Bundesarbeitsgericht 2. Senat	Urteil vom 14. April 2011 - 2 AZR 167/10 -
I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	Urteil vom 13. Mai 2009 - 8 Ca 8352/08 -
II. Landesarbeitsgericht Bremen	Urteil vom 3. Februar 2010 - 2 Sa 123/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auflösungsantrag des Arbeitgebers - leitender Angestellter

Gesetz:

KSchG § 14 Abs. 2

Leitsätze:

keine

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 167/10
2 Sa 123/09
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. April 2011

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. April 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, den Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor sowie die ehrenamtlichen Richter Beckerle und Schierle für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 3. Februar 2010 - 2 Sa 123/09 - aufgehoben, soweit es das Arbeitsverhältnis aufgelöst, die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung verurteilt und die Klage abgewiesen hat.

In diesem Umfang wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Revisionsverfahren noch um einen von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag. Dabei steht im Vordergrund die Frage, ob der Kläger leitender Angestellter nach § 14 Abs. 2 KSchG ist. 1

Der Kläger trat im Frühjahr 2007 als Leiter des Geschäftsbereichs Nord in die Dienste der Beklagten, die ein Zeitarbeitsunternehmen betreibt. Sein monatliches Bruttogehalt betrug 10.500,00 Euro nebst variablen Gehaltsbestandteilen. Für das Jahr 2008 war ein Zielgehalt von 210.000,00 Euro brutto angestrebt. 2

Der Kläger war unmittelbar an die Geschäftsführung angebunden. Seiner Zuständigkeit unterlagen mehrere Niederlassungen in Norddeutschland, deren Leiter ihrerseits zur selbständigen Einstellung und Entlassung der von der Beklagten „verliehenen“ Projektingenieure berechtigt waren. Diese Befugnis hatte auch der Kläger. Dagegen lag die Zuständigkeit für Einstellung und Entlassung der Niederlassungsleiter und des übrigen „internen“ Personals der Beklagten nicht beim Kläger, sondern bei der Geschäftsführung, deren 3

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungen der Kläger allerdings beeinflussen konnte. In einer Stellenbeschreibung für die Ebene des Klägers heißt es unter anderem:

> „Hauptaufgaben: Führen und Coachen der Niederlassung/sleiter, Kommunikationsschnittstelle zwischen GF (Geschäftsführung) und NL (Niederlassung), Gewinnung von Topkunden und Topmitarbeitern, Sicherstellung der ordnungsgemäßen Abläufe in den Niederlassungen.
>
> …
>
> Kompetenzen: i. V.
>
> Grundsätze: Der Regionalleiter ist Mitglied des oberen Führungskreises. Somit wird ein Höchstmaß an Loyalität und vorbildlichem Handeln vorausgesetzt. Der Regionalleiter ist für den Gesamterfolg des Unternehmens mitverantwortlich."

Im Dezember 2008 umfasste der Geschäftsbereich Nord der Beklagten 562,25 Stellen, wovon 84,25 auf Vertriebs- und Verwaltungspositionen *(interne Stellen)* und 478 auf Projektingenieure *(„verliehene" Arbeitnehmer)* entfielen. Im Laufe des Jahres 2008 wurden insgesamt 40 interne Mitarbeiter und rund 200 Projektingenieure eingestellt. Nach Angaben der Beklagten unterzeichnete der Kläger in etwa 25 bis 30 Fällen Kündigungen, Aufhebungsverträge und Arbeitsverträge mit Projektingenieuren, die meisten davon gegen Ende des Jahres 2007 für die Niederlassung H. Nach Angaben des Klägers geschah dies allein wegen der Abwesenheit des damaligen Niederlassungsleiters. Im Jahr 2008 wurde im Geschäftsbereich Nord ein Umsatz von etwa 40 Mio. Euro erzielt. Das entsprach einem Anteil von 30 % am Gesamtumsatz der Beklagten. 4

Mit Schreiben vom 4. Dezember 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers aus Gründen in dessen Verhalten ordentlich zum 31. März 2009. Hiergegen hat er sich mit seiner Klage gewandt und die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. 5

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Kläger hat, soweit noch von Interesse, beantragt 6

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Anstellungsverhältnis nicht durch die unter dem Datum 4. Dezember 2008 ausgesprochene Kündigung mit Ablauf des 31. März 2009 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, 7

das Arbeitsverhältnis nach den §§ 9, 10 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in Ermessen des Gerichts gestellt ist, aufzulösen.

Die Beklagte hat die Kündigung damit begründet, der Kläger habe 8
einem ihm befreundeten Mitarbeiter ungerechtfertigte Vorteile zugewandt und seine Arbeit nicht im Griff gehabt. Jedenfalls müsse das Arbeitsverhältnis durch das Gericht aufgelöst werden; einer Begründung bedürfe dieses Begehren nicht, weil der Kläger leitender Angestellter im Sinne von § 14 Abs. 2 KSchG sei. Im Übrigen bestünden auch Auflösungsgründe iSd. § 9 KSchG.

Der Kläger hat beantragt, den Auflösungsantrag der Beklagten abzu- 9
weisen. Er sei nicht als leitender Angestellter anzusehen. Er habe über keine Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern verfügt.

Das Arbeitsgericht hat - soweit von Interesse - nach dem Klageantrag 10
erkannt und den Auflösungsantrag der Beklagten abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Kündigung zurückgewiesen, hat auf deren Berufung aber das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 20.000,00 Euro aufgelöst. Mit der Revision erstrebt der Kläger die vollständige Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg. Mit der von ihm gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auflösen. Der Kläger ist nicht leitender Angestellter nach § 14 Abs. 2 KSchG *(I)*. Der Auflösungsantrag bedurfte einer Begründung. Ob hinreichende Gründe für die Auflösung vorliegen, steht noch nicht fest *(II)*. 11

I. Der Kläger ist nicht leitender Angestellter iSd. § 14 Abs. 2 KSchG. Er war nicht zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt. 12

1. Zur selbständigen Einstellung und Entlassung sind nur solche Arbeitnehmer iSd. § 14 Abs. 2 KSchG berechtigt, deren entsprechende Befugnis nicht nur im Innenverhältnis, sondern auch im Außenverhältnis besteht. Von einer Berechtigung zur selbständigen Einstellung kann nicht die Rede sein, wenn sie sich auf die Befugnis beschränkt, intern Vorschläge zu unterbreiten *(BAG 18. November 1999 - 2 AZR 903/98 - zu II 1 a der Gründe, AP KSchG 1969 § 14 Nr. 5 = EzA KSchG § 14 Nr. 4).* 13

a) Die Befugnis muss entweder eine bedeutende Anzahl von Arbeitnehmern oder eine gewisse Anzahl bedeutender Arbeitnehmer erfassen. Entscheidend für den Inhalt der Personalkompetenz ist, welchen Stellenwert die Tätigkeit der Mitarbeiter, die der Betreffende einstellt oder entlässt, für das Unternehmen hat. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG können deshalb auch dann erfüllt sein, wenn sich die personellen Entscheidungskompetenzen des Angestellten auf eine abgeschlossene Gruppe beziehen, die für das Unternehmen, insbesondere für dessen unternehmerischen Erfolg, von Gewicht ist *(BAG 10. Oktober 2002 - 2 AZR 598/01 - zu D II 1 der Gründe* 14

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

mwN, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 123 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 122; 27. September 2001 - 2 AZR 176/00 - zu B II 3 c cc der Gründe, AP KSchG 1969 § 14 Nr. 6 = EzA KSchG § 14 Nr. 6).

b) Die Personalkompetenz muss einen wesentlichen Teil der Tätigkeit des Angestellten ausmachen und darf nicht „nur auf dem Papier stehen“. Sie muss tatsächlich ausgeübt werden *(BAG 10. Oktober 2002 - 2 AZR 598/01 - zu D II 1 der Gründe mwN, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 123 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 122; 27. September 2001 - 2 AZR 176/00 - zu B II 3 c cc der Gründe, AP KSchG 1969 § 14 Nr. 6 = EzA KSchG § 14 Nr. 6).* 15

2. Die Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall führt zu dem Ergebnis, dass der Kläger nicht zur Personengruppe des § 14 Abs. 2 KSchG gehört. 16

a) Der Kläger hatte keine Personalkompetenz iSd. § 14 Abs. 2 KSchG für die internen Arbeitnehmer der Beklagten. 17

aa) Er war zur Einstellung und Entlassung der - für das Unternehmen wichtigen - Niederlassungsleiter nicht berechtigt. Das hat auch das Landesarbeitsgericht nicht anders gesehen, hat aber gemeint, von der fehlenden rechtlichen Befugnis absehen zu sollen, weil der Kläger inhaltlich maßgebenden Einfluss auf die personelle Zusammensetzung dieses Kreises von Mitarbeitern habe ausüben können. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts korrespondieren nicht ausreichend mit dem Wortlaut des Gesetzes. § 14 Abs. 2 KSchG spricht von der „Berechtigung“ zur Einstellung und Entlassung. Damit ist ausdrücklich die Einräumung einer rechtlichen Befugnis gefordert, nicht aber ein wie auch immer vermittelter informeller Einfluss maßgebend. Der leitende Angestellte iSd. § 14 Abs. 2 KSchG muss die Rechtsmacht haben, den Arbeitgeber selbständig im Außenverhältnis zu anderen Arbeitnehmern zu verpflichten. 18

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bb) Das Gebot der Rechtssicherheit verbietet ein über den Wortlaut hinausgehendes Verständnis des § 14 Abs. 2 KSchG. Die formelle Berechtigung zum Abschluss von Arbeitsverträgen und zum Ausspruch von Kündigungen ist regelmäßig leichter festzustellen, während eine zuverlässige rechtliche Gewichtung informeller Einflüsse auf Personalentscheidungen schwierig sein wird. Deshalb kann die Überlegung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe den Niederlassungsleitern Weisungen erteilen können und sei ihr Vorgesetzter gewesen, zu keinem anderen Ergebnis führen. Das Gesetz verlangt nicht die Zuweisung irgendwelcher Zuständigkeiten für Mitarbeiter, sondern die Rechtsmacht zur Begründung und Auflösung von Arbeitsverhältnissen. 19

b) Die Berechtigung des Klägers umfasste auch nicht die „selbständige“ Einstellung und Entlassung der Projektleiter. Die betreffende Befugnis war eingeschränkt dadurch, dass sie auch anderen Arbeitnehmern zustand. Außerdem ist sie vom Kläger nur in marginalem Umfang ausgeübt worden und hat seine Tätigkeit nicht geprägt. Sie stand im Wesentlichen auf dem Papier. 20

aa) Die Berechtigung zur Einstellung und Entlassung war schon deshalb nicht ausreichend, weil sie nicht unbeschränkt war. Die Beklagte hatte diese Befugnis zugleich auch den Niederlassungsleitern eingeräumt. Ihnen gegenüber war aber nicht der Kläger, sondern die dem Kläger vorgesetzte Geschäftsleitung einstellungs- und entlassungsbefugt. Ob der Kläger sich im Konfliktfall mit einer Einstellungs- oder Entlassungsentscheidung durchsetzen konnte, war also nicht von vornherein sicher. Seine Berechtigung war durch gleiche Berechtigungen anderer eingeschränkt. Dies hatte zur Folge, dass Einstellungen und Entlassungen von Projektingenieuren auch gegen seinen Willen erfolgen konnten, ohne dass der Kläger dem hätte entgegentreten können. Eine „selbständige“ Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis, dh. eine, deren Umsetzung nur vom Willensentschluss des Klägers abhing, bestand damit praktisch nicht. 21

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bb) Der Kläger hat von der ihm eingeräumten Rechtsmacht zur Einstellung der Projektingenieure nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht. Im fraglichen Zeitraum sind im Bereich, den er leitete, rund 200 Projektingenieure eingestellt worden. Von den betreffenden Verträgen hat der Kläger nur wenige unterschrieben. Dass der Abschluss auch nur eines dieser Verträge von ihm konkret betrieben worden wäre, ist nicht vorgetragen und auch sonst nicht ersichtlich. Wie viele Aufhebungsverträge insgesamt geschlossen wurden, ist nicht festgestellt. Von diesen hat der Kläger allenfalls 20 unterzeichnet. Bei dieser Lage ist nicht erkennbar, dass die Personalkompetenz einen wesentlichen Teil der Tätigkeit des Klägers ausgemacht hätte. Sie stand ihm zwar formal zu, fiel aber neben den anderen Aufgaben des Klägers nicht ins Gewicht. 22

cc) Dem steht die Stellenbeschreibung nicht entgegen. Der Kläger mag Mitglied des „oberen Führungskreises“ gewesen sein und er mag auch maßgeblichen Einfluss auf den Geschäftsgang in seinem Zuständigkeitsbereich gehabt haben. Bei der von der Beklagten gewählten Zuordnung von Personalkompetenzen teils an die Geschäftsführung, teils an die hierarchisch unterhalb des Klägers handelnden Mitarbeiter fehlte es ihm aber letztlich an der Rechtsmacht zur eigenständigen Durchsetzung seiner Vorstellungen. Der Arbeitgeber kann nicht einem Arbeitnehmer die rechtlichen Befugnisse zur Personalführung vorenthalten und gleichzeitig mit Erfolg geltend machen, der Betreffende stehe als leitender Angestellter kündigungsrechtlich in seinem, also des Arbeitgebers „Lager“. 23

dd) Unzutreffend ist der Einwand der Beklagten, der Kläger habe die Personalkompetenz an die Niederlassungsleiter delegiert. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts stand den Niederlassungsleitern das Recht zur Einstellung und Entlassung der Projektingenieure zu, ohne dass es irgendwelcher Übertragung durch den Kläger bedurft hätte. 24

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II. Ob das Auflösungsbegehren der Beklagten Erfolg hat, steht noch nicht fest. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit dem Vorbringen der Beklagten, das den Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG begründen soll, nicht befasst. Feststellungen sind insoweit nicht getroffen. Der Rechtsstreit ist deshalb zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - zurückzuverweisen *(§§ 561, 563 ZPO)*. 25

Kreft Rachor Schmitz-Scholemann

Beckerle K. Schierle

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS