

Wählerliste: Meist weniger leitende Angestellte als gedacht

So vermeiden Sie als Wahlvorstand die falsche Einstufung bei der Betriebsratswahl

Abteilungsleiter, Geschäftsführer, Teamsprecher – sind das alles leitende Angestellte, die nicht vom Betriebsrat vertreten werden? Stopp, dies ist eine häufige Fehlerquelle bei der Betriebsratswahl, meint der Arbeitsrechtler Knut-Olav Banke. Als Wahlvorstand ist es Pflicht, die Wählerliste äußerst gründlich zu prüfen.



Knut-Olav Banke

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 21.9.2021

Lesezeit: 03:00 min



Wer ist wirklich leitender Angestellter und damit raus bei der Betriebsratswahl? In der Praxis tauchen hierzu immer wieder Fragen und Probleme auf. Denn nur wenige Mitarbeiter sind „echte“ leitende Angestellte im Sinne der Betriebsratswahl! Wird als Wahlvorstand hier nicht gründlich geprüft, dann droht nicht nur eine Anfechtung der Wahl. Durch eine unberechtigte „Hochstufung“ gehen zudem Wählerstimmen verloren. Denn leitende Angestellte werden nicht durch den Betriebsrat vertreten und nehmen nicht an der Betriebsratswahl teil.

Der Wahlvorstand hat daher die wichtige Aufgabe, die Wählerliste kritisch zu prüfen – doch wer ist leitender Angestellter?

Mehr zum Thema

Neue Arbeitgeber-Masche: Blitzschnell zum „leitenden Angestellten“ hochgelobt

Blick in den Arbeitsvertrag?

Welche Bezeichnung im Arbeitsvertrag verwendet wird, darauf kommt es nicht an. Sonst hätte es der Arbeitgeber ja in der Hand, Mitarbeiter auf dem Papier blitzschnell zum „leitenden Angestellten“ hochzuloben – um Schwellenwerte zu drücken oder vielleicht sogar, um erfolgreiche Betriebsräte zu entmachten? Das kann nicht sein. Der Status als „leitender Angestellter“ im Sinne der Betriebsratswahl kann nicht einseitig vom Arbeitgeber festgelegt werden. Trotzdem versuchen manche Arbeitgeber dies immer wieder.

Maßgebend sind allein die Kriterien des § 5 Abs. 3 BetrVG.

Der „echte“ leitende Angestellte kann im Wesentlichen frei von Weisungen entscheiden.

Personalbefugnis als wichtiges Kriterium

Leitender Angestellter ist, wer selbstständig Arbeitnehmer einstellen und entlassen darf, Stichwort Personalbefugnis. In der Regel erfüllen nur sehr wenige Mitarbeiter dieses Kriterium! Es bedeutet, dass z.B. für eine Einstellung keine Zustimmung von Vorgesetzten benötigt wird. Der „echte“ leitende Angestellte kann im Wesentlichen frei von Weisungen entscheiden. Es schadet dabei nicht, falls zweite Unterschriften für die Einstellung notwendig sind, soweit sie die Entscheidungsbefugnis nicht einschränken.

Die bloße Vorgesetztenfunktion genügt nicht!

Übernahme von Leitungsaufgaben

Nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG kann leitender Angestellter auch sein, wer „sonstige Aufgaben“ wahrnimmt, die für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind. Zur Abgrenzung hilft vielleicht die Frage, ob der Angestellte Raum für eine eigene unternehmerische Initiativen hat, oder ob er lediglich an vorgegebenen Zielen arbeitet.

Wichtig: Die bloße Vorgesetztenfunktion – selbst gegenüber einer größeren Zahl von Mitarbeitern – genügt nicht! Leitende Angestellte in diesem Sinne gibt es im Grunde nur auf der Hierarchieebene unmittelbar unterhalb der Geschäftsführung.

Auch dieses Kriterium erfüllen in der Praxis nur sehr wenige Angestellte.

Generalvollmacht oder erhebliche Prokura

Leitender Angestellter ist auch, wem Generalvollmacht oder Prokura verliehen wurde (vgl. § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG). Laut Rechtsprechung muss dem Angestellten ein bedeutender Aufgabenbereich mit erheblichem Entscheidungsspielraum zugewiesen sein. Auch dieses Kriterium erfüllen in der Praxis nur sehr wenige Angestellte.

Was tun bei Zweifelsfällen?

Sofern nach einer ersten Prüfung Zweifel bestehen, bietet § 5 Abs. 4 BetrVG eine Entscheidungshilfe. Dort heißt es:

„Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.“

Wichtig: Eine Zuordnung darf nicht allein auf Grund dieser Kriterien vorgenommen werden! Es handelt sich nur um Hilfskriterien. Kommt die vorangegangene Prüfung (vgl. § 5 Abs. 3 BetrVG) zu einem eindeutigen Ergebnis, spielt die „Zweifelsregel“ des § 5 Abs. 4 BetrVG keine Rolle.

Nimmt ein leitender Angestellter an der Wahl teil, oder wird jemand fehlerhaft als leitender Angestellter eingestuft, kann die Betriebsratswahl angefochten werden.

Jeder Kopf zählt!

Werden die Prüfkriterien des § 5 Abs. 3 BetrVG konsequent angewendet, sind nur sehr wenige Mitarbeiter als leitende Angestellte einzustufen. Für die Einstufung kann bei im Zweifel ausschlaggebend sein, welche Zuordnung bei der letzten Wahl bestand oder ob bereits eine rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts vorliegt.

In jedem Fall ist eine sorgfältige Prüfung sehr wichtig. Denn nimmt ein leitender Angestellter an der Wahl teil, oder wird jemand fehlerhaft als leitender Angestellter eingestuft, dann kann die Betriebsratswahl beim Arbeitsgericht angefochten werden. Werden zudem Kollegen fehlerhaft von der BR-Wahl ausgeschlossen, gehen wertvolle Wählerstimmen verloren. Nicht vergessen darf man auch die Überschreitung von entscheidenden Schwellenwerten (z.B. für die Betriebsratsgröße, für die Anzahl der Freistellungen). Jeder Kopf zählt!

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de