

Aktenzeichen: 7 ABR 77/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 27. April 1988

- 7 ABR 77/86 -

I. Arbeitsgericht

Essen

Beschluß vom 21. Mai 1986

- 5 BV 23/86 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Beschluß vom 17. Oktober 1986

- 10 TaBV 91/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Leitender Angestellter - Bankprokurist

Gesetz:

BetrVG § 5 Abs. 3 Nr. 2 und Nr. 3; HGB §§ 48 - 50; ArbGG § 96
Abs. 1 Satz 2; ZPO § 565 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zu 7 ABR 5/87)

Hinweise des Senats:

Frage, ob ein mit Gesamtprokura ausgestatteter "Abteilungsleiter",
der in einer Bankniederlassung als sog. Firmenkundenbetreuer be-
schäftigt wird, leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 2
und/oder § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 77/86

10 TaBV 91/86 Düsseldorf

Verkündet am
27. April 1988

Range,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 27. April 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Kordus beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Oktober 1986 - 10 TaBV 91/86 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Anhörung 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. Die Beteiligten streiten um die Frage, ob der Beteiligte Es leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.

Die Antragsgegnerin ist eine deutsche Großbank. Der Antragsteller ist der in der Filiale E der Antragsgegnerin bestehende Betriebsrat.



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



Der Beteiligte Es ist seit dem 1. Juli 1967 bei der Antragsgegnerin als Angestellter beschäftigt. Er erhielt am 1. September 1969 Handlungsvollmacht. Am 1. August 1974 wurde ihm Prokura in Form der sogenannten Gesamtprokura erteilt. Nach einer Umstrukturierung der Abteilung "Firmenkundengeschäft" im Bereich der Filiale E im Jahre 1984 beförderte die Antragsgegnerin den Beteiligten Es am 1. Oktober 1984 zum sogenannten Firmenkundenbetreuer und ernannte ihn am 1. Oktober 1985 zum Abteilungsdirektor. Gleichzeitig teilte sie ihm mit Schreiben vom 25. September 1985 mit, daß er als leitender Angestellter eingestuft werde. Bis zu diesem Zeitpunkt besaß der Beteiligte das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen.

Als Firmenkundenbetreuer/Abteilungsdirektor hat der Beteiligte Es folgende Aufgaben und Befugnisse:

Ihm ist eine Kreditvollmacht in Höhe von 800.000,-- DM eingeräumt. Er ist berechtigt, unter Einhaltung des im Kreditgewerbe üblichen Vieraugenprinzips über die Gewährung von Krediten verschiedenster Art (z. B. kurz- und mittelfristige Barkredite, mittel- und langfristige Investitionskredite, Eurokredite, Import- und Exportvorschüsse, Avalkredite, Akkreditivkredite, Ankauf von Wechseln), über deren Besicherung und Konditionen zu entscheiden. Er ist neben etwa 80 unmittelbar betreuten Kunden der Filiale E mit einem Kreditvolumen von ca. 160 Mio DM für die Firmenkundenbetreuung der nachgeordneten Geschäftsstellen R , O , H und V mit ebenfalls hohem Kreditvolumen tätig.



Der Beteiligte Es verfügt über die Befugnis, mit den von ihm betreuten Firmenkunden selbständig und alleinverantwortlich Konditionen für die gesamte Produktpalette des Firmenkundengeschäfts zu vereinbaren. Hierzu gehören neben Zinssätzen im Aktiv- und Passivgeschäft z. B. Provisionssätze im Auslandsgeschäft, Gebühren im Inlandszahlungsverkehr und Absprachen über die Valutierung von Geschäftsvorfällen. Darüber hinaus ist der Beteiligte berechtigt, in den von ihm betreuten Geschäftsstellen besondere Aktionen im Firmenkundengeschäft durchzuführen, um die Akquisition zu steigern und in diesen Geschäftsstellen Zielvorgaben für das Firmenkundengeschäft zu machen.

Im Bereich der Firmenkundenbetreuung der E Filiale der Antragsgegnerin sind vier Firmenkundenbetreuer tätig, von denen zwei ein Vollmachtsvolumen von 400.000,-- DM haben; ein weiterer Firmenkundenbetreuer ist mit der gleichen Vollmacht wie der Beteiligte E ausgestattet. Auch die anderen drei Firmenkundenbetreuer werden von der Antragsgegnerin als leitende Angestellte geführt.

Mit einem am 20. Februar 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Betriebsrat die Feststellung begehrt, daß der Beteiligte Es kein leitender Angestellter sei.

Er hat die Auffassung vertreten, der Beteiligte Es erfülle keinen beachtlichen unternehmerischen Teilbereich durch seine Tätigkeiten, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung seien. So sei er im Unternehmen nur auf der



fünften Delegationsstufe einzuordnen und tätige nur etwa 0,4 % des Gesamtumsatzes.

Der Antragsteller hat weiter vorgetragen, daß dem Beteiligten Es auch kein erheblicher Entscheidungsspielraum eingeräumt worden sei, weil Kreditzusagen der Mitentscheidung der Abteilung "Kredit" bedürften. Darüber hinaus sei der Beteiligte ausweislich einer geltenden Anweisung der Zentrale in F (vgl. Bl. 73 VA) an bestimmte Kreditlinien bzw. Zinssätze gebunden. Überdies habe er im Personalbereich keine Befugnisse zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern.

Der Antragsteller hat dargetan, daß auch die Prokuraerteilung die Eigenschaft eines leitenden Angestellten nicht begründen könne, da der Beteiligte Es nur als sogenannter Titularprokurist angesehen werden könne. Die gesetzlichen Rechte des Prokuristen nach dem Handelsgesetzbuch seien nämlich beim Beteiligten auf ein Minimum reduziert, weil er nur in einem engen Rahmen selbständig arbeiten dürfe. Diese eingeschränkten Rechte des Prokuristen würden auch dadurch dokumentiert, daß bei der Antragsgegnerin insgesamt 1.122 Prokuristen beschäftigt würden.

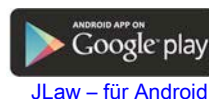
Der Antragsteller hat beantragt

festzustellen, daß der Abteilungsdirektor Es kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.

Die Antragsgegnerin und der Beteiligte Es haben beantragt,



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



den Antrag des Antragstellers zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin hat auf die umfassenden Aufgaben und Befugnisse im Rahmen der Firmenkundenbetreuung hingewiesen und hervorgehoben, daß der Beteiligte Es im Rahmen seiner Gesamtprokura alle Bankgeschäfte mit Firmenkunden überwiegend eigenverantwortlich tätigen dürfe. Sie hat gemeint, daß der Beteiligte bereits auf der dritten Delegationsstufe anzusiedeln sei, weil zwei übergeordnete Stabsstellen in F nur Servicefunktionen ausübten. Im übrigen habe der Beteiligte Es bei der Kreditvergabe erhebliche Entscheidungsspielräume, insbesondere bei mittleren Kunden, wo er vorgegebene Mindestkonditionen unterschreiten dürfe. Schließlich sei er auch im Innenverhältnis befugt, eigenständig Kreditvereinbarungen zu treffen, so daß gerade nicht von einem "Titularprokuristen" ausgegangen werden könne.

Der Beteiligte Es hat sich dem Vorbringen der Antragsgegnerin angeschlossen und hervorgehoben, daß er ohne weiteres berechtigt sei, die Kreditkonditionen für Barkredite, die als Mindestbedingungen von der Zentrale vorgegeben worden seien, bei den mittleren Kunden in begründeten Fällen eigenverantwortlich auch zu unterschreiten. Dies betreffe ca. 50 % der von ihm betreuten Kundschaft sowie 50 % der zu vergebenden Kredite.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Antragstellers zurückgewiesen mit der Begründung, der Beteiligte Es nehme als Prokurist gewichtige unternehmerische Teilaufgaben wahr. Er sei da-



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



her leitender Angestellter gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Feststellungsbegehren weiter. Die Antragsgegnerin und der Beteiligte Es beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist zulässig und begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 96 Abs. 1 ArbGG, § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

Das Landesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen, unter denen einem Prokuristen die Eigenschaft eines leitenden Angestellten i. S. v. § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG zukommt, zu weit gefaßt und daher den Beteiligten Es zu Unrecht als leitenden Angestellten i. S. dieser Tatbestandsgruppe angesehen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, der Beteiligte Es sei leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG. Zur Begründung seiner Ansicht hat es im wesentlichen folgendes ausgeführt: Bei der Frage, ob ein Prokurist leitender Angestellter sei, müsse nach dem Gesetzeswortlaut primär auf den ihm verliehenen Titel abgestellt werden, der insoweit bereits eine gewisse Indizwirkung für die Eigenschaft eines leitenden Angestellten entwickele. Darüber hinaus habe der Gesetzgeber durch die Wahl der Worte "Dienstvertrag" und



"Dienststellung" deutlich gemacht, daß zu der formalen Prokuraerteilung auch ein tatsächliches Tätigwerden als Prokurist vorausgesetzt werden müsse. Der Prokurist, der nur den Titel führe, ohne als solcher tätig zu werden (sog. Titularprokurist) könne nicht leitender Angestellter sein, während bei allen übrigen Prokuristen diese Eigenschaft zu bejahen sei. Dabei sei hinsichtlich der Abgrenzung zwischen dem Titularprokuristen und dem wirklichen Prokuristen auf die Grundsätze abzustellen, wie sie im Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. Januar 1981 (- 3 TaBV 15/80 - EzA § 5 BetrVG 1972 Nr. 36) zum Ausdruck gekommen seien. Das (alleinige) Ausschließungsmerkmal des Titularprokuristen liege demnach nur dann vor, wenn dem Angestellten im Innenverhältnis die Ausübung der Prokura überhaupt untersagt sei, die Ausübung der Prokura nur auf einem minimalen, für den Betrieb unbedeutenden Sektor gestattet sei, bei der Abgabe rechtsgeschäftlicher Erklärungen kein nennenswerter Spielraum gelassen werde und damit praktisch keine Verantwortung übertragen sei.

Diese Ausschließungstatbestände seien beim Beteiligten Es nicht gegeben. Zum einen könne nicht davon gesprochen werden, daß ihm die Ausübung der Prokura nur für einen unbedeutenden Sektor gestattet sei. Die Aufgabe des Beteiligten Es hätten zwar - bezogen auf das Unternehmen - keine so gewichtige Bedeutung, wie es für die Annahme einer unternehmerischen Teil-Funktion gefordert werden müßte. Es sei aber darauf zu verweisen, daß die Betreuung von Firmenkunden in dem zwischen den Beteiligten unstreitigen Umfang unter Ausnutzung der gesamten Produktpalette



keinesfalls als nur unbedeutend eingestuft werden könne. Dies folge schon allein aus der Tatsache, daß Firmenkunden im Regelfall über weitaus höhere Geldmittel verfügten oder solche benötigten, als es bei Privatkunden der Fall sei, und damit zu einem gewichtigen Kundenstamm einer jeden Bank zu rechnen seien. Dies drücke sich nicht zuletzt auch in dem nicht unerheblichen Umsatzvolumen von 160 Mio DM aus, das der Beteiligte Esken für die Filiale E erwirtschaftete.

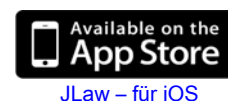
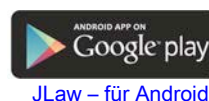
Dem Beteiligten Es sei auch ein erheblicher Entscheidungsspielraum und damit ein bedeutender Verantwortungsbereich eingeräumt worden.

Dabei könne nicht darauf abgestellt werden, daß bei der Antragsgegnerin insgesamt 1.122 Prokuristen beschäftigt seien, von denen nur ca. 110 leitende Angestellte seien. Auch die Tatsache, daß der Beteiligte Es - auf das Unternehmen bezogen - erst in der fünften Delegationsstufe stehe, könne allenfalls als Indiz gewertet werden. Dabei sei auch zu berücksichtigen, daß er in der Filiale E immerhin in der dritten Entscheidungsebene anzusiedeln sei und damit gewisse Einwirkungsmöglichkeiten auf die Entwicklung dieses Betriebes habe.

Entscheidend sei jedoch folgendes: Der Beteiligte Es sei im Rahmen seiner Aufgabenstellung immerhin befugt, Kredite bis zu 800.000,-- DM eigenverantwortlich zu vereinbaren. Er könne hierbei ausweislich der entsprechenden Anweisung der Zentrale in F teilweise vorgegebene Zinssätze nur als Orientierungs-



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



punkte nehmen, dürfe sie also über- oder unterschreiten. Darüber hinaus sei er berechtigt, den Firmenkunden die gesamte Produktpalette der Antragsgegnerin anzubieten und entsprechende Konditionen zu vereinbaren.

Allein diese kurze Aufzählung zeige bereits, daß hier jedenfalls nicht von einer praktisch nicht vorhandenen Verantwortung und einem unwesentlichen Spielraum gesprochen werden könne. Die Befugnisse und Entscheidungsmöglichkeiten des Beteiligten Es seien vielmehr als durchaus erheblich einzustufen.

Daran ändere auch nichts die Tatsache, daß der Beteiligte nur Gesamtprokura habe und bei Kreditvergaben die Zustimmung der Kreditabteilung einholen müsse. Unabhängig von der gerichtsbekannten Tatsache, daß in der deutschen Wirtschaft das sogenannte Vieraugenprinzip heute fast überwiegend praktiziert werde, sei eine derartige Regelung nicht geeignet, den einzelnen Entscheidungsträger aus der Verantwortung zu entlassen oder ihn wesentlich einzuschränken. Ein erheblicher Entscheidungsspielraum bleibe unter Umständen selbst dann bestehen, wenn die Aufgabenerfüllung in einem Team mit gleichberechtigten Mitarbeitern erfolge (so auch BAG Beschluß vom 29. Januar 1980, BAGE 32, 381 = AP Nr. 22 zu § 5 BetrVG 1972). Dies werde durch eine weitere Überlegung deutlich. In einem in mehrere Abteilungen unterteilten Betrieb sei eine ordnungsgemäße, wirtschaftlich und organisatorisch sinnvolle Betriebsführung oft nur dann möglich, wenn auch der Tätigkeitsbereich der leitenden Angestellten auf bestimmte betriebliche Aufgaben beschränkt werde (Begriff der unterneh-



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



merischen "Teil-Funktion"). Zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten bedürften diese Angestellten aber oft nicht nur der Mitentscheidung, sondern auch der Mithilfe anderer Abteilungen bzw. Mitarbeiter, die diese Aufgaben unter Beachtung der ihnen zugewiesenen Kompetenzen und Zielsetzungen erfüllten. So habe z. B. im vorliegenden Fall die Kreditabteilung der Antragsgegnerin einen Kreditantrag unter teilweise anderen Aspekten zu prüfen, als der Beteiligte Es in seiner Eigenschaft als Firmenkundenbetreuer. Das ändere aber nichts daran, daß er für seinen Verantwortungsbereich selbständig beurteile und letztlich auch verbindlich entscheide.

2. Diesen Ausführungen vermag der Senat nicht zu folgen.

Das Landesarbeitsgericht faßt den Begriff des leitenden Angestellten i. S. der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG zu weit, indem es auch solche Personen einbezieht, die nach "Dienststellung und Dienstvertrag" nicht dazu befugt sind, die mit der Prokuraerteilung im Außenverhältnis verbundene Vertretungsmacht im Innenverhältnis in vollem Umfang wahrzunehmen.

Der in der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG erwähnte Begriff "Prokura" bezieht sich ausschließlich auf das Außenverhältnis und ist daher bereits aus diesem Grunde für sich allein nicht geeignet, bei einem Arbeitnehmer den Status des leitenden Angestellten zu begründen.

Die Prokura ermächtigt zu allen Arten von gerichtlichen und



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



außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen, die der Betrieb eines Handelsgewerbes mit sich bringt (§ 49 Abs. 1 HGB). Die Veräußerung und Belastung von Grundstücken wird von der Prokura nicht umfaßt; der Prokurist benötigt hierzu eine besondere Ermächtigung (§ 49 Abs. 2 HGB). Im Interesse der Sicherheit des Handelsverkehrs und des Vertrauensschutzes kann die Prokura im Außenverhältnis nur im Rahmen der gesetzlichen Grenzen beschränkt werden. Eine gesetzlich zulässige Form der Beschränkung ist die Erteilung einer Gesamtprokura (§ 48 Abs. 2 HGB). Gesetzlich zulässig ist auch die Beschränkung der Prokura auf den Betrieb einer von mehreren Niederlassungen, wenn die Niederlassungen unter verschiedenen Firmen betrieben werden (§ 50 Abs. 3 Satz 1 HGB). Eine Firmenverschiedenheit ist auch dann anzunehmen, wenn für eine der unter gleicher Firma geführten Zweigniederlassung ein Zusatz beigefügt wird, der sie als Zweigniederlassung bezeichnet (§ 50 Abs. 3 Satz 2 HGB). Unter den genannten gesetzlichen Voraussetzungen kann die Prokura mit der in § 49 HGB festgelegten Vertretungsmacht auf eine Niederlassung mit Wirkung gegenüber Dritten beschränkt werden. Außerhalb der gesetzlichen Grenzen (§ 48 Abs. 2, § 50 Abs. 3 HGB) ist eine Beschränkung des Umfanges der Prokura Dritten gegenüber unwirksam (§ 50 Abs. 1 HGB).

Da § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG den handelsrechtlichen Begriff "Prokura" ohne inhaltliche Modifikationen verwendet, ist auch für den Bereich des Betriebsverfassungsrechts an die in den §§ 48 ff. HGB enthaltenen Regelungen über die Prokura anzuknüpfen. Soweit der Gesetzgeber für die Prokura Beschränkungen im Außen-



verhältnis für zulässig erachtet hat, so bei der Gesamt- und bei der Niederlassungsprokura (§ 48 Abs. 2, § 50 Abs. 3 HGB), sind diese gesetzlich möglichen Beschränkungen auch für das Betriebsverfassungsrecht verbindlich. Unter den in § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG verwendeten Begriff "Prokura" ist daher nicht nur die Einzelprokura, sondern auch die Gesamt- und Niederlassungsprokura zu verstehen. Dabei kann auch eine Doppelbeschränkung der Prokura vorliegen, und zwar in Form einer auf eine Niederlassung i. S. des § 50 Abs. 3 HGB beschränkten Gesamtprokura.

In § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG stellt der Gesetzgeber bei dem Begriff "Prokura" jedoch nicht allein auf das Außenverhältnis ab. Vielmehr sind leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG nur solche Arbeitnehmer, die "nach Dienststellung und Dienstvertrag" Generalvollmacht oder Prokura haben. Durch die für alle drei Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 BetrVG geltenden Merkmale der "Dienststellung" und des "Dienstvertrages" hat der Gesetzgeber eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß es für die Anerkennung der Eigenschaft als leitender Angestellter nicht genügt, wenn der betreffende Arbeitnehmer lediglich im Außenverhältnis dazu befugt ist, die betreffenden unternehmerischen Funktionen oder Teilfunktionen wahrzunehmen. Er muß vielmehr auch im Innenverhältnis zum Arbeitgeber aufgrund seines Dienstvertrages zur Ausübung der unternehmerischen Funktionen oder Teilfunktionen befugt sein. Erforderlich ist weiterhin, daß er aufgrund seiner Dienststellung die ihm vertraglich eingeräumten unternehmerischen Funktionen oder Teilfunktionen auch faktisch wahrnimmt.



Das Bundesarbeitsgericht hat daher bei sämtlichen Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 BetrVG stets entscheidend darauf abgestellt, ob der Arbeitnehmer nicht nur im Außenverhältnis, sondern auch im Innenverhältnis unternehmerische Funktionen oder Teilfunktionen wahrnehmen darf und auch faktisch wahrnimmt (vgl. zu § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG: BAGE 27, 13, 22 = AP Nr. 5 zu § 5 BetrVG 1972, zu III 4 der Gründe; zu § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG: BAG Urteil vom 11. März 1982 - 6 AZR 136/79 - AP Nr. 28 zu § 5 BetrVG 1972, zu B I der Gründe; zu § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG: BAGE 32, 381, 388 = AP Nr. 22 zu § 5 BetrVG 1972, zu II 3 b der Gründe). In der Literatur wird diese Auffassung weitgehend geteilt (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 5 Rz 122 ff., 131 ff.; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 5 Rz 142, 145 f.; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 5 Rz 36 ff., 51; GK-Kraft, BetrVG, 4. Aufl., § 5 Rz 56; Müller, DB 1981, Beilage 23, S. 10; G. Hueck, SAE 1977, 77, 79; Hromadka, SAE 1981, 27, 29 f.; Fischer, DB 1980, 1988, 1990; a. A. Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 5 Rz 41; Grüll, RdA 1972, 171, 174).

Für die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG ergibt sich unter Berücksichtigung des Eingangssatzes, daß sog. Titularprokuristen, die aufgrund ausdrücklicher Vereinbarung oder Weisung des Arbeitgebers von der Prokura keinen Gebrauch machen dürfen, allein aufgrund ihrer Bestellung zum Prokuristen nicht zum Kreis der leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG gehören (BAGE 27, 13, 22 = AP Nr. 5 zu § 5 BetrVG 1972, zu III 4 der Gründe; BAGE 32, 381, 388 = AP Nr. 22 zu § 5



BetrVG 1972, zu B II 3 b der Gründe; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 5 Rz 136; GK-Kraft, aaO, § 5 Rz 61; Hueck, SAE 1977, 77, 79; Müller, DB 1983, 1597, 1601; a. A. Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 5 Rz 41; Grüll, RdA 1972, 171, 174).

Außer den sog. Titularprokuristen fallen auch solche Prokuristen, die "nach Dienststellung und Dienstvertrag" nicht befugt sind, die mit der Prokuraerteilung verbundene Vertretungsmacht im Innenverhältnis zum Arbeitgeber uneingeschränkt wahrzunehmen, nicht unter die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG. Die gegenteilige Auffassung des Landesarbeitsgerichts, nach der - außer den Titularprokuristen - nur solche Prokuristen von dem Anwendungsbereich des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG ausgeschlossen sind, denen im Innenverhältnis die Ausübung der Prokura nur auf einem minimalen, für den Betrieb unbedeutenden Sektor gestattet ist oder denen bei der Abgabe rechtsgeschäftlicher Erklärungen kein nennenswerter Spielraum gelassen wird, steht mit dem Gesetz nicht im Einklang. Die gesetzliche Regelung fordert eine Deckungsgleichheit zwischen dem in § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG angesprochenen Außenverhältnis und dem im Eingangssatz durch die Tatbestandsmerkmale "nach Dienststellung und Dienstvertrag" bezeichneten Innenverhältnis. Für die vom Landesarbeitsgericht vertretene Teil-Deckungsgleichheit ergeben sich weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Systematik der durch einen einheitlichen Eingangssatz miteinander verknüpften Tatbestandsgruppen irgendwelche Anhaltspunkte.

Für eine völlige Deckungsgleichheit von Außen- und Innenver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

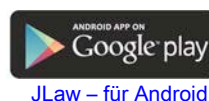
hältnis im Rahmen der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG spricht auch die historische Entwicklung. Bereits das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 enthielt in § 12 Abs. 2 die Regelung, daß nicht als Angestellter i. S. d. Gesetzes "die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist" gelten. Hieraus wurde abgeleitet, daß zur Stellung eines Geschäftsführers oder Betriebsleiters die zusätzliche Erteilung einer Prokura oder Generalvollmacht treten müsse, während letzteres allein nicht genüge (vgl. Flatow/Kahn-Freund, BRG, 13. Aufl., § 12 Anm. 7; Mansfeld, BRG, 2. Aufl., § 12 Anm. 3 b).

Das Betriebsverfassungsgesetz 1952 enthielt in § 4 Abs. 2 c die Regelung, daß als Arbeitnehmer i. S. d. Gesetzes nicht gelten "die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder wenn ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist oder wenn sie Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs nur aufgrund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf deren besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden". Die damals herrschende Meinung (vgl. Bulla in Festschrift für Herschel, S. 147; Fitting/Kraegeloh/Auffarth, BetrVG, 9. Aufl., § 4 Rz 13, 16; Galperin/Siebert, BetrVG,



4. Aufl., § 4 Anm. 20; Gaul, DB 1961, 271 f.; Monjau, DB 1953, Beilage 14, S. 2; LAG Bremen, AP Nr. 9 zu § 76 BetrVG) verlangte zusätzlich zur Prokuraerteilung das Vorliegen der allgemeinen Merkmale eines leitenden Angestellten. Als solcher wurde ein Arbeitnehmer angesehen, der für den ganzen Betrieb oder doch einen wesentlichen Aufgabenbereich des Betriebes unter eigener Verantwortung Arbeitgeberfunktionen mit einer gewissen Selbständigkeit wahrnimmt (vgl. Bulla, aaO, S. 140; Fitting/Kraegeloh/Auffarth, aaO, Rz 13). Demgegenüber ließ eine Mindermeinung in der Literatur die reine Prokuraerteilung genügen (vgl. Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 4 Rz 60; Hueck, RdA 1953, 445; Erdmann, BetrVG, § 4 Anm. 5; Meissinger, BetrVG, § 4 (5) Anm. 11 c).

Die Entstehungsgeschichte des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 spricht ebenfalls für die Richtigkeit der hier vertretenen Auffassung. Sowohl der Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drucks. VI/1786, S. 4) als auch der der CDU/CSU Fraktion (BT-Drucks. VI/1806, S. 4) und auch die Formulierungsvorschläge etwa des DGB, der Arbeitgeberverbände und der Union der leitenden Angestellten - ULA - verzichteten bei der Begriffsbestimmung des leitenden Angestellten auf jeden Hinweis auf Generalvollmacht und Prokura (vgl. die Darstellung bei Hromadka, Das Recht der leitenden Angestellten, S. 259 ff.; und bei Wiedemann, RdA 1972, 210, 211 f.). Dabei wurde in der Begründung des Regierungsentwurfs ausdrücklich betont, daß durch die Einfügung neuer objektivierender Kriterien gegenüber dem geltenden Recht eine eindeutigere Abgrenzung gewährleistet werden soll, "ohne daß dabei

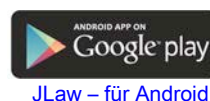


der Personenkreis gegenüber dem geltenden Recht wesentlich verändert wird" (BT-Drucks. VI/1786, S. 36). Da dies auch für den Gesetzentwurf der Opposition zutrifft, wird ersichtlich, daß der Gesetzgeber der Erteilung von Generalvollmacht und Prokura im Verhältnis zu den sonstigen Abgrenzungsmerkmalen, insbesondere den allgemeinen funktionsbezogenen in der Nr. 3, keine nennenswerte Bedeutung beimaß. Erst in der Beratung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung wurde der Regierungsentwurf dahingehend modifiziert, daß im Hinblick auf den bisherigen Gesetzeswortlaut die Generalvollmacht und Prokura wieder ausdrücklich aufgenommen werden sollte, wobei in dem schriftlichen Bericht (BT-Drucks. VI/2729, S. 11) hervorgehoben wird, daß diese Personen "im Hinblick auf ihre unternehmensrechtlichen Vollmachten ausschließlich geschäftsleitende Funktionen wahrnehmen". Auch hierin kommt zum Ausdruck, daß nicht allein die Erteilung einer Generalvollmacht oder einer Prokura bei einem Arbeitnehmer die Eigenschaft eines leitenden Angestellten begründen soll. Es bedarf vielmehr der Wahrnehmung von unternehmensrechtlichen Vollmachten im Innenverhältnis.

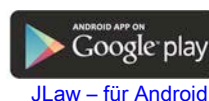
Für das Erfordernis einer völligen Deckungsgleichheit zwischen Innen- und Außenverhältnis im Rahmen der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG sprechen auch der Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. Personen, die von den umfassenden Vollmachten (Generalvollmacht oder Prokura) auch im Innenverhältnis Gebrauch machen dürfen und diese auch faktisch wahrnehmen, üben eigenverantwortlich unternehmerische Funktionen oder Teilfunktionen aus. Beschränkt der Arbeitgeber die um-



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



fassenden Vollmachten (Generalvollmacht oder Prokura) im Innenverhältnis, so engt dies den unternehmerischen Entscheidungsspielraum der betreffenden Angestellten ein. Da das Gesetz selbst keinerlei Anhaltspunkte dafür enthält, bis zu welchem Rahmen eine Einschränkung im Innenverhältnis für die Anwendung des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG unschädlich sein soll, fehlt es an den erforderlichen gesetzlichen Kriterien für die Annahme einer Teildeckungsgleichheit von Außen- und Innenverhältnis. Eine Anknüpfung an die in § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG enthaltenen funktionalen Kriterien hätte zur Folge, daß die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG überflüssig werden würde. Für einen derartigen Willen des Gesetzgebers bietet aber die Entstehungsgeschichte des Betriebsverfassungsgesetzes keinen Anhalt (vgl. insbesondere den Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung BT-Drucks. VI/2729, S. 11). Für die Schaffung eigenständiger funktionaler Merkmale, die etwa einen geringeren Grad von unternehmerischer Eigenverantwortung fordern, enthält das Gesetz keine Abgrenzungskriterien. Dabei verkennt der Senat nicht, daß das Erfordernis einer völligen Deckungsgleichheit zwischen Außen- und Innenverhältnis in der Praxis dazu führt, daß nur ein verhältnismäßig kleiner Personenkreis unter die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG fällt (vgl. Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, S. 286; Zöllner, Anm. zu AP Nr. 5 zu § 5 BetrVG 1972; LAG Rheinland-Pfalz vom 20. Januar 1981, EzA § 5 BetrVG 1972 Nr. 36). In größeren Unternehmen mit dezentralisierter Organisationsstruktur gibt es oft viele Prokuristen, die im Innenverhältnis Beschränkungen unterworfen sind. Wie der Streitfall zeigt, ist dies insbesondere



im Bankenbereich weitgehend üblich.

Das Abstellen auf eine völlige Deckungsgleichheit zwischen dem Außen- und Innenverhältnis bewahrt der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG zwar einen engen, aber nicht unwesentlichen Anwendungsbereich. Dies ergibt sich daraus, daß auch gesetzlich mögliche Beschränkungen im Außenverhältnis (Gesamtprokura, Niederlassungsprokura) bei entsprechenden Befugnissen im Innenverhältnis dazu geeignet sind, bei einem Arbeitnehmer die Eigenschaft eines leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG zu begründen.

3. Eine Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß der Beteiligte Es kein leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG ist.

Dies folgt nicht bereits aus dem Umstand, daß dem Beteiligten Es eine Gesamtprokura (§ 48 Abs. 2 HGB) erteilt worden ist, denn auch eine derartige Form der Prokuraerteilung ist - bei deckungsgleichem Außen- und Innenverhältnis - dazu geeignet, einen Arbeitnehmer als leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG zu qualifizieren (vgl. Müller, DB 1983, 1597, 1601; ders., DB 1981, Beilage Nr. 23, S. 10). Auch die nach § 50 Abs. 3 HGB mögliche Begrenzung der Prokura auf den Betrieb der Niederlassung E steht einer Beurteilung des Beteiligten Es als leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG nicht entgegen. Nach den insoweit eindeutigen Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der



Beteiligte Es aber nicht dazu befugt, die mit der ihm für die Niederlassung E erteilten Gesamtprokura im Außenverhältnis verbundene Vertretungsmacht (§ 49 Abs. 1 HGB) im Innenverhältnis in vollem Umfange wahrzunehmen. Nach Dienstvertrag und Dienststellung erstreckt sich sein Aufgabengebiet nicht auf alle Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen, die der Betrieb einer Bankniederlassung mit sich bringt. Als Firmenkundenbetreuer beschränkt sich der Aufgabenbereich des Beteiligten Es auf die mit dieser Aufgabenstellung verbundenen Funktionen. Auch der Umstand, daß die Kreditkompetenz des Beteiligten Es auf die Gewährung von Krediten bis zu einem Betrag von 800.000,-- DM beschränkt ist, stellt eine Beschränkung im Innenverhältnis dar, die im Außenverhältnis gegenüber Dritten unwirksam ist. Damit fehlt es an der für die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG notwendigen Deckungsgleichheit zwischen Außen- und Innenverhältnis.

4. Soweit das Beschwerdegericht angenommen hat, der Beteiligte Es sei kein leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG, ist dem Senat eine abschließende Entscheidung nicht möglich, denn es bedarf noch tatsächlicher Feststellungen hinsichtlich der vom Beteiligten Es in seiner Eigenschaft als Firmenkundenbetreuer wahrgenommenen Aufgaben sowie deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Filialbetriebs in E .

a) Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung im wesentlichen wie folgt begründet: Der Beteiligte Es nehme keine unter-

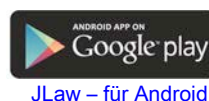


nehmerischen Teilaufgaben wahr, denn die von ihm erbrachte Tätigkeit sei weder für das Unternehmen noch den Betrieb der Antragsgegnerin von entscheidender Bedeutung. Der Beteiligte Es sei "nur" für das Firmenkundengeschäft tätig; er könne daher nur einen geringen Teil des Gesamtumsatzes der Antragsgegnerin beeinflussen. Zwar genüge zur Gewichtung einer unternehmerischen Teilaufgabe auch deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung eines einzelnen Betriebes. Die Kammer habe jedoch keine gesicherten Hinweise darauf erhalten, daß die Tätigkeiten als Firmenkundenbetreuer allein von entscheidender Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Filiale E sein könnte. Allein die Tatsache, daß aufgrund der Tätigkeiten eines Angestellten in gehobener Stellung positive oder negative Auswirkungen auf Umsatz- oder Gewinnzahlen zu verzeichnen seien, genüge nicht, die besondere Bedeutung seiner Aufgabe zu unterstreichen. Anderenfalls könne leicht jeder angestellte Handelsvertreter die Position eines leitenden Angestellten für sich in Anspruch nehmen.

Innerhalb seines Aufgabenbereichs stehe dem Beteiligten Es allerdings ein nicht unerheblicher Entscheidungsspielraum zu. Rechtserhebliche Personalentscheidungen treffe er dagegen nicht. Zwischen den Beteiligten sei unstreitig, daß er nicht zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern berechtigt sei. Darüber hinaus wirke er auch nicht federführend an Personalentscheidungen mit, die eine Betriebsrats-Mitbestimmung erforderlich machten, so daß hieraus ein gewisser Gegnerbezug abzuleiten wäre. Die mündliche Verhandlung vom 17. Oktober 1986 habe vielmehr ergeben, daß der Beteiligte Es im wesentlichen



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



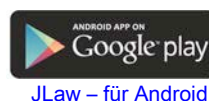
auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anderer Abteilungen bzw. Unterabteilungen zurückgreifen dürfe, wenn und soweit er diese zur Erfüllung seiner Aufgaben benötige. Nur in diesem Rahmen habe er dann jeweils Weisungsrechte, die aber mehr oder weniger auf fachliche Fragen beschränkt seien. Damit könne von einer wesentlichen und eigenständigen Personalverantwortung nicht gesprochen werden.

Die Gesamtwürdigung der Tätigkeiten des Beteiligten Es führe letztlich dazu, ihn nicht als leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG zu klassifizieren. Zwar könne ihm innerhalb seiner vorgegebenen Aufgabenstellung ein Entscheidungsspielraum nicht aberkannt werden; andererseits seien diese Aufgaben nicht von einer derartigen Breite und Wichtigkeit, daß hieraus unzweifelhaft der unternehmerische Charakter abgeleitet werden könne. Überdies fehle es an erheblichen personellen Einwirkungs- und Entscheidungsmöglichkeiten oder sonstigen hervorgehobenen Schlüsselpositionen im Unternehmen der Antragsgegnerin, die möglicherweise zu einer Heraushebung der Stellung des Beteiligten Es hätten führen können.

b) Das Landesarbeitsgericht hat keine Tatsachenfeststellungen zu der entscheidungserheblichen Frage getroffen, ob die vom Beteiligten Es in seiner Eigenschaft als Firmenkundenbetreuer wahrzunehmenden Aufgaben für den Bestand und die Entwicklung des Filialbetriebs E von Bedeutung sind. Bestimmungspunkt für die unternehmerische Teilaufgabe des leitenden Angestellten ist zwar grundsätzlich das Unternehmen (ständige Rechtsprechung des Bun-



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



desarbeitsgerichts, zuletzt BAG Beschluß vom 23. Januar 1986, BAGE 51, 1, 6 f. = AP Nr. 32 zu § 5 BetrVG 1972, zu C I 3 a der Gründe). Für das Gewicht einer unternehmerischen Teilaufgabe genügt jedoch auch deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung eines Betriebs (BAG, aaO).

Das Landesarbeitsgericht hat somit noch ergänzende tatsächliche Feststellungen zu der Frage zu treffen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Beteiligte Es unternehmerische Teiltätigkeiten von betriebswichtiger Bedeutung mit erheblichen Entscheidungsspielräumen wahrnimmt. Da der Beteiligte Es in seiner Eigenschaft als Firmenkundenbetreuer für die gesamte Produktpalette der Antragsgegnerin zuständig ist, das Landesarbeitsgericht aber bislang nur tatsächliche Feststellungen zu den von ihm ausgeübten Tätigkeiten im Kreditgeschäft getroffen hat, bedarf es auch hinsichtlich der übrigen Aufgaben des Beteiligten Es sowie hinsichtlich der insoweit bestehenden Kompetenzabgrenzung noch tatsächlicher Feststellungen.

Im erneuten Beschwerdeverfahren wird das Landesarbeitsgericht im übrigen die Grundsätze zu beachten haben, die der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 23. Januar 1986 (aaO, zu C I 2 und 3 der Gründe) für die Abgrenzung der leitenden Angestellten i.S. von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG aufgestellt hat. Dieser Rechtsprechung schließt sich der Senat an.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Wagner

Kordus



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

