

Für das Nachschlagewerk! Nein

Für die Fachpresse! Nein

Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3, § 50 Abs. 1; ArbGG § 2
 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 83 Abs. 1; ZPO § 256,
 § 320, § 321

Leitsätze:

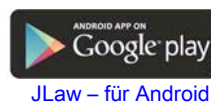
K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 86/76

Beschluß des BAG vom 15. März 1977 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 86/76

5 Ta BV 50/75 Frankfurt/Main

Verkündet
am 15. März 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 1977 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Musa beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 4 b),
K , gegen den Beschluß des Landesarbeits-
gerichts Frankfurt/Main vom 19. August 1976
- 5 Ta BV 50/75 - wird zurückgewiesen.

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsteller
werden der vorgenannte Beschluß des Landes-
arbeitsgerichts und der Beschluß des Arbeits-
gerichts Frankfurt/Main vom 15. August 1975
- 1 BV 5/75 - aufgehoben, soweit er den Be-
teiligten zu 4 a), W , betrifft.

Es wird festgestellt, daß der Beteiligte zu 4 a),
W , nicht leitender Angestellter i. S. des
§ 5 Abs. 3 BetrVG ist.

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsteller wird
der angefochtene Beschluß des Landesarbeits-
gerichts bezüglich des Beteiligten zu 4 c),
R , aufgehoben. Die Sache wird inso-
weit zur anderweiten Verhandlung und Entschei-
dung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin ist ein Großunternehmen der Kraftfahrzeugindustrie mit Sitz in S

. Sie beschäftigt in ihrer Zentrale in S
in acht Werken und in 40 Niederlassungen in
der Bundesrepublik Deutschland und in West-Berlin insge-
samt 115000 Arbeitnehmer. Davon sind etwa 86000 gewerb-
liche Arbeiter und 29000 Angestellte.



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



- 3 -

Die Beteiligten W , K und R sind Angestellte im Werk B , in dem etwa 686 Arbeitnehmer beschäftigt sind. In diesem Werk werden ausschließlich Motorsteuerteile für die in anderen Werken der Antragsgegnerin gebauten Motoren hergestellt. Seit 1. Juli 1975 ist der technische Werksleiter F mit der Gesamtleitung des Werkes B beauftragt.

Die Antragsgegnerin hält auch die Beteiligten W K und R für leitende Angestellte i. S. von § 5 Abs. 3 BetrVG. Dagegen erstreben die Antragsteller die Feststellung, daß die genannten Arbeitnehmer keine leitenden Angestellten sind.

Der Beteiligte W ist im Werk B Produktionsleiter. Seit dem Jahre 1950 war er Angestellter der Firma H . 1955 wurde er dort Betriebsleiter. Auch bei der Antragsgegnerin, in deren Dienste er am 1. Januar 1960 trat, war er zunächst Betriebsleiter. Seit dem 1. Dezember 1968 ist er Leiter der Fertigung im Werk B . Der ihm unterstehende Produktionsbereich umfaßt die Fertigung von Steuerungsteilen für Verbrennungsmotore sowie inzwischen auch die Abteilungen Galvanik und Härterei.

Dem Beteiligten W unterstehen etwa 400 gewerbliche Arbeiter und des weiteren insgesamt 16 Meister und technische Angestellte. Er ist anhand des Produktionsprogramms für die Einhaltung des Produktionsablaufs zuständig und wirkt bei der Erstellung von Planunterlagen für neue Fertigungen und Fertigungsmethoden sowie bei der Personalauswahl und dem Personaleinsatz mit. Der Beteiligte W ist vom Werksleiter beauftragt, mit dem Betriebsrat soziale Fragen zu besprechen, außer dem hat er über Mehrarbeit und bei Engpässen mit dem Betriebsrat, dem Antragsteller zu 1), zu verhandeln.

Der Beteiligte R ist Leiter der Produktionsvorbereitung im Werk B . Er ist im Jahre 1936 geboren, hat eine Facharbeiter-Ausbildung als Werkzeugmacher erhalten und ein mit der Graduierung endendes Ingenieurstudium absolviert und danach an Lehrgängen über Netzplan-

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



- 4 -

technik, Kostenplanung teilgenommen. Seit 1962 ist er bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Er war zunächst vier Jahre in der Abteilung Konstruktion für Vorrichtungen und Sondermaschinen, danach vier Jahre im Bereich Fabrik- und Hallenplanung sowie Einrichtungsplanung und im Anschluß daran bei der Bearbeitung von Sonderaufgaben (Rationalisierung, Materialflußplanung u.a.) eingesetzt. Seit 1971 war er Gruppenleiter im Bereich "Betriebsmittelvorbereitung". Seit dem 1. Juni 1974 ist ihm seine gegenwärtige Position als Leiter der Produktionsvorbereitung übertragen. Diese umfaßt die Bereiche Arbeitsvorbereitung, Arbeitsführung und den Fertigungsmittelbetrieb. Dem Beteiligten R sind etwa 70 Arbeiter und Angestellte sowie zwei Gruppenleiter und zwei Meister unterstellt.

Im Bereich Arbeitsvorbereitung werden Produktionsverfahren und Produktionsmittel neu geplant und verbessert. Aufgabe des Bereichs Arbeitsführung sind Arbeits- und Zeitstudien sowie Arbeitsplatzbewertung und der Einsatz der Arbeitnehmer. Im Fertigungsmittelbetrieb werden Sondermaschinen und Vorrichtungen gebaut, die im Werk nicht erhältlich sind. Der Beteiligte R erstellt Investitionspläne für neue Anlagen und erarbeitet nach Freigabe der entsprechenden Gelder die einzelnen Projekte. Er ist Arbeitgebervertreter in der paritätisch besetzten Bewertungskommission für die analytische Arbeitsbewertung im Werk B. Außerdem ist er Referent für das betriebliche Vorschlagswesen.

Der Beteiligte K leitet die Materialabteilung des Werkes B. Er war seit 1946 als Angestellter in technischen und kaufmännischen Abteilungen der H-Werke tätig. Seit 1951 war er dort Prokurist und Leiter der Fahrzeugentwicklung und seit 1956 Leiter der Abteilung "Einkauf". Er ist am 1. Oktober 1960 mit seiner heutigen Aufgabenstellung in die Dienste der Antragsgegnerin getreten.

Der Beteiligte K ist für die Versorgung des Werkes mit den für die Herstellung von Motorsteuerungsteilen erforderlichen Leistungen und Gütern (einschließlich der Lagerhaltung) verantwortlich. Für von ihm vorbereitete Aufträge ist er bis

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

- 5 -



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



zum Betrag von 20.000,-- DM gemeinsam mit dem Werksleiter zeichnungsberechtigt. Summenmäßig darüber hinausgehende Aufträge werden der Zentrale in S vorgelegt. Dem Beteiligten K sind acht Mitarbeiter unterstellt. Zur selbständigen Einstellung und Entlassung ist er ebenso wie die übrigen beteiligten Angestellten nicht berechtigt.

Die Antragsteller haben beantragt

festzustellen, daß die beteiligten Angestellten
W , K und R keine leitenden
Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

Die Antragsgegnerin und die beteiligten Angestellten
haben beantragt,

den Antrag der Antragsteller zurückzuweisen.

Sie vertreten die Ansicht, daß die beteiligten Angestellten leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag nach Vernehmung des Werksleiters F als Zeugen zurückgewiesen. Hiergegen haben die Antragsteller Beschwerde eingelegt, mit der sie ihren in der ersten Instanz gestellten negativen Feststellungsantrag weiter verfolgen. Die Antragsgegnerin und die beteiligten Angestellten sind diesem Antrag mit einem positiven Feststellungsantrag entgegengetreten. Auf die Beschwerden der Antragsteller hat das Landesarbeitsgericht nach Einnahme des Augenscheins die Entscheidung des Arbeitsgerichts abgeändert und dem Antrag der Antragsteller bezüglich des Angestellten K entsprochen, im übrigen die Beschwerden zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen die Antragsteller ihr Begehren bezüglich der Angestellten W und R weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde der Antragsteller bittet. Der Beteiligte K verfolgt mit seiner Rechtsbeschwerde sein Begehren weiter und beantragt hinsichtlich seiner Person die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die Antragsteller bitten insoweit um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

2. Schließlich ist, wie der Senat schon wiederholt ausgesprochen hat, das Rechtsschutzinteresse an der Klärung des Rechtsstatus eines Arbeitnehmers als leitenden Angestellten selbst ohne Vorliegen eines konkreten, aktuellen Streitfalles für alle Beteiligten 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; diese Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Auch für den Gesamtbetriebsrat ist das Bedürfnis der Klärung ohne besonderen Anlaß anzuerkennen. Sein personelles Tätigkeitsfeld wird ebenso wie das des Betriebsrats von vornherein festgestellt.

3. Den von den Beteiligten W , K und R in der Beschwerdeinstanz gestellten positiven Feststellungsantrag hat das Landesarbeitsgericht im tatbestandlichen Teil seines Beschlusses wiedergegeben, ihn aber im begründeten Teil wie auch in der Entscheidungsformel nicht erwähnt. Damit ist davon auszugehen, daß diese Anträge im Beschluß des Landesarbeitsgerichts im Sinne von § 321 ZPO übergangen sind. Da ein Antrag auf entsprechende Ergänzung des Beschlusses nicht gestellt worden ist, sind die Anträge nicht mehr rechtshängig (vgl. dazu Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., 1972, § 321 II 2). Infolgedessen können sie auch nicht Gegenstand der Überprüfung in der Rechtsbeschwerdeinstanz sein. Die Wiederholung des positiven Feststellungsantrags in der Rechtsbeschwerdeschrift und in der Rechtsbeschwerdebegründung des Beteiligten K gibt keinen genügenden Anhaltspunkt, daß noch eine nachträgliche ergänzende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts begehrt werde. Im übrigen ist dieser Antrag nicht innerhalb der Einwochenfrist des § 321 Abs. 2 ZPO gestellt.

III.1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von § 5 Abs. 3 BetrVG ausgegangen. Danach müssen leitende Angestellte nach Dienststellung und Dienstvertrag im wesentlichen eigenverantwortliche Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Auch die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stehen im Einklang mit der mittlerweile gefestigten Rechtsprechung des Senats, die das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrundelegt (BAG AP Nr. 1, 2, 3, 4 zu § 5 BetrVG 1972, Beschlüsse vom 17. Dezember 1974 - 1 ABR 131/73 - und - 1 ABR 113/73 - = AP Nr. 6 und 8 zu § 5 BetrVG 1972,



Beschluß vom 28. Januar 1975 - 1 ABR 52/73 - = AP Nr. 5 zu § 5 BetrVG 1972 - die vorgenannten Entscheidungen sind zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt - sowie der Beschluß vom 1. Juni 1976 - 1 ABR 118/74 - = EzA Nr. 26 zu § 5 BetrVG 1972 = [demnächst] AP Nr. 15 zu § 5 BetrVG 1972). Danach ist davon auszugehen, daß der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 von einem vorgegebenen, im Gesetz selbst nicht definierten oder umschriebenen Begriff des leitenden Angestellten ausgeht. Ferner weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß ein Angestellter nur dann leitender Angestellter im Sinne des Gesetzes ist, wenn er einmal die Voraussetzungen des allgemeinen Begriffs des leitenden Angestellten erfüllt und zusätzlich eine der Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Nr. 1-3 BetrVG. Das folgt nach der Auffassung des Senats aus der Wortfassung des Gesetzes sowie daraus, daß insbesondere die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG allein aus sich heraus als zu unbestimmt nicht justitiabel ist.

Die weitere Erwägung des Landesarbeitsgerichts, der Begriff des leitenden Angestellten könne nur vom Sinn der konkreten und gesetzlichen Regelung her eingegrenzt und näher präzisiert werden, wobei die drei Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 Nr. 1-3 BetrVG mit zur Auslegung heranzuziehen sind, stehen ebenfalls im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats.

2. Vom Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung her gesehen sind nach Auffassung des Senats, der das Landesarbeitsgericht insoweit folgt, folgende Voraussetzungen für den Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG aufzustellen:

a) Die Tätigkeit des Angestellten muß auf die Leitung des Unternehmens bezogen sein, sie muß also in erster Linie eine unternehmerische Tätigkeit darstellen; der Angestellte muß anstelle des Unternehmers handeln, die ihm übertragenen Aufgaben dürfen sich daher nicht in reinen Aufsichtsfunktionen

(Überwachungsfunktionen) erschöpfen, weil es sich hierbei nicht um eine unternehmerische Leitungsaufgabe handelt. Dabei ist, wie der Senat in den erwähnten Beschlüssen näher dargelegt hat, nicht erforderlich, daß sich die unternehmerische Tätigkeit in räumlicher und sachlicher Hinsicht auf das gesamte Unternehmen erstreckt. Auch eine Arbeitgebertätigkeit in einem einzigen Betrieb kann eine personelle Teiltätigkeit des Unternehmens sein. Unter Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben ist 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 Schlüssel-funktion 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 sog. Stabsfunktion, die im Regelfall verbindliche Vorentscheidungen treffen, sei es aufgrund eigener Initiative oder sei es aufgrund Auftrags der Unternehmensleitung, und die letztere nur insgesamt annehmen oder verwerfen kann. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde genügt es für den Rechtsstatus eines leitenden Angestellten nicht, daß der Angestellte seiner Stellung nach den Unternehmer lediglich repräsentiert. Die Rechtsbeschwerde übersieht, daß rechtlich zwischen hochqualifizierten Führungskräften im Betrieb und leitenden Angestellten mit unternehmerischer Tätigkeit im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes unterschieden werden muß.

b) Erforderlich ist weiter, daß der leitende Angestellte einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum besitzt. Dieses Merkmal kehrt in der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mit dem Begriff eigenverantwortlich nochmals wieder, es gehört aber nach Auffassung des Senats bereits zu dem allgemeinen Begriff des leitenden Angestellten; sonst hätte er keine leitende Aufgabe. Gegen einen erheblichen Entscheidungsspielraum spricht nicht, daß dem Angestellten mög-



licherweise gewisse Richtlinien vorgegeben sind und/oder er auf eine Zusammenarbeit mit ihm gleichberechtigten Mitarbeitern angewiesen ist, sofern nur der eigene erhebliche Entscheidungsspielraum verbleibt. Unschädlich ist ferner, daß Sachzwänge eine bestimmte Entscheidung oder Vorentscheidung nahelegen.

c) Außerdem muß eine sog. Interessenpolarität zwischen den unter § 5 Abs. 3 Eingangshalbsatz BetrVG fallenden Angestellten und der Arbeitnehmerschaft, im allgemeinen vertreten durch den Betriebsrat, bestehen. Im Regelfall 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 sog. unmittelbarer Gegnerbezug. Entgegen der von den Antragstellern vertretenen Ansicht verbleibt der Senat bei seiner Auffassung, daß ein mittelbarer Gegnerbezug genügt, einem Angestellten den Rechtsstatus eines leitenden Angestellten zu geben. Dieser kann insbesondere bei den sog. Stabsfunktionen gegeben sein, wenn die Tätigkeit des Angestellten in einer Schlüsselposition nur mittelbar die Interessen der Arbeitnehmerschaft berührt. Ein mittelbarer Gegnerbezug ist beispielsweise dann anzunehmen, wenn die von einem in einer Stabsfunktion tätigen Angestellten ausgearbeiteten Daten und Vorentscheidungen, an denen die Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann, bei ihrer praktischen Befolgung Folgewirkungen für die Arbeitnehmer haben. Hier spielt, wie der Senat in den oben genannten Entscheidungen dargelegt hat, zudem weniger der Gedanke eine Rolle, daß der Angestellte nicht gleichzeitig für den Unternehmer handeln und auf seiten der Arbeitnehmerschaft als Wähler zum Betriebsrat oder als Betriebsratsmitglied stehen kann, als vielmehr der Gesichtspunkt, daß auch der Unternehmer eines ihm zur Verfügung stehenden Personenkreises seines Vertrauens bedarf. Der Ansicht der Antragsteller, daß nur ein mittelbarer Gegnerabzug den Angestellten den Rechtsstatus eines leitenden Angestellten i. S. des Betriebsverfassungsgesetzes nicht geben könne, ist der Senat bereits in seinem Beschluß vom 1. Juni 1976 - 1 ABR 118/74 - (aaO) entgegengetreten. Der Senat hat dort ausgeführt, daß die Tatbestandsgruppe



des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG weitgehend gegenstandslos sein würde, wollte man der von den Antragstellern vertretenen Auffassung folgen.

d) Nach Auffassung des Senats handelt es sich bei dem vorgegebenen Begriff des leitenden Angestellten um einen allgemeinen Rechtsbegriff mit einem hohen Maß an Unbestimmtheit. Der unbestimmte Rechtsbegriff wird im wesentlichen umschrieben durch die hier unter III 2a) - 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.

3. Neben diesen Voraussetzungen für die Erfüllung des Begriffs des leitenden Angestellten müssen, wie ausgeführt, zugleich die Voraussetzungen einer der Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 Nr. 1 - 3 BetrVG gegeben sein. Da im vorliegenden Fall keiner der beteiligten Angestellten zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist (§ 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG) noch Generalvollmacht oder Prokura hat (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG), kann nur die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG infrage kommen.

a) Die Tätigkeit des leitenden Angestellten i.S. dieser Tatbestandsgruppe muß im wesentlichen eigenverantwortlich ausgeübt werden. Für die Eigenverantwortlichkeit gilt das unter III 2 b) Gesagte.

b) Die Aufgaben müssen weiter besondere Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens haben. Der Angestellte muß also einen beachtlichen Teilbereich der unternehmerischen Gesamtaufgabe wahrnehmen. Eine Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens ist nicht mehr gegeben, wenn eine zu geringe Bandbreite in Rede steht. Die Aufgabenübertragung muß schließlich im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse des Angestellten erfolgen.



c) Sämtliche bisher genannten Aufgaben einschließlich der Tätigkeit des leitenden Angestellten als solche müssen nach Dienststellung und Dienstvertrag wahrgenommen werden. Beide Voraussetzungen müssen deckungsgleich sein, und zwar eben nicht nur hinsichtlich einer der drei Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 BetrVG, sondern auch hinsichtlich des vorausgesetzten Begriffs des leitenden Angestellten.

4. Schließlich ist eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten vorzunehmen, wobei das Zurücktreten einzelner Abgrenzungsmerkmale dadurch ausgeglichen werden kann, daß andere in besonders starkem Maße vorhanden sind. Sie dürfen jedoch in keinem Fall überhaupt nicht mehr vorhanden sein. Dann würde ein wesentliches Merkmal für den Begriff des leitenden Angestellten i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG mit seinen drei Tatbestandsgruppen fehlen. Die spezifischen unternehmerischen (Teil-) Aufgaben müssen nach der vorzunehmenden Würdigung der Tätigkeit des Angestellten das Gepräge geben, also diese schwerpunktmäßig bestimmen.

5. Für all das unter III 2. - 4. Gesagte gilt, daß die Verhältnisse hinsichtlich des konkreten Unternehmens maßgebend sind.

6. Wegen der Unbestimmtheit der in § 5 Abs. 3 BetrVG enthaltenen Begriffe sowie bei der Erforderlichkeit einer Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten kommt den Tatsacheninstanzen ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Die Entscheidung ist also vom Rechtsbeschwerdegericht nur daraufhin nachprüfbar, ob die Bewertungsmaßstäbe im einzelnen richtig erkannt sind, eine vertretbare Gesamtwertung aller maßgeblichen Gesichtspunkte erfolgt ist und ob alles wesentliche Tatsachenmaterial ohne Verstoß gegen die Gesetze der Logik oder allgemeine Erfahrungssätze berücksichtigt worden ist (vgl. Senatsbeschuß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 -, aaO).



IV. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gekommen, daß die Angestellten W und R die Merkmale eines leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG erfüllen. Für den Angestellten K hat es dagegen den Rechtsstatus eines leitenden Angestellten verneint.

Der Senat vermag der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nur insoweit beizutreten, als sie sich auf den Beteiligten K bezieht. Dagegen hat das Landesarbeitsgericht bei der Einzel- und Gesamtwürdigung der Tätigkeit der Beteiligten W und R wesentliche Tatsachen außer acht gelassen; es kommt deshalb zu einer unrichtigen bzw. nicht ausreichenden rechtlichen Wertung der diesen Beteiligten übertragenen Aufgaben. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Beteiligter W

Das Landesarbeitsgericht begründet seine Auffassung, der Beteiligte W sei leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, im wesentlichen damit, ihm seien unternehmerische Teilaufgaben übertragen worden. Seine Tätigkeit beschränke sich nicht darauf, von der Unternehmensspitze erteilte Weisungen nach einem vorgegebenen Programm in Arbeitsabläufe umzusetzen. Der Arbeitseinsatz der in seinem Produktionsbereich beschäftigten Arbeitnehmer sei auf ihn "delegiert" worden. Seine Betätigung erschöpfe sich nicht in der Ausübung von Überwachungsfunktionen, er habe vielmehr maßgeblichen Einfluß auf die technische und organisatorische Führung des Werkes B. Der Beteiligte W werde bei der Einführung technischer und organisatorischer Neuerungen, bei Rationalisierungsmaßnahmen und Neuplanungen herangezogen. Ihm sei auch ein erheblicher Ermessensspielraum eingeräumt, da er den ihm übertragenen Aufgabenbereich anders gar nicht bewältigen könne. Es bestehe ferner ein unmittelbarer Gegenbezug zur Arbeitnehmerschaft. Dies gelte insbesondere für die in seinen Zuständigkeitsbereich fallenden Umsetzungen von Arbeitnehmern und für die Anordnung von Überstunden. Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, daß des weiteren die



- 14 -

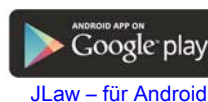
besonderen Merkmale des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG gegeben seien. Der Beteiligte W könne im Rahmen des ihm übertragenen Aufgabengebietes die notwendigen Entscheidungen, auch soweit sie personelle Auswirkungen hätten, im wesentlichen in eigener Verantwortung fällen. Die Bedeutung seiner Tätigkeit für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens ergebe sich aus dem Umstand, daß in dem ihm unterstehenden Fertigungsbereich für die anderen Werke der Antragsgegnerin praktisch sämtliche Motorsteuerungsteile hergestellt würden. Seine Aufgaben seien ihm im Hinblick auf seine besonderen Erfahrungen und Kenntnisse, die er sich während seines beruflichen Aufstiegs verschafft habe, übertragen worden. Er nehme sie nach Dienststellung und Arbeitsvertrag wahr. Die Ausführungen und Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht geeignet, um hieraus auf eine leitende Tätigkeit des Beteiligten W im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG schließen zu können.

Die Frage, ob ein Angestellter eine unternehmerische Tätigkeit im oben dargelegten Sinne ausübt, kann nur von der Spitze des konkreten Unternehmens aus beurteilt werden. Entscheidend ist nicht, wie der Angestellte sich selbst sieht oder von den ihm unterstellten Arbeitnehmern gesehen wird oder gesehen werden will. Es kommt auch nicht auf die abstrakte Bedeutung des Betriebes oder der Betriebsabteilung für das Unternehmen an, sondern welche Position der Angestellte im Hinblick auf das Unternehmen inne hat und welcher Art die ihm übertragenen Aufgaben sind. Dies hat das Landesarbeitsgericht bei der Würdigung der Tätigkeit des Beteiligten W außer acht gelassen. Es hat nicht berücksichtigt, daß die Tätigkeit des Beteiligten W unmittelbar auf das Werk B ausgerichtet ist und nur mittelbar auf das Unternehmen. Das Werk B ist kein selbständiges Unternehmen. Die von dem Beteiligten W geleitete Produktionsabteilung dieses Werkes ist voll in den allgemeinen Produktionsplan der Antragsgegnerin einbezogen; das Werk B verfolgt also keine eigenständigen Aufgaben, sondern es ist der Sache nach nur eine Abteilung im Unternehmen der Antragsgegnerin, für die

- 15 -



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



durch die Zentrale die Aufgaben vorgegeben sind. Aus dem Organisationsplan des Werkes B ergibt sich, daß der Beteiligte W nicht der Unternehmensleitung, sondern unmittelbar dem Werksleiter F unterstellt ist. Ein eigener maßgeblicher Einfluß des Angestellten W auf die technische und organisatorische Führung des in B befindlichen Unternehmensteils besteht entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht, wie aus der Stellenbeschreibung zu entnehmen ist. Danach hat der Beteiligte den ordnungsgemäßen technischen Ablauf und die Qualität und Wirtschaftlichkeit der Produktion sicherzustellen sowie die Kapazitätsbelastung des Produktionsbetriebes und die Einhaltung der z.T. kurzfristig angesetzten Fremdtermine zu gewährleisten. Er ist verantwortlich für den Einsatz, die Schulung und Förderung der unterstellten Führungskräfte. Er hat weiter ständigen Kontakt mit dem Betriebsrat, die Arbeitsablauf- und persönlich bedingten Konflikte (Klagen über zu geringe Taktzeiten, fertigungsbedingte Raumnot der Arbeitsplätze, die Beschäftigung von Arbeitskräften unterschiedlicher Nationalität, Urlaubswünsche u.a.) auszuräumen und an den Aufgaben der Personalauswahl und des Personaleinsatzes mitzuwirken. In ihrem Schwerpunkt sind die Tätigkeiten des Beteiligten W im Gefüge des Großunternehmens der Antragsgegnerin solche mehr ausführender Art. Die Abteilungen Galvanik und Härterei des Werkes B sind darüber hinaus innerhalb des Gesamtunternehmens in qualitativer und quantitativer Sicht nur Randgrößen. Diese dem Beteiligten W übertragenen Arbeitsbereiche halten sich im Rahmen des einem Abteilungsleiter zugeordneten Aufgabenbereichs (vgl. Beschluß vom 17. Dezember 1974 - 1 ABR 131/73 - = AP Nr. 6 zu § 5 BetrVG 1972). Im konkreten Falle sind sie nicht von unternehmerischer Art. Im übrigen wären die von dem Beteiligten zu erfüllenden Aufgaben nur dann ein entscheidendes Merkmal für die Abgrenzung des Begriffs "leitender Angestellter", wenn damit zugleich eine erhebliche Interessenpolarität gegenüber der Arbeitnehmerschaft und dem Betriebsrat verbunden wäre. Diese Voraussetzung liegt jedoch nicht vor. Der Angestellte W



- 16 -

ist nicht berechtigt, selbständig Einstellungen oder Entlassungen von Arbeitnehmern seiner Abteilung vorzunehmen. Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern erfolgen nach der Aussage des Werksleiters F durch die Unternehmensleitung über die Personalabteilung. Der Beteiligte W kann lediglich in Übereinstimmung mit der dem Beteiligten R unterstehenden Produktionsvorbereitung Vorschläge unterbreiten. Eine Interessenpolarität ergibt sich auch nicht daraus, daß der Angestellte W mit dem Betriebsrat über mögliche Überstunden sprechen kann; verbindliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat kann, wie feststeht, nur der Werksleiter treffen. Umsetzungen innerhalb einer Abteilung halten sich im Rahmen des allgemeinen Direktionsrechts.

All diese Umstände hat das Landesarbeitsgericht bei der Würdigung der Tätigkeit des Beteiligten W außer acht gelassen. Der ihm übertragene Aufgabenbereich hat schwerpunktmäßig keine unternehmerische Qualität und bringt ihn auch nicht in eine Interessenpolarität zu Arbeitnehmerschaft und Betriebsrat.

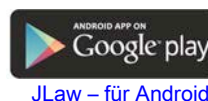
Aus den vorstehenden Darlegungen folgt, daß der Beteiligte W entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kein leitender Angestellter i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.

2. Bezüglich des Beteiligten R hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls angenommen, daß er leitender Angestellter i.S. des Betriebsverfassungsgesetzes sei. Der Angestellte R handele als Leiter der Abteilung Produktionsvorbereitung in den zu seiner Abteilung gehörenden Bereichen anstelle des Arbeitgebers. Er befasse sich mit Aufgaben, die in den Bereich der arbeitgeberseitigen Betätigungen fallen, nämlich mit der Planung der Fertigungsabläufe, der Gestaltung der Arbeitsplätze, der Auswertung von Arbeits- und Zeitstudien, der Erprobung von neuen Fertigungsmitteln und Fertigungsverfahren. Ihm unterliege weiter

- 17 -



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



die Planung für die im Werk B vorzunehmenden Investitionen. Er schaffe, vor allem soweit er planerisch tätig werde, Voraussetzungen, an denen die Unternehmensführung nicht vorbeigehen könne. Er besitze auch einen hinreichend erheblichen Entscheidungsspielraum. In den Bereichen Arbeitsvorbereitung, Arbeitsführung und Fertigungsmittelherstellung werde dem Beteiligten R praktisch freie Hand gelassen. Daß er Investitionsentscheidungen nicht selbständig fälle, sondern nur vorbereite, und daß ihm durch das allgemeine Produktionsprogramm der Antragsgegnerin sowie durch generelle Richtlinien Grenzen gesetzt seien, stehe dem Vorhandensein eines eigenen erheblichen Entscheidungsspielraums nicht entgegen. Der unmittelbare Gegnerbezug werde durch die Mitgliedschaft in der paritätischen Kommission zur analytischen Arbeitsplatzbewertung begründet, in der der Angestellte als Vertreter der Arbeitgeberseite tätig sei.

Die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tätigkeiten des Angestellten R reichen nicht aus, um auf eine unternehmerische Tätigkeit schließen zu können. Es ist nicht ersichtlich, welche Bedeutung die Investitionsplanung bei den Aufgaben des Beteiligten hat, auf welche Vorhaben sie sich erstreckt und inwieweit die erarbeiteten Daten von der Antragsgegnerin unmittelbar als maßgeblich angesehen werden, ob der Beteiligte R insbesondere berechtigt ist, seine Vorschläge direkt der Unternehmensleitung vorzutragen oder ob diese zuerst der Prüfung und Zustimmung des Werksleiters F unterliegen. Insoweit enthält der Beschluß keine ausreichenden Feststellungen. Aus dem angefochtenen Beschluß ist auch nicht zu entnehmen, welcher Art die dem Angestellten R übertragenen Aufgaben der Arbeitsvorbereitung sind sowie welche Bedeutung und welches Ausmaß sie haben. Es ist ferner nicht klargestellt, inwieweit sie mit den dem Beteiligten R ebenfalls übertragenen Arbeits- und Zeitstudien im Zusammenhang stehen und vor allem ist nichts dazu gesagt, welches Gewicht letztere Tätigkeiten über das Werk B für das Gesamtunternehmen besitzen,

in welchem Umfang sie den Beteiligten beanspruchen und ob er hier allein verantwortlich ist. Ebenso fehlen Feststellungen zur Fertigungssteuerung, und zwar schon zu einer unternehmerischen Bedeutung derselben. Die Tätigkeit in der paritätischen Kommission zur analytischen Arbeitsplatzbewertung reicht allein nicht aus, um den Beteiligten R in eine Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat zu bringen. Die Kommission hat keine Entscheidungsbefugnis.

Ein mittelbarer Gegnerbezug könnte sich aber u.a. ergeben, falls die Tätigkeit des Angestellten R ohne weiteres Auswirkung auf die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer hätte. Die hierzu erforderlichen Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht noch zu treffen haben.

3. Für den Angestellten K _____ hat das Landesarbeitsgericht die Eigenschaft, leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG zu sein, zu Recht verneint. Es ist der Auffassung, die Einreihung des Angestellten K _____ in den Kreis der leitenden Angestellten scheitere am Fehlen der Interessenpolarität. Vorgesetztenstellung und Weisungsbefugnis reichten nicht aus, um ihm die Eigenschaft als leitenden Angestellten zu verschaffen.

Die hiergegen gerichteten Angriffe der Rechtsbeschwerde des beteiligten Angestellten K _____ vermögen eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen.

Das Hauptgewicht der Tätigkeit des beteiligten Angestellten K _____ liegt auf der Materialdisposition und dem Materialeinkauf. Die Disposition erfolgt nach der Anhörung des Werksleiters F _____ aufgrund von Vorgaben, die das Werk allgemein von der Zentrale erhält. Die Dispositionsunterlagen von der dem Beteiligten R _____ unterstellten Fertigungssteuerung werden dem Angestellten K _____ zugeleitet. Erst dann wird dieser tätig. Hieraus folgt, daß der Beteiligte K _____ keine unternehmerische Tätigkeit ausübt. Auch der

Materialeinkauf zuzüglich der zu beschaffenden Dienstleistungen für das Werk B vermögen der Tätigkeit des Beteiligten K nicht das Gepräge der unternehmerischen Wirksamkeit zu geben. Art und Umfang des zu beschaffenden Materials und der Dienstleistungen ergeben sich aus den Produktionsaufgaben des Werkes, seiner Instandhaltung und seiner Instandsetzung. Die entscheidenden Grundlagen sind dem Beteiligten also vorgegeben. Daraus, daß der Beteiligte K zu "günstigen Konditionen" unter Einhaltung des vereinbarten Qualitätsstandards einzukaufen hat, kann auf eine unternehmerische Tätigkeit nicht geschlossen werden. Hierzu ist jeder Einkaufsleiter aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet. Die von dem Beteiligten K vorbereiteten Aufträge müssen bis zur Obergrenze von 20.000,-- DM von dem ranghöheren Prokuristen, d.h. dem Werksleiter des Werkes B mitunterzeichnet werden. Dem Angestellten K steht somit auch kein erheblicher eigener Ermessensspielraum zu. Deswegen ist das Einkaufsvolumen von 23 Mill. DM hier nicht entscheidend. Unbegründet ist übrigens die Rüge, das Landesarbeitsgericht sei zu Unrecht von einer Grenze von 20.000,-- DM statt wie vorgetragen von 30.000,--DM ausgegangen. Jener Feststellung des Landesarbeitsgerichts konnte nur mit einem Antrag nach § 320 ZPO begegnet werden. Dasselbe gilt für die Behauptung, für die Mitunterzeichnung der Aufträge habe es nur der Unterschrift eines Handlungsbevollmächtigten bedurft. Dieser Rüge steht ferner auch die Aussage des Werksleiters F entgegen, der das Gegenteil bekundet hat.

Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist übrigens auch nicht ersichtlich, daß der Angestellte K in unmittelbarer Interessenpolarität zu der Arbeitnehmerschaft der Antragsgegnerin im Werk B steht. Seine Tätigkeit berührt die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats nicht. Die Rechtsbeschwerde kann nicht damit gehört werden, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht bei dem Angestellten K jegliche unmittelbare Interessenpolarität verneint und seine Erwägungen hierzu nicht begründet. Diese Rüge geht



schon deswegen fehl, weil insoweit ein entsprechender Tatsachenvortrag gefehlt hat, der das Landesarbeitsgericht zu einer anderen Auffassung hätte veranlassen können.

Der Rechtsbeschwerde kann nicht gefolgt werden, wenn sie unter Berufung auf den Beschluß des Senats vom 1. Juni 1976 - 1 ABR 118/74 - (aaO) darzutun versucht, daß "denkgesetzlich" mindestens die drei beteiligten Angestellten K, R und W neben dem Werksleiter F leitende Angestellte sein müßten, weil "zumindest dieser Bestand von leitenden Angestellten" als Personen des "besonderen Vertrauens" des Arbeitgebers unabdingbar dafür sei, daß der Arbeitgeber sein Werk B überhaupt als Arbeitgeber durch einen ihm zur Verfügung stehenden Personenkreis seines Vertrauens noch zu führen vermöge. Die Rechtsbeschwerde verkennt, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Angestellter nur dann leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sein kann, wenn die entsprechenden Merkmale vorliegen. Ebenso unbeachtlich ist das von der Rechtsbeschwerde herangezogene Kriterium der "hierarchischen Nähe" zur Werksleitung B. Wie ausgeführt, kommt es auf die Nähe zu der Werksleitung nicht an, da der Betrieb B kein selbständiges Unternehmen, sondern nur eine Art Betriebsabteilung im Unternehmensaufbau ist, die der Unternehmensleitung der Antragsgegnerin untersteht.

V. Aus den vorstehenden Darlegungen ergibt sich:

1. Für den Angestellten W :

Der Fehler des Landesarbeitsgerichts, daß es wesentliche Tatumstände nicht berücksichtigt hat und deshalb zu einer unrichtigen Wertung der Tätigkeit des Beteiligten W gekommen ist, führt nicht zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz, da alle wesentlichen Umstände festgestellt sind und eine weitere Sachaufklärung nicht zu erwarten ist. In einem solchen Falle ist nach der Rechtsprechung des Senats



im Interesse einer beschleunigten Erledigung des Verfahrens das Rechtsbeschwerdegericht befugt, selbständig abschließend zu entscheiden (Beschuß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 -, BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, zum Abdruck auch in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). So liegt der Fall hier. Bei der Würdigung der Tätigkeit des Beteiligten W ist zu beachten, daß er nicht unmittelbar der Unternehmensleitung der Antragsgegnerin, sondern dem Werksleiter F

unterstellt ist. Er ist also auf einer tieferen Ebene der Unternehmenshierarchie tätig. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit im Unternehmen der Antragsgegnerin ist mehr ausführender Art. Eine Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat besteht ebenfalls nicht. Der Angestellte W ist nur berechtigt, im Auftrage des Werksleiters Gespräche mit dem Betriebsrat über Überstunden zu führen. Erforderliche Betriebsvereinbarungen kann allein der Werksleiter F abschließen. Die dem Beteiligten nach der Stellenbeschreibung übertragene Personalführung beschränkt sich darauf, Anregungen an die Werksleitung weiterzugeben. Eine Interessenpolarität wird auch nicht begründet wegen des ihm zustehenden Rechts, infolge des Ausfalls von Arbeitskräften Arbeitnehmer umzusetzen, weil diese Umsetzung nicht der Mitwirkung des Betriebsrats bedarf.

2. Die dem Beteiligten R übertragenen Aufgaben reichen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht aus, um hieraus auf eine unternehmerische Tätigkeit schließen zu können. Andererseits sind keine erschöpfenden Feststellungen getroffen. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts ist deshalb insoweit aufzuheben und die Sache ist an die Vorinstanz zurückzuverweisen. Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob der Beteiligte R für die ihm übertragene Arbeitsvorbereitung unmittelbar der Unternehmensleitung der Antragsgegnerin verantwortlich ist und nicht dem Leiter des Werkes B . Es sind vor allem nähere Feststellungen zu Art



und Umfang der Tätigkeit des Beteiligten zu treffen. Entscheidend für eine unternehmerische Tätigkeit des Beteiligten R kann u.a. auch sein, ob die von dem Angestellten ausgearbeiteten Arbeits- und Zeitstudien sich auf die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer des Werkes B auswirken und er hierfür allein verantwortlich ist.

3. Beteiligter K

Die dem Beteiligten K übertragenen Aufgaben können nicht als unternehmerische Tätigkeit i.S. der Rechtsprechung des Senats angesehen werden. Es liegt auch keine Interessenpolarität vor.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Dr. Mussil

Musa

