

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Die Bedeutung der Abgrenzung der leitenden Angestellten für die Betriebs- verfassung und die daran Beteiligten	15
---	----

Erster Teil

Die Abgrenzung der leitenden Angestellten	19
A. Der Begriff des leitenden Angestellten als vorgegebener Oberbegriff	19
I. Legaldefinition nach Meinung der Literatur und Rechtsprechung	20
1. Abschließende Begriffsbestimmung nach einer Mindermei- nung in der Literatur	20
2. Rechtsprechung des BAG gegen eine Legaldefinition	23
II. Vorgegebener Oberbegriff des leitenden Angestellten in der Lite- ratur und Rechtsprechung	23
1. Vorgegebener Oberbegriff in der Literatur	23
2. Vorgegebener Oberbegriff in der Rechtsprechung	25
3. Sondermeinungen zum Streit vorgegebener Oberbegriff oder Legaldefinition	27
a) Unterschiedliche Bedeutung der Nummer 3 des § 5 Abs. 3 im Verhältnis zu den Nummern 1 und 2	27
b) Gleichstellung der in Nummer 3 genannten Angestellten mit den leitenden Angestellten im Wege einer unausge- sprochenen Fiktion	28
c) Begriffsbestimmung des leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 Nr. 3 BVG	28
d) Typusbeschreibung in § 5 Abs. 3 Nr. 3 BVG	28
4. Gegenüberstellung der Meinungen zum Streit: vorgegebener Oberbegriff oder Legaldefinition	29
III. Würdigung des Meinungsstreites: vorgegebener Oberbegriff oder Legaldefinition in § 5 Abs. 3 BVG	30
1. Wortlaut des Gesetzes	30
2. Begriff des leitenden Angestellten in der Arbeitsgesetzgebung	32
a) Leitende Angestellte in anderen Gesetzen	32
aa) Betriebsrätegesetz 1920 und Betriebsrätegesetze der Länder nach 1949	32

bb) Gesetze außerhalb des Betriebsverfassungsrechts	33
(1) Kündigungsschutzgesetz S. 33 — (2) Arbeitsgerichtsgesetz S. 33 — (3) Sozialgerichtsgesetz S. 33 — (4) Arbeitszeitordnung S. 33 — (5) Haftungsrechtliche Vorschrift der Gewerbeordnung S. 33 — (6) Aktiengesetz S. 33 — (7) Sozialversicherungsrechtliche Vorschriften S. 33	
b) Bestimmung eines Begriffes des leitenden Angestellten an Hand von Gesetzen mit gleicher Richtung wie das BVG ..	33
c) Sonderstellung für bestimmte Angestellte in anderen Gesetzen	34
3. Einfluß der Meinung des BAG und der Arbeitsrechtswissenschaft auf den Gesetzgeber	36
4. Meinung des Gesetzgebers an Hand der Gesetzesmaterialien	37
a) Auslegung nach den Gesetzesmaterialien zum Betriebsverfassungsgesetz 1952	37
b) Auslegung nach den Gesetzesmaterialien zum Betriebsverfassungsgesetz 1972	38
5. Orientierung des Gesetzgebers am herrschenden Sprachgebrauch	39
6. Orientierung des Gesetzgebers an der Betriebspaxis	40
7. Vorgegebener Oberbegriff und Nummer 3 des § 5 Abs. 3 BVG	41
8. Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse durch vorgegebenen Oberbegriff	42
9. Rechtssicherheit bei Vorliegen eines vorgegebenen Oberbegriffs	43
10. Vorgegebener Oberbegriff und betriebliche Praxis	44
 IV. Zusammenfassung zum Meinungsstreit, ob § 5 Abs. 3 einen vorgegebenen Oberbegriff oder eine Legaldefinition beinhaltet	44
1. Vorgegebener Begriff des leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 BVG	44
2. Frage nach der Identität des Begriffs des leitenden Angestellten mit den besonderen Voraussetzungen der Nummern 1—3 des § 5 Abs. 3 BVG	45
 V. Die in § 5 Abs. 3 Nr. 3 genannten Angestellten und die Gleichstellung im Wege einer unausgesprochenen Fiktion	46
 B. Bestimmung eines allgemeinen Begriffs des leitenden Angestellten ..	48
I. Wortbedeutung des Begriffs „leitende Angestellte“	48
1. Leitende Angestellte und Organe des Unternehmens	48
2. „Leitende“ Tätigkeit	49
II. Begriffsbestimmung in der Rechtsprechung und der Literatur, insbesondere die Unterscheidung zwischen Arbeitgeberfunktion und hochqualifizierter Tätigkeit	51
1. Abgrenzung der leitenden Angestellten in der Rechtsprechung	51
a) Rechtsprechung zu § 4 Abs. 2 c BVG 52	51
b) Rechtsprechung zu § 5 Abs. 3 BVG 72	52

Inhaltsverzeichnis

7

2. Arbeitgeberfunktionen und hochqualifizierte Tätigkeit in der rechtswissenschaftlichen Literatur	54
a) Arbeitgeberfunktion	54
b) Hochqualifizierte Tätigkeit	56
c) Zusammenfassung der Meinungen in der Literatur	58
III. Sprachgebrauch und Verkehrsanschauung, insbesondere bei den betroffenen Verbänden	59
1. Verbände der leitenden Angestellten	60
2. Arbeitgeberverbände	62
3. Deutscher Gewerkschaftsbund	63
4. Deutsche Angestelltengewerkschaft	64
5. Einfluß verbandspolitischer Interessen auf Sprachgebrauch und Verkehrsanschauung	64
6. Rechtsprechung und Sprachgebrauch	64
IV. Die Abgrenzung der leitenden Angestellten in der Betriebssoziologie, der Betriebswirtschaftslehre und der betrieblichen Praxis	65
1. Leitende Angestellte in der Literatur der Betriebssoziologie ..	66
2. Abgrenzung der leitenden Angestellten in der Betriebswirtschaftslehre	71
a) Einfluß der Betriebsorganisation auf die Abgrenzung der leitenden Angestellten	71
b) Die Linienorganisation	72
c) Das Funktions- oder Kooperationssystem	75
d) Das Stabliniensystem	76
e) Zwischenformen der Betriebsorganisation	77
f) Zusammenfassung zur Abgrenzung der leitenden Angestellten nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ...	78
3. Bestimmung des Begriffs „leitender Angestellter“ in der Betriebspraxis	80
a) Metallverarbeitende Industrie	81
b) Automobilindustrie	89
c) Eisenschaffende Industrie	91
d) Chemieindustrie	92
e) Übrige Industriezweige und andere Untersuchungen in Industrieunternehmen	94
f) Versandhandel	96
g) Bankgewerbe und Versicherungen	97
h) Zusammenfassung der Betriebsuntersuchungen	100
aa) Angestellte mit echten Arbeitgeberfunktionen in der betrieblichen Praxis	100
bb) Problem der Stabsangestellten in der Betriebspraxis	101
cc) Spezialisten in der betrieblichen Praxis	101
dd) Unterschiedliche Prozentsätze leitender Angestellter in den verschiedenen Wirtschaftszweigen	103

4. Beurteilung der Bestimmung des Begriffs des leitenden Angestellten aus betriebssoziologischen und betriebsorganisatorischen Gesichtspunkten sowie der Betriebspaxis	103
a) Leitende Angestellte in der Linie	104
b) Stabsangestellte und Spezialisten in Forschungs- und Entwicklungsstellen	107
c) Unterschiede bei der Abgrenzung leitender Angestellter nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen	109
V. Vorgegebener Begriff des leitenden Angestellten und Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes	109
1. Die Funktion des leitenden Angestellten	109
a) Funktionale Gesichtspunkte und subjektive Momente	110
b) Leitende Angestellte in Arbeitgeber- und Unternehmerfunktion	110
c) Wahrnehmung unternehmerischer Teilfunktionen	112
d) Bezug der Tätigkeit auf das Unternehmen	112
2. Direkter und indirekter Gegnerbezug	113
3. Abgrenzung aus der Interessenlage der beteiligten Gruppen	115
a) Bedeutung des § 5 Abs. 3 innerhalb der Betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung	116
b) Interessenwertung	118
c) Arbeitgeber, Belegschaft und leitende Angestellte als Beteiligte	119
aa) Interessen der Arbeitgeber-Unternehmerseite	120
bb) Interessen der Belegschaft	121
cc) Interessen der leitenden Angestellten	122
(1) Betriebliche Konfliktssituation für leitende Angestellte S. 122 — (2) Schutzbedürftigkeit der leitenden Angestellten S. 124	
d) Zusammenfassung zur Abgrenzung nach der Interessenlage	125
4. Begriff des leitenden Angestellten unter Berücksichtigung der Nummern 1—3 des § 5 Abs. 3 BVG	127
VI. Das Sonderproblem des Stellvertreters eines leitenden Angestellten	128
C. Besondere Voraussetzungen der leitenden Angestellten für das Betriebsverfassungsgesetz in § 5 Abs. 3 Nr. 1—3	130
I. Einstellungs- und Entlassungsbefugnis von im Betrieb oder in einer Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern (§ 5 Abs. 3 Nr. 1 BVG 72)	130
1. Delegation der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis	130
2. Angestellte mit Einstellungs- und Entlassungsbefugnis	131
a) Einstellungs- und Entlassungsbefugnis im Innen- und Außenverhältnis	131
b) Selbständigkeit des betreffenden Angestellten bei der Einstellung und Entlassung	133

Inhaltsverzeichnis	9
c) Ermächtigung für den Einzelfall	134
d) Ermächtigung zur Einstellung und Entlassung für eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern	134
e) Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für eine bestimmte Betriebsabteilung	135
II. Generalvollmacht und Prokura	136
1. Das Merkmal der Generalvollmacht	136
2. Die Prokura	136
a) Prokura als Funktionsbezeichnung in der Betriebshierarchie	136
b) Die im Innenverhältnis beschränkte Prokura	136
c) Zusammenfassung zum Merkmal der Prokuraerteilung	137
III. Die besonderen Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BVG	139
1. § 5 Abs. 3 Nr. 3 BVG im Verhältnis zu § 4 Abs. 2 c BVG 52	139
2. Das Merkmal „Eigenverantwortung“	140
a) Eigenverantwortlichkeit als entscheidendes Kriterium für § 5 Abs. 3 Nr. 3 BVG	140
b) Eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben	142
c) Das Merkmal der „Wesentlichkeit“ bei der Wahrnehmung eigenverantwortlicher Aufgaben	142
3. Regelmäßige Übertragung dieser Aufgaben wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes	142
a) Die Bedeutung der Aufgaben	142
b) Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes	143
c) Regelmäßige Übertragung der Aufgaben	144
4. Besondere Erfahrungen und Kenntnisse	145
a) Erfahrungen	145
b) Kenntnisse	145
5. Betrieb ist gleich Unternehmen	146
6. Anwendbarkeit des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BVG auf alle leitenden Angestellten	146
7. Der Begriff des leitenden Angestellten und die Nummer 3 des § 5 Abs. 3 BVG	148
IV. Die Bedeutung von Dienststellung und Dienstvertrag	149
1. Die Neueinführung des Merkmals „nach Dienststellung und Dienstvertrag“ in das Betriebsverfassungsrecht	149
2. Unterschied von Dienststellung und Dienstvertrag	149
3. Dienststellung und Dienstvertrag in bezug auf die Stellung als leitender Angestellter	150
4. Das Merkmal „nach Dienststellung“	150
5. Das Merkmal „nach Dienstvertrag“	151
6. Vermeidung von Konfliktfällen durch einen Dienstvertrag	152

D. Besondere Probleme bei der Feststellung des Kreises der leitenden Angestellten für die Betriebsratswahl	154
I. Wer „bestimmt“ den Kreis der leitenden Angestellten?	154
II. Antragsrecht im arbeitsgerichtlichen Beschußverfahren	157
E. Zusammenfassung zu Teil I	160
 Zweiter Teil	
Die Zulässigkeit von Sondervertretungen für leitende Angestellte im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts	161
A. Notwendigkeit einer gesonderten Interessenvertretung für leitende Angestellte	163
I. Geschlossene soziale Gruppe — „dritte Kraft“	163
1. Leitende Angestellte als „dritte Kraft“ wegen ihrer Stellung als Arbeitnehmer in der Unternehmensführung	163
2. Ablehnende Meinungen zur Theorie von der „dritten Kraft“	166
3. Leitende Angestellte keine eigenständige „dritte Kraft“	169
a) Leitende Angestellte und Belegschaft	169
b) Leitende Angestellte und Unternehmensspitze	170
aa) „Dritte Kraft“, Technostruktur und technischer Fortschritt	170
bb) Dispositiver Faktor	171
cc) Mittlerrolle oder Pufferfunktion der leitenden Angestellten	172
dd) Das Kriterium der Vorbereitungsarbeiten für unternehmerische Entscheidungen	173
ee) Bedeutung des Gruppenbewußtseins der leitenden Angestellten	173
ff) Arbeitnehmer in Unternehmerfunktionen	174
II. Vereinbarkeit von Sondervertretungen für leitende Angestellte mit deren besonderer Stellung im Betrieb	175
1. Haltung der Unternehmerseite	175
2. Kollektive Behandlung — Schutzbedürfnis — kollektive Vertretung	177
III. Integrierung der leitenden Angestellten in den Betriebsrat oder eigenständige Interessenvertretung	178
1. Integrationistische Vertretungsmodelle	178
2. Vom Betriebsrat unabhängige Interessenvertretungen für leitende Angestellte	179
3. Wertung zur Frage nach integrationistischem oder pluralistischem Modell	180
IV. Vertretungen der leitenden Angestellten in der betrieblichen Praxis	181

Inhaltsverzeichnis	11
1. Unterscheidung zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben	181
2. Rechte für Sprecherausschüsse in der bisherigen betrieblichen Praxis	183
3. Ansprechpartner von Sprecherausschüssen im Betrieb	183
 B. Rechtliche Zulässigkeit der Bildung von freiwilligen Sprecherausschüssen	 185
I. Grundgesetzlicher Anspruch auf Bildung von mit betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen ausgestatteten Interessenvertretungen	185
1. Kollektive Mitwirkung an der Gestaltung der Betriebs- und Unternehmensverfassung und Art. 9 Abs. 3 GG	185
2. Schutz der arbeitsrechtlichen Berufsverbände durch Art. 9 Abs. 3 GG	186
3. Vereinbarkeit des Ausschlusses leitender Angestellter von betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen mit Art. 9 Abs. 3 GG	187
a) Schutz eines Kernbereichs kollektiver Mitwirkung an der Gestaltung der Betriebs- und Unternehmensverfassung durch Art. 9 Abs. 3 GG	188
b) Kernbereichsgarantie und Sondervertretung für leitende Angestellte	189
II. Schutz privatrechtlicher Vertretungen leitender Angestellter im Betrieb	191
 III. Die Bildung eigenständiger Vertretungen für leitende Angestellte nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972	 193
1. Vertretungsmonopol des Betriebsrates	193
a) Vertretungsmonopol des Betriebsrates für die nichtleitenden Arbeitnehmer	193
b) Vertretungsmonopol in bezug auf leitende Angestellte	193
c) Mitspracherecht des Betriebsrates in Angelegenheiten leitender Angestellter	194
aa) § 105 BVG	194
bb) § 107 BVG	195
cc) § 75 BVG	195
dd) § 3 KSchG	196
ee) Zusammenfassung zur Frage des Vertretungsmonopols	197
2. Die zwingende Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes und die Bildung von Sprecherausschüssen	197
a) Literaturmeinungen und Meinungen der Rechtsprechung, die Sprecherausschüsse für zulässig halten	197
b) Gegenmeinungen in der Literatur	198
c) Meinung des Gesetzgebers zur Bildung von Sprecherausschüssen	199
3. Unterscheidung zwischen Sprecherausschüssen mit betriebsverfassungsrechtlichen Funktionen und auf schuldrechtlicher Grundlage gebildeten Sprecherausschüssen	201

a) Sprecherausschüsse mit betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen	202
b) Auf schuldrechtlicher Grundlage gebildete Sprecherausschüsse	206
aa) Zwingende Vorschriften des BVG und die Bildung von freiwilligen Sprecherausschüssen	206
(1) § 105 BVG S. 206 — (2) § 107 BVG S. 207 — (3) Einspruchsrecht leitender Angestellter gemäß § 3 KSchG S. 207 — (4) Das Überwachungsrecht des Betriebsrats nach § 75 BVG S. 208 — (5) Mittelbare Einflußmöglichkeiten des Betriebsrats, insbes. § 87 BVG S. 209 — — (6) Das egalitäre Prinzip der Betriebsverfassung S. 210 — (7) Die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 BVG S. 210 — (8) Keine Störung der Betriebsratstätigkeit nach § 78 BVG S. 211	
bb) Wahlrecht bei der Wahl von Sprecherausschüssen ...	211
IV. Zusammenfassung zur Zulässigkeit der Sprecherausschüsse und deren Rechtsmacht	212
1. Zulässigkeit von Sprecherausschüssen	212
2. Die Rechtsmacht der Sprecherausschüsse	212

Anhang

Leitende Angestellte und Mitbestimmung — Übersicht	215
Literaturverzeichnis	217