

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3 Nr. 3, §§ 92, 93, 99, 101, 105

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 80/74

Beschluß des BAG vom 8. Februar 1977

LAG Düsseldorf
 (Köln)



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



1 ABR 80/74

3 Ta BV 7/74 Düsseldorf (Köln)

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 [\(mobile App\)](#)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



1. Hinsichtlich des Beteiligten B wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Juni 1974 - 3 Ta BV 7/74 - und der Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 12. Dezember 1973 - 7 BV 72/73 - aufgehoben. Das Verfahren ist insoweit erledigt.
2. Im übrigen wird auf die Rechtsbeschwerde der vorgenannte Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache 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 :

I. Der Antragsteller (Betriebsrat in Köln) und die Antragsgegnerin (Arbeitgeber) streiten darüber, ob die von der Antragsgegnerin unter dem 5. Oktober 1973 vorgenommene Ernennung der Beteiligten B , K und Kr zu Prüfungsleitern des Hauptreferates Revision der Zustimmung des Antragstellers nach § 99 Abs. 1 BetrVG bedurfte oder ob nur eine Mitteilung nach § 105 BetrVG an den Betriebsrat erforderlich war, weil diese Beteiligten als leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG anzusehen sind.

Die Antragsgegnerin hat in ihrem Schreiben vom 5. Oktober 1973 die Auffassung vertreten, die Beteiligten seien als leitende Mitarbeiter nach § 5 Abs. 3 Ziffer 3 BetrVG anzusehen. Daher habe sie ihre Verpflichtungen nach § 105 BetrVG erfüllt. Dagegen hat sich der Antragsteller mit seinem Schreiben vom 15. Oktober 1973 gewandt, in dem er seine Meinung dahingehend äußert, die drei Beteiligten seien Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, so daß die Ernennung zu Prüfungsleitern eine mitbestimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahme nach § 99 BetrVG darstelle.

Zwischen den Parteien ist die Tätigkeit der Beteiligten wie folgt außer Streit: Alle drei Beteiligten sind im Hauptreferat "Revision" tätig. Dieses Referat ist unmittelbar dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und wird von einem Hauptreferatsleiter "verantwortlich geleitet". Zu dem Hauptreferat "Revision" gehören 23 Mitarbeiter, von denen sieben als Prüfungsleiter eingesetzt sind. Dreizehn weitere Mitarbeiter sind Prüfer bzw. Prüfungsassistenten. Die Prüfungsleiter haben Hochschulabschluß, die hier beteiligten Angestellten als Diplomkaufleute. Die Prüfer haben ebenfalls einen Hochschulabschluß als Diplomkaufleute oder Wirtschaftsingenieure. Die angestellten Prüfungsassistenten verfügen über eine Ausbildung als Luftverkehrkaufleute.

Nach einem internen Organisationsplan wird der Hauptreferatsleiter Bö von dem Prüfungsleiter Kä vertreten, der kein eigenes Ressort hat. Im übrigen ist die Tätigkeit der Prüfungsleiter in sechs Ressorts aufgeteilt. Der Beteiligte B -inzwischen in anderer Funktion nach Frankfurt versetzt - leitete das Sachgebiet "Hauptverwaltung und Tochtergesellschaften", der Beteiligte K das Sachgebiet "Technik und Material", der Beteiligte Kr das Sachgebiet "Rechnungswesen und Datenverarbeitung".

Die von den einzelnen Prüfungsleitern zu erfüllenden Aufgaben werden innerhalb des Hauptreferates jeweils ein halbes Jahr vorher in einem Halbjahresplan abgestimmt und festgelegt. Die Auswahl der Prüfungsthemen erfolgt eigenverantwortlich durch die Prüfungsleiter. Deren Aufgaben bestehen im wesentlichen darin, innerhalb der betrieblichen Organisation der Antragsgegnerin Prüfungen durchzuführen, die vom Prüfungsleiter unter Mitwirkung der Prüfer und Prüfungsassistenten vorgenommen werden. Überprüft wird dabei das wirtschaftliche, fachliche und personelle Verhalten der geprüften Dienststellen der Antragsgegnerin. Über das Ergebnis der Prüfung werden Prüfungsberichte abgefaßt, die in der Regel vom jeweils zuständigen Prüfungsleiter und dem Hauptreferatsleiter unterzeichnet werden. Sie werden danach dem Vorstand, den Fachdirektionen der Antragsgegnerin und



den Bezirksdirektionen vorgelegt. Neben den getroffenen Feststellungen enthalten die Prüfungsberichte häufig auch Vorschläge, die als Entscheidungsgrundlage für die vom Vorstand oder den Fach- bzw. Bezirksdirektionen dann vorzunehmenden Maßnahmen dienen. Diese Maßnahmen werden regelmäßig nicht von den Prüfungsleitern selbst veranlaßt. Wenn jedoch aufgrund der Prüfungsberichte vom Vorstand oder sonst zuständigen Stellen entsprechende Maßnahmen getroffen werden, haben die Prüfungsleiter die Durchführung dieser Entscheidungen zu kontrollieren und entsprechende Feststellungen zu treffen.

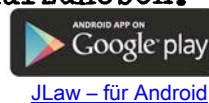
Die Antragsgegnerin hat am 20. Dezember 1972 mit dem Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die ab 1. Januar 1973 gültig ist. Danach ist jeder neue oder freiwerdende Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes bei Vergütungsgruppe 3 - 9 , im Unternehmen ab Vergütungsgruppe 10 auszuschreiben. Ausgenommen sind Arbeitsplätze für leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

Der Antragsteller hat die Auffassung vertreten, die Ernennung der drei Beteiligten zu Prüfungsleitern unterliege seinem Mitbestimmungsrecht; denn diese seien keine leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 Ziffer 3 BetrVG, weil sie schon keine eigenverantwortliche Tätigkeit verrichteten. Wenn sie aber keine leitenden Angestellten seien, habe einer Versetzung auf die Position des Prüfungsleiters zunächst eine Ausschreibung dieser Stellen nach der Betriebsvereinbarung vorausgehen müssen. Dagegen habe die Antragsgegnerin verstoßen. Der Antragsteller habe innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG seine Zustimmung ausdrücklich verweigert, so daß die dennoch vorgenommene Ernennung der drei Beteiligten zu Prüfungsleitern unwirksam und daher gemäß § 101 BetrVG aufzuheben sei.

Der Antragsteller hat beantragt festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, den Einsatz der Beteiligten B , K und Kr als Prüfungsleiter im Hauptreferat "Revision" aufzuheben.



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



Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Ernennung der drei Beteiligten zu Prüfungsleitern entfalle, weil diese leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 Ziffer 3 BetrVG seien.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen, das Landesarbeitsgericht der Beschwerde des Antragstellers stattgegeben, u.a. mit der Begründung, Revisionsaufgaben beinhalteten zwar echte unternehmerische Befugnisse, die aber nicht tatsächlich wahrgenommen würden, da die beteiligten Angestellten lediglich Empfehlungen aussprechen könnten.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet. Beide sehen hinsichtlich des Beteiligten B das Verfahren für erledigt an.

II.1. Nach Versetzung des Beteiligten B nach Frankfurt besteht nach ständiger Rechtsprechung des Senats kein Rechtsschutzinteresse mehr an der Klärung der Frage, ob die Ernennung dieses Beteiligten zum Prüfungsleiter dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterlag oder nur der Informationspflicht gemäß § 105 BetrVG zu genügen war. Es ist demgemäß in Übereinstimmung mit dem Antragsteller und der Antragsgegnerin unter Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse auszusprechen, daß sich das Verfahren insoweit erledigt hat (vgl. BAG Beschluß vom 4. Dezember 1974 = AP Nr. 4 zu § 5 BetrVG 1972 unter II 3 der Gründe).

2. Bezüglich der beiden anderen beteiligten Angestellten hat die Rechtsbeschwerde Erfolg, da das Landesarbeitsgericht aus rechtlichen Erwägungen den Status als leitender Angestellter verneint und damit eine Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG als erforderlich bejaht hat, die mit der nunmehr ständigen Rechtsprechung des



dung ist aber gleichwohl nicht möglich, weil ausreichende tatsächliche Feststellungen darüber fehlen, inwieweit die beteiligten Prüfungsleiter im Verhältnis zum Hauptreferatsleiter noch eigenverantwortlich und mit eigenem Entscheidungsspielraum tätig sind. Deshalb ist die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Im einzelnen ist folgendes auszuführen.

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

4. 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).

5. Ob die Antragsgegnerin ihren gesetzlichen Verpflichtungen mit einer Information nach § 105 BetrVG genügt hat, hängt davon ab, ob die beteiligten Angestellten durch die Ernennung zum Prüfungsleiter leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG geworden sind.

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



b) Die Entscheidung dieser Vorfrage erübrigt sich auch nicht etwa deshalb, weil die Beteiligten durch die streitige personelle Maßnahme erst zu leitenden Angestellten befördert worden sind. Auch in einem derartigen Fall, in dem es sich bisher nur um "normale" Angestellte handelte, würde der Beförderungsvorgang nur die Mitteilungspflicht nach § 105 BetrVG auslösen. Das entspricht ganz herrschender Meinung (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 105 Anm. 3; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 99 Anm. 11; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 37; GK-Kraft, BetrVG, § 99 Anm. 5 und § 105 Anm. 3). Es kommt auf die Position an, die der Angestellte durch die Veränderungen bedingt nunmehr wahrnehmen soll. Es könnte ihm auch nicht verwehrt werden, daß er freiwillig aus dem Betrieb ausscheidet und als bald als leitender Angestellter neu eingestellt wird. Auch in diesem Fall besteht lediglich eine Informationspflicht des Arbeitgebers gemäß § 105 BetrVG, keine Anhörungspflicht nach § 102 BetrVG.

6. 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 Stabsfunktion tätigen Angestellten ausgearbeiteten Daten und Vorentscheidungen, an denen die Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann, bei ihrer praktischen Durchführung Folgewirkungen für die einzelnen Betriebe haben. Im übrigen spielt hier weniger der Gedanke eine Rolle, daß der Angestellte nicht gleichzeitig für den Unternehmer handeln und auf Seiten der Arbeitnehmerschaft als Wähler zum 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



hier weder zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder einer Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind (Tatbestandsgruppe Nr. 1), noch Generalvollmacht oder Prokura haben (Tatbestandsgruppe Nr. 2), können sie nur von der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG erfaßt werden. Insoweit muß ihre Tätigkeit eigenverantwortlich sein; es gilt hier das unter Buchstabe b bereits Gesagte. Weiterhin müssen sie 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 Zurücktreten einzelner Abgrenzungsmerkmale dadurch ausgeglichen werden kann, daß andere im besonders starken Maße vorhanden sind; sie dürfen jedoch nicht schlechthin fehlen. Dann würde ein wesentliches Merkmal für den Begriff des leitenden Angestellten mit seinen drei Tatbestandsgruppen fehlen. Die spezifischen unternehmerischen (Teil-) Aufgaben müssen der Tätigkeit des Angestellten auch das Gepräge geben, d.h. diese schwerpunktmäßig bestimmen.

7. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht teilweise von anderen rechtlichen Voraussetzungen ausgegangen ist als der Senat; ihm konnte die Rechtsprechung des Senats außer dem grundlegenden Beschluß vom 5. März 1974 allerdings auch noch nicht bekannt sein. Zwar ist dem angefochtenen Beschluß darin zuzustimmen, daß Aufgaben der innerbetrieblichen Revision auf wirtschaftlichen, fachlichen und personellen Gebiet bei der

Antragsgegnerin echte unternehmerische Tätigkeiten darstellen können. Auch eine Kontrolltätigkeit im Hinblick auf unternehmerische Aufgaben kann selbst eine unternehmerische Tätigkeit sein (vgl. Beschluß vom 5. März 1974 - AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 unter III 2 c der Gründe). Diese Charakterisierung der Tätigkeit wird nach der Rechtsprechung des Senats aber nicht dadurch wieder entwertet, daß lediglich Empfehlungen ausgesprochen werden und unternehmerische Entscheidungen nur vorbereitet und durch die beteiligten Angestellten nicht selbst und unmittelbar getroffen werden. Unternehmerische Entscheidungen treffen in letzter Verantwortung z.B. bei juristischen Personen nur deren Organmitglieder; diese sind aber bereits durch § 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG von der Anwendung des Gesetzes ausgeschlossen (vgl. Beschluß des Senats vom 10. Februar 1976, aaO). § 5 Abs. 3 BetrVG muß also einen weiteren Personenkreis umfassen, der eingeschränktere Befugnisse als der des § 5 Abs. 1 oder 2 BetrVG hat. Der Senat hat es z.B. genügen lassen, daß ein Angestellter für die Unternehmensplanung zuständig ist (Beschluß vom 17. Dezember 1974 - 1 ABR 105/73 - = AP Nr. 7 zu § 5 BetrVG 1972) oder ein Angestellter die Aufgabe der Unterstützung des einzigen Geschäftsführers einer GmbH hat (vgl. Urteil vom 23. März 1976 - 1 AZR 314/75 - = [demnächst] AP Nr. 14 zu § 5 BetrVG 1972).

8. Gleichwohl ist eine abschließende Entscheidung im Sinne der Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin nicht möglich. Denn es fehlen ausreichende tatsächliche Feststellungen und deren Wertung im Hinblick auf die Eigenverantwortlichkeit und Breite des Aufgabengebiets der beteiligten Angestellten. Insbesondere bedarf es einer Klärung und Würdigung, welche Aufgaben und Befugnisse die Prüfungsleiter im Verhältnis zum Hauptreferatsleiter haben (vgl. auch die Beschlüsse des Senats vom 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). Zwar würde die Zusammenarbeit des Hauptreferatsleiters mit den einzelnen Prüfungsleitern in einem Team gleichberechtigter Mitarbeiter die Eigenschaft als leitender Angestellter nicht ausschließen. Eine andere Beurteilung könnte aber Platz greifen, wenn der Hauptreferatsleiter im



- 12 -

Verhältnis zu den Prüfungsleitern hinsichtlich der Prüfungsthemen, der zu prüfenden Dienststellen, der Zeiträume der Prüfung, der Abfassung der Prüfungsberichte, der Zusammenarbeit mit dem Vorstand und der Kontrolle angeordneter betrieblicher Änderungen oder doch eines erheblichen Teils dieser Maßnahmen Anweisungsbefugnis gegenüber den Prüfungsleitern hätte. Dann könnte der genügende Grad von Eigenverantwortlichkeit der Tätigkeit nach Dienststellung und Dienstvertrag für einen für Bestand und Entwicklung des Unternehmens bedeutsamen Bereich bei den einzelnen Prüfungsleitern fehlen.

9. Es bedarf keines näheren Eingehens auf die Kritik des angefochtenen Beschlusses an der Entscheidung des Senats vom 6. April 1973 - 1 ABR 13/72 - (AP Nr. 1 zu § 99 BetrVG 1972). Der Sachverhalt liegt hier anders, wie das Landesarbeitsgericht nicht verkennt. Der gestellte Antrag würde sich - wenn die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG verletzt worden wären - ohne weiteres aus § 101 Satz 1 BetrVG rechtfertigen.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Siara

Dr. Lohauß

Keller



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

