

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3, § 99, § 101, § 105, § 117
Abs. 1; ArbGG § 9 Abs. 4 und 5, §§ 87 ff.

Leitsatz:

Hat der Leiter einer Betriebsabteilung nicht nur eine Vorgesetztenstellung, sondern trifft eigenverantwortlich für einen größeren Personenkreis verbindliche Entscheidungen auf sozialem und personellem Gebiet, an denen der Betriebsrat zu beteiligen ist, so kann es sich um einen leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG handeln.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 1 ABR 22/76

Beschluß des BAG vom 8. Februar 1977

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 22/76

5 Ta BV 4/75 Hamburg

Verkündet am

8. Februar 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 25. Januar 1977 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Siara sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Keller beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. Februar 1976 - 5 Ta BV 4/75 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der vorgenannte Beschluß des Landesarbeitsgerichts insoweit aufgehoben als er die Beteiligten L , K und G betrifft. Inso- weit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück- verwiesen.

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

Gründe:

I. Der Antragsteller ist der Betriebsrat im Hamburger Betrieb der Antragsgegnerin , der Deutschen Lufthansa AG. Die Beteiligten zu 3) bis 7) (St , L , K , G , T) sind im Hamburger Betrieb der Antragsgeg- nerin angestellt.

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Versetzung der Beteiligten zu 3) bis 7) mitbestimmungspflichtig war und die von diesen nach ihrer Versetzung eingenommenen Positionen vorher ausgeschrieben werden mußten, oder ob es sich bei die- sen Beteiligten um leitende Angestellte im Sinne des Betriebs- verfassungsrechts handelt.

Nach einer Betriebsvereinbarung, die ab 1. Januar 1973 gilt, sind alle im Unternehmen der Antragsgegnerin zu be- setzenden Arbeitsstellen - mit Ausnahme der von leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG - auszuschreiben und zwar im Betrieb, von einer bestimmten Vergütungsgruppe ab im Unternehmen.

Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Betrieb in Hamburg mehr als 6.000 Mitarbeiter. Dieser Betrieb hat im wesentlichen folgenden organisatorischen Aufbau: Dem Vorstand der Antragsgegnerin sind u.a. unmittelbar die "Hauptabteilung technische Kontrolle" (ohne Zwischenschaltung einer Direktion) die "Kaufmännische Direktion" sowie die "Direktion Werftbetriebe " und die "Personaldirektion" unterstellt.

Die "Hauptabteilung technische Kontrolle" gliedert sich wiederum in vier Abteilungen, darunter die Abteilung technische Kontrolle ERI (Ham-Tk3), die der Beteiligte zu 3) St nach seiner Versetzung ab 1. Februar 1974 leitet. Er ist graduerter Ingenieur, war seit 1959 bei der Antragsgegnerin beschäftigt und seit 1971 Assistent des Leiters der Hauptabteilung "Technische Kontrolle". Er hat darüber zu wachen, daß das Fluggerät den Anforderungen der Flugsicherheit genügt und die zur Instandhaltung durchgeführten Arbeiten den behördlichen und betriebsinternen Sicherheitsvorschriften entsprechen. Das Personal der technischen Kontrolle gliedert sich in den Leiter der technischen Kontrolle (Prüfleiter), Prüflingenieure, Prüfer und Materialkontrolleure. Die von der technischen Kontrolle zu treffenden Entscheidungen über die Lufttüchtigkeit der Flugzeuge sind bindend für den gesamten Unternehmensbereich der Antragsgegnerin. Sie sind außerdem Entscheidungsgrundlage für die Verkehrszulassung der Flugzeuge, die dann durch das Luftfahrtbundesamt ausgesprochen wird.

Der Beteiligte zu 4) L ist nach seiner Versetzung ab 1. November 1973 Abteilungsleiter im Bereich der "Kaufmännischen Direktion". Diese gliedert sich in drei Hauptabteilungen. Der "Hauptabteilung Verkehrsabrechnung" unterstehen vier Abteilungen, u.a. die von dem Beteiligten zu 4) geleitete "Abteilung Verkaufsabrechnung und Eigenbewertung Passage" (Ham KV 1). Er war seit 1955 bei der Antragsgegnerin beschäftigt und zwar in der Verkehrsabrechnung, seit 1956 in der Position eines Gruppenleiters. Die Abteilung Ham KV 1 gliedert sich in verschiedene Gruppen mit zusammen 135 bis 140 Mitarbeitern. Die Aufgaben dieser Abteilung bestehen darin, die Flugscheincoupons zu bewerten, nachdem diese bei



der Verkehrsabrechnung einlaufen und von den Fluggästen vor Beginn jeder Flugstrecke eingezogen worden sind. Die Bewertung erfolgt durch Ermittlung des Geldwertes der einzelnen Teilstrecken, welcher sich aus dem Coupon selbst nicht ergibt, da der vom Fluggast bezahlte Flugpreis sich auf die gesamte an ihn verkaufte Beförderungsstrecke bezieht. Mit Hilfe dieser Auswertung kann die Antragsgegnerin die tatsächlich erwirtschafteten Erträge ermitteln, was durch eine EDV-Anlage ausgewertet wird. In ähnlicher Weise werden von der Abteilung Erstattungen vorgenommen. Diese Tätigkeit erfordert eine Beherrschung der Flugtarife sowie der internationalen Aufteilungsregeln, die in Resolutionen der IATA festgelegt sind. Ferner werden bei der Abteilung KV 1 sämtliche Luftfahrtdokumente ausgegeben und deren Verwendung überwacht, was einen Aufwand von jährlich 1,5 bis 1,8 Mio DM verursacht.

Der der "Direktion Werftbetriebe" unterstellte "Werftbetrieb Überholung" ist untergliedert in die Hauptabteilungen "Flugzeugüberholungswerkstätten" (Ham WD) und "Triebwerkstätten" (Ham WT). Der Hauptabteilung Ham WD unterstehen wiederum vier Abteilungen, u.a. die Abteilung "Zelle und Zellenteile" (Ham WD 4) und Abteilung "Flugwerk" (Ham WD 2) zu deren Leitern die Beteiligten zu 5) und 6) K und G ab 1. Januar bzw. 1. März 1974 ernannt worden sind.

Der Beteiligte zu 5) ist Diplomingenieur und war seit 1961 innerhalb der Ingenieurdirektion tätig, seit Januar 1966 als Gruppenleiter. Der Beteiligte zu 6) ist ebenfalls Diplomingenieur und war seit März 1966 bei der Antragsgegnerin als Betriebsingenieur im Werkbereich tätig, seit 1972 als Gruppenleiter. Zu der Abteilung WD 2 gehören rund 200 Mitarbeiter, die sich in etwa gleichem Umfang auf zwei Gruppen aufteilen. Etwa 90 % hiervon sind Flugzeugmechaniker. Innerhalb der Abteilung WD 4 arbeiten rund 420 Mitarbeiter, die auf drei Gruppen aufgeteilt sind. Zu rund 60 % handelt es sich um Metallflugzeugbauer, im übrigen aber um Lackierer, Sattler, Reiniger und Hilfskräfte.



Nach dem für das Unternehmen der Antragsgegnerin herausgegebenen Handbuch für allgemeine Vorschriften gilt u.a. eine Abteilung als Dienststelle. Die Befugnisse des Dienststellenleiters sind in dem Handbuch festgehalten. Danach hat der Dienststellenleiter u.a. alle mit dem Arbeitsverhältnis der ihm unterstellten Mitarbeiter im Zusammenhang stehenden personellen Maßnahmen durch entsprechende Beantragung einer Einstellung, Versetzung und Kündigung, Umgruppierung bzw. Vergütungsveränderung, einer Trennungsschädigung und von Unterstützungsmaßnahmen vorzubereiten und die Zahlung von Gehaltsvorschüssen, Familienheimfahrten mit Reisebeihilfe und Passageanweisungen eigenständig zu genehmigen. Auf fachlichem Sektor hat der Dienststellenleiter die aus seiner Aufgabenstellung abgeleiteten fachlichen Befugnisse wahrzunehmen, die Arbeitsverteilung in seiner Dienststelle durch Arbeitsplatzbeschreibungen vorzunehmen und den Arbeitseinsatz zu regeln, Arbeitsanweisungen zu erlassen und die Zuweisung, Höherbewertung oder Streichung einer Planstelle zu beantragen. In seinem Bereich anfallende Briefe kann er, soweit damit keine finanziellen Aufwendungen für die Antragsgegnerin verbunden sind, unterzeichnen. Dem Dienststellenleiter steht das Recht zu, für den Bedarf der eigenen Dienststelle im Rahmen des Budgets durch seine Unterschrift Mittelanforderungen und Barkäufe in gewisser Höhe zu veranlassen bzw. zu genehmigen.

Der "Direktion Werftbetriebe" unmittelbar unterstellt ist die von dem Beteiligten zu 7) T nach seiner Versetzung ab 1. Oktober 1973 eingenommene Position "Sicherheitsingenieur Hamburg" (Ham WX). Der Beteiligte zu 7) ist graduiert Ingenieur und war seit 1970 bei der Antragsgegnerin beschäftigt, und zwar als Leiter der Abteilung Bauten und technische Anlagen in Frankfurt. Er ist Sicherheitsingenieur für die Aufgaben: Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Einrichtungen und hat Anlagen auf ihren sicherheitsgerechten Zustand laufend zu überprüfen und die hierfür erforderlichen Maßnahmen zur Abstellung festgestellter Mängel zu veranlassen und zu verfolgen. Ferner hat der Beteiligte zu 7) technische Lösungen für Probleme der Arbeitssicherheit

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



zu erstellen und bei der Planung, Gestaltung und Änderung von Arbeitsplätzen, Betriebseinrichtungen und Anlagen in sicherungstechnischer Hinsicht mitzuwirken. In Abstimmung mit der "Arbeitssicherheit" (Ham PX) hat der Beteiligte zu 7) die zu betreuenden Fachdienststellen in Fragen der Arbeitssicherheit gegenüber der Staatlichen Gewerbeaufsicht, der Berufsgenossenschaft, dem Technischen Überwachungsverein, speziellen Fachverbänden und anderen zuständigen außerbetrieblichen Stellen zu vertreten. Beschaffung und Ausarbeitung von Richtlinien und Informationsmaterial zur Unterrichtung von Führungskräften, Belegschaft und Betriebsrat erfolgen in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Stelle Ham PX, die auch für die Koordination aller übergeordneten Fragen der Arbeitssicherheit zuständig ist.

Der Antragsteller ist der Auffassung, die Beteiligten zu 3) bis 7) hätten nach dem Betriebsaufbau nur eng abgegrenzte Aufgabenbereiche wahrzunehmen und auch nicht auf Teilbereichen unternehmerische Aufgaben zu erfüllen. Er hat daher in dem von ihm eingeleiteten Beschlußverfahren beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, die personellen Maßnahmen für die Beteiligten zu 3) bis 7) aufzuheben und zu verpflichten, die zu besetzenden Stellen gemäß § 93 BetrVG auszuschreiben.

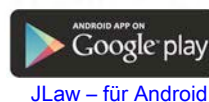
Die Antragsgegnerin hat beantragt, diese Anträge zurückzuweisen. Sie hält die Beteiligten zu 3) bis 7) für leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, da sie die Berechtigung hätten, für den gesamten Betrieb bindende Entscheidungen und Feststellungen selbständig zu treffen.

Das Arbeitsgericht hat nach Antrag erkannt. Gegen diese am 31. Januar 1975 verkündete und am 4. Juli 1975 zugestellte Entscheidung richtete sich die am 18. Juli 1975 bei Gericht eingegangene Beschwerde der Antragsgegnerin.

Das Landesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit der Beschwerde bejaht und ihr hinsichtlich der Beteiligten zu 3)



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



und 7) stattgegeben, sie für die Beteiligten zu 4) bis 6) aber zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Von diesem Rechtsmittel haben Antragsteller und Antragsgegnerin Gebrauch gemacht. Sie verfolgen beide ihre bisherigen Anträge in vollem Umfang weiter und begehren jeweils die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde der Gegenseite.

II. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht ist ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis gekommen, daß die Beteiligten St und T kraft ihrer Schlüsselstellung leitende Angestellte des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG sind. Hingegen führt die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses für die Beteiligten L, K und G und zur Zurückverweisung der Sache. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit u.U. erheblichen Tatsachenstoff unberücksichtigt gelassen.

1. Die Beschwerde der Antragsgegnerin war rechtzeitig beim Landesarbeitsgericht eingegangen und damit zulässig. Der Senat kommt insoweit zu demselben Ergebnis wie der angefochtene Beschluß, allerdings mit einer anderen Begründung. Der Beschluß des Arbeitsgerichts ist zwar erst nach mehr als fünf Monaten nach Verkündung zugestellt worden; damit begann aber noch nicht die Rechtsmittelfrist zu laufen (vgl. § 516 ZPO), sondern lediglich die Jahresfrist des § 9 Abs. 5 Satz 2 ArbGG, da es an der nach § 9 Abs. 4 und 5 ArbGG erforderlichen Rechtsmittelbelehrung fehlte (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 9 ArbGG 1953). Die Antragsgegnerin hat dann nach Zustellung des Beschlusses am 4. Juli 1975 am 18. Juli 1975 und damit rechtzeitig Beschwerde eingelegt.

2. Es handelt sich um einen Landbetrieb eines Luftfahrtunternehmens im Sinne des § 117 Abs. 1 BetrVG. Betriebsverfassungsrecht findet also uneingeschränkt Anwendung.

3. Die Antragsgegnerin hat das Beteiligungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG in der Annahme nicht durchgeführt, es handle sich um eine personelle Veränderung für leitende Angestellte im Sinne des § 105 BetrVG. Der Informationspflicht im Rahmen des § 105 BetrVG hat die Antragsgegnerin zwar genügt. Diese



Unterrichtung ersetzt aber nicht das weitergehende Beteiligungungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG. Es kann hier nichts anderes gelten als wie für die Anwendung des § 105 BetrVG im Verhältnis zu § 102 BetrVG (vgl. Urteil des Senats vom 19. August 1975 - 1 AZR 565/74 - = AP Nr. 1 zu § 105 BetrVG 1972).

4. Ob die Antragsgegnerin in ihren gesetzlichen Verpflichtungen mit der Information nach § 105 BetrVG genügt hat, hängt davon ab, ob die Beteiligten durch die Ernennungen leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG geworden sind.

a) Die Beantwortung dieser Frage ist nicht einem besonderen Verfahren als einer Art Statusverfahren vorbehalten. Sie kann und muß auch als entscheidungserhebliche Vorfrage gerichtlicher Prüfung und Entscheidung unterliegen, wie der Senat sogar für das Urteilsverfahren (Kündigungsschutzklage) bereits ausgeführt hat (vgl. die Entscheidungen des Senats vom 19. August 1975 - 1 AZR 613/74 - = AP Nr. 5 zu § 102 BetrVG 1972 und vom 23. März 1976 - 1 AZR 314/75 - = [demnächst] AP Nr. 14 zu § 5 BetrVG 1972).

b) Die Entscheidung dieser Vorfrage erübrigt sich auch nicht etwa deshalb, weil die Beteiligten durch die streitige personelle Maßnahme erst zu leitenden Angestellten befördert worden sind. Auch in einem derartigen Fall, in dem es sich bisher nur um "normale" Angestellte handelte, würde der Beförderungsvorgang nur die Mitteilungspflicht nach § 105 BetrVG auslösen. Das entspricht ganz herrschender Meinung (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 105 Anm. 3; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 99 Anm. 11; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 37; GK-Kraft, BetrVG, § 99 Anm. 5 und § 105 Anm. 3). Es kommt auf die Position an, die der Angestellte durch die Veränderungen bedingt nunmehr wahrnehmen soll. Es könnte ihm auch nicht verwehrt werden, daß er freiwillig aus dem Betrieb ausscheidet und alsbald als leitender Angestellter neu eingestellt wird. Auch in diesem Fall besteht lediglich eine Informationspflicht des Arbeitgebers gemäß § 105 BetrVG.

ine Anordnungsverfahren nach §



5. Nach nunmehr ständiger Rechtsprechung des Senats geht der Gesetzgeber in § 5 Abs. 3 BetrVG von einem vorgegebenen, aber im Gesetz nicht selbst definierten Begriff des leitenden Angestellten aus. Vom Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung her gesehen sind folgende Voraussetzungen für den vorgegebenen Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG aufzustellen (vgl. die Beschlüsse vom 9. Dezember 1975 - 1 ABR 80/73 - = AP Nr. 11 zu § 5 BetrVG 1972, 10. Februar 1976 - 1 ABR 61/74 - und 1. Juni 1976 - 1 ABR 118/74 - = [demnächst] AP Nr. 12 und 15 zu § 5 BetrVG 1972):

a) Die Tätigkeit des Angestellten muß auf die Leitung des Unternehmens bezogen sein, also in erster Linie eine unternehmerische Tätigkeit anstelle des Unternehmens beinhalten und sich nicht nur in reinen Aufsichtsfunktionen erschöpfen. Dabei ist nicht erforderlich, daß sich die unternehmerische Tätigkeit in räumlicher und fachlicher Hinsicht auf das gesamte Unternehmen erstreckt. Insoweit kann auch eine Arbeitgebertätigkeit in einem einzigen Betrieb eine personelle Teiltätigkeit des Unternehmers sein. Unter Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben ist, wie der Senat in den oben angeführten Beschlüssen näher ausgeführt hat, zu verstehen, daß der Angestellte kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens (Betriebs) ausübt, 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. Das Gesetz erfaßt in § 5 Abs. 3 BetrVG nicht nur Angestellte in sogenannter Linienfunktion, sondern unter den genannten Voraussetzungen auch Angestellte mit einer sogenannten Stabsfunktion, die in dieser Eigenschaft im Regelfall verbindliche Vorentscheidungen treffen, sei es aufgrund eigener Initiative oder sei es aufgrund Auftrags der Unternehmensleitung, die diese nur insgesamt annehmen oder verworfen kann.



- 10 -

b) Erforderlich ist weiter, daß der leitende Angestellte einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum besitzt. Insoweit handelt es sich zwar um ein Merkmal, das auch in der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG nochmals wiederkehrt, es gehört aber nach Auffassung des Senats bereits zu dem allgemeinen Begriff des leitenden Angestellten. Gegen einen erheblichen Entscheidungsspielraum spricht nicht, daß dem Angestellten möglicherweise gewisse Richtlinien oder Rechtsvorschriften vorgegeben sind und/oder er auf eine Zusammenarbeit in einem Team gleichberechtigter Mitarbeiter angewiesen ist, sofern nur ein eigener erheblicher Entscheidungsspielraum verbleibt. Es wäre auch unschädlich, daß Sachzwänge eine bestimmte Entscheidung oder Vorentscheidung nahelegen.

c) Außerdem muß eine sogenannte "Interessenpolarität" zwischen den unter § 5 Abs. 3 BetrVG Eingangshalbsatz fallenden Angestellten und der Arbeitnehmerschaft, vertreten durch den Betriebsrat, bestehen. Im allgemeinen wird davon auszugehen sein, daß in "Linienfunktion" der Angestellte Entscheidungen zu treffen hat, die die Arbeitnehmerschaft unmittelbar betreffen und den Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen. Es besteht in diesen Fällen ein sogenannter unmittelbarer Gegnerbezug. Der Senat hält aber auch daran fest, daß ein mittelbarer Gegnerbezug genügen kann, um einem Angestellten den Rechtsstatus eines leitenden Angestellten zu geben. Dieser kann insbesondere bei den sogenannten Stabsfunktionen gegeben sein, wenn die Tätigkeit des Angestellten in einer Schlüsselposition nur mittelbar die Interessen der Arbeitnehmerschaft berührt. Ein mittelbarer Gegnerbezug liegt beispielsweise dann vor, wenn die von einem in einer Stabsfunktion tätigen Angestellten ausgearbeiteten Daten und Vorentscheidungen, an denen die Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann, bei ihrer praktischen Durchführung Folgewirkungen für die einzelnen Betriebe haben. Im übrigen spielt hier weniger der Gedanke eine Rolle, daß der Angestellte nicht gleichzeitig für den Unternehmer handeln und auf seiten der Arbeitnehmerschaft als Wähler zum Be-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



etriebsrat oder Betriebsratsmitglied stehen kann als vielmehr der Gesichtspunkt, daß auch der Unternehmer eines ihm zur Verfügung stehenden Personenkreises seines Vertrauens bedarf.

Die Ansicht der Rechtsbeschwerde, daß nur ein unmittelbarer Gegnerbezug dem Angestellten den Rechtsstatus eines leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes geben könne, ist abzulehnen. Wollte man dieser Auffassung folgen, dann würde die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG weitgehend gegenstandslos sein.

d) Nach Auffassung des Senats handelt es sich bei dem vorgegebenen Begriff des leitenden Angestellten um einen allgemeinen Rechtsbegriff, allerdings mit einem hohen Maß an Unbestimmtheit. Der unbestimmte Rechtsbegriff wird im wesentlichen umschrieben durch die unter Buchst. a bis c wiedergegebenen Merkmale. Fehlt bei der Ausfüllung des Rechtsbegriffs eines dieser Merkmale, dann liegen die Voraussetzungen des Begriffs des leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes nicht vor.

e) Neben diesen Voraussetzungen für die Erfüllung des allgemeinen Begriffs des leitenden Angestellten müssen zugleich auch die Voraussetzungen eines der Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 BetrVG gegeben sein. Da die Beteiligten hier weder allein zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder einer Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind (Tatbestandsgruppe Nr. 1), noch Generalvollmacht oder Prokura haben (Tatbestandsgruppe Nr. 2), können sie nur von der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG erfaßt werden. Insoweit muß ihre Tätigkeit eigenverantwortlich sein; es gilt hier das unter Buchstabe b bereits Gesagte. Weiterhin muß der Angestellte einen beachtlichen Teilbereich unternehmerischer Aufgaben wahrnehmen und die Aufgabenübertragung muß im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse erfolgen. Zu diesen Merkmalen ist hier zusätzlich nichts zu bemerken.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



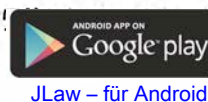
f) Sämtliche Aufgaben und Befugnisse müssen nach Dienststellung und Dienstvertrag wahrgenommen werden. Beide Merkmale müssen deckungsgleich sein, und zwar sowohl hinsichtlich des vorausgesetzten allgemeinen Begriffs des leitenden Angestellten als auch hinsichtlich einer der drei Tatbestandsgruppen.

g) Schließlich ist eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten vorzunehmen, wobei das Zurücktreten einzelner Abgrenzungsmerkmale dadurch ausgeglichen werden kann, daß andere im besonders starken Maße vorhanden sind; sie dürfen jedoch nicht schlechthin fehlen. Dann würde ein wesentliches Merkmal für den Begriff des leitenden Angestellten mit seinen drei Tatbestandsgruppen fehlen. Die spezifischen unternehmerischen (Teil-) Aufgaben müssen der Tätigkeit des Angestellten auch das Gepräge geben, d.h. diese schwerpunktmäßig bestimmen.

6. Das Landesarbeitsgericht will seiner Entscheidung die Rechtsprechung des Senats zur Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG zugrundelegen. Es verweist ausdrücklich auf den Grundsatzbeschluß vom 5. März 1974 (AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) und die späteren Entscheidungen vom 19. August 1975 (AP Nr. 5 zu §102 BetrVG 1972 und [demnächst] AP Nr. 1 zu §105 BetrVG 1972). Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers meint, das Landesarbeitsgericht verkenne bereits die vom Senat zur Auslegung des § 5 Abs. 3 BetrVG aufgestellten allgemeinen Rechtsbegriffe, da es diese im Beschluß nur teilweise anführe. Dieser Auffassung vermag der Senat sich nicht ohne weiteres anzuschließen. Wenn der angefochtene Beschluß ausdrücklich von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgehen will und vor der Wertung der Tätigkeit der beteiligten Angestellten nur kurz die zugrunde zu legenden allgemeinen, unbestimmten Rechtsbegriffe erwähnt, so ist hierin allein noch kein Rechtsfehler zu erkennen. Die Frage läßt sich erst abschließend entscheiden, die rechtliche Wertung der



die rechtliche Wertung der
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

teiligten an der Rechtsprechung des Senats gemessen wird. Diese Prüfung ergibt, daß die Wertung des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Beteiligten St und T keinen Rechtsfehler erkennen läßt, dieser aber hinsichtlich der übrigen Beteiligten schon deshalb vorliegt, weil der angefochtene Beschluß nach der Rechtsprechung des Senats u.U. erhebliche Tatsachen bei seiner Wertung unberücksichtigt gelassen hat.

7. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht führt aus, der Beteiligte St sei fachlich unabhängiges Prüforgang. Er entscheide eigenverantwortlich und bindend, ob ein Flugzeug in Betrieb genommen und technisches Gerät verwendet werden darf. Diese Befugnisse übt der Beteiligte weisungsfrei und bindend für den gesamten Unternehmensbereich der Antragsgegnerin aus. Der Beteiligte ist also für das Luftfahrtunternehmen der Antragsgegnerin der entscheidende Mann für die Flugsicherheit. Diese Aufgabe konnte das Landesarbeitsgericht wegen ihrer Schlüsselfunktion hinsichtlich Sicherheit und Wirtschaftlichkeit des ganzen Unternehmens ohne Rechtsirrtum als unternehmensbezogene und bedeutsame Tätigkeit mit erheblichem Entscheidungsspielraum ansehen. Dabei kann es dahinstehen, welche Aufgaben dieser Beteiligte noch im Verhältnis zum Luftfahrtbundesamt wahrzunehmen hat und ob diese zusätzlichen Aufgaben hier mit ins Gewicht fallen. Allein die näher erörterte Tätigkeit für das Unternehmen der Antragsgegnerin weist aus, daß sich der Beteiligte in einer entscheidenden Schlüsselposition befindet, bei der auch ein unmittelbarer Gegnerbezug zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat nicht verlangt werden kann.

Der Beteiligte T ist nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts für den Bereich des Betriebes Hamburg der maßgebende, direkt der Direktion Werftbetriebe unterstellte Sicherheitsingenieur. Er übt seine Aufgaben ebenso wie der Beteiligte St in der zweiten Delegationsstufe aus. Er vertritt das Unternehmen gegenüber außenstehenden Verbänden und Stellen, die für Fragen der Arbeitssicherheit



zuständig sind (z. B. Gewerbeaufsichtsamt, Berufsgenossenschaft). Er hat selbst optimale technische Lösungen für Probleme der Arbeitssicherheit auszuarbeiten und bei deren Durchführung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Betriebseinrichtungen und -anlagen mitzuwirken. Insoweit ist der Beteiligte nicht darauf beschränkt, auf die Einhaltung bestehender Sicherheitsvorschriften zu achten. Auch seine Aufgaben konnte das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum als unternehmensbezogen und erheblich ansehen mit entsprechendem Entscheidungsspielraum. Zu Recht weist der angefochtene Beschluß auch auf die Interessenpolarität des Beteiligten zum Betriebsrat hin (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 7, § 88 Nr. 1, § 89, §§ 90 und 91 BetrVG). Der Senat hat schon in anderem Zusammenhang Fragen der Arbeitssicherheit erhebliche Bedeutung zuerkannt (vgl. AP Nr. 3 zu § 5 BetrVG 1972, Ziff. III 3 der Gründe). Auch wenn die Aufgaben des Beteiligten auf den Hamburger Bereich mit mehr als 6.000 Arbeitnehmern räumlich beschränkt sind, so liegt im Hinblick auf die Gesamtgröße des Unternehmens und seinen hochtechnisierten Charakter hier doch eine bedeutsame und erhebliche unternehmerische Teilaufgabe vor. Dabei spielt es keine Rolle, daß die vom Beteiligten T wahrgenommenen Aufgaben z.T. auf gesetzlichen und anderen Vorschriften beruhen und er das Unternehmen kraft dieser Aufgaben auch gegenüber außenstehenden Stellen vertritt. Dadurch wird der unternehmerische Charakter seiner Tätigkeit ebensowenig in Frage gestellt, wie durch die Tatsache, daß es sich nicht unmittelbar um eine produktionsbezogene Aufgabe handelt. Demgemäß kann die Rechtsbeschwerde des Antragstellers keinen Erfolg haben.

8. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin führt hingegen zur Zurückverweisung der Sache hinsichtlich der drei Beteiligten, die nicht als leitende Angestellte anerkannt sind. Die Rechtsbeschwerde rügt insoweit zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht zu Lasten der Beteiligten L , K und G Tatsachen wertet, die mangels näherer Feststellungen ohne Aussagewert sind. Gemeint sind die gegebenen Anordnungen und

Richtlinien, die nicht näher bezeichnet und in dem in Bezug genommenen Akteninhalt auch nicht feststellbar sind, falls nicht eine Verwechselung mit den Aufgabenbeschreibungen für die Beteiligten vorliegt. Es läßt sich also nicht nachprüfen, welchen fachlichen Entscheidungsspielraum die Beteiligten in der Leitung ihrer Abteilungen haben, insbesondere auch nicht, ob es nur um den arbeitstechnischen Ablauf der Produktion nach vorgegebenen Daten geht.

Hinsichtlich der personellen Befugnisse geht der angefochtene Beschluß im Ansatz zutreffend davon aus, die personelle Stärke einer unterstellten Abteilung mache den Abteilungsleiter noch nicht automatisch zum leitenden Angestellten. Eine "schlichte Vorgesetztenstellung" in einem Betrieb oder in einer Betriebsabteilung überschaubarer Größenordnung reicht nicht aus, um die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG bei fehlender selbständiger Einstellung und Entlassungsbefugnis gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG anzunehmen (vgl. Beschlüsse des Senats vom 17. Dezember 1974 und 9. Dezember 1975 = AP Nr. 6 zu § 5 BetrVG 1972 unter Ziff. III 4 und 5 der Gründe und AP Nr. 11 zu § 5 BetrVG 1972 unter Ziff. III 5 der Gründe). Selbst eine Zahl von 420 unterstellten Arbeitnehmern bei dem Beteiligten K dürfte für sich allein betrachtet nicht genügen, um die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG zu erfüllen. Wie der Senat schon mehrfach ausgeführt hat (vgl. Beschlüsse vom 9. Dezember 1975, aaO, und 10. Februar 1976 = [demnächst] AP Nr. 12 zu § 5 BetrVG 1972 Ziff. IV 5 der Gründe) gehört zur Unternehmensfunktion aber grundsätzlich auch die Tätigkeit als Arbeitgeber und Vorgesetzter. Ein maßgeblicher Interessengegensatz zur Arbeitnehmerschaft und Betriebsrat kann dann vorliegen, wenn der Angestellte an Stelle des Unternehmers (Arbeitgebers) eigenverantwortlich verbindliche Entscheidungen, insbesondere auf sozialem und personellem Gebiet trifft, an denen der Betriebsrat zu beteiligen ist. Das ist auch im Rahmen der Tatbestandsgruppe der Nr. 3 denkbar und zu berücksichtigen, wenn die übertragenen Befugnisse die Erfordernisse der Nr. 1 nicht (voll) erfüllen. Gegebenen-



falls übt der Angestellte dann Befugnisse aus, die über die eines schlichten Vorgesetzten erheblich hinausgehen.

Das Landesarbeitsgericht hat diese Rechtsprechung des Senats nicht berücksichtigt und deshalb möglicherweise wesentlichen Tatsachenstoff unberücksichtigt gelassen, der zu einer anderen Entscheidung hätte führen können. Der Sachvortrag der Antragsgegnerin in der Beschwerdeinstanz enthält zwar nur kurze Ausführungen über die Vorgesetztenstellung dieser drei Beteiligten; einen eingehenden und nicht mehr berücksichtigungsfähigen Sachvortrag enthält erst die Rechtsbeschwerdebegründung, z.B. hinsichtlich der Anordnung von Überstunden, von Sonntagsarbeit und der Anwerbung von Leiharbeitnehmern. Im letzten Anhörungstermin vor dem Landesarbeitsgericht am 28. Januar 1976 haben aber die drei Beteiligten L , K und G übereinstimmend ausgesagt, sie träfen maßgebliche Entscheidungen auf dem Gebiet der sozialen und personellen Beteiligungsrechte des Betriebsrats; z.B. wird vorgetragen, ihre Personalauswahl sei in fachlicher Hinsicht für die Personalabteilung bindend. Insoweit könnten maßgebliche personelle Entscheidungsbefugnisse für einen größeren Personenkreis mit einem erheblichen Gegnerbezug vorliegen, über die das Landesarbeitsgericht aber noch keine ausdrücklichen Feststellungen getroffen hat. Es fehlt auch eine Wertung der Befugnisse der Abteilungsleiter als Dienststellenleiter gemäß dem Handbuch für allgemeine Vorschriften. Auch aus diesem Grunde bedarf es daher der Aufhebung des angefochtenen Beschlusses bezüglich dieser drei Beteiligten und der Zurückverweisung der Sache, damit die noch erforderlichen tatsächlichen Feststellungen getroffen und gewertet werden können. Sollte sich bei der weiteren Sachaufklärung ergeben, daß maßgebliche personelle und soziale beteiligungspflichtige Fragen allein vom Leiter der Fachabteilung entschieden werden oder zumindestens die Personalabteilung



nicht gegen das Votum der Fachabteilung entscheiden kann, so können derartige, eigenverantwortlich wahrgenommenen Aufgaben des Fachvorgesetzten in Verbindung mit seinen sonstigen Befugnissen dazu führen, eine unternehmerische Teiltätigkeit anzunehmen.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Siara

Dr. Lohauß

B.Keller



1 ABR 22/76

5 Ta BV 4/75 Hamburg

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 2. Juni 1977
beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Der Wert des Gegenstandes der anwaltlichen
Tätigkeit in der Rechtsbeschwerdeinstanz wird
auf 15.000,-- DM festgesetzt.

gez.: Dr. Auffarth

Bichler

Wendel

