

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3, § 102 Abs. 1;
KSchG § 1 Abs. 2

Leitsatz: Die Einschränkung der Tätigkeit eines leitenden Angestellten aus Anlaß des Auslaufens des Arbeitsverhältnisses ist als Teilsuspendierung zu werten, die an seinem rechtlichen Status als leitenden Angestellten nichts ändert.

Aktenzeichen: 1 AZR 314/75
Urteil des BAG vom 23. März 1976

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 314/75

6 Sa 440/73 Hamm

Verkündet am
23. März 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. März 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Muhr für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. Februar 1975 - 6 Sa 440/73 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte - ein amerikanisches Unternehmen mit Hauptsitz in M - ist seit dem 17. August 1972 Rechtsnachfolgerin der zu einer Gruppe zusammengeschlossenen und seinerzeit selbständigen Firmen R Kettenfabrik GmbH mit rund 500 Arbeitnehmern, Werner R Kaltwalzwerk GmbH mit ca. 200 Arbeitnehmern und K - Plastik mit drei Beschäftigten. Alleiniger Geschäftsführer und Gesellschafter bzw. Inhaber dieser früheren Firmen war Werner R . Der am 28. Juli 1921 geborene, verheiratete Kläger, der zwei minderjährigen Söhnen unterhaltspflichtig ist, trat mit Wirkung vom 1. Januar 1971 als Angestellter in die Dienste der Firmengruppe. Sein Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 3.850,-- DM.

Der Kläger hatte sich aufgrund folgender Zeitungsanzeige bei der Firmengruppe R beworben:

"Wir sind eine Firmengruppe der Stahlblechverarbeitung im Raum S und beschäftigen etwa 700 Mitarbeiter. Unsere wichtigsten Abnehmer sind Maschinenfabriken, Metallwarenfabriken und der Kfz.-Teile-Großhandel. Wir suchen einen erfahrenen Verkaufsleiter, dem die Markterkundung im In- und Ausland sowie die Absatzplanung, Absatzförderung und die Vertriebsleitung für alle Erzeugnisse unseres Programms übertragen werden sollen. Der Mitarbeiter ist dem alleinigen Inhaber unmittelbar unterstellt. Sehr viel Takt und Einfühlungsvermögen sowie die Bereitschaft, sich dem Führungsstil des Inhabers anzupassen, absolute Zuverlässigkeit, die Fähigkeit zur Entwicklung und Durchsetzung einer dynamischen Absatzstrategie, ein hohes Maß von technischem Verständnis, Verhandlungsgeschick und gute englische Sprachkenntnisse sind Voraussetzung für die sehr ausbaufähige Position."

Nachdem der Kläger sich auf seine Bewerbung hin persönlich bei dem Geschäftsführer Werner R vorgestellt hatte, teilte dieser ihm auf einem Briefbogen der Firma R Kettenwerke unter dem 11. September 1970 mit, er sei



bereit, mit dem Kläger zusammenzuarbeiten. Über seine künftigen Aufgaben hätten die Parteien sich eingehend unterhalten. Es sei vorgesehen, daß der Kläger nach gründlicher Einarbeitung die Verkaufsleitung übernehme. Im übrigen solle er sich bemühen, den Unterzeichnenden in jeder nur möglichen Weise zu entlasten. Auf dieses Schreiben erwiderte der Kläger unter dem 12. September 1970, daß er die Stellung annehme. Er gehe davon aus, daß mit der noch erfolgenden endgültigen Abstimmung die übliche anstellungsvertragliche erschöpfende Regelung aller der Punkte gemeint sei, die der Klarstellung bedürften. Zu der vom Kläger gewünschten erschöpfenden Festlegung seiner Anstellungsbedingungen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag ist es nicht gekommen. Bevor der Kläger seine Tätigkeit bei der Firmengruppe R aufnahm, gab der damalige Geschäftsführer R durch Rundschreiben vom 28. Dezember 1970 den leitenden Mitarbeitern der Abteilungen Einkauf, Verkauf, Export, Versand und der Buchhaltung bekannt, daß er den Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 1971 zu seiner Entlastung angestellt habe und bat darum, den Kläger bei der Bewältigung seiner schweren Aufgabe in loyaler Weise zu unterstützen. Dem Kläger wurde Gesamtprokura sowohl für die frühere Firma R Kettenwerke GmbH als auch für die frühere Firma Werner R Kaltwalzwerk GmbH erteilt.

Schon im ersten Jahr der Tätigkeit des Klägers kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Geschäftsführer R und dem Kläger über dessen Aufgaben und Arbeitsweise, die dazu führten, daß der Geschäftsführer R dem Kläger im Januar 1972 nahelegte, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu lösen. Am 27. März 1972 forderte R den Kläger schriftlich auf, Konsequenzen aus der gescheiterten Zusammenarbeit zu ziehen und bot ihm seine Mithilfe bei der Suche nach einer neuen Stelle an.

Am 4. Juli 1972 schrieb der damalige Geschäftsführer R , er habe den Eindruck, daß sich der Kläger nicht mit dem erforderlichen Eifer um eine andere Aufgabe bemüht habe. Die Lösung des Arbeitsverhältnisses sollte spätestens zum Jahresende erfolgen. Es heißt dann in diesem Schreiben wörtlich:

"
Nehmen Sie bitte zur Kenntnis, daß ich die Ihnen für das Kaltwalzwerk erteilte Prokura, die bekanntlich nur auf dem Papier steht, in Kürze löschen werde."



Der Kläger erwiderte hierauf, er strebe an, das Arbeitsverhältnis im guten und beiderseitigen Einvernehmen zum Jahresende 1972 zu beenden; es lasse sich aber nicht voraussagen, ob er diesen Termin einhalten könne.

Mit Wirkung vom 17. August 1972 veräußerte R seine Unternehmensgruppe an die Beklagte, die in sämtliche bestehenden Arbeitsverträge eintrat. R blieb noch bis zum 31. August 1972 tätig. Ab 1. September 1972 übernahm sodann der jetzige Geschäftsführer L der Beklagten die Leitung.

Mit Schreiben vom 31. August 1972, das von dem ehemaligen Geschäftsführer R und dem jetzigen Geschäftsführer L der Beklagten unterzeichnet ist, wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Dezember 1972 aufgekündigt. Als Kündigungsgrund wurde angegeben, der Kläger sei nicht bereit gewesen, sich dem Führungsstil des Inhabers anzupassen. Das sei absolute Voraussetzung für seine Verpflichtung gewesen. Verschiedene Mitarbeiter hätten eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt. In dem Schreiben wird darauf hingewiesen, daß der Betriebsrat unterrichtet worden sei. Der Kläger wurde am 1. September 1972 bis 31. Dezember 1972 unter Fortzahlung seiner Bezüge von der Arbeit freigestellt.

Das von der Beklagten ausgestellte Zeugnis wurde auf Wunsch des Klägers mehrmals abgeändert. Er erhielt unter dem 31. Dezember 1972 ein Zeugnis, in dem seine Tätigkeit wie folgt beschrieben wird:

"Die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung für die Auftragsabwicklung und angrenzende Gebiete bildeten zunächst neben dem Marketing der Absatzpolitik und dem Verkauf einen Schwerpunkt der Aufgaben des Herrn F. Produktgestaltung, Produktentwicklung, betriebswirtschaftliche Diagnostik, Stand der Organisation und des Rechnungswesens sowie Personalbedarfsfragen waren eingeschlossen. In diesem Zusammenhang nahm er im März 1971 an dem Seminar "Unternehmensplanung" der Gesellschaft für Organisation in D und im Mai 1971 an dem Lehrgang "Technologische und betriebswirtschaftliche Grundlagen der automatischen Datenverarbeitung für Unternehmer" an der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft in Bad H teil.



Im Rahmen seines Aufgabenbereichs war ein enger Gedankenaustausch mit dem technischen Bereich, der kaufmännischen Leitung, der Werbeagentur und dem ständigen Unternehmensberater des Betriebes sowie u. a. eigene Markterkundungen im Kontakt mit wichtigen Abnehmern und Vertretern des In- und Auslands sowie Besuche von Messen erforderlich.

Innerhalb der Repräsentationsaufgaben hatte Herr F unser Haus auch im Industriekreis des Wirtschaftsverbandes des Kraftfahrzeugteile-Großhandels (VKG) zu vertreten.

Herr F verstand es, eine Übersicht über das Unternehmen und seine Marktposition zu erzielen und sich mit spezifischen Gegebenheiten vertraut zu machen. Seine schriftlich fixierten Analysen und Unterlagen über Untersuchungsergebnisse vermittelten der Unternehmensleitung interessante Aufschlüsse. Sie bestätigten seine guten kaufmännischen und technischen Kenntnisse und Erfahrungen.

Der Export und der Kontakt zu den Auslandsvertretern verlangten gute praktische Sprachkenntnisse in Französisch, vorzugsweise in Englisch. Herr F hat jede Gelegenheit wahrgenommen, seine vorhandenen Sprachkenntnisse zu vervollkommen. Sein persönliches Verhalten war durch gute Umgangsformen gekennzeichnet. An seiner Vertrauenswürdigkeit bestand kein Zweifel."

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung, die er für unwirksam hält. Außerdem hatte er Zahlung eines 13. Monatsgehalts als Weihnachtsgratifikation und zunächst die Abänderung des Zeugnisses vom 31. Dezember 1972 verlangt. Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger vorgetragen: Die Kündigung sei schon deswegen unwirksam, weil der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht gemäß § 102 BetrVG gehört worden sei. Er gehöre nicht zum Kreis der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Der frühere Geschäftsführer R habe ihm nicht entsprechend den vertraglichen Abmachungen die Verkaufsleitung übertragen, ihn in kein bestimmtes Aufgabengebiet eingewiesen und sich geweigert, an einer entsprechenden Einarbeitung und Stellenbeschreibung mitzuwirken. Er habe auch die anderen Mitarbeiter über seinen - des Klägers - Aufgabenkreis nicht hinreichend informiert und am schwarzen Brett lediglich bekanntgegeben, daß er zur Unterstützung des früheren Geschäftsführers R tätig werden solle. Organisationsrichtlinien, Pläne oder Budgets,

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



Orientierungsdaten oder eine Vertriebskostenanalyse sowie eine hauptamtliche, qualifizierte Personalstelle habe es im Betrieb nicht gegeben. Der Arbeitsablauf der Geschäftsleitung sei im wesentlichen vom Tagesgeschehen bestimmt worden. Die erteilte Prokura habe nur auf dem Papier gestanden, wie sich aus dem Schreiben des damaligen Geschäftsführers R vom 4. Juli 1972 ergebe. Er sei auch nicht befugt gewesen, selbständig Arbeitnehmer einzustellen und zu entlassen. Ferner sei er an eine feste Arbeitszeit gebunden gewesen. Die Kündigung sei aber auch sittenwidrig und daher gemäß § 138 BGB nichtig. Der frühere Geschäftsführer R sei nämlich am 31. August 1972 weder Gesellschafter noch alleinvertretungsberechtigter Geschäftsführer der Beklagten und deshalb auch nicht mehr sein Arbeitgeber gewesen. Der neue Geschäftsführer L habe ihm am 31. August 1972 auf Vorhalt erklärt, er selbst wisse von dem der Kündigung zugrunde liegenden Sachverhalt nichts und könne daher zu dem Vorgang keine Stellung nehmen. Dieses Verhalten verstoße gegen das ihm - dem Kläger - zustehende Anhörungsrecht nach § 82 BetrVG. Da die Beklagte von vornherein darauf verzichtet habe, ihn anzuhören, stelle die Kündigung einen Mißbrauch der betrieblichen Machtbefugnis und eine Verletzung der der Beklagten obliegenden Treue- und Fürsorgepflicht dar. Die Kündigung könne nur den Zweck haben, dem Willen des ausgeschiedenen Unternehmers Geltung zu verschaffen. Schließlich sei die Kündigung auch sozial ungerechtfertigt, da sie weder durch dringende betriebliche Erfordernisse noch durch in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden Gründe bedingt sei. Die ihm vorgeworfene mangelnde Anpassung an den in der Vergangenheit ruhenden und aus autoritärstaatlichen Verhältnissen stammenden Führungsstil des früheren Geschäftsführers R stehe einer Weiterbeschäftigung unter einer neuen, fortschrittlichen Unternehmensführung nicht entgegen. Von den wichtigsten Elementen modernen kooperativen Führungsstils, nämlich Teamarbeit, Überzeugung, Kontrollieren, Wecken der eigenen Initiative, Anregung zum Denken, Förderung der Kontaktbereitschaft und Zukunftsorientierung habe die alte



Unternehmensführung einiges vermissen lassen.

Zu dem Anspruch auf Zahlung eines 13. Monatsgehalts als Weihnachtsgratifikation hat der Kläger behauptet, der frühere Geschäftsführer habe ihm die Bezahlung zugesagt.

Das Zeugnis vom 31. Dezember 1972 hielt der Kläger in wesentlichen Punkten für grob wahrheitswidrig, weshalb es wie beantragt abgeändert werden müsse.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 31. August 1972 zum 31. Dezember 1972 nicht beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag von 3.850,-- DM brutto zu zahlen,
3. dem Kläger ein Zeugnis zu erteilen, das gegenüber dem Zeugnis vom 31. Dezember 1972 bestimmte, näher bezeichnete Änderungen enthält.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1972 aufzulösen.

Sie hat entgegnet: Einer Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung habe es nicht bedurft, weil der Kläger als Prokurist mit Einstellungs- und Entlassungsbefugnis leitender Angestellter gewesen sei. Der Betriebsrat sei auch rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung des Klägers informiert worden. Dieser habe aber erklärt, er brauche nicht gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG angehört zu werden, weil der Kläger seiner Ansicht nach leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sei. Die Kündigung sei auch sozial gerechtfertigt. Der Kläger sei nicht bereit gewesen, sich dem Führungsstil ihres früheren Geschäftsführers R anzupassen. Entscheidende Merkmale dieses Stils seien Entschlußfreudigkeit, Risikobereitschaft, knappe und prägnante Formulierung mit dem Blick für das Wesentliche, harmonische und vertrauensvolle Zusammenarbeit ohne ständiges Anfertigen von Aktennotizen gewesen. Der Kläger habe schon in den ersten Wochen seiner Tätigkeit begonnen, Aktennotizen mit Vorwürfen gegenüber langjährigen Mitarbeitern zu



- 8 -

verfassen und dadurch eine erhebliche Verschlechterung des Betriebsklimas herbeigeführt. Er habe sich durch langatmige, komplizierte und praxisfremde, zum Teil unverständliche Erörterungen ausgezeichnet. Symptomatisch für seine Arbeitsweise seien die Aktennotizen und Rundschreiben des Klägers gewesen. Sie enthielten - in breitester Form dargestellt - Anregungen und Hinweise auf Entwicklungen, ohne jedoch zu einem klaren Vorschlag zu kommen. Lange Ausführungen seinen Mitarbeitern gegenüber seien ausnahmslos ohne konkrete Ergebnisse und ohne jegliche Entscheidung geblieben. Die für seine Position unabdingbare Entscheidungsfreudigkeit habe dem Kläger gefehlt. Als Verkaufsleiter habe er nicht die erforderliche Leistung erbracht. Statt für einen größeren Absatz zu sorgen, habe er begonnen, in andere, ihm nicht zugeordnete Abteilungen hineinzuregieren. So habe er beispielsweise versucht, auf die EDV-Anlage und das Lohnbüro Einfluß zu nehmen statt sich um seinen eigenen Bereich zu kümmern. Ergebnis dieser Versuche sei gewesen, daß die bis zu diesem Zeitpunkt eindeutigen Entwicklungsstufen verworfen worden seien, ohne daß der Kläger an deren Stelle neue zu setzen vermocht habe. Durch das Verhalten des Klägers sei ferner ein Kompetenzwirrwarr eingetreten, der die Zusammenarbeit erheblich erschwert habe. Das vielfach in Erscheinung getretene Fehlverhalten des Klägers sei von ihrer Rechtsvorgängerin zunächst mit Einarbeitungsschwierigkeiten entschuldigt worden. In der Folgezeit habe sich jedoch keine Besserung im Verhalten und in den Leistungen des Klägers gezeigt. Sein Verhalten habe vielmehr das Betriebsklima derart verschlechtert, daß sich alle leitenden Angestellten geweigert hätten, weiter mit dem Kläger zusammenzuarbeiten.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme durch Teilurteil die Klage insoweit abgewiesen, als der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 31. August 1972 sowie die Abänderung des Zeugnisses vom 31. Dezember 1972 verlangt hat.

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Die gegen das Teilurteil eingelegte Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Mit der Revision wendet sich der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts, soweit dieses die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung abgewiesen hat. Der Kläger hat nunmehr beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 31. August 1972 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Wie sich aus den Revisionsanträgen ergibt, ist im vorliegenden Verfahren nur noch im Streit die am 31. August 1972 zum 31. Dezember 1972 gegenüber dem Kläger ausgesprochene fristgerechte Kündigung.

A. Die Kündigung des Klägers ist entgegen der Auffassung der Revision nicht schon deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht gehört worden ist. Ohne Rechtsverstoß hat das angefochtene Urteil das Vorliegen der Voraussetzungen des § 5 Abs. Nr. 3 BetrVG beim Kläger bejaht. Da der Kläger danach leitender Angestellter i. S. dieser Gesetzesvorschrift gewesen ist, brauchte der Betriebsrat nicht gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG gehört zu werden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist von der Grundsatzentscheidung des Senats vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - (AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgegangen. Hiergegen wandte sich die Revision auch nicht.

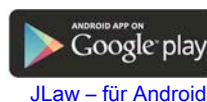
2. Die entsprechenden Feststellungen und deren Würdigungen nach § 5 Abs. 3 BetrVG sind, wie der Senat bereits mehrfach entschieden hat, als Vorfrage im Kündigungsschutzrechtlichen Urteilsverfahren vorzunehmen. Es bedarf nicht der Durchführung eines besonderen Beschlußverfahrens zur Feststellung des Rechtsstatus des Klägers. Wenn auch derartige Streitigkeiten sonst im Beschlußverfahren auszutragen sind (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 5 Anm. 129; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 5 Anm. 15; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 5 Anm. 29; Bleistein, BetrVG, § 5 Anm. 41), so kann doch gleichwohl auch einflußreich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses die Frage entschieden werden, ob der Kläger leitender Angestellter ist.



(so Kraft-GK, BetrVG, § 5 Anm. 55; Boldt, DB 1972 Beilage 5 Seite 11).

Das folgt nach Auffassung des Senats daraus, daß der Begriff des leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 BetrVG ein unbestimmter vorgegebener Rechtsbegriff ist, der nicht nur die kollektiv-rechtliche Stellung des betreffenden Arbeitnehmers im Betrieb und Unternehmen bestimmt, sondern auch unmittelbar Auswirkungen auf dessen individualrechtliche Sphäre hat. Diese Doppelfunktion macht deutlich, daß ebenso wie z. B. bei der Frage der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auch im Urteilsverfahren eine derartige Prüfung stattfinden kann, wenn es sich insoweit um eine Vorfrage handelt. Rechtskraftprobleme können hier nicht auftreten, denn Gegenstand der materiellen Rechtskraft im Kündigungsschutzprozeß ist allein die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch eine ganz bestimmte Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Nur der Subsumtionsschluß des Gerichts als ganzer wird von der Rechtskraft erfaßt, nicht jedoch einzelne Vorfragen. Insbesondere kann auch die im Urteilsverfahren getroffene Feststellung keine Rechtskraftwirkung gegenüber dem hier nicht beteiligten Betriebsrat entfalten (vgl. hierzu Urteil vom 19. August 1975 - 1 AZR 613/74 - = [demnächst] AP Nr. 5 zu § 102 BetrVG 1972; Urteil vom 19. August 1975 - 1 AZR 565/74 - = [demnächst] AP Nr. 1 zu § 105 BetrVG 1972, beide Entscheidungen zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

3. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der widersprüchlichen Ausführungen der Parteien es dahinstehen lassen, ob der Kläger zur selbständigen Einstellung und Entlassung befugt und ihm Prokura erteilt worden war und er damit als leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 2 BetrVG anzusehen ist, so daß es deswegen der Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung des Klägers nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht bedurfte. Diese Unterstellung ist zugunsten des Klägers erfolgt, so daß die hiergegen seitens der Revision erhobenen Bedenken unbeachtlich sind.



4. Das Landesarbeitsgericht hat die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG zutreffend gesehen. Danach findet das Gesetz und demnach auch § 102 Abs. 1 BetrVG keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats hat ein Angestellter dann den Rechtsstatus eines leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG, wenn er folgende Voraussetzungen erfüllt: Er muß spezifisch - unternehmerische (Teil-) Aufgaben wahrnehmen, die im Hinblick auf die Gesamttätigkeit des Angestellten und die Gesamttätigkeit der Unternehmeraufgaben erheblich sind. Die Angestellten müssen von der Funktion her erheblichen, unternehmensbezogenen Einfluß besitzen. Diese Voraussetzung ist nach Auffassung des Senats dann gegeben, wenn der Angestellte kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens dadurch ausüben kann, daß er entweder selbst die maßgebenden Entscheidungen trifft oder kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensführung bei ihren Entscheidungen nicht vorübergehen kann. Die Beeinflussung des Entscheidungsspielraums des Angestellten durch vorgegebene Richtlinien oder Sachzwänge kann für dessen Rechtsstatus unschädlich sein; das gilt jedoch dann nicht, wenn Richtlinien so in die Einzelheiten gehen, daß die Entscheidungen bereits "vorprogrammiert" sind. Die Übertragung der Aufgaben muß typischer- oder üblicherweise im Hinblick auf die besonderen Erfahrungen und Kenntnisse der betreffenden Personen erfolgen. Maßgeblich ist eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten. Die spezifischen Unternehmeraufgaben müssen die Tätigkeit des Angestellten schwerpunktmäßig bestimmen. Die Aufgaben muß der Angestellte nach "Dienststellung und Dienstvertrag" wahrnehmen. Zwischen Arbeitsvertrag und tatsächlicher Arbeitsleistung muß Deckungsgleichheit bestehen.

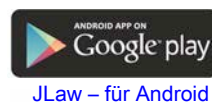
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 Abs. 1 UrhG geschützt.



5. Bei Anwendung dieser Abgrenzungsmerkmale auf die von dem Kläger aufgrund seines Dienstvertrages ausgeübte Tätigkeit sind dem Landesarbeitsgericht keine revisiblen Rechtsverletzungen vorzuwerfen. Ohne Rechtsirrtum ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Dienstvertrag eines leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG nicht der Schriftform bedarf; es genügt, daß die Arbeitsvertragsparteien aufgrund der zwischen ihnen erfolgten mündlichen Abreden oder durch konkludente Handlungen dem Arbeitnehmer die Rechtsstellung eines leitenden Angestellten i. S. der oben angeführten betriebsverfassungsrechtlichen Vorschrift geben und dieser dann auch tatsächlich die Aufgaben eines solchen Angestellten ausübt. Diese Voraussetzungen liegen hier vor.

Der Kläger hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in der früheren Firmengruppe eine Schlüsselposition innegehabt und maßgeblichen Einfluß auf die Unternehmensführung ausgeübt. Nach den Vorstellungen der Parteien sollte der Kläger zur unmittelbaren Unterstützung und Entlastung des damaligen Alleininhabers und Geschäftsführers der Gruppe tätig werden. Er war u. a. verantwortlich für die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung, für die Auftragsabwicklung und angrenzenden Gebiete, das Marketing, die Absatzpolitik und den Verkauf. Produktgestaltung, Produktentwicklung, wirtschaftliche Diagnostik, Stand der Organisation und des Rechnungswesens sowie Personalbedarfsfragen waren in dieser Tätigkeit eingeschlossen. Das Landesarbeitsgericht konnte aufgrund dieser Feststellung einwandfrei zu dem Ergebnis kommen, der Kläger habe wesentliche Funktionen der Planung und Organisation des Unternehmens, der Kooperation seiner verschiedenen Teilbereiche sowie der Absatzpolitik zu erfüllen gehabt.

6. Die gegen diese Feststellungen erhobenen Einwendungen der Revision sind nicht begründet. Entgegen der Ansicht des Revisionsklägers ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht bei den von ihm getroffenen tatsächlichen Feststellungen u. a. von den Angaben des Klägers ausgegangen ist, die dieser anlässlich der von ihm beantragten



- 13 -

Berichtigung des von dem Beklagten ausgestellten Zeugnisses gemacht hat. Diese Angaben und die Zeitungsanzeige geben jedenfalls genügend Anhaltspunkte für die von ihm ausgeübte Tätigkeit und den sich für ihn hieraus ergebenden Rechtsstatus.

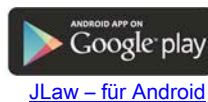
Der Revision kann auch nicht gefolgt werden, wenn sie meint, zugunsten des Klägers spräche, daß es in dem Betrieb der Beklagten keinen nachprüfbaren Organisationsaufbau sowie keine Stellenbeschreibung gegeben habe und daß Führungsanordnungen im Betriebe nicht vorhanden gewesen seien. Hierauf kommt es bei der rechtlichen Wertung der Tätigkeit des Klägers nicht an. Maßgeblich ist - wie ausgeführt - die vertraglich und tatsächlich von ihm ausgeführte Tätigkeit. Gegen eine leitende Tätigkeit i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG spricht ferner weder der angebliche autoritäre Führungsstil des damaligen Geschäftsführers der Beklagten noch die Tatsache, daß sich dieser die Letztentscheidungen vorbehalten hatte. Aus den Feststellungen des Berufungsgerichts ergibt sich jedenfalls, daß der Kläger, sei es aufgrund Auftrags des Geschäftsführers oder aufgrund eigener Initiative der Entscheidung des Geschäftsführers unmittelbar zu Grunde liegende Vorentscheidungen zu treffen hatte, die der Geschäftsführer nur insgesamt annehmen oder verwerfen konnte. Insoweit hat der Kläger eine Stabsfunktion i. S. der Rechtsprechung des Senats innegehabt (vgl. A, 5).

Entgegen der Ansicht der Revision ist dem Landesarbeitsgericht schließlich darin zu folgen, daß die 1972 erfolgten Einschränkungen des Handlungsspielraums des Klägers an seinem rechtlichen Status als leitender Angestellter nichts geändert haben. Es handelte sich hierbei um Teilsuspendierungen des Klägers von den ihm übertragenen Aufgaben; die Einschränkungen erfolgten nämlich aus Anlaß der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sind, um diesen Umstand in einer natürlichen Weise zu würdigen, als Freistellungen aufzufassen. Eine Suspendierung änderte aber an dem Rechtsstatus des Klägers nichts.

- 14 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7. Wenn das Berufungsgericht aufgrund der von ihm getroffenen Feststellungen zu dem Ergebnis gekommen ist, der Kläger sei leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG gewesen, dann liegt diese Wertung jedenfalls in einem vom Senat anerkannten Beurteilungsspielraum des Tatsachengerichts.

8. Steht demnach fest, daß der Kläger leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG gewesen ist, dann brauchte der Betriebsrat nicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG vor Ausspruch der Kündigung gehört zu werden. Es erübrigt sich daher, auf die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts einzugehen, der Betriebsrat sei auch vor Ausspruch der Kündigung des Klägers ordnungsgemäß gehört worden.

B.1. Da nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf das Arbeitsverhältnis des Klägers das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden ist, ist die Kündigung demnach sozial nur gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Das Landesarbeitsgericht hält die dem Kläger gegenüber mit Schreiben vom 31. August 1972 zum 31. Dezember 1972 ausgesprochene ordentliche Kündigung für sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG), weil er nicht in der Lage gewesen sei, die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß auszuführen. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu festgestellt, daß der Kläger es im Umgang mit den übrigen leitenden Mitarbeitern an dem erforderlichen Takt und Einfühlungsvermögen habe fehlen lassen, und daß er sich gegenüber diesen Mitarbeitern auch nicht hinreichend habe verständlich machen können. Er habe eine umständliche Ausdrucksweise gehabt und lange theoretische Erörterungen geführt, die dem Gegenstand des Gesprächs nicht angemessen waren; dadurch habe er die Arbeitszeit der Mitarbeiter über Gebühr in Anspruch genommen und sie von ihrer eigentlichen Tätigkeit abgehalten. Das Landesarbeitsgericht hat weiter festgestellt, daß es dem Kläger an der für seine Position nötigen Entschlußkraft gefehlt habe. Wenn das Landesarbeitsgericht aufgrund dieser Feststellungen zu dem Er-

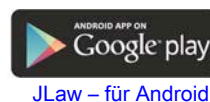


gebnis gekommen ist, angesichts des Verhaltens des Klägers sei eine fruchtbare Zusammenarbeit mit ihm für die Zukunft nicht mehr zu erwarten, sondern es sei eher mit fortgesetzter Unruhe und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern zu rechnen gewesen, die von der Beklagten ausgesprochene ordnungsgemäße Kündigung sei daher gerechtfertigt, so ist dies aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Die Feststellungen reichen aus, um eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen zu rechtfertigen.

Gegen diese Ausführungen sind seitens der Revision materielle rechtliche Rügen nicht erhoben worden. Sie begnügt sich unter Berufung auf ihre Ausführungen in den Vorinstanzen mit dem allgemeinen Hinweis, die Kündigung sei nicht gerechtfertigt. Dieser Vortrag schlägt gegenüber den Feststellungen und Würdigungen des Landesarbeitsgerichts nicht durch.

Schließlich kann sich der Kläger, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, auch nicht darauf berufen, die Kündigung sei deshalb nicht begründet, weil er durch die Übernahme der Firmen durch die Beklagte und nach dem Eintritt des neuen Geschäftsführers L in Zukunft nicht mehr mit dem bisherigen Geschäftsführer, dessen Führungsstil er sich nicht habe anpassen können, zusammenzuarbeiten brauche. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der bisherige Aufgabenbereich jetzt zum Teil von dem neuen Geschäftsführer selbst wahrgenommen und im Übrigen zwischen anderen Angestellten aufgeteilt worden ist. Eine Ersatzkraft für den Kläger hat die Beklagte nicht eingestellt. Damit ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, der Arbeitsplatz des Klägers entfallen. Es bestand also auch ein dringender betrieblicher Grund, sich von dem Kläger durch fristgemäße Kündigung zu trennen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat es auch an einer zusammenfassenden Würdigung der beiderseitigen Interessen nicht fehlen lassen. Es hat dabei in Betracht gezogen, daß weitgehend auf die persönlichen Verhältnisse des Klägers Rücksicht genommen und ihm reichlich Zeit gegeben wurde, sich nach einer neuen, ihm zusagenden Stelle umzusehen. Wenn es schon wegen des Weg-



falls seines Arbeitsplatzes das Interesse des Klägers am Fortbestehen seines Arbeitsverhältnisses habe zurücktreten lassen, liegt diese Gesamtabwägung im Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters. Irgendwelche Rechtsfehler sind nicht zu erkennen.

3. Demnach war die von der Beklagten gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung auch begründet. Die Revision war daher zurückzuweisen.

gez.: Dr. Müller Bichler Wendel

Muhr Dr. Lohauß

