

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3 Nr. 3, §§ 93, 99, 101, 105

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 31/75

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 31/75

3 Ta BV 4/73 Hamburg

Verkündet am
8. Februar 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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

- 2 -



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



- 2 -

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 17. Januar 1975 - 3 Ta BV 4/73 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

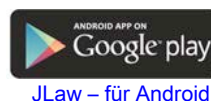
I. Der beteiligte Angestellte ist Diplom-Ingenieur. Er steht seit dem 1. Februar 1968 in den Diensten der Antragsgegnerin. Bis zum 30. November 1972 war er Sachbearbeiter in der Ing.-Abt. Instandhaltungssysteme und Zuverlässigkeit (HAMIZ 1) auf dem Sachgebiet Geräte und Motoren (HAMIZ 12). Seit 1. Dezember 1972 ist er Leiter der Abteilung HAMIZ 1, die ohne Zwischenschaltung einer Hauptabteilung zu der dem Vorstand unterstellten Ingenieur-Direktion (HAMDI) gehört. Die Aufgabe der Abteilung HAMIZ 1 ist es, Methoden zur Überwachung der Zuverlässigkeit des Zustandes des Fluggerätes zu bestimmen, die dafür erforderlichen Informations- und Auswertungssysteme zu entwickeln und anzuwenden, sowie die Instandhaltungssysteme unter Berücksichtigung aller technischen und wirtschaftlichen Einflußfaktoren festzulegen.

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 personalen Maßnahmen durch entsprechende Beantragung einer Einstellung, Versetzung und Kündigung, Umgruppierung bzw. Vergütungsveränderung, einer Trennungsentschädigung 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 vor-

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

zunehmen 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.

Mit Schreiben vom 4. Dezember 1972 teilte die Antragsgegnerin dem Betriebsrat des Hamburger Betriebes (Antragsteller mit, daß sie mit Wirkung vom 1. Dezember 1972 den Beteiligten als Abteilungsleiter in der Position eines leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG von HAMIZ 12 zu HAMIZ 1 versetzt habe. Unter Berufung auf § 93 BetrVG hat der Antragsteller mit Schreiben vom 11. Dezember 1972 erfolglos Einspruch gegen die Ernennung des Beteiligten zum Abteilungsleiter erhoben. In dieser Stellung unterstehen dem Beteiligten ca. 30 Mitarbeiter, darunter vier Diplom-Ingenieure. Für das Unternehmen besteht eine Betriebsvereinbarung über die Ausschreibung von Arbeitsplätzen (mit Ausnahme der leitenden Angestellten) im jeweiligen Betrieb, bei höheren Vergütungsgruppen im Unternehmen, die ab 1. Januar 1973 gilt. Vorher bestand nach dem nicht bestrittenen Vortrag des Antragstellers Einvernehmen darüber, daß Arbeitsplätze ab Vergütungsgruppe 10 jeweils nach Absprache auszuschreiben seien.

Der Antragsteller hat in dem von ihm eingeleiteten Beschlußverfahren geltend gemacht: Die Mitteilungspflicht der Antragsgegnerin gemäß § 92 BetrVG und das Zustimmungserfordernis gemäß § 99 BetrVG hinsichtlich der Person des Beteiligten bestehe schon deshalb, weil der Beteiligte vor dem 1. Dezember 1972 noch kein leitender Angestellter gewesen sei, so daß sich an ihm als nicht leitendem Angestellten die personelle Maßnahme vollzogen habe mit der Folge, daß für deren Wirksamkeit die Bestimmungen der §§ 92, 93, 99 BetrVG maßgebend seien. Darüber hinaus erfülle der Beteiligte aber auch in



seiner jetzigen Position nicht die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 BetrVG, insbesondere keine echte unternehmerische Leitungsfunktion. Der Antragsteller hat beantragt festzustellen, daß die Antragsgegnerin mit der am 1. Dezember 1972 durchgeführten Versetzung des Beteiligten die Rechte des Antragstellers gemäß den §§ 92, 93, 99 BetrVG verletzt hat und diese personelle Maßnahme rechtsunwirksam ist und die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Beteiligten nicht mehr mit den Aufgaben des Abteilungsleiters Instandhaltungssysteme und Zuverlässigkeit (HAMIZ 1) zu betrauen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die von dem Beteiligten ab 1. Dezember 1972 bezogene Position sei die eines leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG, so daß es nur der Mitteilung gemäß § 105 BetrVG bedurft hätte, während die Anwendung der §§ 92, 93, 99 BetrVG ausgeschlossen sei.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Die Beschwerde des Antragstellers blieb ohne Erfolg. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Begehren weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II.1. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Der angefochtene Beschluß hält sich in den wesentlichen Punkten im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung des Senats zur Abgrenzung des allgemeinen Rechtsbegriffs des leitenden Angestellten, der als solcher nicht verkannt ist. Auch hält sich die Einzel- und Gesamtwertung des Tatsachenrichters im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, ohne daß wesentliche Tatsachen erkennbar unberücksichtigt geblieben wären.

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 handele 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 Beteiligungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG. Es kann hier nichts anderes gelten als wie für die Anwendung des § 105 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 ihren gesetzlichen Verpflichtungen mit der Information nach § 105 BetrVG genügt hat, hängt davon ab, ob der Beteiligte durch die Ernennung zum Leiter der Ingenieurabteilung Instandhaltungssysteme und Zuverlässigkeit leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG geworden ist.

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, keine Anhörungspflicht nach § 102 BetrVG.

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 Unternehmers 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 sog. 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 verwerfen kann.

- 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 berühren und insbesondere auch 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, 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 Stabs-



funktion 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 Betriebsrat 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 der Beteiligte hier weder zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder einer Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist (Tatbestandsgruppe Nr. 1), noch Generalvollmacht oder Prokura hat (Tatbestandsgruppe Nr. 2), kann er nur von der Tat-

bestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG erfaßt werden. Insoweit muß seine Tätigkeit eigenverantwortlich sein; es gilt hier das unter Buchstabe b bereits Gesagte. Weiterhin muß er 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.

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 Zurücktreteten 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 geht von den Entscheidungen des Senats vom 5. März und 19. November 1974 (AP Nr. 1 - 3 zu § 5 BetrVG 1972, sämtliche Entscheidungen auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) aus, die in den späteren Entscheidungen des Senats in einzelnen Punkten noch ergänzt und präzisiert worden sind. In seinen weiteren Ausführungen trifft das Landesarbeitsgericht aufgrund der tatsächlichen Erhebungen des eingeholten Gutachtens eingehende Feststellungen über die Tätigkeit des Beteiligten bzw. der ihm unterstellten Abteilung, und zwar im Rahmen der Unternehmensaufgaben und im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der Direktion Werftbetriebe und der Hauptabteilung technische Kontrolle. Schließlich wird die Vorge-



setztenstellung des Beteiligten innerhalb der Abteilung dargelegt. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Anschluß an das Gutachten werden auch von der Rechtsbeschwerde nicht angegriffen.

Aber auch die rechtlichen Wertungen des angefochtenen Beschlusses sind jedenfalls in den tragenden Ausführungen nicht zu beanstanden. Zwar ist es positiv wie negativ hier unerheblich, wieviel Mitarbeiter dem Beteiligten unmittelbar unterstellt sind. Dieser Punkt kann nur im Zusammenhang mit einer durch eine sogenannte Linienfunktion bedingten Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat eine Rolle spielen (vgl. die Beschlüsse des Senats vom 17. Dezember 1974 und 9. Dezember 1975 = AP Nr. 6 zu § 5 BetrVG 1972, Ziff. III 4 und 5 der Gründe und AP Nr. 11 zu § 5 BetrVG 1972, Ziff. III 5 der Gründe). Hier geht es aber im Schwerpunkt - wie das Landesarbeitsgericht nicht verkennet - nicht um die Vorgesetztenstellung des Beteiligten in seiner Abteilung, die auch nicht unmittelbar der Produktion dient, sondern um die Stabsfunktion des Beteiligten. Seine Abteilung ist keiner Hauptabteilung unterstellt, sondern unmittelbar der Ingenieurdirektion angegliedert. Der Beteiligte nimmt wie die Hauptabteilungsleiter an den monatlichen Besprechungen mit dem Vorstand teil. Er hat die Entscheidung des Vorstandes hinsichtlich wirtschaftlicher Führung des Unternehmens im Zusammenhang mit der Sicherung des Flugwesens auszuarbeiten und vorzubereiten. Der Beteiligte entwickelt eigenverantwortlich neue Gedanken zur Vorbereitung entsprechender Entscheidungen der Unternehmensleitung. Seine Ergebnisse beruhen auf eigener Denkarbeit. Zu Recht sieht es das Landesarbeitsgericht als unschädlich an, daß naturgemäß die Tätigkeit des Beteiligten nur einen mittelbaren Gegnerbezug aufweist. Die Zusammenarbeit mit der Direktion Werftbetriebe und der Hauptabteilung technische Kontrolle erfolgt in einer Art Team-Verhältnis. Jede der drei Aufgaben könnte nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts in einem eigenen Unternehmen betrieben werden und



ist von ausschlaggebender Bedeutung für die Existenz der Antragsgegnerin. Diese Ausführungen des angefochtenen Beschlusses sind aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Demgegenüber sieht das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum evtl. beschränkte Befugnisse des Beteiligten bei der inneren Führung seiner Abteilung nicht als entscheidend an. Die Bedeutung der Abteilung Instandhaltungssysteme und Zuverlässigkeit in einem Luftfahrtunternehmen ist von der Sache her so herausragend, daß sie keinesfalls einen zu schmalen Teilbereich unternehmerischer Tätigkeit darstellt. Der Anerkennung einer beachtlichen unternehmerischen Teiltätigkeit steht hier auch nicht entgegen, daß im Rahmen der Flugsicherheit umfangreiche gesetzliche und sonstige Vorschriften zu beachten und einzuhalten sind. Jede unternehmerische Tätigkeit hat im Rahmen mehr oder weniger zahlreicher und eingehender gesetzlicher Bestimmungen zu erfolgen. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn und soweit eine Delegation staatlicher Aufgaben erfolgen sollte, die mit der eigentlichen unternehmerischen Tätigkeit nichts zu tun hat.

Die vom angefochtenen Beschluß nicht ausdrücklich vorgenommene Gesamtwürdigung ergibt, daß angesichts der Bedeutung des Aufgabenbereichs das Zurücktreten des Gegnerbezugs nicht ausschlaggebend sein kann.

gez.: Dr.Auffarth Wendel Siara
Dr. Lohauß Keller