

Für das Nachschlagewerk !	Ja	} nur V der Gründe
Für die Fachpresse !	Ja	
Für die Amtliche Sammlung!	Nein	

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3; ArbGG § 83 Abs. 1;
ZPO § 256

Leitsätze:

1. Leitende Angestellte sind nicht nur die letztverantwortlichen Personen im Unternehmen.
2. Bei der Prüfung der Frage, ob die Sektionsleiter eines Forschungsunternehmens für einen Konzern leitende Angestellte sind, ist auch erheblich, welchen Einfluß sie auf Bestand und Entwicklung anderer Konzernunternehmen haben und inwieweit ihre Tätigkeit durch Personen oder Stellen außerhalb des Forschungsunternehmens kontrolliert wird.

Aktenzeichen: 1 ABR 61/74

Beschluß des BAG vom 10. Februar 1976 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 61/74

4 Ta BV 2/73 Hamburg

Verkündet am
10. Februar 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



- 2 -

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Dr. Menzel beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. Juli 1973 - 4 Ta Bv 2/73 - hinsichtlich der Beteiligten Dr. B , Dr. G , Ro , Re , Dr. N , Dr. Schö - , Dr. Scha , Dr. Schu , Dr. St und Dr. T aufgehoben.

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

Hinsichtlich des Beteiligten Dr. H werden der vorgenannte Beschluß des Landesarbeitsgerichts und der Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 24. November 1972 - 14 BV 8/72 - aufgehoben.

Das Verfahren ist insoweit erledigt.

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

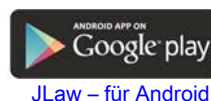
Gründe:

I. Die Antragstellerin ist ein in die Rechtsform einer selbständigen GmbH gekleidetes Forschungslabor. Sie führt zentral die Forschungsaufgaben der zum U - Konzern gehörenden Betriebe durch.

- 3 -



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



Die Belegschaft der Antragstellerin bestand am 23. Februar 1972 neben sechs Geschäftsführern aus 323 Mitarbeitern (61 gewerbliche Arbeitnehmer und 262 technische und kaufmännische Angestellte, darunter 70 naturwissenschaftliche Akademiker). Die vorgenannten Zahlen haben sich inzwischen nicht wesentlich verändert.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter sind nach verschiedenen Forschungsgebieten in fünf Gruppen zusammengefaßt, denen jeweils ein Gruppenleiter vorsteht, der unmittelbar dem Laborleiter unterstellt ist. Innerhalb dieser Gruppen sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter nach methodischen und aufgabenbezogenen Gesichtspunkten in Sektionen zusammengefaßt, denen jeweils ein Sektionsleiter vorsteht. Insgesamt sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter in 13 Sektionen und einer Abteilung tätig. In jeder Sektion arbeiten neben dem Sektionsleiter drei bis fünf wissenschaftliche Mitarbeiter. Sämtliche jetzt noch am Verfahren beteiligten elf Angestellten sind Sektionsleiter, nämlich:

Dr. G. B	(Chemie-Verpackung)
Dr. H.A. H	(inzwischen ausgeschieden)
Dr. H. J. G	(Physik-Verpackung)
H. E. Ro	(Öle und Fette)
E. R. Re	(Emulsionen)
Dr. K. H. N	(Eiweiß-Käse)
Dr. H. Schö	(Mikrobiologie)
Dr. H. Scha	(Analytik)
Dr. A. Schu	(Information)
Dr. K. G. St	(Lebensmittel-Technologie)
Dr. W. T	(Maschinenbau-Elektrotechnische Dienste).

Der Kompetenzrahmen der Sektionsleiter, die auch als Projektleiter tätig sind, erstreckt sich zusätzlich auf folgende Gebiete: Sie wirken mitverantwortlich mit dem Gruppenleiter mit bei der Entscheidung über die Einstellung von Akademikern für ihre Sektion (hinsichtlich der persönlichen und fachlichen Qualifikation). Sie treffen die Entscheidung über die Einstellung von Mitarbeitern für Assistentenpositionen und von gewerblichen Mitarbeitern (hinsichtlich der persönlichen und fachlichen Qualifikation). Sie wirken mit-



- 4 -

verantwortlich mit dem Gruppenleiter mit bei der Entscheidung über Entlassungen. Sie sind verantwortlich für die Beurteilung der Akademiker ihrer Sektion. Sie wirken mit bei der Einstufung in Tarifgruppen bzw. außertariflichen Einstufungen von Assistenten und Einstufung in Lohngruppen von gewerblichen Arbeitnehmern. Sie sind verantwortlich für die Sicherstellung einer den Aufgaben entsprechenden räumlichen und baulichen Gestaltung und apparativen Ausrüstung ihrer Sektion. Die Sektionsleiter sind die Beauftragten im Sinne der Reichsversicherungsordnung.

In den Anstellungsverträgen der beteiligten Sektionsleiter heißt es unter 2) u.a.:

"Als Sektionsleiter der Sektion ... sind Sie dem Gruppenleiter der Gruppe ... unterstellt. Im Rahmen der derzeitigen Organisation sind Ihnen im Hinblick auf Ihre Kenntnisse und Erfahrungen regelmäßig Aufgaben übertragen, die für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes bedeutend sind. Den Schwerpunkt Ihrer Aufgaben bildet ... (ein abgegrenztes Fachgebiet z.B. Mikrobiologie der Lebensmittel). Sie haben diese Aufgaben im wesentlichen eigenverantwortlich wahrzunehmen bzw. deren Durchführung durch die Ihnen unterstellten Mitarbeiter zu überwachen. Für die sorgfältige Erfüllung Ihrer Aufgaben übernehmen Sie - soweit es gesetzlich zulässig ist - auch Behörden gegenüber die volle Verantwortung.

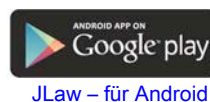
Im Hinblick auf Ihre Dienststellung und Ihr Aufgabengebiet zählen wir Sie zu dem Mitarbeiterkreis, auf den die Vorschrift des § 5 Abs. 3 Ziff. 3 Betriebsverfassungsgesetz zutrifft.

Wir behalten uns vor, Ihnen entsprechend Ihren Fähigkeiten und Kenntnissen auch ein anderes Aufgabengebiet zu übertragen."

- 5 -



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



Die Antragstellerin hat diese mit dem 1. Juni 1972 datierten Verträge mit den am Verfahren beteiligten Mitarbeitern im Laufe des am 28. März 1972 eingeleiteten Beschlußverfahrens abgeschlossen. Die davor zwischen den Parteien gültigen Arbeitsverträge enthielten keinen Hinweis darauf, daß der jeweilige Mitarbeiter als leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG angesehen wird. Außerdem war in den Vorinstanzen auch der Rechtsstatus von weiteren 25 wissenschaftlichen Angestellten, Projektleitern (Nur-Projektleitern), streitig.

Sektions- wie auch Projektleiter werden durch das Linien- und Projekt-Management in der Regel in 4-8 wöchentlichen Zeiträumen bzw. alle drei Monate kontrolliert.

Die vorgenannten Mitarbeiter wurden aufgrund einer auf Antrag des Antragsgegners (Betriebsrats) ergangenen einstweiligen Verfügung des Arbeitsgerichts Hamburg vom 8. März 1972 als aktiv und passiv Wahlberechtigte in die Wählerliste der Betriebsratswahl vom 11. April 1972 aufgenommen.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, alle Sektionsleiter seien leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. Die Tätigkeit der Sektionsleiter sei für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes bedeutungsvoll. Die Aufgaben seien den Mitarbeitern aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse und Erfahrungen übertragen worden. Sie stünden darüber hinaus aufgrund ihrer besonderen Kompetenzen hinsichtlich ihrer Vorgesetztenfunktion bei Beurteilung und Mitwirkung von Gehaltsfestsetzung, Beförderung und Fortbildung sowie ihrer Mitwirkung bei Einstellung und Entlassung des Personals ihrer Sektion in einer besonderen hierarchischen Stellung. Sie seien aufgrund der vorgenannten Aufgaben mit einer Managementfunktion betraut. Der Geschäftsführer der Antragstellerin habe während seiner siebenjährigen Tätigkeit keine Einstellung oder Entlassung vorgenommen, wenn sie nicht von den Sektions- oder Gruppenleitern gutgeheißen worden sei.

Die Antragstellerin hat beantragt, festzustellen, daß u.a. die vorgenannten Arbeitnehmer leitende Angestellte i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG sind. Entsprechende Anträge hat sie in den Vorinstanzen bezüglich einer Anzahl von Projektleitern gestellt,



- 6 -

die den Sektionsleitern unterstehen.

Der Antragsgegner und die beteiligte DAG haben beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Die übrigen Beteiligten haben keine Anträge gestellt.

Der Antragsgegner hat vorgetragen: Der Unterschied zwischen den Sektionsleitern und den wissenschaftlichen Mitarbeitern ergebe sich überwiegend aus Linienaufgaben. Im übrigen unterstehe der Sektionsleiter in der Projektarbeit ebenso wie die Projektleiter den in der Regel hausfremden Project-Group-Managern.

Die am Verfahren beteiligten Sektionsleiter haben erklärt, sie fühlten sich aufgrund ihrer Kompetenzen und der an sie herangetragenen Aufgaben als leitende Angestellte.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin hinsichtlich der Sektionsleiter stattgegeben, bezüglich der Projektleiter abgewiesen.

Gegen diese Entscheidung haben der Antragsgegner einerseits und die Antragstellerin und einige beteiligte Projektleiter andererseits Beschwerde eingelegt, jeweils mit dem Ziel, ihren ursprünglichen Anträgen in vollem Umfang stattzugeben.

Der Antragsgegner vertritt die Auffassung, auch die Sektionsleiter seien keine leitenden Angestellten i.S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. Sie hätten keine über den üblichen Rahmen hinausgehende Leitungsfunktion. Bei der Einstellung von Mitarbeitern beurteile der Sektionsleiter einen Bewerber nur in fachlicher Hinsicht. Deshalb bestehe auch keine Interessenkollision zum Betriebsrat. Die maßgebenden personellen Entscheidungen träge die Geschäftsleitung. Dem Sektionsleiter obliege nur für einen begrenzten Bereich Verantwortung, er habe keine Schlüsselfunktion für den ganzen Betrieb oder wesentliche Teile des Betriebes.

Die Antragstellerin macht längere Rechtsausführungen zum Begriff des leitenden Angestellten und ist der Ansicht, auch die Projektleiter rechneten zu diesem Personenkreis.

- 7 -



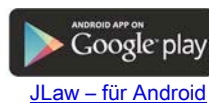
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Beschwerden der Antragstellerin und der beteiligten Projektleiter der Beschwerde des Antragsgegners stattgegeben, die gestellten Anträge insgesamt zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Zur Begründung führt das Landesarbeitsgericht im wesentlichen aus, zu Recht habe das Arbeitsgericht die beteiligten Projektleiter nicht als leitende Angestellte angesehen. Der Begriff des leitenden Angestellten sei als Oberbegriff für die Subsumption unter die einzelnen Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 BetrVG vorgegeben; Nr. 3 der Vorschrift enthalte keine abschließende Definition, sondern setze die gesonderte Prüfung voraus, ob es sich überhaupt um einen leitenden Angestellten handle. Nur derjenige Arbeitnehmer könne leitender Angestellter sein, der eine echte und unternehmerische Leitungsaufgabe innehabe. Er müsse im gleichen Interessengegensatz zu den Geleiteten stehen wie der Arbeitgeber. Nur der "Letztverantwortliche" sei leitender Angestellter. Demgemäß könnten entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts auch nicht die Sektionsleiter als leitende Angestellte anerkannt werden. Diese hätten keine alleinige personelle Entscheidungsbefugnis, sondern seien nur mitverantwortlich mit dem Gruppenleiter bei der Entscheidung über die Einstellung von Akademikern für ihre Sektion. Auch Assistenten und gewerbliche Mitarbeiter stelle der Sektionsleiter im Endergebnis nicht selbständig ein, sondern die zentrale Personalstelle. Bei Entlassungen bestehe ebenfalls keine alleinige Entscheidungsmacht. Der Sektionsleiter habe auch nicht die Eigenverantwortung für Aufgaben, die für Bestand und Entwicklung des Betriebes von Bedeutung seien. Es fehle die Weite des Funktionsbereichs. Sektionsleiter nähmen keine reine Arbeitgeberfunktion wahr, weil sie wiederum von Weisungen ihrer Vorgesetzten abhängig seien.

Gegen diese Entscheidung wendet sich die Antragstellerin mit ihrer Rechtsbeschwerde, soweit die Sektionsleiter Dr. B , Dr. G , Ro , Re , Dr. N , Dr. Schö ,

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

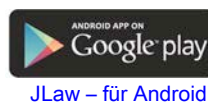


Dr. Scha , Dr. Schu , Dr. St , Dr. T
und Dr. H nicht als leitende Angestellte anerkannt
worden sind. Der Beteiligte Dr. H ist inzwischen
ausgeschieden. Insoweit beantragt die Antragstellerin
nunmehr, unter Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse
das Verfahren für erledigt zu erklären.

Zur Begründung der Rechtsbeschwerde macht die Antrag-
stellerin umfangreiche Rechtsausführungen. Sie weist ins-
besondere darauf hin, Entscheidungen ohne oder gegen die
Sektionsleiter seien im Rahmen der Teamarbeit nicht möglich.
Sie hätten ein echtes Vetorecht und trügen die Verantwortung
zusammen mit den Gruppenleitern, die die Geschäftsführung
der Antragstellerin darstellten. Die Forschungsgesellschaft
weise ein breites wissenschaftliches Programm auf, das der
Breite des Produktionsprogramms der vielen Konzernunternehmen
entspreche. Hätte man die einzelnen Sektionen in die jeweils
maßgeblichen Werke eingegliedert, so hätten die Sektions-
leiter zumindest die Stellung als Chefchemiker oder Laborlei-
ter des Werkes. Die Personalführungsaufgaben würden zusätz-
lich wahrgenommen. Wollte man der Auffassung des Landesarbeits-
gerichts folgen, so gäbe es überhaupt keine leitenden
Angestellten, da die Gruppenleiter bereits zum Personenkreis
des § 5 Abs. 2 BetrVG gehörten.

Der Antragsgegner und die beteiligte DAG schließen sich
der Auffassung des angefochtenen Beschlusses an und bitten
um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde; hinsichtlich des
Beteiligten Dr. H halten sie gleichfalls das Verfah-
ren für erledigt.

II. Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin führt zur Auf-
hebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung
der Sache an das Landesarbeitsgericht, da die bisherigen
tatsächlichen Feststellungen nicht zweifelsfrei für eine
abschließende Entscheidung gemäß den Rechtsgrundsätzen des
Beschlusses des Senats vom 9. Dezember 1975 - 1 ABR 80/73 -
([demnächst] AP Nr. 11 zu § 5 BetrVG 1972) ausreichen.



III. In formeller Hinsicht bestehen keine Bedenken. Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Antrags- und Beteiligungsbefugnis der Antragstellerin als Arbeitgeber folgen unmittelbar aus § 83 Abs. 1 ArbGG. Auch das Beteiligungsrecht des Betriebsrats und der betroffenen Angestellten, deren Rechtsstatus geklärt werden soll, bedarf keiner weiteren Erörterung.

Schließlich ist, wie der Senat schon wiederholt ausgesprochen hat, das Rechtsschutzinteresse an der Klärung des Rechtsstatus eines Arbeitnehmers als leitenden Angestellten auch ohne Vorliegen eines konkreten, aktuellen Streitfalles für alle Beteiligten, insbesondere auch für den Arbeitgeber zu bejahen (vgl. u.a. die Beschlüsse des Senats vom 19. November 1974 - 1 ABR 20/73 - und - 1 ABR 50/73 - , AP Nr. 2 und 3 zu § 5 BetrVG 1972, unter II 1 bzw. II 2 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Beteiligte Dr. H ist allerdings inzwischen ausgeschieden. Bezüglich dieses Beteiligten besteht kein Rechtsschutzinteresse mehr an der Fortsetzung des Verfahrens. Es ist insoweit gemäß dem übereinstimmenden Antrag von Antragstellerin und Antragsgegner für erledigt zu erklären. Verfahrensgegenstand ist nämlich der Rechtsstatus bestimmter Personen, nicht der einer bestimmten Stelle in der Organisation des Unternehmens (vgl. Beschluß vom 4. Dezember 1974 - 1 ABR 48/73 - =AP Nr. 4 zu § 5 BetrVG 1972 unter II 3 der Gründe). Dasselbe gilt aber nicht für den Beteiligten Dr. Scha . Dieser ist zwar z.Zt. im Ausland tätig, soll aber 1977 seine frühere Position aufgrund einer bindenden Zusage der Antragsgegnerin wieder erhalten. Ein Rechtsschutzinteresse besteht daher zur Klärung des Rechtsstatus bei den demnächst wieder aktiven Arbeitsverhältnissen fort.

IV. In der Sache selbst geht es nur noch um die beteiligten Sektionsleiter. Hinsichtlich der Projektleiter steht rechtskräftig fest, daß sie nicht zum Personenkreis der leitenden Angestellten i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG gehören.



Der Senat hat in einer Reihe von Entscheidungen vom 9. Dezember 1975, insbesondere im Beschluß

1 ABR 80/73, eine neue zusammenfassende Darstellung der Rechtsgrundsätze für die Abgrenzung der leitenden Angestellten gegeben und sich wie folgt geäußert:

1. Der Senat ist der Auffassung, daß der Gesetzgeber des BetrVG 1972 ebenso wie schon der Gesetzgeber des BetrVG 1952 von einem vorgegebenen Begriff des leitenden Angestellten ausgeht, der aber im Gesetz nicht definiert, sondern als bekannt vorausgesetzt wird. Dieser vorgegebene Oberbegriff wird durch die einzelnen Tatbestandsgruppen in § 5 Abs. 3 BetrVG näher präzisiert, aber nicht in sich abschließend umschrieben. Es müssen also zunächst die Voraussetzungen des allgemeinen Begriffs des leitenden Angestellten gegeben sein und zusätzlich eine der Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Nr. 1 - 3 BetrVG (vgl. insbesondere die Beschlüsse des Senats vom 5. März 1974 und 19. November 1974 - 1 ABR 19/73, 1 ABR 20/73 und 50/73 - AP Nr. 1 - 3 zu § 5 BetrVG 1972, alle Entscheidungen auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Dies ergibt sich einmal daraus, daß insbesondere die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG aus sich heraus allein nicht justitiabel ist, wie der Senat in seinem Beschluß vom 5. März 1974 bereits näher ausgeführt hat, aber auch aus der Wortfassung des Gesetzes:

"Dieses Gesetz findet ... keine Anwendung
auf leitende Angestellte, wenn sie ... "

Der Gesetzgeber geht also selbst von dem Bild eines Angestellten mit Leitungsfunktionen aus, der außerdem eine der drei folgenden Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen muß, ohne daß der allgemeine Begriff als solcher näher präzisiert würde. Würden die genannten einzelnen Tatbestandsgruppen selbst schon ohne weiteres die gewollte Abgrenzung ergeben, so wären die Worte "leitende Angestellte, wenn sie ..." überflüssig, ja sinnlos. Außerdem muß der



leitende Angestellte, der eine der drei Voraussetzungen erfüllt, die in § 5 Abs. 3 Nr. 1 - 3 BetrVG genannt sind, seine Aufgaben nach Dienststellung und Dienstvertrag wahrnehmen, d.h. tatsächliche Aufgabenwahrnehmung und rechtliche Übertragung müssen sich decken.

2. Das Gesetz selbst enthält in § 5 Abs. 3 BetrVG Eingangshalbsatz keine nähere Definition über den Begriff des leitenden Angestellten. Der Senat hat schon in seinem Beschluß vom 5. März 1974 näher ausgeführt, daß auch nicht auf einen allgemein gültigen Begriff gemäß anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen zurückgegriffen werden kann. Soweit der leitende Angestellte in anderen gesetzlichen Vorschriften erwähnt und von anderen Arbeitnehmergruppen abgegrenzt wird, liegt diesen unterschiedlichen Abgrenzungsmerkmalen kein übergeordnetes Prinzip zugrunde. Diese Merkmale sind vielmehr im Gesamtzusammenhang der jeweiligen gesetzlichen Regelung zu sehen und von dort her zu bestimmen (vgl. Bulla, Festschrift für Herschel, 1955, S. 121 [127]; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Auflage, § 5 Anm. 101; A. Hueck, BB 1954, 536 [537]; Zöllner, Gedächtnisschrift Dietz, S. 385 mit weiteren Nachweisen). Es kann insoweit auf § 1 Abs. 2 AZO, §§ 14, 17 Abs. 3 KSchG, § 22 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG und § 2 Abs. 2 Nr. 2 2. DVO zum Arbeitnehmererfindungsgesetz hingewiesen werden. Dabei verwenden nur das KSchG und § 2 Abs. 2 Nr. 2 der 2. DVO zum Arbeitnehmererfindungsgesetz überhaupt den Begriff des "leitenden" Angestellten.

Der Senat hat auch schon ausgeführt, daß keine allgemeingültige und eindeutige Verkehrsanschauung besteht. Es wird jeweils immer auf den Sinn der konkreten gesetzlichen Regelung abgestellt. Das Selbstverständnis der leitenden Angestellten reicht für eine allgemeine Rechtsüberzeugung nicht aus (Wiedemann-Wank, Anm. AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 unter II 2 c). Es gibt auch keinen allgemein üblichen und präzisen Sprachgebrauch, wie der Senat ebenfalls bereits in dem Beschluß vom 5. März 1974 ausgeführt hat. Auch im Rahmen des § 5 Abs. 3 BetrVG kann der Begriff des leitenden Angestellten daher nur vom Sinn der konkreten gesetzlichen



Regelung her eingegrenzt und näher präzisiert werden, wobei die drei Tatbestandsgruppen mit zur Auslegung herangezogen werden können.

Der Gesetzgeber hielt es für erforderlich, den in § 5 Abs. 3 BetrVG genannten Personenkreis hinsichtlich der meisten Vorschriften aus dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herauszunehmen; der Betriebsrat ist für diesen Personenkreis nicht zuständig. Er fällt nicht unter den Schutzbereich des Gesetzes, wie auch sonst der leitende Angestellte aus den Schutznormen einzelner arbeitsrechtlicher Gesetze herausgenommen wird. Sinn und Zweck dieser fast völligen Herausnahme aus dem Anwendungsbereich des BetrVG 1972 kann nur in zwei Gesichtspunkten gesehen werden, die sich wiederum gegenseitig bedingen und ergänzen. Der leitende Angestellte handelt mindestens auf Teilbereichen an Stelle des Unternehmers (Arbeitgebers), der angesichts der modernen wirtschaftlichen, sozialen und technischen Entwicklung meist gar nicht mehr in der Lage ist, allein alle Unternehmerfunktionen selbst auszuüben. Der Unternehmer kann seine Entscheidungen, vor allem in größeren Unternehmen, auch nicht mehr rein intuitiv, sondern nur nach einer genauen Übersicht, Prüfung und Aufhellung der maßgeblichen Umstände treffen, die z.T. andere Personen an seiner Stelle vornehmen. Tritt aber der leitende Angestellte insoweit an die Stelle des Unternehmers (Arbeitgebers), so besteht einerseits die Möglichkeit, daß er in Ausübung dieser Funktion Entscheidungen trifft, die erheblichen Einfluß auf das Schicksal der Arbeitnehmerschaft haben, die ihrerseits durch den Betriebsrat repräsentiert wird. Es ist aber von der Sache her unvereinbar, daß dieser Personenkreis -ebenso wie der des § 5 Abs. 2 BetrVG 1972 - einmal Entscheidungen an Stelle des Unternehmers trifft oder für diesen vorbereitet und zum anderen zum Betriebsrat wählt oder gewählt werden kann. Andererseits muß dieser Personenkreis aber auch dem Unternehmer uneingeschränkt zur Verfügung stehen, um das Unternehmen (Betrieb)



nach innen gegenüber der Arbeitnehmerschaft und (oder) auch nach außen ohne "Gegnerschaft im eigenen Lager" führen zu können (vgl. Höpp, RdA 1960, 174 [179]; Zöllner, aaO, S. 393/394). Der leitende Angestellte erfüllt heute vielfach Funktionen, die der früher kleine Kreis der Angestellten einmal wahrnahm. Die für den Angestellten von einst aufgestellten Qualifikationsmerkmale treffen heute eher auf den leitenden als auf den "gewöhnlichen " Angestellten zu, obwohl letzterer formal von den gesetzlichen Kriterien des BetrVG z.T. noch mit erfaßt wird (vgl. Mayer-Maly, BB 1974, 1124). Von diesem Oberbegriff aus gesehen, ist insbesondere die Tatbestandsgruppe der Nr. 3 eher restriktiv auszulegen.

Ein Anhaltspunkt dafür, was sich der Gesetzgeber unter einem leitenden Angestellten vorgestellt hat, ergibt sich auch aus einem Blick auf die drei Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972, auch wenn stets zusätzlich geprüft werden muß, ob der leitende Angestellte eine dieser drei Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt. Diese Tatbestandsgruppen sind nicht gleichartig, aber nach dem Willen des Gesetzgebers gleichwertig. Nr. 1 spricht die Unternehmerstellung in ihrer Teilaufgabe als Arbeitgeber an, insbesondere in personeller Hinsicht. Nr. 2 stellt auf die handelsrechtliche Vertretungsmacht im Unternehmen nach außen ab und Nr. 3 schließlich spricht insbesondere die Entscheidungen an, die leitende Angestellte in Schlüsselfunktionen für Bestand und weitere Entwicklung des Unternehmens treffen.

3. Enthält demnach das Gesetz mit dem vorgegebenen Oberbegriff des leitenden Angestellten auch keine exakte Begriffsbestimmung, sondern eher die Umschreibung einer typischen Fallgestaltung, so kommt doch der Senat nach erneuter Prüfung zu der Überzeugung, daß das Gesetz insoweit keine "verdeckte Regelungslücke" enthält, wie er in dem Beschluß vom 5. März 1974 angenommen hat, sondern einen allgemeinen Rechtsbegriff, allerdings mit einem



hohen Maß von Unbestimmtheit (vgl. die Entscheidungen des Vierten Senats zu einzelnen Tätigkeitsmerkmalen in Tarifverträgen AP Nr. 56 zu §§ 22, 23 BAT und AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II). Auch Begriffe wie "Treu und Glauben" und "wichtiger Grund" werden trotz ihrer sehr allgemeinen, wertausfüllungsbedürftigen Formulierung als unbestimmte Rechtsbegriffe angesehen. Die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe in Gesetzen und die Rechtsfortbildung durch Ausfüllung einer Gesetzeslücke sind dabei letzten Endes aber nur verschiedene Stufen eines einheitlichen gedanklichen Vorgangs (vgl. Buchner, SAE 1975, 192; Kraft, EzA, § 5 BetrVG Nr. 7 Anm. B III und Nr. 9 und 10 Anm. B I und BlStR 1975, 225 [227]; Rüthers, JZ 1974, 625 ; Hoffmann, NJW 1974, 1161 [1163]; Mayer-Maly, BB 1974, 1124 [1126]; Grüll, BB 1974, 653). Die Gerichte müssen sich bemühen, dem Willen des Gesetzgebers Folge zu leisten, obwohl er nur in Ansätzen erkennbar ist. Dabei kommt gerade wegen der hohen Unbestimmtheit des Begriffs des leitenden Angestellten den Tatsachengerichten ein gewisser Beurteilungsspielraum zu, wie noch weiter unten auszuführen ist (Ziff. IV 8. der Gründe).

4. Von Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung her gesehen sind daher folgende Voraussetzungen für den Oberbegriff des leitenden Angestellten i.S. des § 5 Abs.

3 BetrVG aufzustellen:

a) Die Tätigkeit des Angestellten muß auf die Leitung des Unternehmens bezogen sein, also in erster Linie eine unternehmerische Tätigkeit an Stelle des Unternehmers beinhalten und sich nicht nur in reinen Aufsichtsfunktionen erschöpfen. Dabei ist es nicht erforderlich, daß sich die unternehmerische Tätigkeit in räumlicher und fachlicher Hinsicht auf das gesamte Unternehmen erstreckt. Insoweit kann auch Arbeitgeber-tätigkeit in einem Betrieb eine personelle Teiltätigkeit des Unternehmers sein (vgl. Näheres unten Ziff. IV 5.). Die Einschaltung des Angestellten bei der rein arbeitstechnischen, "vorprogrammierten" Durchführung

unternehmerischer Entscheidungen genügt aber nicht, weil es sich nicht mehr um Leitungsaufgaben handeln würde. Wie der Senat bereits in seinen Beschlüssen vom 19. November 1974 näher ausgeführt hat, ist unter der Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben 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 doch Voraussetzungen schafft, an denen die eigentliche Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann. Das Gesetz erfaßt in § 5 Abs. 3 BetrVG nicht nur Angestellte in sogen. Linienfunktion, sondern unter den genannten Voraussetzungen auch solche mit einer sogen. Stabsfunktion, die 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.

Dabei hält der Senat für die Auslegung des Oberbegriffs des leitenden Angestellten daran fest, daß die Tätigkeit unternehmensbezogen sein muß, obwohl der Gesetzgeber in den Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 Nr. 1 und 3 BetrVG das Wort "Betrieb" verwendet (vgl. Beschluß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - unter III 2 b und c und Beschluß vom 19. November 1974 - 1 ABR 20/73 - unter III 2 a der Gründe). Die Leitungsaufgaben eines Angestellten sind auf seine Funktion im Unternehmen hin bezogen (Grüll, RdA 1972, 171 [172]; Rüthers-Stindt, BB 1972, 973 [977]; Wiedemann-Wank, Anm. AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 unter II 4); das gilt auch für "Stabsfunktionen", die unter die Tatbestandsgruppe der Nr. 3 fallen (wie hier Beuthien, SAE 1974, 173 unter Ziff. II 8; Janert, DB 1974, 1237; Kraft, EzA, § 5 BetrVG Nr. 7 Anm. B II; Wiedemann-Wank, aaO; ablehnend Hoffmann, NJW 1975, 1246 [1247] und Mayer-Maly, BB 1974, 1124). Der Senat hat auch schon darauf hingewiesen, daß der Betrieb bei



richtiger Betrachtungsweise nur das arbeitstechnische Spiegelbild des Unternehmens ist, bei Unternehmen mit mehreren Betrieben auch dessen räumliche Teilorganisation (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 1 Anm. 23, 23a; Mayer-Maly, BB 1973, 761 [762]; Mothes, ArbuR 1974, 325 [330]; Raiser, Das Unternehmen als Organisation, 1969, S. 123 ff.). Diese Aufteilung der Funktionen bzw. räumlichen Bereiche in Betriebe, auf die die meisten Bestimmungen des BetrVG angelegt sind, hat aber keine Bedeutung für die Arbeitnehmer, die als leitende Angestellte gerade aus dem Anwendungsbereich des BetrVG herausgenommen werden.

b) Weiter ist erforderlich, daß der leitende Angestellte einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum hat.

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 bereits zu dem allgemeinen Oberbegriff des leitenden Angestellten. Wenn der Angestellte keinen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum hat, so liegt keine leitende und auch keine unternehmerische Tätigkeit vor. Das bedeutet allerdings nicht, daß der Angestellte mit völliger Weisungsunabhängigkeit handeln müßte. Es ist möglich, daß ihm gewisse Richtlinien vorgegeben werden 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 bestimmte Entscheidungen oder Vorentscheidungen nahelegen. Welche "Bandbreite" dieser Entscheidungsspielraum haben muß und welche Bedeutung für das Unternehmen insgesamt, ist bei den einzelnen Tatbestandsgruppen, insbesondere im Rahmen der Nr. 3 zu prüfen (vgl. unten Ziff. IV 5.).

c) Außerdem muß eine sogenannte "Interessenpolarität" zwischen dem unter § 5 Abs. 3 BetrVG Eingangshalbsatz fallenden Angestellten und der Arbeitnehmerschaft, ver-



treten durch den Betriebsrat, bestehen. In "Linienfunktion" wird der Angestellte Entscheidungen zu treffen haben, die die Arbeitnehmerschaft unmittelbar berühren und insbesondere auch den Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach dem BetrVG unterliegen. Insofern wird von einem unmittelbaren Gegnerbezug gesprochen. Bei sogenannten Stabsfunktionen (insbesondere nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG) genügt es aber, wenn die Tätigkeit des Angestellten in einer Schlüsselposition nur mittelbar die Interessen der Arbeitnehmerschaft berührt. Hier spielt weniger der Gedanke eine Rolle, daß der Angestellte nicht gleichzeitig für den Unternehmer handeln und auf Seiten der Arbeitnehmerschaft als Wähler zum Betriebsrat oder gar Betriebsratsmitglied stehen kann, als der Gesichtspunkt, daß auch der Unternehmer eines ihm zur Verfügung stehenden Personenkreises seines Vertrauens bedarf.

5. Neben diesen allgemeinen Voraussetzungen für die Erfüllung des Oberbegriffs des leitenden Angestellten müssen zugleich die Voraussetzungen eines der Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 Nr. 1 - 3 BetrVG gegeben sein, im vorliegenden Falle insbesondere der Nr. 3.

Insoweit ist folgendes zu sagen: Daß die Tätigkeit im wesentlichen eigenverantwortlich ausgeübt werden muß, ist - wie schon ausgeführt - bereits beim Oberbegriff des leitenden Angestellten zu prüfen. Die Aufgaben müssen weiter besondere Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens haben. Der Angestellte muß also einen beachtlichen Teilbereich der unternehmerischen Gesamtaufgaben wahrnehmen. Zwar steht es dem Unternehmer frei, das Unternehmen so zu organisieren, wie er es für richtig und zweckmäßig hält. Gleichwohl kann aber die Aufteilung der fachlichen Verantwortungsbereiche in zuviele Teilbereiche ("Atomisierung") ohne Zusammenfassung auf einer höheren Delegationsstufe u.U. dazu führen, daß die einzelne Tätigkeit nicht mehr von erheblicher Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens ist. Die Aufgaben-



übertragung muß schließlich im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse des Angestellten erfolgen. Ein akademisches Studium oder eine gleichwertige Ausbildung ist allein weder erforderlich noch genügend. Die erforderlichen Kenntnisse können ebenso gut durch längere Tätigkeit oder Selbststudium erworben sein (vgl. Beschluß des Senats vom 17. Dezember 1974 - 1 ABR 105/73 - =AP Nr. 7 zu § 5 BetrVG 1972 unter II 2 der Gründe).

Zur Unternehmerfunktion gehört grundsätzlich auch die Tätigkeit des Unternehmers als Arbeitgeber und damit die Befugnis, Anordnungen zu treffen und den Arbeitnehmern Weisungen zu erteilen. Insoweit nimmt der Arbeitgeber gegenüber den in seinem Betrieb tätigen Arbeitnehmern eine Vorgesetztenstellung ein. Je nach Größe, Technisierung und Art des Unternehmens bedarf der Unternehmer in mehr oder weniger großem Umfange auch bei Wahrnehmung dieser Arbeitgeberaufgaben der Hilfe anderer Personen, die an seiner Stelle handeln. Auch diese üben dann eine Teilfunktion des Unternehmers aus, die sie aber nicht ohne weiteres schon in einen Interessengegensatz zur Arbeitnehmerschaft bringt. Das wäre nur dann der Fall, wenn der Angestellte an Stelle des Unternehmers (Arbeitgebers) eigenverantwortlich verbindliche Entscheidungen, insbesondere auf sozialem und (oder) personellem Gebiet fällen könnte, an denen der Betriebsrat zu beteiligen ist. Das ist auch im Rahmen der Tatbestandsgruppe der Nr. 3 denkbar, wenn die Voraussetzungen der Nr. 1 hinsichtlich einer selbständigen Einstellungs- und Entlassungsbefugnis nicht gegeben sind. Es reicht aber nicht aus, daß ein Angestellter eine "schlichte Vorgesetztenstellung" ausübt, deren ausschließlicher Zweck es ist, den arbeitstechnischen Ablauf der Produktion nach vorgegebenen Daten sicherzustellen. Das gilt, wie der Senat in seinem Beschluß vom 17. Dezember 1974 (1 ABR 131/73 , AP Nr. 6 zu § 5 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; vgl. auch Urteil vom 19. August 1975 - 1 AZR 613/74 -, [demnächst] AP Nr. 5 zu § 102 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung



bestimmt) ausgeführt hat, jedenfalls für Betriebe bzw. Betriebsabteilungen in überschaubarer Größenordnung, deren jeweilige Betriebs- bzw. Abteilungsleiter nur den ordnungsgemäßen technischen Ablauf und die Qualität der Produktion sicherzustellen haben. Stehen hingegen dem Betriebs- bzw. Abteilungsleiter darüber hinausgehende Befugnisse zu, die auch in nennenswertem Umfang Beteiligungsrechte des Betriebsrats berühren, so kann es sich um einen leitenden Angestellten i.S. des BetrVG handeln.

6. Die vorgenannten Aufgaben müssen nach Dienststellung und Dienstvertrag, d.h. Arbeitsvertrag, wahrgenommen werden. Beide Voraussetzungen müssen deckungsgleich sein, und zwar nicht nur hinsichtlich eines der drei Tatbestandsgruppen, sondern auch hinsichtlich des vorausgesetzten Oberbegriffs des leitenden Angestellten. Hingegen ist die persönliche Rechtsstellung des Angestellten nicht entscheidend. Die Vorschrift des § 5 Abs. 3 BetrVG ist nicht im Hinblick auf ein etwa zu verneinendes Schutzbedürfnis für diesen Personenkreis geschaffen, sondern wegen dessen funktioneller Nähe zum Unternehmer. Es kommt deshalb grundsätzlich nicht auf die Höhe der Bezüge oder andere persönliche Arbeitsbedingungen an. Diese Gesichtspunkte können allenfalls als schwaches Indiz eine Rolle spielen.

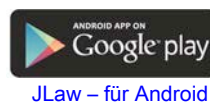
7. Schließlich ist eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten vorzunehmen, wobei das Zurücktreten einzelner Abgrenzungsmerkmale dadurch ausgeglichen werden kann, daß andere im besonders starken Maße vorhanden sind. Die spezifischen unternehmerischen (Teil-) Aufgaben müssen der Tätigkeit des Angestellten aber auch das Gepräge geben, d.h. diese schwerpunktmäßig bestimmen.

8. Wegen der Unbestimmtheit der Begriffsbestimmungen, insbesondere auch hinsichtlich des Oberbegriffs des leitenden Angestellten, der Umschreibung der Tatbestandsgruppe der Nr. 3 und der Erforderlichkeit einer Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten kommt den Tatsacheninstanzen ein gewisser Beurteilungsspielraum zu.



Das Rechtsbeschwerdegericht kann nur nachprüfen, ob die Bewertungsmaßstäbe als solche nicht verkannt sind, eine vertretbare Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Gesichtspunkte erfolgt ist und aller wesentliche Tatsachenstoff ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze berücksichtigt worden ist. Sind diese Grenzen von den Tatsachengerichten eingehalten, so hat deren Entscheidung auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz Bestand.

V. 1. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, daß hier das Landesarbeitsgericht teilweise von anderen rechtlichen Voraussetzungen ausgegangen ist als der Senat. Zwar vertritt auch der angefochtene Beschluß die Auffassung, der Begriff des leitenden Angestellten sei vorgegeben und werde durch die weiteren Tatbestandsvoraussetzungen des § 5 Abs. 3 Nr. 1 - 3 BetrVG ergänzt; § 5 Abs. 3 Nr. 3 aaO enthalte selbst keine abschließende Definition des leitenden Angestellten; leitender Angestellter sei nur, wer echte unternehmerische Leitungsaufgaben wahrnehme. Insoweit befindet sich das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats. Das ist aber bei den weiteren Ausführungen des angefochtenen Beschlusses nicht mehr der Fall; insbesondere, wenn ausgeführt wird, nur der Letztverantwortliche im Verhältnis zum Betriebsrat sei leitender Angestellter, der leitende Angestellte müsse im gleichen Interessengegensatz zum Geleiteten stehen wie der Arbeitgeber, er müsse reine Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Von dieser Abgrenzung ausgehend dürfte es letztlich keine leitenden Angestellten geben, insbesondere nicht der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. Das Landesarbeitsgericht beschreibt praktisch den Personenkreis des § 5 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrVG. Folgerichtig erkennt es für das Unternehmen der Antragstellerin überhaupt keine leitenden Angestellten an. Denn die Gruppenleiter sind bereits Geschäftsführer der GmbH und fallen deshalb unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, nicht Abs. 3 aaO, wie die Rechtsbeschwerde zu Recht hervorhebt. Es ist zwar möglich (vgl. Urteil des



Senats vom 19. August 1975 - 1 AZR 613/74 - ,[demnächst] AP Nr. 5 zu § 102 BetrVG 1972), aber doch wohl nicht die Regel, daß ein Unternehmen (Betrieb) in der Größenordnung der Antragstellerin keine leitenden Angestellten hat.

2. Kann somit die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts mit der gegebenen Begründung keinen Bestand haben, so wäre der Senat in der Lage, selbst eine abschließende Entscheidung zu treffen, wenn der erhebliche Tatsachenstoff insgesamt feststünde. Das ist hier aber nicht zweifelsfrei der Fall, so daß die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden muß.

Es handelt sich ebenso wie bei dem Fall der angestellten Wirtschaftsprüfer einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Beschuß vom 28. Januar 1975 - 1 ABR 52/73 -, [demnächst] AP Nr. 5 zu § 5 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) nicht um eine typische, sondern um eine besondere Fallgestaltung, nämlich die Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten in einem Forschungsunternehmen, das Forschungsprobleme im Hinblick auf die in anderen Unternehmen des Konzerns hergestellten oder herzustellenden Produkte lösen soll.

Die Aufgabenstellung der einzelnen Sektionsleiter, die Breite ihres Forschungsgebietes erscheint zwar als jeweils nur kleiner Ausschnitt aller möglichen oder auch nur der praktisch in Betracht kommenden wissenschaftlichen Aufgaben, so daß von hier aus gesehen der Gedanke der "Atomisierung" der Teilaufgaben naheliegt mit der Folge, daß die einzelne Aufgabe u.U. nicht mehr von erheblicher Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens (Betriebes) wäre (vgl. die Ausführungen oben unter Ziff. I 5. der Gründe). Entsprechende Positionen hätten dann nur die Gruppenleiter, die aber bereits unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG fallen. Es darf aber nicht außer acht gelassen werden, daß die Forschung hier aus den einzelnen Unternehmen des Konzerns herausgenommen und in einem besonderen Unternehmen, der Antragstellerin, zentralisiert worden ist.



Darauf weist die Rechtsbeschwerde zu Recht hin. Es kommt also in diesem Ausnahmefall nicht nur auf die Bedeutung des Aufgabengebiets des einzelnen Sektionsleiters innerhalb der Antragstellerin an, sondern im Hinblick auf die konzernbezogene Tätigkeit vornehmlich auf die Bedeutung dieses Aufgabengebietes für die übrigen Konzernunternehmen oder einzelne der Konzernunternehmen. Insoweit fehlt es an jeder näheren tatsächlichen Feststellung. Es ist aber nach dem oben Gesagten rechtlich erheblich zu wissen, ob die Tätigkeit des einzelnen Sektionsleiters für Bestand und Entwicklung eines oder mehrerer anderer Konzernunternehmen bedeutsam ist. Kann diese Frage aufgrund weiterer tatsächlicher Feststellungen bejaht werden, so stünde die starke Spezialisierung des Aufgabengebietes der Bejahung ihrer qualitativen Bedeutung für Bestand und Entwicklung eines oder mehrerer Konzernunternehmen nicht entgegen.

Außerdem sieht es der Senat noch nicht als genügend geklärt an, ob und inwieweit der einzelne Sektionsleiter einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum hat (vgl. oben Ziff. IV 4.b) der Gründe). Zwar enthält insoweit der angefochtene Beschluß einige Feststellungen und verweist im übrigen auf den Akteninhalt. Die Zusammenarbeit in einem Team gleichberechtigter Mitarbeiter braucht auch das Merkmal der Eigenverantwortlichkeit nicht auszuschließen. Insoweit sind aber die Befugnisse eines Sektionsleiters abzugrenzen und in Beziehung zu setzen zu denen eines Gruppenleiters einerseits, eines Projektleiters andererseits. In welcher Breite und mit welchem Ziel der Sektionsleiter eigene Verantwortung trägt, ist noch festzustellen, insbesondere auch, ob die spezielle und zusätzliche Tätigkeit als Sektionsleiter der Gesamttätigkeit gegenüber der gleichzeitig ausgeübten Tätigkeit als Projektleiter das Gepräge gibt. Wenn das nicht der Fall ist, wäre ggfs. auch zu prüfen, ob die Aufgaben als Projektleiter bereits das Merkmal der genügenden Eigenverantwortlichkeit erfüllen. Diese Fragen bedürfen ebenso weiterer Klärung wie die des Konzerneinflusses auf die Tätigkeit der angestellten Sektions- und Projektleiter.



Nach dem Sachverhalt werden die Sektions- und Projektleiter durch das Linien- und Projektmanagement alle 4 - 8 Wochen "kontrolliert" . Hier wäre zu prüfen, wo dieses Projektmanagement in der Organisation des Konzerns angesiedelt ist und worauf sich dessen Kontrolle erstreckt. Es sind hier vergleichbare Erwägungen anzustellen, wie bei der Prüfung, inwieweit in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben unternehmerische Aufgaben von der Unternehmensleitung selbst wahrgenommen oder auf Angestellte der einzelnen Betriebe delegiert werden (vgl. den Beschluß des Senats vom 4. Dezember 1974 - 1 ABR 48/73 - =AP Nr. 4 zu § 5 BetrVG 1972). Schließlich sind bei der Gesamtwürdigung auch im Rahmen des § 5 Abs.3 Tatbestandsgruppe 3 BetrVG die personellen Befugnisse der Sektionsleiter zu würdigen.

Diese Überlegungen führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

gez.:Dr. Müller

Dr. Auffarth

Bichler

Kurt Hirschmann

Menzel



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)