

Available on the
App Store
JLaw – für iOS

1 ABR 24/77

10 Ta BV 10/76 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
27. Oktober 1978

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1978 durch
den Präsidenten Professor Dr. Müller als Vorsitzenden,

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Bückler und Schwarz beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. September 1976 - 10 Ta BV 10/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

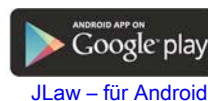
A. Die Antragstellerin betreibt ein Verlagsunternehmen mit angeschlossener Druckerei, in dem die Tageszeitung "B N Nachrichten" mit einer Auflage von 160.000 Exemplaren herausgegeben und gedruckt wird. Das Verbreitungsgebiet der Zeitung liegt in N mit K als Mittelpunkt. Die Antragstellerin beschäftigt etwa 600 Arbeitnehmer. Ferner sind für sie insgesamt 767 Zeitungsträger und einige Bezieherwerber als freie Mitarbeiter tätig.

Der Beteiligte H ist seit dem 1. Januar 1973 bei der Antragstellerin beschäftigt und leitet dort seit dem 1. Juli 1973 die Anzeigenabteilung. Vorher war er mehrere Jahre lang als Sachbearbeiter, Werbeassistent, Verlagsassistent und Verkaufsleiter im Anzeigengeschäft verschiedener Zeitungen tätig. Für seinen Vorgänger bei der Antragstellerin, den früheren Anzeigenleiter Bl , hatte das Ar-

- 3 -



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



- 3 -

beitsgericht K durch rechtskräftigen Beschluß vom 15. Mai 1953 - I Ca B 1/53 - festgestellt, daß er kein leitender Angestellter im Sinne des § 4 Abs. 2 Buchst. c) BetrVG 1952 war.

Anläßlich der am 24. April 1975 bei der Antragstellerin durchgeführten Betriebsratswahl ist zwischen der Antragstellerin und dem bei ihr bestehenden Betriebsrat, dem Antragsgegner, streitig geworden, ob der Beteiligte H zu den leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 gehört. Zur Klärung dieser Frage hat die Antragstellerin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet.

Die Antragstellerin ist eine "Familiengesellschaft". Ihre Hauptgesellschafter sind Familienangehörige des Unternehmensgründers. Zwei Familienmitglieder stehen als Geschäftsführer der Gesellschaft an der Spitze des Unternehmens. Ihnen ist auf gleicher Führungsebene ein Verlagsdirektor beigeordnet, dem Einzelprokura erteilt ist. Unterhalb dieser ersten Führungsebene gliedert sich das Unternehmen in sechs Hauptabteilungen, nämlich die Redaktion der Zeitung, die allgemeine Verlagsabteilung, die von einem weiteren Familienmitglied geleitete Personalabteilung, die Druckerei, den Vertrieb und die Anzeigenabteilung, die der Beteiligte H leitet.

Die Anzeigenabteilung hat die Aufgabe, für Anzeigen bei potentiellen Kunden zu werben, Verhandlungen mit den Inserenten zu führen, die Anzeigenverträge abzuschließen und die Veröffentlichung der Anzeigen im Rahmen der Zeitung abzuwickeln. Die Einnahmen aus dem Anzeigengeschäft stellen den größten Umsatzfaktor dar und decken 70 % der Kosten des Unternehmens der Antragstellerin. Die Werbung und

- 4 -



- 4 -

Akquisition von Anzeigen erfolgt durch die Unterabteilung "Anzeigenannahme" in K , durch sieben von Arbeitnehmern der Antragstellerin geleitete Geschäftsstellen in verschiedenen Orten des Verbreitungsgebietes, durch zahlreiche, von freien Mitarbeitern geleitete Annahmestellen in kleineren Orten, durch freie Handelsvertreter und schließlich durch vertraglich verpflichtete Werbeagenturen. Diese Werbeagenturen vermitteln 40 % der aus der Wirtschaft kommenden Werbeanzeigen.

Zur Anzeigenabteilung der Antragstellerin einschließlich des Außendienstes gehören 67 Arbeitnehmer, deren Vorgesetzter der Beteiligte H ist. Dieser wirkt auch bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern seiner Abteilung mit. Er führt mit den Bewerbern die Einstellungsgespräche und trifft eine Vorauswahl. Die Einstellung der Außendienstmitarbeiter nimmt der Verlagsdirektor, die Einstellung sonstiger Mitarbeiter der Leiter der Personalabteilung jeweils im Einvernehmen mit dem Beteiligten H vor. Die formale Durchführung von Einstellungen und Entlassungen obliegt jedoch dem Leiter der Personalabteilung, der auch Gesprächspartner des Betriebsrats bei der Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte ist. Die Entscheidung über die Einrichtung einer neuen Stelle trifft der Verlagsdirektor. Dagegen entscheidet der Beteiligte H allein darüber, ob eine freigewordene Stelle wieder besetzt werden soll oder nicht.

Der Beteiligte H schließt selbständig die Verträge mit Werbeagenturen, freien Mitarbeitern und den Inhabern von Annahmestellen ab und unterzeichnet sie im Namen der Antragstellerin. Die Verlagsleitung hat sich jedoch vorbehalten,

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

- 5 -



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



- 5 -

im Einzelfall Verträge, die in der Regel weitgehend einem bestimmten Muster folgen, zu revidieren.

Im Rahmen des Anzeigenverkaufs leitet der Beteiligte H den Einsatz der Vertreter. Er bestimmt, wie die Vertreter auf den anzusprechenden Kundenkreis verteilt werden und teilt ihren Einsatz bei Sondermaßnahmen wie etwa der Akquisition für Werbebeilagen zu den einzelnen Nummern der Zeitung ein. Er entwirft und organisiert bestimmte allgemein verkaufsfördernde Maßnahmen wie etwa einen regional oder sachlich neuen und schwerpunktmäßigen Vertretereinsatz. Dabei muß er sich im Rahmen des ihm von der Geschäftsleitung vorgegebenen Werbeetats halten.

Im Bereich der Preisgestaltung für das Anzeigengeschäft kalkuliert der Beteiligte H im Rahmen der von der Geschäftsleitung festgelegten allgemeinen Unternehmensplanung aufgrund des von ihm geschätzten und geplanten Anzeigenvolumens den Einzelpreis einer Anzeige. Diese Kalkulation ist die Grundlage für die von ihm und der Geschäftsleitung gemeinsam aufgestellte Anzeigenpreisliste. Der Beteiligte H unterbreitet in diesem Bereich der Geschäftsleitung Vorschläge darüber, ob und inwieweit aus marktpolitischen Gründen, etwa aus Konkurrenzermäßigungen, in bestimmten regionalen oder wirtschaftlichen Bereichen von dieser Anzeigenpreisliste abgewichen werden soll. Die letzte Entscheidung darüber trifft der Verlagsdirektor. Über Rabatte oder Kredite entscheidet der Beteiligte H im Rahmen der allgemeinen Geschäftsbedingungen der Antragstellerin. Marktforschung zur Entwicklung des Anzeigenvolumens läßt die Antragstellerin durch eine Arbeitsgemeinschaft von 75 deutschen Tageszeitungen, der sie als Mitglied angehört,

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



- 6 -

- 6 -

durchführen. Der Beteiligte H vertritt die Antragstellerin in Mitgliederversammlungen der Arbeitsgemeinschaft.

Der Beteiligte H ist schließlich im Impressum der Zeitung als für den Inhalt der Anzeigen verantwortlich ausgewiesen. Er entscheidet, ob eine Anzeige wegen presserechtlicher Bedenken nicht angenommen werden kann. Über die Aufnahme einer Anzeige mit politischem Inhalt entscheidet der Verleger mit.

Prokura oder Generalvollmacht sind dem Beteiligten H nicht erteilt.

Die Antragstellerin hat die Auffassung vertreten, der Beteiligte H sei leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG 1972. Sie hat einen entsprechenden Feststellungsantrag gestellt, dem sich der Beteiligte H angeschlossen hat.

Der Antragsgegner hat um Zurückweisung des Antrags gebeten.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die dagegen gerichtete Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Beschluß abgeändert und festgestellt, daß der Beteiligte H leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Antragsgegner weiterhin die Zurückweisung des Antrags der Antragstellerin, während diese und der Beteiligte H um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bitten.

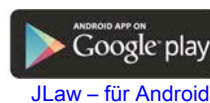
B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

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

- 7 -



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



- 7 -

I. In prozessualer Hinsicht bestehen keine Bedenken.

1. Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

2. Die Antrags- und Beteiligungsbefugnis der Antragstellerin als Arbeitgeberin ergibt sich unmittelbar aus § 83 Abs. 1 ArbGG. Das Antrags- und Beteiligungsrecht des Betriebsrats als Antragsgegners, um dessen Kompetenzbereich es geht, und des betroffenen Angestellten, dessen Rechtsstatus geklärt werden soll, ist ebenfalls gegeben.

3. Einer Sachentscheidung steht der rechtskräftige Beschluß des Arbeitsgerichts K vom 15. Mai 1953 - I Ca B 1/53 - nicht entgegen. Dieser Beschluß, durch den festgestellt wurde, daß der Vorgänger des Beteiligten H, der frühere Anzeigenleiter Bl, kein leitender Angestellter im Sinne von § 4 Abs. 2 Buchst. c) BetrVG 1952 war, entfaltet für das vorliegende Verfahren keine Rechtskraftwirkung. Der Beschluß betrifft allein die Person des damaligen Anzeigenleiters Bl und nicht allgemein die Position eines Anzeigenleiters bei der Antragstellerin. Deswegen fehlt es des weiteren auch an der Identität der Beteiligten (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 118 BetrVG 1972 [zu II 3 der Gründel], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Zwar sind Antragstellerin und Antragsgegner des damaligen und des gegenwärtigen Beschlußverfahrens dieselben. Der Beteiligte H, um dessen Rechtsstatus es hier geht, war an dem früheren Verfahren aber nicht beteiligt. Unter diesen Umständen kann es dahinstehen, ob sich die Voraussetzungen, unter denen ein Angestellter

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



- 8 -

nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 als leitender Angestellter anzusehen ist, gegenüber dem früheren § 4 Abs. 2 Buchst. c) BetrVG 1952 derart geändert haben, daß auch aus diesem Grunde eine nach der früheren Rechtslage getroffene Entscheidung keine Rechtskraftwirkung für den betriebsverfassungsrechtlichen Status eines Angestellten nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 entfalten könnte.

4. Das Rechtsschutzinteresse an der Klärung der Frage, ob ein Angestellter als leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG zu qualifizieren ist, besteht nach der ständigen Rechtsprechung des Senats auch dann noch fort, wenn der konkrete aktuelle Anlaß, der zur Einleitung des Beschlußverfahrens geführt hat, später weggefallen ist (vgl. BAG AP Nrn. 2, 3 zu § 5 BetrVG 1972 [zu II 1 bzw. II 2 der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; AP Nr. 15 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III der Gründe]). Daß sich die Entscheidung des vorliegenden Falles auf die Betriebsratswahl des Jahres 1975, bei der der Streit der Beteiligten aktuell wurde, nicht mehr auswirken kann, ist demnach unschädlich.

II. In der Sache selbst ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß sich die Entscheidung der Frage, ob der Beteiligte H leitender Angestellter ist, allein nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG richtet. Die Tatbestände des § 5 Abs. 3 Nrn. 1 und 2 BetrVG scheiden für die Beurteilung von vornherein aus; der Beteiligte H ist weder zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt noch hat er Generalvollmacht oder Prokura.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Vorschrift des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG erfaßt leitende Angestellte, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats geht der Gesetzgeber in § 5 Abs. 3 BetrVG von einem vorgegebenen, im Gesetz selbst nicht definierten Begriff des leitenden Angestellten aus. Für die Abgrenzung dieses vorgegebenen Begriffs hat der Senat folgende Erfordernisse aufgestellt (vgl. die zusammenfassenden Darstellungen in AP Nr. 11 [zu III 4 der Gründe], Nr. 12 [zu IV 4 der Gründe], Nr. 15 [zu V 2 der Gründe] und Nr. 16 [zu II 5 der Gründe] zu § 5 BetrVG 1972):

Die Tätigkeit des Angestellten muß auf die Leitung des Unternehmens bezogen sein, also in erster Linie eine unternehmerische Tätigkeit anstelle des Unternehmers beinhalten und darf sich nicht nur in reinen Aufsichtsfunktionen (arbeitstechnischer Art) erschöpfen. Der Angestellte muß kraft seiner leitenden Funktion 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 kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die eigentliche Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann. Weiter ist ein eigener erheblicher Entscheidungsspielraum und schließlich ein sogenannter "Gegnerbezug" dergestalt erforderlich, daß der Angestellte entweder Entscheidungen zu treffen hat, die die Arbeitnehmerschaft unmittelbar berühren und insbesondere den Beteiligungs-



- 10 -

rechten des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, oder daß seine Tätigkeit in einer Schlüsselposition die Interessen der Arbeitnehmerschaft zumindest mittelbar berührt.

Neben diesen allgemeinen Voraussetzungen für die Erfüllung des Begriffs des leitenden Angestellten müssen zugleich die Voraussetzungen einer der Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 Nrn. 1 bis 3 BetrVG gegeben sein, im vorliegenden Falle also die Voraussetzungen der Nr. 3. Hiernach muß die Tätigkeit des Angestellten im wesentlichen eigenverantwortlich ausgeübt werden, was bereits für den allgemeinen Begriff des leitenden Angestellten vorausgesetzt wird (eigener erheblicher Entscheidungsspielraum). Die Aufgaben des Angestellten müssen ferner besondere Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens haben; der Angestellte muß also einen beachtlichen (Teil-) Bereich der unternehmerischen Gesamtaufgaben wahrnehmen. Die Aufgabenübertragung muß auch im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse des Angestellten erfolgen.

Schließlich ist eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten vorzunehmen, wobei das Zurücktreten einzelner Abgrenzungsmerkmale dadurch ausgeglichen werden kann, daß andere in besonders starkem Maße vorhanden sind. Sie dürfen jedoch in keinem Falle gänzlich fehlen. Die spezifisch unternehmerischen Aufgaben müssen der Tätigkeit des Angestellten das Gepräge geben, d. h. diese schwerpunktmäßig bestimmen.

2. Von diesen Grundsätzen ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Bei ihrer Anwendung auf den vorliegenden Fall hat es sie jedoch nicht ausreichend beachtet.

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



Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht darin, daß die verantwortliche Leitung des Anzeigengeschäfts ein maßgeblicher Teil der wirtschaftlichen Führung des Unternehmens der Antragstellerin ist. Das Anzeigengeschäft ist nach allgemeiner Erfahrung für ein Zeitungsunternehmen lebenswichtig. Für die Antragstellerin gilt nichts anderes. Die Einnahmen aus dem Anzeigengeschäft stellen bei ihr den größten Umsatzfaktor dar und decken 70 % der Betriebskosten. Die Anzeigenabteilung ist also eine das Unternehmen der Antragstellerin wesentlich mittragende Säule. Dies allein bedeutet jedoch noch nicht, daß der Beteiligte H als Leiter der Anzeigenabteilung ohne weiteres auch als leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG anzusehen wäre. Soweit der Beteiligte H als Vorgesetzter der in der Anzeigenabteilung beschäftigten 67 Arbeitnehmer des Innen- und Außendienstes lediglich für die reibungslose arbeitstechnische Durchführung unternehmerischer Entscheidungen zu sorgen hat, nimmt er keine unternehmerischen Leitungsaufgaben wahr. Ob er dennoch leitender Angestellter ist, hängt davon ab, ob und in welchem Umfange er daneben anstelle der Geschäftsführung der Antragstellerin hinsichtlich des Anzeigengeschäfts selbständig unternehmerische Entscheidungen zu treffen hat und ob diese Aufgabe seiner Gesamttätigkeit das Gepräge gibt.

a) Eine spezifisch unternehmerische Leitungsaufgabe sieht das Landesarbeitsgericht darin, daß der Beteiligte H entscheidenden Einfluß auf die jährlich von der Antragstellerin aufgestellte Anzeigenpreisliste nimmt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts schätzt der Beteiligte H aufgrund seiner Erfahrungen und Marktbeobachtungen den mengenmäßigen Jahresanzeigenumsatz und kalku-



- 12 -

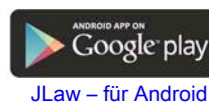
liert sodann unter Berücksichtigung des ihm von der Geschäftsleitung als Zielprojektion vorgegebenen Finanzvolumens aus dem Anzeigengeschäft den Einzelpreis der Anzeigen. Das Landesarbeitsgericht meint, hierdurch setze er selbständig preisliche Daten, an denen die eigentliche Unternehmensleitung bei der Festlegung der Anzeigenpreisliste für das laufende Jahr nicht vorbegehen könne. Diese Wertung, die gleichzeitig auch besagt, daß wegen der Bedeutung für das Unternehmen mittelbar das Schicksal der Arbeitnehmer einbezogen ist, ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts muß jedoch entnommen werden, daß diese Aufgabe nur einmal jährlich anfällt. Dann aber macht die Mitwirkung des Beteiligten H bei der Aufstellung der Anzeigenpreisliste nur einen, und zwar auch qualitativ so geringen Bruchteil seiner Gesamttätigkeit aus, daß sie für die Beurteilung seines betriebsverfassungsrechtlichen Status kaum ins Gewicht fallen kann.

Über die Bedeutung von Rabatt- oder Kreditgewährung für das Unternehmen im Rahmen der allgemeinen Geschäftsbedingungen der Antragstellerin ist nichts näheres gesagt, so daß nicht beurteilt werden kann, ob hier überhaupt eine unternehmerische Tätigkeit vorliegt. Ggf. wäre das Ausmaß dieses Befugnis in seiner aktuellen Konkretisierung offen. Es ist auch nicht ersichtlich, welches Gewicht die Anwesenheit des Beteiligten H in den Mitgliederversammlungen der hier in Rede stehenden Arbeitsgemeinschaft und sein Auftreten dort für die Anzeigenpreispolitik der Antragstellerin hat.

- 13 -



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



- 13 -

b) Als selbständige Wahrnehmung einer unternehmerischen Leitungsaufgabe wertet das Landesarbeitsgericht ferner, daß der Beteiligte H den Einsatz der bei der Antragstellerin beschäftigten Anzeigenvertreter leitet, daß er ihre Verteilung auf den anzusprechenden Kundenkreis bestimmt, ihren Einsatz bei Sondermaßnahmen - etwa bei der Akquisition von Werbebeilagen - regelt und daß er bestimmte allgemein verkaufsfördernde Maßnahmen wie etwa einen sachlich oder regional neuen und schwerpunktmäßigen Vertretereinsatz plant und durchführt. Hierin sieht das Landesarbeitsgericht keine lediglich aus- oder durchführende Tätigkeit. Vielmehr müsse der Beteiligte H - so hebt es hervor - selbst kreativ diejenigen Maßnahmen entwickeln, planen und schließlich durchführen, die er zur Erreichung des angestrebten Umsatzzieles für geeignet halte. Dem Landesarbeitsgericht ist beizupflichten, wenn es die Planung und Entwicklung allgemein verkaufsfördernder Maßnahmen sowie die Steuerung des gesamten Vertretereinsatzes zu den unternehmensleitenden Funktionen rechnet, wobei sich, wie ergänzend zu sagen ist, diese Maßnahmen ebenfalls wieder auf das Schicksal der Arbeitnehmer auswirken. Es fehlen jedoch Feststellungen darüber, inwieweit der Beteiligte H im Verhältnis zu seiner Gesamttätigkeit durch diese Aufgabe in Anspruch genommen wird oder welches nähere Gewicht sie für das Unternehmen hat. Es ist daher nicht ersichtlich, ob die Wahrnehmung dieser Leitungsfunktion seine Tätigkeit schwerpunktmäßig bestimmt.

c) Gleiches gilt für die Aufgaben des Beteiligten H auf personellem Gebiet. Auch hier nimmt er unternehmerische Teilaufgaben wahr. Der Gesprächspartner des Betriebsrats in bezug auf dessen personelle Beteiligungsrechte ist zwar nicht der Betei-



- 14 -

ligte H , sondern allein der Leiter der Personalabteilung. Der Beteiligte H wird aber intern an Personalentscheidungen der ihm unterstellten Mitarbeiter beteiligt. Zwar hat der Senat wiederholt ausgesprochen, daß eine Beteiligung bei Personalentscheidungen im Rahmen einer normalen Vorgesetztenstellung in einer Fachabteilung allein nicht genügt, um einen Vorgesetzten als leitenden Angestellten auszuweisen (BAG AP Nr. 2 und 6 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III 3 bzw. III 4 der Gründe]). Im vorliegenden Falle geht die Mitwirkung des Beteiligten H bei Personalentscheidungen jedoch erheblich über die schlichte Beteiligung eines gewöhnlichen Vorgesetzten hinaus. Nach dem unstreitigen Sachverhalt führt er mit den Stellenbewerbern die Einstellungsgespräche und trifft bereits eine Vorauswahl. Die Einstellung selbst erfolgt ebenfalls nur im Einvernehmen mit ihm. Seine Zustimmung ist also stets erforderlich. Damit übt er einen maßgeblichen Einfluß auf die seine Abteilung betreffenden Personalmaßnahmen der Antragstellerin aus. Das Landesarbeitsgericht nimmt deshalb mit Recht auch ausdrücklich an, daß der Beteiligte H insoweit in einer erheblichen Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft steht. In diesem Zusammenhang ist schließlich zu berücksichtigen, daß der Beteiligte H allein über die Wiederbesetzung einer frei gewordenen Stelle entscheidet. Es fehlen jedoch wiederum Feststellungen darüber, inwieweit die Tätigkeit des Beteiligten H durch seine Mitwirkung bei Personalmaßnahmen bestimmt wird. Es spricht viel dafür, daß bei einer Betriebsabteilung mit nur 67 Arbeitnehmern die personelle Fluktuation verhältnismäßig gering ist, so daß die Mitwirkung des Beteiligten H bei Einstellungen und Ent-

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

- 15 -



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

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

- 15 -

lassungen von Arbeitnehmern und seine Entscheidungen über die Wiederbesetzung frei gewordener Stellen nur einen schmalen Ausschnitt seiner Gesamttätigkeit darstellen.

3. Nach alledem kann der angefochtene Beschluß keinen Bestand haben. Das Landesarbeitsgericht muß weitere tatsächliche Feststellungen treffen, und es wird prüfen müssen, ob die vom Beteiligten H wahrgenommenen unternehmensleitenden Funktionen seiner Tätigkeit auch das Gepräge geben. Dabei hat es auf das diesbezügliche Gewicht der Gesamtheit der in Rede stehenden Aufgaben zu achten. Zu alledem bedarf es weiterer Sachaufklärung.

gez.: Dr. Müller Bichler Dr. Seidensticker

Bücker

Schwarz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)