

Aktenzeichen: 1 ABR 49/78

LAG Baden-Württemberg Beschluß des BAG vom 29. Januar 1980  
(Mannheim)

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

---

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

Leitsätze:

1. Der Abteilungsleiter eines Technischen Überwachungsvereins, der in dessen räumlichen Tätigkeitsbereich für alle Gutachten und Beurteilungen auf dem Gebiete der Energietechnik und des Umweltschutzes die Verantwortung trägt und auf diesem Fachgebiet auch neue Wirkungsmöglichkeiten erschließen muß, kann - je nach seinen Befugnissen - leitender Angestellter i.S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG sein.
2. Wird einem Angestellten ein neuer Aufgabenbereich übertragen, der ihn zum leitenden Angestellten aufrücken läßt, so hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 BetrVG, sondern nur ein Informationsrecht gemäß § 105 BetrVG (Bestätigung von BAG AP Nr. 16 zu § 5 BetrVG 1972 [zu II 4 b der Gründe]).



Verkündet am  
29. Januar 1980

## Im Namen des Volkes!

gez. Ude,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

### Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 29. Januar 1980 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Koerner beschlossen:

- 2 -



- 2 -

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den  
Beschuß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg  
vom 30. Mai 1978 - 7 Ta BV 23/77 - wird zurückge-  
wiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

G r ü n d e :

A. Der Antragsteller ist der Betriebsrat des Antragsgegners, eines Technischen Überwachungsvereins mit Sitz in Mannheim und fünf weiteren Dienststellen im Landesteil Baden. Sein Aufgabenbereich ergibt sich aus § 2 der Satzung. Satzungsmäßige Organe sind die Mitgliederversammlung, der ehrenamtlich tätige Vorstand und der Geschäftsführer, der gemäß § 10 der Satzung den Dienstbereich führt. Insgesamt beschäftigt der Antragsgegner in der Hauptverwaltung und den fünf Dienststellen rd. 760 Mitarbeiter.

Das Betätigungsfeld der Antragsgegnerin ist gemäß Organisationsschema vom 11. Januar 1972 in folgende neun Abteilungen gegliedert:

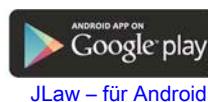
- "I      Dampf- und Drucktechnik
- II      Werkstoffprüfung und Bauüberwachung
- III     Energietechnik und Umweltschutz
- IV      Fördertechnik
- V       Elektrotechnik
- VI      Kerntechnik und Strahlenschutz
- VII     Kraftfahrwesen
- VIII    Medizinisch-Psychologisches Institut
- IX      Verwaltung"

Jede Abteilung hat einen Abteilungsleiter, der dem Geschäftsführer des Antragsgegners unmittelbar untersteht. Dieser ist grundsätzlich ein Sachverständiger auf dem Gebiet des § 24 GewO (Verordnung über die Organisation der technischen Überwachung des Landes Baden-Württemberg vom 6. Juli 1965, GBl. Nr. 12 S. 177) und wird von den Leitern der Abteilungen I, VII oder IX vertreten.

- 3 -



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



Der Beteiligte Dr. M ist bei dem Antragsgegner seit dem 1. Dezember 1970 als Sachverständiger in der Abteilung III beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. Juli 1973 wurde er zum Stellvertreter des Abteilungsleiters ernannt. Als der bisherige Abteilungsleiter ausschied, wurde ihm ohne Beteiligung des Betriebsrats die Leitung der Abteilung übertragen; seit 1. April 1976 ist er als Abteilungsleiter tätig. Er ist fachlich auch für die bei den Dienststellen Freiburg und Lörrach bestehenden Abteilungen III verantwortlich. Insgesamt unterstehen ihm 18 Sachverständige und 5 sonstige Mitarbeiter. Seine Aufgaben ergeben sich aus einer Stellenbeschreibung, die auszugsweise wie folgt lautet:

## "2. Hauptaufgaben und Ziele

2.1. Der Stelleninhaber hat für eine ordnungsgemäße, technisch-richtige und wirtschaftlich-optimale Durchführung aller Aufgaben zu sorgen, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, behördlicher und privater Aufträge unter Beachtung der Verordnungen und Vorschriften des technischen Regelwerkes sowie nach dem Stand von Wissenschaft und Technik zu erfüllen sind.

Hierzu gehören

- energiewirtschaftliche Beratung und Meßaufgaben
- Gutachten und meßtechnische Prüfungen im Rahmen des Umweltschutzes und der technischen Chemie.

2.2. Dem Stelleninhaber obliegt es, durch unternehmerische Initiativen der Abteilung ständig neue Aufgaben und Tätigkeiten zuzuführen. Hierbei sind im besonderen Probleme neuartiger Arbeitsgebiete (Umweltschutz, Kernenergie, Sicherheit am Arbeitsplatz und dergleichen) aufzugreifen.

2.3. Der Stelleninhaber ist verantwortlich für die im Überwachungsbereich des Vereins durchzuführenden amtlichen Kesselwärterlehrgänge.

## 3. Wichtige Einzelaufgaben

Der Stelleninhaber hat folgende Aufgaben zu erfüllen bzw. ist für deren Erfüllung verantwortlich:



- 3.1. Er trifft Entscheidungen zu allen fachlichen Fragen von grundsätzlicher Bedeutung und berät die Sachverständigen und Prüfer bei der Lösung schwieriger oder neuartiger technischer Probleme.
- 3.2. Er führt die vorausschauende Personalplanung durch, bestimmt den Personalbedarf seiner Abteilung in den Dienststellen, veranlaßt Stellenausschreibungen, wählt unter den Bewerbern die geeigneten Fachkräfte aus und bereitet die Personaleinstellung bis zur Unterschrift des Geschäftsführers vor.
- 3.3. Er überwacht die Wirtschaftlichkeit der Abteilung, u.a. anhand der Kostenrechnungsunterlagen und veranlaßt gegebenenfalls personelle und organisatorische Maßnahmen.

Er unterbreitet dem Geschäftsführer Vorschläge für das Budget der Abteilung, im besonderen für die Beschaffung, Instandhaltung und Ergänzung der Geräte und Instrumente der Meß- und Prüflabors.

- 3.4. Er führt nach Abstimmung mit dem Geschäftsführer Verhandlungen mit den zuständigen Landesbehörden, Gewerbeaufsichtsämtern, Berufsgenossenschaften, Wirtschaftsverbänden sowie der VdTÜV und vertritt die Belange des TÜV Baden gegenüber diesen Institutionen.
- 3.5. Als Leitender Angestellter verhandelt er mit den Betriebsräten in Personalfragen seiner Abteilung (Urlaubsplan, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Bezug auf den Laborbetrieb, Verhängung betrieblicher Ordnungsstrafen).
- 3.6. Er sorgt für die Einarbeitung, Ausbildung und berufliche Weiterbildung der technischen Mitarbeiter seiner Abteilung und betreibt in Abstimmung mit dem Geschäftsführer Öffentlichkeitsarbeit durch Vorträge und der Publikation von Fachaufsätzen und dergleichen."

Der Antragsteller beanstandet, daß sein personelles Mitbestimmungsrecht bei der Ernennung des Beteiligten Dr. M verletzt worden sei und verlangt deshalb, daß diese Maßnahme



- 5 -

aufgehoben wird. Zur Begründung hat er geltend gemacht, die Abteilungsleiter des Antragsgegners seien keine leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG. Insbesondere nähmen sie keine unternehmerischen Aufgaben wahr, die ohnehin bei einem TÜV mit Rücksicht auf dessen Aufgabenstellung kaum auftreten könnten. Der Beteiligte Dr. M sei ein hochqualifizierter Techniker, der im wesentlichen als Sachverständiger auf einem engen und überschaubaren Spezialgebiet tätig werde. Als Vorgesetzter habe er die anfallende Arbeit zu verteilen, zu koordinieren und zu überwachen. Dabei stelle er den Kontakt zwischen der Abteilung und dem Geschäftsführer her. Aber der Geschäftsführer treffe alle wichtigen Entscheidungen selbst. Eine Interessenpolarität zum Antragsteller oder zur Belegschaft könne nicht entstehen, weil der Beteiligte Dr. M nur seinen fachlichen Rat beitrage, also nicht als Verhandlungspartner in Betracht komme. Im übrigen ergebe sich das personelle Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats allein schon daraus, daß der Beteiligte Dr. M vor seiner Beförderung mit Sicherheit kein leitender Angestellter war. Zum mindesten die Abberufung aus der alten Position sei mitbestimmungspflichtig gewesen.

Der Antragsteller hat beantragt,

dem Antragsgegner aufzugeben, die Einstellung von Herrn Dr. Ing. P. M als Leiter der Abteilung III beim Antragsgegner aufzuheben.

Der Antragsgegner hat um Zurückweisung des Antrags gebeten und erwidert: Der Antragsteller verkenne sowohl die Eigenart des Unternehmensziels der Technischen Überwachungsvereine als auch die Organisationsstruktur des Antragsgegners. Dieser beschäftige sich nur zu 20 % mit gesetzlich übertragenen Aufgaben, während 80 % seiner Tätigkeit einem freiberuflichen Ingenieurbüro vergleichbar seien. Gerade das Aufgabengebiet des Beteiligten Dr. M habe in letzter Zeit erheblich an Bedeutung gewonnen. Hier seien vom Leiter

- 6 -



- 6 -

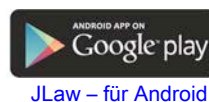
der Abteilung wichtige neue Aufgaben erschlossen worden, z.B. bei der Begutachtung und Messung von Geräusch- und Schadgasimmissionen an Autobahnen sowie bei der Lüftungstechnik in Kernenergieanlagen. Der Beteiligte Dr. M bemühe sich seit Monaten, die physikalisch-chemische Prüfung industrieller Abwässer im Hinblick auf das Abwasserabgabengesetz als neues Aufgabengebiet zu erschließen. Der Geschäftsführer des Antragsgegners sei schon aus fachlichen Gründen auf die Initiative und das Urteil des Beteiligten Dr. M angewiesen. Im übrigen fehle ihm auch die Zeit, sich auf diesem Fachgebiet unternehmerisch zu betätigen. Er müsse den größten Teil seiner Zeit damit verbringen, die Verbindung zu anderen Technischen Überwachungsvereinen, der Tarifgemeinschaft, den Ministerien und zu internationalen Institutionen zu pflegen. Deshalb müsse er die unternehmerischen Aufgaben des Antragsgegners auf den kleinen Kreis der Abteilungsleiter delegieren. Das gelte weitgehend auch für die maßgeblichen personellen Entscheidungen. Zwar unterschreibe er die Anstellungsverträge, dabei handle es sich aber nur noch um einen formalen Akt, nachdem der zuständige Abteilungsleiter einen Bewerber geprüft und zur Einstellung vorgeschlagen habe. Ebenso obliege den Abteilungsleitern die Beurteilung, die Anordnung von Überstunden und die Bewilligung von Urlaub. Daraus ergebe sich ein direkter Gegnerbezug zum Betriebsrat und zur Belegschaft. Die wichtigen Stabsfunktionen der Abteilungsleiter hätten darüber hinaus auch einen mittelbaren Gegnerbezug zur Folge. Bei der gebotenen Gesamtwürdigung seien die Merkmale des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Feststellungsbegehren weiter, während der Antragsgegner bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

- 7 -



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



- 7 -

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Bei der Ernennung des Beteiligten Dr. M zum Abteilungsleiter des Antragsgegners ist das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nicht verletzt worden. Die personelle Veränderung war dem Betriebsrat nur gemäß § 105 BetrVG rechtzeitig mitzuteilen.

I. Als Leiter der Abteilung III "Energietechnik und Umweltschutz" ist der Beteiligte Dr. M nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts leitender Angestellter.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von den Rechtsgrundsätzen ausgegangen, die der erkennende Senat zur Konkretisierung des § 5 Abs. 3 BetrVG und damit zur Abgrenzung der leitenden Angestellten entwickelt hat. Diese Rechtsprechung hat der erkennende Senat allerdings mit Beschluß vom gleichen Tage (1 ABR 45/79) überprüft und den entwickelten Katalog der Abgrenzungsmerkmale gestrafft. Es hat sich erwiesen, daß die Prüfung eines besonderen "Oberbegriffs" entbehrlich ist, weil die entsprechenden Merkmale bereits im Tatbestand des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG enthalten sind (zu B II 3 der Gründe). Ferner muß die besondere Feststellung eines "Gegnerbezuges" nicht verlangt werden, weil sich diese ohnehin aus der unternehmerischen Tätigkeit ergibt (zu B II der Gründe). Diese Korrekturen beeinflussen jedoch das Ergebnis im vorliegenden Rechtsstreit nicht. Sie haben zwar zur Folge, daß das Prüfungsverfahren für die Tatsachengerichte vereinfacht wird, lassen aber die entscheidenden Merkmale und damit die Abgrenzung des Kreises der leitenden Angestellten im Ergebnis unberührt. Deshalb zwingt die Änderung der Rechtsprechung des erkennenden Senats nicht zu einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht

2. Der Beteiligte Dr. M erfüllt als Leiter der Abteilung III "Energietechnik und Umweltschutz" die Tatbestandsmerkmale des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG.

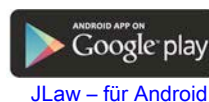
a) Der Streit der Beteiligten beruht im wesentlichen auf der Eigenart des Unternehmens. Der Antragsgegner nimmt als

- 8 -



Technischer Überwachungsverein staatliche Aufgaben wahr, wird aber auch - und zwar überwiegend - als freiwirtschaftlicher Sachverständiger tätig. Das gilt gerade für die Abteilung "Energietechnik und Umweltschutz", die der Beteiligte Dr. M leitet. Diese bearbeitet ausschließlich Prüfungen und Gutachten, die ihr ohne gesetzlichen Zwang übertragen werden. Daraus ergibt sich auch als die unternehmerische Aufgabe, interessierte Behörden und Unternehmen von der Zweckmäßigkeit einer Stellungnahme und von der Leistungsfähigkeit des TÜV zu überzeugen. Darüber hinaus müssen entsprechend der wirtschaftlichen, technischen und gesetzlichen Entwicklung neue Aufgabengebiete erschlossen werden, wie auch in der Stellenbeschreibung des Abteilungsleiters besonders hervorgehoben ist (zu Nr. 2.2) und im Laufe des Rechtsstreits anhand von Beispielen erläutert wurde. Das Landesarbeitsgericht weist mit Recht darauf hin, daß eine gewisse Ähnlichkeit zur unternehmerischen Tätigkeit eines Wirtschaftsprüfers besteht, mit der sich der Senat bereits befassen mußte (AP Nr. 5 zu § 5 BetrVG 1972).

b) Im Rahmen des vorgegebenen Unternehmensziels nimmt der Beteiligte Dr. M unternehmerische Aufgaben wahr. Auf seinem Fachgebiet der Energietechnik und des Umweltschutzes trägt er die alleinige fachliche Verantwortung. Er unterschreibt alle Gutachten entweder allein oder zusammen mit dem Bearbeiter und muß infolgedessen für die Qualität der Leistungen des Unternehmens einstehen. Darüber hinaus wird von ihm erwartet, daß er die Entwicklungsmöglichkeiten auf seinem Gebiet voraussieht, neue Aufgaben erschließt und entsprechende Vorschläge unterbreitet. Daraus folgt, daß er sich nicht nur darauf beschränken kann, vorgegebene Ziele korrekt zu erarbeiten, sondern daß er vielmehr unternehmerische Initiative entfalten muß. Bei dieser Sachlage stellt das Landesarbeitsgericht mit Recht fest, daß der Antragsgegner ohne die Sachkunde des Beteiligten Dr. M auf dessen Fachgebiet nicht verantwortlich tätig werden und das Unternehmensziel nicht verwirklichen könnte.



Seine Aufgaben sind für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von erheblicher Bedeutung.

Demgegenüber macht der Antragsteller geltend, der Beteiligte Dr. M bearbeite nur einen sehr engen Sektor des Aufgabenfeldes, auf dem sich der TÜV Baden betätigt; deshalb könne nicht von einer ausreichend breiten unternehmerischen Tätigkeit gesprochen werden. Dem ist das Landesarbeitsgericht mit Recht nicht gefolgt. Die organisatorische Zergliederung eines Unternehmens kann allerdings dazu führen, daß der Spielraum für unternehmerische Teiltätigkeiten verlorenggeht. Das ist jedoch nur dann anzunehmen, wenn die Kompetenzenge nur noch geringe unternehmerische Entscheidungen zuläßt. Hingegen ist der Beteiligte Dr. M auf dem umfangreichen Fachgebiet der Energietechnik und des Umweltschutzes im Wirkungsbereich des Antragsgegners weitgehend frei.

Irreführend ist die Darstellung der Rechtsbeschwerde, die die umstrittene Tätigkeit des Abteilungsleiters in elf Teiltätigkeiten zerlegt und diese jeweils getrennt würdigt. Die Rechtsbeschwerde verkennt dabei, daß die Aufgaben eines leitenden Angestellten insgesamt zu würdigen sind. Die isolierte Subsumtion einzelner Teiltätigkeiten führt zu einem verfälschten Bild. Im übrigen sind auch die Vorstellungen verfehlt, die die Rechtsbeschwerde zu den einzelnen Teiltätigkeiten entwickelt. Insbesondere wird die Bedeutung der Gutachten für das beteiligte Unternehmen unterschätzt. Auch wird die Erschließung neuer Aufgabengebiete als rein akademische Tätigkeit unzutreffend gekennzeichnet.

c) Der Leiter der Abteilung "Energietechnik und Umweltschutz" hat auch einen erheblichen Entscheidungsspielraum und nimmt damit im wesentlichen eigenverantwortliche Aufgaben wahr, wie sie gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG für leitende Angestellte kennzeichnend sind. Innerhalb seines Aufgabengebietes kann er alle notwendigen Entscheidungen treffen. Der Geschäftsführer muß zwar bei Vertragsabschlüssen (z.B. bei Anstellungsverträgen) unterschreiben und auch immer dann

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



- 10 -

eingeschaltet werden, wenn Kosten entstehen können. Inso-  
weit ist er aber auf die vorbereitende Arbeit des Beteiligten  
Dr. M angewiesen und kann an dessen Beurteilung prak-  
tisch nicht vorbeigehen. Darauf kommt es an (ständige Recht-  
sprechung, vgl. grundlegend: BAG 26, 36 [53] = AP Nr. 1 zu  
§ 5 BetrVG 1972 [zu III 2 c]).

d) Besonders eingehend haben sich die Beteiligten mit der  
Frage befaßt, ob und inwieweit für den Leiter der Abteilung  
"Energietechnik und Umweltschutz" ein Gegnerbezug zum Be-  
triebsrat bzw. zur Belegschaft des Antragsgegners feststell-  
bar ist. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu richtig erkannt,  
daß schon nach der bisherigen Rechtsprechung des erkennenden  
Senats ein "mittelbarer Gegnerbezug" ausreicht und sich im  
vorliegenden Fall aus der Bedeutung ergibt, die die Tätig-  
keit des Beteiligten Dr. M für das Unternehmen des An-  
tragsgegners hat. An dieser Auffassung ist festzuhalten. Der  
Senat hat sie mit Beschluß vom gleichen Tage (1 ABR 45/79,  
zu B II 2 der Gründe; siehe ferner oben B I 1) verdeutlicht.

Die Rechtsbeschwerde rügt, das Landesarbeitsgericht habe  
die "schlichte Vorgesetzteneigenschaft" des Abteilungsleiters  
überbewertet und keinerlei Feststellungen zu einer "Interessen-  
kollision" mit dem Betriebsrat getroffen. Diese Rüge beruht  
auf der Vorstellung, daß sich der Gegnerbezug der leitenden  
Angestellten in der Möglichkeit von Meinungsverschiedenheiten  
unmittelbar gegenüber dem Betriebsrat ausdrücken müsse. Das ist  
jedoch unrichtig und auch nie vom erkennenden Senat vertreten  
worden.

e) Einigkeit besteht unter den Beteiligten darüber, daß die  
dem Beteiligten Dr. M übertragenen Aufgaben nach Dienst-  
stellung und Dienstvertrag wahrgenommen werden und im Hinblick  
auf die besonderen Erfahrungen und Kenntnisse übertragen wor-  
den sind. Die besondere fachliche Qualifikation des Beteilig-  
ten Dr. M steht nach den Feststellungen des Landes-  
arbeitsgerichts außer Streit.

- 11 -



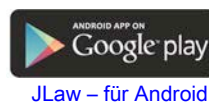
**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



II. Die Beförderung eines normalen Angestellten zum leitenden Angestellten ist nicht mitbestimmungspflichtig, sondern unterliegt nur der Mitteilungspflicht nach § 105 BetrVG. Das hat der Senat bereits entschieden (BAG AP Nr. 16 zu § 5 BetrVG 1972 [zu II 4 b der Gründe]). Auch im Schrifttum wird diese Auffassung einhellig vertreten (Dietz/Richardi, BetrVG 5. Aufl., § 105 Anm. 3; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 99 Anm. 11; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 37; GK-Kraft, BetrVG, § 99 Anm. 5 und § 105 Anm. 3). An ihr ist festzuhalten.

Demgegenüber macht der Antragsteller geltend, der einheitliche Lebensvorgang der Versetzung bestehe aus zwei Teilakten: der Abberufung aus der alten Stellung und der Berufung in die neue Position. Bei der Beförderung zum leitenden Angestellten sei die Abberufung aus der früheren Stellung eines normalen Angestellten nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Das ist nicht überzeugend. Allein schon die Aufspaltung des einheitlichen Lebensvorganges der Versetzung in eine Abberufung und eine Neuberufung wirkt ausgesprochen gekünstelt und ist wohl nur von dem Wunsch geleitet, eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme zu konstruieren. Diese Konstruktion widerspricht dem Sinn des Gesetzes. Die leitenden Angestellten werden dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entzogen, weil der Arbeitgeber bei der Zusammensetzung eines engen Mitarbeiterkreises nicht beeinflusst werden soll. Bei dieser Zielsetzung kann es nur auf die Position ankommen, die der Angestellte durch die personelle Veränderung erreicht. Die frühere Dienststellung, in der er der Mitbestimmung des Betriebsrats unterlag, wird durch die Beförderung gegenstandslos.

Die Rechtsbeschwerde hält dem entgegen, der Senat habe bei seiner Rechtsprechung das soziale Schutzbedürfnis der jeweils betroffenen Angestellten verkannt. Diese verlören durch ihre Beförderung die Absicherung des Betriebsverfassungsgesetzes. Dabei wird übersehen, daß die Beförderung



- 12 -

regelmäßig im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer liegt. Deshalb müßte die vermeintliche Schutzwirkung der auf einen Teilakt beschränkten Mitbestimmung praktisch wirkungslos bleiben. Das sachlich bedeutungslose Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wäre dadurch auszuschließen, daß der Angestellte freiwillig ausscheidet und gleichzeitig als leitender Angestellter neu eingestellt wird. Im übrigen bleibt dem Betriebsrat auch im Verfahren nach § 105 BetrVG die Möglichkeit, auf schutzwerte Belange der betroffenen Angestellten hinzuweisen. Im vorliegenden Verfahren ist dazu nichts vorge-  
tragen worden.

gez.: Dr. Müller,

Dr. Dieterich

zugleich für den in  
Urlaub befindlichen  
Richter am Bundes-  
arbeitsgericht

Dr. Seidensticker

W. Moser

Koerner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)