

Aktenzeichen: 7 AZR 757/78

LAG München

Urteil des BAG vom 21. November 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

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

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 757/78

7 Sa 788/77 München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. November 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. November 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Kleeschulte für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 1. Februar 1978 - 7 Sa 788/77 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die von der Beklagten am 17. Februar 1977 ohne Anhörung des Betriebsrats zum 31. März 1977 ausgesprochene ordentliche Kündigung rechtswirksam ist.

Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft nach dem Recht des Staates Delaware/USA. Gegenstand ihres Unternehmens ist der Betrieb von Hotels und damit zusammenhängender Tätigkeiten. Sie unterhält in mehr als 40 Ländern etwa 70 Hotels. Diese werden entweder als unselbständige Zweigniederlassungen oder von Tochtergesellschaften der Beklagten betrieben. In Deutschland unterhält die Beklagte vier Hotels in B , D , Ma und M , die in der Deutschen H Hotel International GmbH zusammengefaßt waren. Das Hotel H M wurde 1974 aus dieser GmbH ausgegliedert und ist seitdem eine unselbständige Zweigniederlassung der Beklagten. Es hat etwa 500 Hotelzimmer, beschäftigte im Februar 1977 ungefähr 250 Arbeitnehmer und arbeitet seit Jahren mit Verlust.

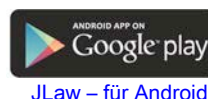
Der Kläger ist am 1. Dezember 1972 als Verkaufsleiter des Hotels H M bei der Beklagten tätig geworden. Ihm waren vier Assistenten und zwei Sekretärinnen unterstellt. Seine Tätigkeit richtete sich nach der Stellenbeschreibung "Sales Manager" der Beklagten.

Anhand der Marktbeobachtung, des Wettbewerbsverhaltens der Konkurrenz und einer genauen statistischen Erfassung dieser Gegebenheiten legen die Hotels der Beklagten die Prioritäten ihrer Verkaufsziele und die beabsichtigten Werbemaßnahmen des nächsten Jahres in einem sogenannten Marketing-Plan fest. Den Marketing-Plan für das Hotel H M hat der Kläger erstellt; er wurde über den Verkaufsleiter von H Deutschland/F und den Verkaufsleiter von H Europa/B der Beklagten in New York vorgelegt.

- 3 -



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



- 3 -

Mit Schreiben vom 17. Februar 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. März 1977. Der Kläger hält die Kündigung mangels Anhörung des Betriebsrates für rechtsunwirksam, im übrigen auch nicht für sozial gerechtfertigt.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 17. Februar 1977 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, einer Anhörung des Betriebsrates habe es nicht bedurft, da der Kläger leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen sei. Die Entscheidung über die Einstellung und Entlassung der Mitarbeiter der Verkaufsabteilung habe allein beim Kläger gelegen. Die Personalabteilung des Hotels habe dabei nur die Formalitäten erledigt. Für die Bewertung der vom Kläger wahrgenommenen Aufgaben sei nicht deren Bedeutung für das gesamte Unternehmen, sondern allein diejenige für das Hotel H M maßgebend; denn jedes H M -Hotel stelle eine eigene wirtschaftliche Einheit dar. Als Leiter der Verkaufsabteilung habe der Kläger eine für das Hotel H M wichtige Schlüsselstellung innegehabt und unternehmerische Aufgaben wahrgenommen. Er habe insoweit einen erheblichen Entscheidungsspielraum besessen. Mit der Erstellung des Marketing-Plans habe er eigenverantwortlich unternehmerische Entscheidungen von wesentlicher Bedeutung für das Hotel H M vorbereitet und durchgeführt. In diesem Plan habe er aufgrund seiner Marktbeobachtung, dessen genauer statistischer Erfassung sowie des Wettbewerbsverhaltens der Konkurrenz die Prioritäten für die Verkaufsziele des nächsten Jahres festgelegt. Wesentlich sei auch, daß der Marketing-Plan "von oben" keine Korrekturen erfahren habe, zumal es keine übergeordneten Marketing-Pläne gebe. Das Management von H M beschränke sich auf die Gründung neuer Hotels und die Lösung der damit verbundenen Fragen einer bestmöglichen

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Eingliederung des jeweiligen Hotels in den H -Konzern unter vornehmlich steuer- und gesellschaftsrechtlichen Aspekten. Sei ein neu gegründetes Hotel "operationsfähig", so obliege das "laufende Management" grundsätzlich der selbständigen Führung des örtlichen Managements.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung vom 17. Februar 1977 sei gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam. Die Beklagte habe den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht angehört. Dies sei jedoch erforderlich gewesen, weil der Kläger kein leitender Angestellter gem. § 5 Abs. 3 BetrVG sei.

Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, entscheidend für die Frage, ob der Kläger unternehmerische Aufgaben wahrgenommen habe, sei die Bedeutung seiner Tätigkeit für das Unternehmen der Beklagten. Das Hotel H M sei jedoch eine unselbständige Zweigniederlassung der Beklagten und kein selbständiges Unternehmen. Das Unternehmen der Beklagten bestehe aus etwa 70 Hotels. Daß jedes Hotel der Beklagten von einem örtlichen Management geführt werde, eine eigene Gewinn- und Verlustrechnung aufstelle und seine eigenen Hotelzimmer verkaufe, mache die einzelnen Hotels nicht zu selbständigen Unternehmen. Die einzelnen Hotels seien Betriebe im arbeits-

- 5 -



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



- 5 -

rechtlichen Sinne. Durch die organisatorische Einheit des wirtschaftlichen Zwecks, den die Beklagte mit ihrer Tätigkeit verfolge, würden die Hotels zu dem Unternehmen der Beklagten zusammengefaßt. Damit könne der Kläger nur dann als leitender Angestellter angesehen werden, wenn er mit der Aufstellung des Marketingplans und seinen Verkaufsaufgaben maßgeblichen Einfluß auf die Führung des Unternehmens der Beklagten ausübe. Das sei jedoch nicht ersichtlich; seine Tätigkeit erstrecke sich nur auf das Hotel H M . Auch die übrigen Tätigkeiten des Klägers seien keine unternehmerischen Aufgaben im hier maßgeblichen Sinne gewesen. Dies gelte für den Vorschlag der örtlichen Zimmerpreise gegenüber der Unternehmensleitung, für die Funktion des Klägers als Leiter der Verkaufsabteilung, wobei die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gegenüber nur sechs Personen seiner Abteilung nicht ausreichend sei, und für die Verkaufsreisen und Werbetätigkeiten des Klägers.

2.a) Mit diesen Ausführungen ist nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht den Begriff der unternehmerischen Teilaufgabe insofern verkannt hat, als es für den Bezug und die Funktion auf der überbetrieblichen Ebene zu hohe Anforderungen gestellt hat. Auch wichtige betriebsleitende Aufgaben können eine unternehmerische Funktion darstellen (vgl. BAG, Beschluß vom 29. Januar 1980 - 1 ABR 45/79 - [zu B III 1 der Gründe], [demnächst] AP Nr. 22 zu § 5 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Fischer DB 1980, 1988, 1989). In diesem Zusammenhang gewinnt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die konkrete Struktur bzw. Organisation des Unternehmens erhebliche Bedeutung. Dabei ist auf das Ausmaß der Delegation unternehmerischer Aufgaben an den Einzelbetrieb abzustellen. Erst so läßt sich zutreffend beurteilen, ob der Angestellte unternehmerische Teil-Aufgaben im dargelegten Sinne und in ausreichender Bandbreite wahrnimmt (vgl. dazu BAG 26, 345 [352] = AP Nr. 2 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III 2 a der Gründe]; BAG, Beschluß aaO [zu B II 3 a, III 1 und IV 1 der Gründe]).

- 6 -



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



- 6 -

b) Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Gesamttätigkeit des Klägers in verschiedene Teiltätigkeiten zerlegt und dabei verkannt, daß die Aufgaben eines leitenden Angestellten insgesamt zu würdigen sind. Die isolierte Subsumtion einzelner Teiltätigkeiten führt zu einem verfälschten Bild (vgl. BAG, Beschluß vom 29. Januar 1980 - 1 ABR 49/78 -, [demnächst] AP Nr. 24 zu § 5 BetrVG 1972 [zu B I 2 b der Gründe]).

Dies alles führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

3. Das Landesarbeitsgericht wird unter Berücksichtigung der aufgezeigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die unternehmerische Organisation der Beklagten abzustellen haben und prüfen müssen, in welchem Ausmaß unternehmerische Aufgaben auf das Hotel H M übertragen sind und ob der Kläger in diesem Rahmen nach Dienststellung und Dienstvertrag insgesamt gesehen dem Schwerpunkt seiner Tätigkeit nach eine ausreichend breite unternehmerische Teil-Tätigkeit ausübt, die sich nicht nur in Aufsichtsfunktionen erschöpft. Dabei ist speziell einzugehen darauf, ob der Kläger mit seiner Tätigkeit und seinen Entscheidungen Einfluß auf die wirtschaftliche und kaufmännische Führung des Unternehmens der Beklagten ausübt, ohne daß dies im Sinne betriebsübergreifender Entscheidung mißverstanden werden dürfte. Hierbei werden die Ausarbeitung des Marketing-Plans und das Aushandeln von Sondervereinbarungen eine besondere Rolle spielen können. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht weiter zu berücksichtigen haben, daß auch etwa die Tätigkeit eines Werbeleiters eine unternehmerische Teiltätigkeit sein kann (vgl. BAG, Beschluß aaO [zu VI 1 der Gründe]). In diesem Zusammenhang wird auch zu klären sein, welche weiteren Führungskräfte am Hotel H M tätig sind und welche Aufgaben und Kompetenzen sie haben; dies wird mit deutlich machen, von welcher betrieblicher und unternehmerischer Bedeutung die Tätigkeit des Klägers ist.

- 7 -



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



gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Becker
Heidenreich Kleeschulte