

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

17. DEZ. 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4,
§ 8 Abs. 1, § 83 Abs. 1; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Das Rechtsschutzinteresse für die von einem Betriebsrat begehrte negative Feststellung, daß ein Arbeitnehmer kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 ist, entfällt nicht, wenn der von der Entscheidung betroffene Arbeitnehmer dem Antrag des Betriebsrats mit einer positiven Feststellung entgegentritt. Der an einem derartigen Beschlußverfahren beteiligte Angestellte kam zur Klärung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Position eigene, von den übrigen Beteiligten unabhängige Anträge stellen.
2. Der Leiter einer Betriebsabteilung, der im Rahmen des von der Unternehmensleitung festgelegten Funktions- und Aufgabenbereiches ein Anordnungs- und Weisungsrecht gegenüber den ihm unterstellten Arbeitnehmern ausübt, ist nur dann leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972, wenn der Umfang der ihm übertragenen Aufgaben und des ihm übertragenen Anordnungs- und Weisungsrechts zu einer Interessenpolarität, zu einem direkten Gegnerbezug zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat führt. Ein Gegnerbezug in diesem Sinne liegt aber nicht schon dann vor, wenn der Leiter einer Betriebsabteilung mit einer überschaubaren Arbeitnehmerzahl eine schlichte Vorgesetztenstellung innehat, ihm also das Recht eingeräumt ist, im Rahmen des ihm zugewiesenen Aufgaben- und Funktionsbereichs die notwendigen Anordnungen zu treffen und den ihm unterstellten Arbeitnehmern hierzu Weisungen zu erteilen, deren ausschließlicher Zweck es ist, den arbeitstechnischen Ablauf der Produktion nach vorgegebenen Daten zu gewährleisten.

Aktenzeichen: 1 ABR 131/73

Beschluß des BAG vom 17. Dezember 1974 IAG Hamm



1 ABR 131/73
8 Ta BV 23/73 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 Kehrmann beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. September 1973 - 8 Ta BV 23/73 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beschwerde der Antragsgegnerin und des beteiligten Angestellten H gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Siegen vom 3. April 1973 - BV 67/72 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Das Unternehmen der Antragsgegnerin ist auf die Entwicklung, die Herstellung und den Vertrieb von Hütten- und Walzwerkseinrichtungen und -anlagen sowie die Entwicklung, die Herstellung und den Vertrieb von Kunststoffverarbeitungsmaschinen gerichtet. Der Jahresumsatz liegt bei 150 bis 200 Mio. DM. Das Unternehmen hat seinen Sitz in H und ist regional wie folgt gegliedert:

1. H : Hauptverwaltung und Fertigungsstätten für den Maschinenbau mit rd. 2.570 Arbeitnehmern (davon ca. 290 Auszubildende).
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 beginnt bei den Geschäftsführern der GmbH, deren fünf Geschäftsbereiche (Funktionsnummern: 200, 300 usw.) dem Vorsitzenden der Geschäftsführung zugeordnet sind. Jeder Geschäftsbereich zerfällt in Hauptabteilungen (Funktionsnummern 110, 410, 420 usw.). Die Hauptabteilungen, deren Leiter teilweise über Prokura verfügen, gliedern sich in Abteilungen (Funktionsnummern 111, 113, 413 usw.), soweit nicht einzelne Stabsabteilungen unmittelbar einem Geschäftsführer unterstellt sind (z.B. 303, 306 usw.). In den Abteilungen bestehen - wenn auch nicht durchweg - Hauptgruppen und Gruppen. Insgesamt gibt es neben den 5 Geschäftsbereichen



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

Nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972 entstanden zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin Meinungsverschiedenheiten darüber, in welchem Umfang die herausgehobenen Angestellten des Betriebes in D als leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes anzuerkennen sind. Die Antragsgegnerin sieht sämtliche Hauptabteilungsleiter und etwa 90 % der Abteilungsleiter als leitende Angestellte an. Der Betriebsrat läßt dies bei den Hauptabteilungsleitern nur teilweise und bei den Abteilungsleitern überhaupt nicht gelten.

Der Beteiligte zu 3), H , bekleidet bei der Antragsgegnerin die Stellung des Leiters der mechanischen Fertigung; ihm ist weder Prokura noch Generalvollmacht erteilt. Sein Jahreseinkommen liegt zwischen 42-50.000,-- DM. Er hat die Werkzeugmacherlehre durchgemacht, an einem Lehrgang AWF (Ausschuß für Wirtschaftliche Förderung) und an 4 Lehrgängen an der Technischen Akademie E teilgenommen (Fachbereiche Elektrolytik, Funken-Erosion, Werkzeugeinsatz, Wärmebehandlung). Er hat ferner einen Lehrgang über wirtschaftliche mechanische Bearbeitung und 2 Fachlehrgänge "Schweißen" besucht. Hinzu tritt die Teilnahme an einem betriebswirtschaftlichen Seminar der Industrie- und Handelskammer S . Er war nach Ablegung der Facharbeiterprüfung drei Jahre als Werkzeugmacher tätig. Danach bekleidete er 8 Jahre die Stellung eines technischen Revisors, davon ca. 4 Jahre überwiegend im Außendienst, zur Maß- und Funktionskontrolle von Anlagen und Spezialgetrieben auf Montagestellen und bei Verlagerungsfirmen. Neun Jahre arbeitete der Beteiligte zu 3) als Werkmeister im Werkzeug- und Vorrichtungsbau mit mechanischem Bereich (Schleiferei, Werkzeugschmiede und Härterei). Seit 4 Jahren ist er Leiter der Abteilung "Mechanische Fertigung, Kunststoffmaschinen". In der Zeit vom 1. 1. 1971 bis zum 31. 8. 1973 war er in Personalunion zugleich Leiter der Abteilung "Formenbau". Seine Abteilung umfaßt drei Meisterbereiche, und zwar:



- 471-11 : Dreherei
- 471-12 : Kleinbearbeitung
WZ-Ausgabe und Anreißen
- 471-14 : Großbohren und Fräsen,
NC-Bearbeitung.

Ihm sind drei Meister und 92 sonstige Arbeitnehmer unterstellt. Ihm unterstanden in der Abteilung 478 bis zum 31.8. 1973 ferner ein Meister, 27 sonstige Arbeitnehmer sowie 4 Auszubildende. Die Budgetsumme beider Abteilungen betrug 6,6 Millionen DM im Jahr. Der Wert der in beiden Abteilungen befindlichen Maschinen und Einrichtungen belief sich auf insgesamt ca. 7 Millionen DM.

Neben den speziellen abteilungsgebundenen Aufgaben obliegen dem Beteiligten zu 3) 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 Einverständnisses 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.



Zwischen den Beteiligten besteht weiter Einigkeit darüber, daß dem Beteiligten zu 3), H , folgende Aufgaben des Funktionsbereiches obliegen:

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

- a) Planung der mechanischen Fertigung, insbesondere der Maschinenbelegung
- b) Umdisponierung bei Ausfall von Werkzeugmaschinen
- c) Einhaltung der vorgegebenen Fertigungskosten
- d) Einhaltung der vorgegebenen Fertigungstermine
- e) Einhaltung der geforderten Qualität
- f) Zusammenarbeit mit den angrenzenden Funktionsbereichen bei der internen Auftragsabwicklung
- g) Rationeller Einsatz der Arbeitskräfte, Betriebsmittel, Werkzeuge und Vorrichtungen
- h) Beseitigung von Störungen im Fertigungsablauf
- i) Findung von fertigungstechnischen Lösungsmöglichkeiten
- k) Fertigungstechnische Konstruktionsberatung
- l) Planung von Investitionsvorhaben

Darüber hinaus: Persönliche Erledigung folgender Sachaufgaben:

- a) Marktbeobachtung der Entwicklung von Betriebsmitteln und Fertigungstechniken
- b) Beurteilung der Wirtschaftlichkeit neuer Betriebsmittel und Fertigungstechniken und Vorschlag zu deren Einführung
- c) Setzen der Plandaten und Überwachen der Betriebskosten für das Kostenbudget der Abteilung."

Der Antragsteller ist der Ansicht, der Beteiligte zu 3), H , sei kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972. H sei lediglich für Fragen fachlich-technischer Art unter Einschluß von gelegentlichen Terminsdispositionen in seinem Bereich zuständig. Ihm werde vorgeschrieben, was und wie in der Abteilung gearbeitet werden soll. Seine Tätigkeit beschränke sich auf die allgemeine Überwachung seiner Abteilung. Er hat beantragt, festzustellen, daß der beteiligte Angestellte H kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Beteiligte zu 3) sei aufgrund der ihm übertragenen Aufgaben als leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 anzusehen. Sie meint, auch ausführende Angestellte seien leitende Angestellte. Sie ist weiter der Auffassung, der Begriff



des leitenden Angestellten habe sich gegenüber dem früheren Recht nicht verändert. Danach seien leitende Angestellte Arbeitnehmer, die innerhalb eines selbständigen, für das gesamte Unternehmen oder den Betrieb wesentlichen Aufgabenbereiche in einer Schlüsselposition vom Unternehmer (Arbeitgeber) abgeleitete Funktionen wahrnehmen; die Ausführung dieser Funktionen stünden in der Hauptsache in ihrem selbständigen Urteil und Entschluß, wofür sie auch dem Unternehmer gegenüber für ihre Tätigkeit und die der ihnen zugeordneten beaufsichtigten Arbeitnehmer eine erhöhte Verantwortung trügen. Unerheblich sei, daß sie kein eigentliches Unternehmerrisiko trügen und auch nicht zu eigenständigen Verfügungen über Produktionsmittel und -gewinn berechtigt seien. In tatsächlicher Hinsicht müßten die besonderen Bedingungen des Großanlagebaus richtig ins Auge gefaßt werden. Die Planung und Durchführung von Aufträgen im Großanlagegeschäft dauerten 12 bis 36 Monate von der Auftragserteilung bis zur Inbetriebnahme. 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 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 jede Vergleichsmöglichkeit fehle.

Der Beteiligte H hat Zurückweisung des Antrags des Antragstellers und weiterhin beantragt, festzustellen, daß er leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 sei. Er hat vorgetragen, der Betriebsrat spreche ihm zu Unrecht die vom Gesetz vorausgesetzte Eigenverantwortlichkeit ab; er sei bei der Durchführung seiner Aufgaben grundsätzlich frei von irgendwelchen eng begrenzten Weisungen. Ein Unternehmen der hier betroffenen Art sei darauf angewiesen, die persönliche Initiative durch Delegation der Eigenverantwortlichkeit auf viele Führungskräfte anzuregen. In diesem Sinne sei er als Abteilungsleiter berufen, kraft seiner Führungsposition im betrieblichen Aufbau aus eigenem Antrieb mit seiner Initiative unter bewußter Übernahme der auf ihn entfallenden Eigenverantwortung und auch Mitverant-



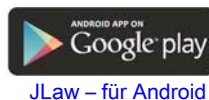
wortung an der Realisierung der Unternehmensziele mitzuwirken.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß der beteiligte Angestellte H kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 ist und den Antrag des beteiligten Angestellten H zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin und des Beteiligten zu 3), H, hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß der Angestellte H leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 ist. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen in der ersten Instanz gestellten Antrag weiter, während der Beteiligte zu 3) und die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bitten.

II. In formeller Hinsicht bestehen gegen die Rechtsbeschwerde keine Bedenken.

1. Die Antrags- und Beteiligungsbefugnis ist für alle Antragsteller zu bejahen. Im vorliegenden Verfahren geht es um die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition des beteiligten Angestellten, die auch die Interessen des Antragstellers als Betriebsrat und der Antragsgegnerin als Arbeitgeber unmittelbar berührt (§ 83 Abs. 1 ArbGG). Das Beschlußverfahren ist auch die richtige Verfahrensart (§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1 ArbGG).
2. Auch das Rechtsschutzinteresse für die vom Antragsteller begehrte negative Feststellung ist zu bejahen. Es folgt allein daraus, daß zwischen ihm und der Antragsgegnerin über die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition des Beteiligten zu 3) unterschiedliche Auffassungen bestehen.

Das Rechtsschutzinteresse ist auch nicht dadurch entfallen, daß der Beteiligte zu 3) diesem Antrag mit einem positiven Feststellungsantrag, daß er leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 sei, entgegengetreten ist. Auch der letztere Antrag ist zulässig. Der Antrag des Betriebsrats richtet sich gegen die Antragsgegnerin als Arbeitgeber. Für den Beteiligten zu 3) ist aber der Ausgang des Beschlußverfahrens ebenfalls von besonderer Bedeutung; er wird von der Entscheidung unmittelbar in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung berührt. Als Be-



teiligter im Sinne des § 83 Abs. 1 ArbGG kann er eigene, von den übrigen Beteiligten des Beschlußverfahrens unabhängige Anträge stellen. Auch bei der Prüfung des Rechtsschutzinteresses eines solchen, von einem dritten Beteiligten gestellten Antrages, ist eine gewisse Großzügigkeit geboten. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren ein Verfahren besonderer Art, das auch hinsichtlich des Rechtsschutzinteresses nicht in jeder Richtung mit dem Urteilsverfahren gleichgestellt werden kann. Es dient weniger der richterlichen Feststellung streitiger Leistungsansprüche als vielmehr der Abgrenzung gegenseitiger Kompetenzen im Bereich des Betriebsverfassungsrechts. Hieraus folgt, wie der Senat bereits in seinem Beschluß vom 8. Februar 1957 - 1 ABR 11/55 - (BAG 3, 288 [292 ff.] = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG mit Anm. von Küchenhoff), ausgeführt hat, daß entsprechend der Zielsetzung des Beschlußverfahrens die Frage des Rechtsschutzinteresses nicht den strengen Anforderungen des Zivilprozeßrechts (§ 256 ZPO) unterliegt. Bei der Prüfung des Rechtsschutzinteresses darf nach Auffassung des Senats auch nicht außer Betracht bleiben, daß das Beschlußverfahren der Erhaltung und Wiederherstellung des betrieblichen Friedens dienen soll. Da der Beteiligte zu 3) die Feststellung seiner persönlichen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition erstrebt, ist das Rechtsschutzinteresse an der von ihm begehrten positiven Feststellung ebenfalls zu bejahen. Er ist nicht auf die Stellung eines Zurückweisungsantrags gegenüber dem negativen Feststellungsantrag des Betriebsrats beschränkt. Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren könne ein einmal gestellter Antrag im ersten Rechtszug jederzeit zurückgenommen werden (§ 81 Abs. 2 ArbGG). Ein von der Antragsgegnerin und von dem Beteiligten zu 3) lediglich gestellter Zurückweisungsantrag könnte nicht verhindern, daß der antragstellende Betriebsrat in der ersten Instanz seinen Antrag zurücknimmt und eine auch im Interesse der übrigen Beteiligten liegende Klärung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung des Beteiligten zu 3) nicht erfolgt. Damit entfielen aber der von dem Beteiligten zu 3) mit seinem positiven Feststellungsantrag erstrebte Zweck,



unabhängig von den übrigen Beteiligten des Verfahrens seine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsstellung zu klären und damit letzten Endes ebenfalls dem Betriebsfrieden zu dienen. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht deshalb darauf hin, daß Bedenken gegen das Rechtsschutzinteresse hinsichtlich der vom Antragsteller und dem Beteiligten zu 3) gestellten Anträge nicht bestehen, obwohl diese im Ergebnis dasselbe Ziel verfolgen, nämlich den betriebsverfassungsrechtlichen Status des Beteiligten zu 3) als Angestellten zu klären. III. In der Sache selbst ist die Rechtsbeschwerde begründet. Sie führt zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

1. Das Landesarbeitsgericht geht im Ansatz zutreffend davon aus, der Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 sei vorgegeben und in der Gesetzesvorschrift nicht definiert worden. Dem angefochtenen Beschluß ist auch darin beizutreten, daß bei der Auslegung des Begriffs des leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 der Polarität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstellung Rechnung zu tragen ist; es müsse daher im Rahmen der Auslegung dieser Gesetzesvorschrift der Gesichtspunkt des Gegnerbezuges in direkter oder indirekter Ausprägung zur Auswirkung kommen. Zuzustimmen ist auch der Ansicht, die Auslegung des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 müsse sich an dem Zweck dieser Bestimmung im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts orientieren und bestehe nicht darin, einer Schicht gehobener Arbeitnehmer eine Sonderstellung einzuräumen, die ihrer Statusvorstellung entspreche. Insoweit stimmen die Ausführungen des angefochtenen Beschlusses mit der vom Senat in seinen grundlegenden Entscheidungen vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - ([demnächst] AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) sowie vom 19. November 1974 - 1 ABR 20/73 - und - 1 ABR 50/73 - (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; [demnächst] AP Nr. 2 und 3 zu § 5 BetrVG 1972) überein. Diese Entscheidungen des Senats sind erst nach Verkündung des landesarbeitsgerichtlichen Beschlusses ergangen, so daß das Landesarbeitsgericht keine Möglichkeit gehabt hat, die übrigen von dem Senat in diesen Entscheidungen zum Begriff des leitenden Angestellten aufgestellten Abgrenzungsmerkmale zu berücksichtigen. Dadurch bedingt



stehen die weiteren vom Landesarbeitsgericht zur Abgrenzung des Begriffs "leitender Angestellter" gemachten Ausführungen auch nicht mehr im Einklang mit der Auffassung des Senats. Das gilt insbesondere für die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, ein Arbeitnehmer gelte schon dann als leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972, wenn er kraft seiner leitenden Funktion nach Vertrag und Dienststellung "gewichtige Aufgaben" wahrnehme, die für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes von wesentlicher Bedeutung seien und deshalb regelmäßig mit Rücksicht auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen würden. Das Landesarbeitsgericht legt das Tatbestandsmerkmal "Aufgaben" in § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 zu weit aus, wenn es zu dem Ergebnis kommt, die Voraussetzungen dieser Tatbestandsgruppe seien bereits dann erfüllt, wenn der Angestellte "gewichtige Aufgaben" in dem von ihm näher dargelegten Sinne ausübt. Insbesondere sind die Zahl der nachgeordneten Arbeitnehmer, die Höhe der Bezüge des Angestellten, die Budgetsumme und der Wert der Maschinen und Einrichtungen der Abteilung nicht entscheidend.

Diese Rechtsfehler führen jedoch nicht zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz, da alle wesentlichen Umstände festgestellt sind und eine weitere Sachaufklärung nicht zu erwarten ist. In einem solchen Falle ist im Interesse einer beschleunigten Erledigung des Verfahrens das Rechtsbeschwerdegericht befugt, selbständig abschließend zu entscheiden (vgl. Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). So liegt der Fall hier.

2. Nach Ansicht des Senats ist für die Beantwortung der Frage, wer leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist, entscheidend, inwieweit dem Angestellten die Wahrnehmung von unternehmerischen (Teil-) Aufgaben übertragen ist. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben muß der Gesamttätigkeit des Angestellten das Gepräge geben und zu einer Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat führen. Was unter der Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben zu verstehen ist, hat der Senat in den genannten Entscheidungen ebenfalls näher dargelegt. Der Angestellte muß, um leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu



sein, kraft seiner leitenden Funktion maßgebenden Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens (Betriebs) ausüben und zwar entweder dadurch, daß er selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft oder kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die eigentliche Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann. Leitende Angestellte können daher nach Ansicht des Senats auch Angestellte sein, die Vorentscheidungen entweder aufgrund eigener Initiative oder aufgrund des ihnen erteilten Auftrags des Unternehmers treffen, ohne daß damit zugleich ein direkter Gegnerbezug zu der Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat zu entstehen braucht. Die Frage, ob ein Angestellter unternehmerische (Teil-) Aufgaben ausübt, kann nach Auffassung des Senats u.a. anhand folgender Abgrenzungsmerkmale geprüft werden: Entscheidungsfreiheit, Entscheidungsvorbereitung, Entscheidungsvornahme, Entscheidungskontrolle, Eigenverantwortung, Unternehmerfunktion/Arbeitgeberfunktion im Hinblick auf einen Interessengegensatz des leitenden Angestellten zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat im Rahmen der Verhandlungen über Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Diese Abgrenzungsmerkmale können sich teilweise überschneiden und brauchen nicht insgesamt bei jedem leitenden Angestellten gegeben zu sein.

Aus der vorstehenden beispielhaften Aufzählung der Abgrenzungsmerkmale folgt, daß zur Unternehmerfunktion auch die Tätigkeit des Unternehmers als Arbeitgeber gehört. Die Arbeitgeberfunktionen des Unternehmers sind ebenso mannigfaltig wie seine zu den Unternehmerfunktionen gehörenden unternehmenspolitischen Entscheidungen. Der Senat hat bereits in seinem Beschluß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - darauf hingewiesen, daß der eigentliche Unternehmer aufgrund der sozialen und technischen Veränderungen in unserer Wirtschaft gar nicht mehr in der Lage ist, in größeren Unternehmen alle Unternehmerfunktionen selbst wahrzunehmen. Das gilt auch für seine Tätigkeit als Arbeitgeber. Zu den Arbeitgeberfunktionen gehört unter anderen auch die Befugnis, Anordnungen zu treffen und den Arbeitnehmern Weisungen zu erteilen. Insoweit nimmt der Arbeitgeber gegenüber den in seinem Betrieb tätigen Arbeitnehmern eine Vorgesetzten-



stellung ein. Hauptaufgabe des Unternehmers in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber ist die Abstimmung des Betriebes und der Arbeitsorganisation sowie die Ausrichtung der verschiedenen Funktionen des Betriebes und/oder der einzelnen Betriebe (Betriebsabteilungen) zueinander auf das gemeinsame Produktionsziel. Dies erfolgt üblicherweise durch Erteilen entsprechender Anordnungen und Weisungen. Hierzu bedarf der Arbeitgeber im Hinblick auf Größe, Technisierung und Rationalisierung der Unternehmen/Betriebe in immer größerem Umfange der Hilfe anderer Personen, die an seiner Stelle handeln. Entsprechend dem hierarchischen Aufbau sowie der Größe der Betriebe ist auch die einzelnen Arbeitnehmern vom Unternehmer/Arbeitgeber übertragene Anordnungs- und Weisungsbefugnis ihrer Art und ihrem Umfange nach unterschiedlich. Mit der Übertragung eines Anordnungs- und Weisungsrechts auf andere Personen üben diese zwar eine Teilfunktion des Unternehmers/Arbeitgebers aus - insoweit als sie Vorgesetzte der Arbeitnehmer sind -, erhalten hierdurch aber nicht allein schon den Status eines leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Das wäre nur dann der Fall, wenn der Umfang der ihnen übertragenen Aufgaben sie zu einer Interessenpolarität, zu einem direkten Gegnerbezug zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat bringen würde. Eine solche Interessenpolarität läge, wie der Senat in den Entscheidungen vom 19. November 1974 - 1 ABR 20/73 - und - 1 ABR 50/73 - (aaO) ausgesprochen hat, dann vor, wenn ein solcher Arbeitnehmer wegen der Nähe zum Unternehmer/Arbeitgeber an dessen Stelle eigenverantwortlich verbindliche Entscheidungen insbesondere auf sozialem und (oder) personellem Gebiet fällen könnte, an denen der Betriebsrat zu beteiligen ist, und andererseits gleichzeitig das Wahlrecht und die Wählbarkeit zum Betriebsrat hätte.

3. Ein Gegnerbezug in diesem Sinne liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitnehmer eine schlichte Vorgesetztenstellung innehat, also das Recht eingeräumt ist, im Rahmen des ihm zugewiesenen Aufgaben- und Funktionsbereichs die notwendigen Anordnungen zu treffen und den ihm unterstellten Arbeitnehmern hierzu Weisungen zu erteilen, deren ausschließlicher Zweck es ist, den arbeitstechnischen Ablauf der Produktion nach vorgegebenen Daten zu gewährleisten. Der Vorge-



setzte ist im allgemeinen nur Träger bestimmter betrieblicher Aufgaben, die auf die ihm unterstellten Arbeitnehmer "umgesetzt" werden und damit dem mit dem Betriebe verfolgten Zweck dienen. Art und Umfang der mit der Vorgesetztenstellung verbundenen Weisungsbefugnisse bestimmen sich im Rahmen der delegierten Befugnisse auch nach Größe und Art des Betriebes. Die demnach im Regelfall nur zur Durchführung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes gehörende vom Unternehmer/Arbeitgeber delegierte Funktion des Vorgesetzten bringt diesen daher nicht ohne weiteres in eine Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat. Das gilt jedenfalls für Betriebe der hier vorliegenden Art und Größenordnung, die klar in Betriebsabteilungen hierarchisch gegliedert sind und deren jeweilige Betriebs- und Abteilungsleiter auf Grund der betrieblichen Stellenbeschreibung und der ihnen zugewiesenen Aufgaben den ordnungsgemäßen technischen Ablauf und die Qualität und Wirtschaftlichkeit der Produktion sicherzustellen haben. Ihnen obliegt demnach im Rahmen des ihnen übertragenen Tätigkeitsbereichs nur eine arbeitstechnische Kontrollfunktion. Eine solche Kontrollfunktion ist, mag sie auch noch so verantwortungsvoll oder wie das Landesarbeitsgericht sagt, "gewichtig" sein, kein entscheidendes Merkmal für die Abgrenzung des Begriffs des leitenden Angestellten, wenn damit nicht zugleich eine erhebliche Interessenpolarität mit der Arbeitnehmerschaft und dem Betriebsrat verbunden ist.

4. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, daß der von dem Landesarbeitsgericht in der Tätigkeit des beteiligten Angestellten gesehene Gegnerbezug nicht ausreicht, um hieraus auf eine leitende Tätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 schließen zu können.

Bei der Abgrenzung des Begriffs des leitenden Angestellten kommt es nicht so sehr auf die abstrakte Bedeutung des Betriebes oder der Betriebsabteilung als solcher für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens an, entscheidend ist vielmehr in erster Linie, ob der Leiter des Betriebs oder der Betriebsabteilung nach den ihm zugewiesenen Aufgaben im wesentlichen eigenverantwortlich erhebliche Teilbereiche der Unternehmer/Arbeitgeberfunktionen im oben dargelegten Sinne ausübt. Das ist nach den von dem



Landesarbeitsgericht getroffenen, für die Rechtsbeschwerdeinstanz bindenden Feststellungen, sowie nach dem eigenen Sachvortrag der Beteiligten zu 2) und zu 3) nicht der Fall. Aus der Beschreibung des Aufgaben- und Funktionsbereiches des Beteiligten zu 3) ergibt sich, daß der Schwerpunkt seiner Tätigkeit in erster Linie ausführender Art ist. Sein Aufgaben- und Funktionsbereich wird durch die ihm gegebenen Anordnungen begrenzt. Seine Aufgabe ist es, für den arbeitstechnischen Ablauf der ihm unterstellten Betriebsabteilung Sorge zu tragen. Nur im Rahmen dieser als Richtlinien zu wertenden Anordnungen kann der Beteiligte zu 3) in seiner Betriebsabteilung tätig werden. Die Richtlinien geben nichts dafür her, daß auf ihn unternehmerische (Teil-) Aufgaben in dem unter Ziffer 2 und 3 dargelegten Sinne in einem solchen Umfange delegiert worden sind, daß sie seiner Tätigkeit das Gepräge geben. Das gilt sowohl für den personellen als auch für den technischen Bereich der von ihm geleiteten Betriebsabteilung. In der Beschreibung des für den Beteiligten zu 3) zugewiesenen Aufgabenbereiches ist ausdrücklich festgelegt, daß er die in seinem Zuständigkeitsbereich anfallenden sachlichen und personellen Belange gegenüber dem Hauptabteilungsleiter zu vertreten hat. Es steht ihm also insoweit kein eigenes Entscheidungsrecht zu. Dafür, daß er in anderen, dem Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten für die Antragsgegnerin verbindliche Vereinbarungen treffen könnte, gibt der Sachverhalt nichts her. Die aus personellen oder betrieblichen Gründen erforderlichen reinen Umsetzungen von Arbeitnehmern an andere Arbeitsplätze der Betriebsabteilung unterfallen nicht dem Mitwirkungsrecht des Betriebsrats. Der dem Beteiligten zu 3) zugewiesene Aufgaben- und Funktionsbereich bringt ihn somit nicht in eine Interessenspolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat. Auch das dem Beteiligten zu 3) zugebilligte Recht, Einfluß auf die Einstellung, Beförderung, Entgelthöhe und Entlassung der ihm nachgeordneten Arbeitnehmer zu nehmen, vermögen seine Eigenschaft als leitender Angestellter nicht zu begründen. Eine selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG 1972 hat der Beteiligte zu 3) nicht. Seine interne Beteiligung an Personalentscheidungen gegenüber der Personal-



abteilung genügt nicht, wie der Senat im anderen Sachzusammenhang ausgesprochen hat (vgl. Beschluß vom 19. 11. 1974 - 1 ABR 20/73 -, Ziff. III, 3 der Gründe), um den Beteiligten zu 3) als leitenden Angestellten auszuweisen. Der Beteiligte zu 3) nimmt zwar gegenüber den ihm unterstellten Arbeitnehmern eine Vorgesetztenstellung ein. Die für seinen Aufgaben- und Funktionsbereich gegebenen Anweisungen beschränken ihn aber darauf, den Einsatz der Arbeitnehmer, die Durchführung und den arbeitstechnischen Ablauf seiner Betriebsabteilung sicherzustellen. Der ihm hierbei gewährte eigene Entscheidungsspielraum ist nicht so erheblich, daß hieraus auf eine im wesentlichen eigenverantwortliche Tätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 geschlossen werden könnte. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts genügt es auch nicht, daß die Zuständigkeit des Betriebsrats im sozialen Bereich "durch Maßnahmen des Beteiligten zu 3) berührt" werden könnte. Ein nennenswerter "Gegnerbezug" ist nicht festgestellt.

5. Schließlich vermag auch die personelle Stärke der dem Beteiligten zu 3) unterstehenden Betriebsabteilung (95 Arbeitnehmer) seine Eigenschaft als leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 nicht zu begründen. Die Zahl der im Betrieb oder den Betriebsabteilungen tätigen Arbeitnehmer ist für die hier zu entscheidende Frage jedenfalls dann ohne Bedeutung, wenn es sich um ein Unternehmen in der noch überschaubaren und selbständige, unternehmerische Entscheidungen des Betriebs- bzw. Abteilungsleiters nicht ohne weiteres bedingenden Größenordnung der Antragsgegnerin handelt und, wie hier, nichts dafür vorgetragen ist, daß dem Betriebs- bzw. Abteilungsleiter unternehmerische (Teil-) Aufgaben im oben dargelegten Sinne zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung besonders übertragen worden sind. Ob bei Großunternehmen, in deren Betrieben bzw. Betriebsabteilungen unter Umständen tausende von Arbeitnehmern tätig sind, andere Maßstäbe anzulegen sind, braucht der Senat vorliegend nicht zu entscheiden.

Aus der Höhe der Budgetsumme und dem Wert der in der Betriebsabteilung des Beteiligten zu 3) aufgestellten Maschinen und Einrichtungen kann entgegen dem angefochtenen



Beschluß ebenfalls nicht gefolgert werden, der Beteiligte zu 3) sei leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Gesichtspunkte sind an sich schon als Abgrenzungsmerkmale für den Begriff des leitenden Angestellten ungeeignet. Der vorgetragene Sachverhalt gibt auch nichts dafür her, daß der Beteiligte zu 3) im Rahmen seines Aufgaben- und Funktionsbereichs über den für seine Betriebsabteilung ausgeworfenen Budgetbetrag frei verfügen kann. Nach der Beschreibung des ihm übertragenen Aufgabenkreises ist der Beteiligte zu 3) verpflichtet, die in seiner Abteilung anfallenden sachlichen Belange gegenüber seinem Hauptabteilungsleiter zu vertreten. Das kann nur bedeuten, daß ihm ein Vorschlagsrecht über die Art der Verwendung der ausgeworfenen Budgetsumme zusteht. Es wäre Sache der Antragsgegnerin und des beteiligten Angestellten gewesen, hierzu weitere Tatsachen vorzutragen. Ebensowenig kann die übertragene Verantwortung für die in seiner Betriebsabteilung aufgestellten Maschinen eine leitende Tätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 begründen. Verantwortlich für diese Maschinen ist im Grunde genommen schon jeder an diesen Maschinen arbeitende Arbeitnehmer.

6. Demnach sind die Voraussetzungen der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 nach den getroffenen Feststellungen nicht erfüllt. Der angefochtene Beschluß mußte daher aufgehoben und die Entscheidung des Arbeitsgerichts wieder hergestellt werden.

gez. Dr. Auffarth

Bichler

Wendel

Kehrmann

Dr. Osswald



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

