Angestellte in sogenannter Linienfunktion, sondern unter den genannten Voraussetzungen auch solche mit einer sogenannten Stabsfunktion. Die Übertragung solcher unternehmerischer (Teil-) Aufgaben muß jedoch regelmäßig, d.h. typischerweise oder üblicherweise an diesen Personenkreis im Hinblick auf ihre besonderen Erfahrungen und Kenntnisse erfolgen (Beschuß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - demnächst AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972).



bb) Weiter ist erforderlich, daß der Angestellte einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum hat, was das Gesetz mit den Worten "im wesentlichen eigenverantwortlich" ausdrückt. Das bedeutet allerdings nicht, daß der Angestellte in völliger Weisungsunabhängigkeit handeln müßte. Es ist deshalb möglich, daß ihm Richtlinien vorgegeben sind oder er auf eine Zusammenarbeit mit gleichberechtigten Mitarbeitern angewiesen ist. Unschädlich ist auch, daß Sachzwänge bestimmte (Vor-)Entscheidungen nahelegen.

cc) Wie der Senat in den Beschlüssen vom 5. März 1974 und 19. November 1974 ebenfalls schon näher ausgeführt hat, ist Sinn und Zweck der Vorschrift des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 auch darin zu sehen, daß wegen der "Nähe des leitenden Angestellten zum Unternehmer" und die dadurch bedingte Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat es nicht möglich ist, daß ein und derselbe Personenkreis einmal für den Unternehmer handelt und andererseits gleichzeitig das Wahlrecht und die Wählbarkeit zum Betriebsrat besitzt. Dieser Gesichtspunkt kann allerdings in der Ausprägung eines direkten "Gegnerbezugs" bei Angestellten mit Stabsfunktion, also insbesondere nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 aaO, auch zurücktreten (Grüll, BB 74, 655 und Janert, DB 74, 286, sprechen diesem Gesichtspunkt für die Auslegung der Nr. 3 des § 5 Abs. 3 sogar jede Bedeutung ab). Bei einem maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftlichen Unternehmerentscheidungen wird die Arbeitnehmerschaft dann zwar noch mittelbar, aber häufig nicht mehr unmittelbar betroffen. Würde man hier einen "direkten Gegnerbezug" verlangen, so wäre die Einfügung des § 5 Abs. 3 Nr. 3 in das BetrVG 1972 weitgehend gegenstandslos.

dd) Die oben näher beschriebenen Aufgaben muß der Angestellte "nach Dienststellung und Dienstvertrag" ausüben, d.h. die tatsächliche Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben und die rechtsverbindliche Übertragung im Arbeitsvertrag müssen sich decken. Hingegen ist die persönliche Rechtsstellung des Angestellten (Schutzbedürfnis) nicht entscheidend.



ee) Schließlich hat der Senat in den Beschlüssen vom 5. März 1974 und 19. November 1974 hervorgehoben, daß anhand aller dieser maßgeblichen Gesichtspunkte eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten zu erfolgen hat, wobei das Zurücktreten einzelner Abgrenzungsmerkmale dadurch ausgeglichen werden kann, daß andere in besonders starkem Maße vorhanden sind. Allerdings muß der Angestellte regelmäßig einen beachtlichen Teilbereich der unternehmerischen Gesamtaufgabe wahrnehmen; bleibt für ihn nur noch ein "schmaler Bereich" solcher Teilaufgaben, so entfällt auch deren maßgebliche Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens.

b) Das Landesarbeitsgericht kommt in dem angefochtenen Beschluß zu dem Ergebnis, der Beteiligte S sei nicht leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972. Dabei geht es im Ansatz im wesentlichen von denselben Abgrenzungsmerkmalen wie der Senat aus, überbewertet aber bei seiner Rechtsfindung insbesondere das Merkmal des Gegnerbezugs (der Aufgaben eines leitenden Angestellten) zum Betriebsrat, das aber - wie schon dargelegt - gerade bei Angestellten in sogenannten Stabsfunktionen stark zurücktreten kann. Demgegenüber meint das Landesarbeitsgericht, der Beteiligte S habe mit den personellen Zusammenhängen nichts zu tun, er habe auch gegenüber dem Betriebsrat keine Unternehmer- oder Arbeitgeberpositionen zu vertreten oder mitzuvertreten. Selbst wenn durch seine Aufgaben ausnahmsweise einmal Kompetenzen des Betriebsrats berührt würden (z.B. bei Planungen für eine Betriebsänderung) steuere er insoweit nur seinen planerischen Sachverstand bei.

Neben dem Fehlen eines "erheblichen Gegnerbezugs" zum Betriebsrat vermißt das Landesarbeitsgericht beim Beteiligten S die vom Gesetz vorausgesetzten besonderen Erfahrungen und Kenntnisse. Das Landesarbeitsgericht meint, in diesem Zusammenhange sei schon von



Bedeutung, daß die Antragsgegnerin sich hinsichtlich der Besetzung der Stelle, die der Beteiligte S innehat, nicht an einem bestimmten Berufsbild orientiere, sondern sowohl den Diplomkaufmann als auch den Diplomingenieur mit guten betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und eingehenden Spezialkenntnissen in der Planungstechnik für geeignet halte. Es sei nicht zu erkennen - so argumentiert das Landesarbeitsgericht weiter -, worin die besonderen Erfahrungen und Kenntnisse des beteiligten Angestellten gesucht werden sollen. Wenn das Landesarbeitsgericht zunächst bejaht, daß die Unternehmensplanung "große Bedeutung" für Bestand und Entwicklung des Betriebs hat, so ist es aber nach der Auffassung des Senats nicht folgerichtig, dies wieder mit der Begründung zu relativieren, der dort tätige Angestellte verfüge nicht über besondere Erfahrungen und Kenntnisse, jedenfalls habe er dazu nichts vorgetragen. Die Erfahrung spricht nämlich dafür, daß der Angestellte, fehlte ihm die persönlich-fachliche Qualifikation für die ordnungsgemäße Erledigung einer Aufgabe von "großer Bedeutung" (wie das Landesarbeitsgericht selbst sagt), dort längst abgelöst worden wäre. Deshalb ist es nicht richtig, wenn das Landesarbeitsgericht an den schlüssigen Sachvortrag des Beteiligten S mehr Anforderungen stellt als die - im übrigen unstreitig gebliebene - Darlegung der in der Stellenbeschreibung niedergelegten und auch tatsächlich ausgeübten Funktionen. Völlig unmaßgeblich ist insoweit aber nach der Ansicht des Senats, ob sich die Besetzung der dem Beteiligten S übertragenen Stelle an einem bestimmten Berufsbild orientiert. Auch ein Autodidakt könnte über entsprechende Erfahrung und Kenntnisse verfügen. Schließlich können aus der von der Antragsgegnerin für möglich gehaltenen wahlweisen Besetzung der Stelle mit einem Diplomkaufmann oder einem Diplomingenieur keinesfalls die vom Landesarbeitsgericht gezogenen Rückschlüsse getroffen werden.

Der Senat hat zwar schon wiederholt (vgl. insbesondere die schon mehrfach zitierten Beschlüsse vom 5. März 1974



und 19. November 1974) die Auffassung vertreten, daß den Tatsachengerichten bei der Gesamtwertung der von den betreffenden Angestellten ausgeübten Tätigkeiten ein gewisser Beurteilungsspielraum zusteht, weil in der Beantwortung der Frage nach dem Vorliegen der Voraussetzungen insbesondere der Nr. 3 des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 im Einzelfall auch tatsächliche Elemente enthalten sind. Gleichwohl mußte im vorliegenden Verfahren der angefochtene Beschluß aufgehoben werden, weil die letztlich tragenden Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sich weniger im tatsächlichen als vielmehr im rechtlichen, von der Auffassung des Senats abweichenden Bereich bewegen und folglich keinen oder doch wenig Ermessensspielraum lassen.

c) Da alle wesentlichen Umstände festgestellt und keine weitere Sachaufklärung zu erwarten ist, konnte der Senat aber im Interesse einer beschleunigten Erledigung des Verfahrens selbst abschließend entscheiden (vgl. den zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß des Senats vom 6. November 1973 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, zu Ziff. III 3 der Gründe).

Unter Berücksichtigung der allgemein geltenden, vorstehend unter II 2 a abgehandelten Rechtsfindungsgrundsätze gilt dabei für den vorliegenden Fall - zusammenfassend - folgendes:

aa) Der Beteiligte S nimmt als Leiter der Abteilung Unternehmensplanung unternehmerische (Teil-) Aufgaben wahr, die - wie schon die Funktionsbeschreibung deutlich macht - für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens bedeutsam sind. Diese Aufgaben gegen der Gesamttätigkeit des Beteiligten das Gepräge. Der beteiligte Angestellte übt maßgeblichen Einfluß, insbesondere auf die wirtschaftliche Führung des Unternehmens aus, wie sich ebenfalls aus der Stellenbeschreibung seines Funktionsbereichs ergibt. Danach hat er unbeschadet seiner organisatorischen Unterstellung unter die Hauptabteilung "Unternehmensstab" unmittelbar Geschäftsführung,



Hauptabteilungs- und Abteilungsleiter beim Aufstellen ihrer operativen Pläne zu beraten und zu unterstützen, diese Pläne zu prüfen, Differenzen aufzuklären und sodann diese Einzelpläne zum Unternehmensplan zusammenzufassen. Der Beteiligte S wird damit nicht nur in seiner Abteilung oder Hauptabteilung tätig, seine Arbeit überdeckt vielmehr den gesamten Unternehmensführungsbereich. Optisch wird die Bedeutung seiner Funktion noch dadurch unterstrichen, daß die Hauptabteilung "Unternehmensstab", die die Abteilungen "Unternehmensplanung" und "Organisation" vereinigt - im Gegensatz zu allen anderen Hauptabteilungen - dem Vorsitzenden der Geschäftsführung unmittelbar unterstellt sind bzw. waren.

Unerheblich ist, daß der Beteiligte S nicht selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft; kraft seiner Schlüsselposition - er faßt alle operativen Pläne der Unternehmensführung zum Unternehmensplan zusammen - schafft er jedenfalls Voraussetzungen, an denen die eigentliche Unternehmensführung "nicht vorbeigehen" kann.

Da es - wie schon dargelegt - auf eine unmittelbare Vorgesetztenstellung im personellen Bereich nicht ankommt, spielt es keine Rolle ob und wie viele Mitarbeiter in der Abteilung des Beteiligten S noch tätig sind.

Was die vom Gesetz geforderten "besonderen Erfahrungen und Kenntnisse" angeht, so kann - um Wiederholungen zu vermeiden - auf die Darlegungen unter II 2 a)aa) und II 2 b) (2. Absatz) verwiesen werden.

bb) Mangels eines entgegenstehenden Sachvortrags ist nach dem Inhalt der Stellenbeschreibung auch davon auszugehen, daß der Beteiligte S einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum hat, wenn ihm z.B. Prüfungsbefugnisse über die operativen Pläne aus allen Geschäftsreichen des Unternehmens übertragen sind. Daß dabei möglicherweise Sachzwänge bestimmte (Vor-) Entscheidungen nahelegen, ist - wie schon ausgeführt - unschädlich.

cc) Die Aufgaben des Beteiligten S werden häufig auch notwendig zu einer Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat führen. Die Unternehmens-



planung kann jedenfalls nicht unerhebliche Auswirkungen auf bestehende und in Zukunft geplante Arbeitsverhältnisse haben; sie steuert längerfristig künftige Entlassungen und Einstellungen. Ein sogenannter "direkter Gegnerbezug" kann gerade bei Angestellten mit Stabsfunktionen – wie schon dargelegt – zurücktreten.

dd) Der Beteiligte S nimmt seine Aufgaben, wie unstreitig vorgetragen, auch nach Dienststellung und Dienstvertrag (= tatsächlich) wahr. Schließlich handelt es sich dabei auch um einen beachtlichen Teilbereich, wie sich bereits aus der vorstehenden Begründung unter aa) ergibt und wie es sich aus dem Bereich und Begriff "Unternehmensplanung" von selbst versteht.

Demzufolge ist der Senat der Überzeugung, daß der Beteiligte S in seiner hier in Rede stehenden Funktion leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 ist. Demnach haben die Rechtsbeschwerden Erfolg.

gez. Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Dr. Osswald

Kehrmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

