

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 23

**Die Abgrenzung der leitenden
Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz
und die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen**

Von

Dr. jur. Manfred Nozar



DUNCKER & HUMBLOT / BERLIN

MANFRED NOZAR

**Die Abgrenzung der leitenden Angestellten im Betriebs-
verfassungsgesetz und die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 23

**Die Abgrenzung der leitenden
Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz
und die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen**

Von

Dr. jur. Manfred Nozar



D U N C K E R & H U M B L O T / B E R L I N

Alle Rechte vorbehalten
© 1976 Duncker & Humblot, Berlin 41
Gedruckt 1976 bei Buchdruckerei Bruno Luck, Berlin 65
Printed in Germany
ISBN 3 428 03610 7

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 Mindermeinung in der Literatur	20
2. Rechtsprechung des BAG gegen eine Legaldefinition	23
II. Vorgegebener Oberbegriff des leitenden Angestellten in der Literatur 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 unausgesprochenen 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 Betriebspraxis	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 Begriffes des leitenden Angestellten ..	48
I. Wortbedeutung des Begriffes „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

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 Betriebspraxis	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

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 Konfliktsfällen 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 Beschlußverfahren	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 Unternehmenseite	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

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
-----------------------------	-----

Abkürzungsverzeichnis

AktG	=	Aktiengesetz
a. M.	=	anderer Meinung
ArbG	=	Arbeitsgericht
ArbGG	=	Arbeitsgerichtsgesetz
AR-Blattei	=	Arbeitsrechtsblattei
AT	=	Allgemeiner Teil
AT-Angestellte	=	außertariflich bezahlte Angestellte
AuR	=	Arbeit und Recht
AZO	=	Arbeitszeitordnung
BABl (BArbBl)	=	Bundesarbeitsblatt
BAG	=	Bundesarbeitsgericht
bay. BRG	=	bayerisches Betriebsrätegesetz
BB	=	Betriebsberater
BDA	=	Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände
BlStSozArbR	=	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Arbeitsrecht
BRG	=	Betriebsrätegesetz
BT	=	Bundestag
BVerfG	=	Bundesverfassungsgericht
BVG	=	Betriebsverfassungsgesetz
DB	=	Der Betrieb
DLA	=	Der leitende Angestellte
DGB	=	Deutscher Gewerkschaftsbund
DII	=	Deutsches Industrieinstitut
EzA	=	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
GG	=	Grundgesetz
HdSW	=	Handbuch der Sozialwissenschaft
IGM	=	Industriegewerkschaft Metall
KSchG	=	Kündigungsschutzgesetz
LAG	=	Landesarbeitsgericht
NJW	=	Neue Juristische Wochenschrift
RdA	=	Recht der Arbeit
SGG	=	Sozialgerichtsgesetz
TVG	=	Tarifvertragsgesetz
ULA	=	Union der leitenden Angestellten
VAM	=	Verband der Führungskräfte der Metall- und Elektroindustrie
VELA	=	Vereinigung leitender Angestellter
ZAS	=	Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Wien
ZfA	=	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfB	=	Zeitschrift für Betriebswirtschaft

Einleitung

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

Die Abgrenzung der leitenden Angestellten und deren Stellung in der Betriebsverfassung waren eine der wesentlichen Streitpunkte in den Beratungen zum Betriebsverfassungsgesetz 1972. Dies läßt auf die Bedeutung schließen, die diesen Problemen sowohl von den parlamentarischen Gremien, als auch von den daran beteiligten Interessengruppen zugemessen wird. Nach Meinung eines Abgeordneten¹ ergebe die fließende Entwicklung bei den leitenden Angestellten, daß diese Gruppe eine immer größere Bedeutung einnehme. Der Abgrenzung der leitenden Angestellten komme insbesondere deshalb so große Bedeutung zu, weil sich danach die Einflußmöglichkeit des Arbeitgebers bzw. Unternehmers einerseits und des Betriebsrats andererseits richte².

Rose³ spricht der Auseinandersetzung um die Abgrenzung der leitenden Angestellten eine grundsätzliche gesellschaftspolitische Bedeutung zu, welche nicht allein mit der juristischen Methodenlehre zu lösen sei; Rechtsprechung und Rechtswissenschaft müßten sich vielmehr darüber im klaren sein, daß der Gesetzgeber seine Verantwortung auf die betrieblichen Gegenspieler, die Rechtswissenschaft und die Richter verlagert habe. Ihnen käme für diese Frage eine besondere Bedeutung zu.

Ähnlich meint Höpp⁴, daß die Vorschrift über die Abgrenzung der leitenden Angestellten (früher § 4 Abs. 2 c BVG 52) als grundlegende Vorschrift des Betriebsverfassungsrechts von allgemeiner Bedeutung sei. Borgwardt⁵ sieht die Problematik der leitenden Angestellten im engsten Zusammenhang mit unserer Wirtschaftsverfassung und Gesellschaftsform überhaupt. So ist es nicht verwunderlich, daß im Anhörungsverfahren des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom

¹ *Hansheinrich Schmidt* FDP in der 101. Sitzung des Deutschen Bundestages in Zur Sache 1/72, S. 62.

² BDA, Das neue BVG 1972, S. 14.

³ *Rose* in Arbeit und Recht 1972/309.

⁴ *Höpp*, RdA 60/174 ff.

⁵ *Borgwardt*, DB 71/1110.

24., 25. 2. 1971⁶ Vertreter verschiedener Interessengruppen wie der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und der Vereinigungen der leitenden Angestellten unterschiedliche, zum Teil konträre Meinungen zu diesem Problem vorbrachten und eine Reihe von Gesetzentwürfen dem Ausschuß zur Beratung vorlagen, die ebenfalls erhebliche Differenzen zeigten, wie die Entwürfe der CDU/CSU, der SPD vom Jahre 1968, der Regierungsentwurf, der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit, sowie die Entwürfe des BDA, des DGB, der DAG und der ULA.

Diese Gesetzentwürfe, sowie das Auftreten der Vertreter der Interessenverbände bei der Ausschußanhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung sind ein Indiz dafür, wie wichtig die Abgrenzung und Stellung der leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsrecht genommen wird.

In der Tat kommt der Abgrenzung der leitenden Angestellten eine entscheidende Bedeutung zu. So ist es für den einzelnen Arbeitnehmer beispielsweise wichtig zu wissen inwieweit der Betriebsrat bei Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen ein Mitbestimmungsrecht hat (§ 99 BVG), ob der Betriebsrat einer Kündigung nach § 102 Abs. 3 BVG mit der Folge der Weiterbeschäftigungspflicht widersprechen kann oder ob er das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat hat.

Eine besondere Bedeutung hat die Frage der Abgrenzung der leitenden Angestellten durch diejenigen Mitbestimmungsmodelle bekommen, nach denen leitende Angestellte eine besondere Vertretung im Aufsichtsrat erhalten sollen, wie das Maihofer- oder das Riemer-Modell sowie der Regierungsentwurf zur Mitbestimmung⁷.

Es bleibt somit die Aufgabe unter Berücksichtigung der gesellschaftspolitischen Hintergründe, die rechtspolitischen Zwecke und Wertmaßstäbe, die hinter der Abgrenzung und Stellung der leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz stehen, offenzulegen.

Weiter ist zu untersuchen, inwieweit der Gesetzgeber Fragen offen, also bewußte Lücken gelassen hat, die mit einem Fall davon, dem dilatorischen Formelkompromiß bekannt sind, und inwieweit der Gesetzgeber seine Verantwortung auf die Rechtswissenschaft, die Rechtsprechung und vor allen Dingen auf die betrieblichen Gegenspieler und die weitere Entwicklung in den Betrieben verlagert hat. Besonders erhebt sich die Frage, wie weit dabei die Entscheidungsfreiheit des Rechtsanwenders geht. Die Neuregelung der Abgrenzung von leitenden Angestellten ist eine Kernfrage für die Bestimmung des Kräfteverhältnisses

⁶ Prot. Nr. 45/46.

⁷ § 3 MitbestGE der Bundesregierung, Bundesratsdrucksache 200/74, verweist bezüglich der Abgrenzung der leitenden Angestellten unmittelbar auf § 5 Abs. 3 BVG.

in der Betriebsverfassung⁸. Von ihr hängt es ab, ob das betriebliche Gleichgewicht innerhalb der Betriebsverfassung gewahrt oder zu Gunsten der einen oder anderen Seite verschoben wird.

Bei der betriebsverfassungsrechtlichen Abgrenzung des Kreises der leitenden Angestellten und der Prüfung der Zulässigkeit von Sprecher-ausschüssen ist darauf zu achten, daß nicht aus einer ideologischen Konzeption gegen die allgemeinen Ziele und Wertvorstellungen des Betriebsverfassungsgesetzes verstoßen wird, um evtl. rechtspolitisch diskutablen Zielen zum Siege zu verhelfen⁹.

⁸ *Rüthers / Stindt*, BB 72/973.

⁹ Vgl. *Wiedemann*, RdA 72/210.