Häufig falsche Einstufung als leitende Angestellte

Wählerlisten im Fokus

Leitende Angestellte dürfen nicht an der Betriebsratswahl teilnehmen. Doch Achtung: In der Praxis sind nur sehr wenige Mitarbeiter „echte" leitende Angestellte im Sinne der Betriebsratswahl! Denn hier zählt nicht, was im Arbeitsvertrag steht. Der Wahlvorstand muss die Wählerliste deshalb äußerst kritisch prüfen, rät der Arbeitsrechtler Knut-Olav Banke. Sonst droht nicht nur eine Anfechtung der Wahl; durch die falsche Hochstufung gehen auch wichtige Wählerstimmen verloren.



Knut-Olav Banke
Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 1.3.2018 Lesezeit: 03:30 min



Leitende Angestellte werden nicht durch den Betriebsrat vertreten und nehmen nicht an den Betriebsratswahlen teil. Der Wahlvorstand hat daher die wichtige Aufgabe, die Wählerliste kritisch zu prüfen – doch wer ist leitender Angestellter?

Es kommt nicht darauf an, ob der Mitarbeiter in seinem Arbeitsvertrag als leitender Angestellter bezeichnet wird. Maßgebend sind allein die Kriterien des § 5 Abs. 3 BetrVG.

Einstellungen und Entlassungen

Leitender Angestellter ist, wer selbstständig Arbeitnehmer einstellen und entlassen darf; also z.B. hierzu keine Zustimmung von Vorgesetzten benötigt. Er muss im Wesentlichen frei von Weisungen entscheiden können. Es schadet jedoch nicht, wenn Zweitunterschriften notwendig sind, soweit sie lediglich der Kontrolle dienen und die Entscheidungsbefugnis nicht einschränken.

Tipp: In der Regel erfüllen nur sehr wenige Mitarbeiter dieses Kriterium der selbständigen Personalbefugnis.

Generalvollmacht oder erhebliche Prokura

Nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG ist leitender Angestellter auch derjenige, dem Generalvollmacht oder Prokura verliehen wurde. Hierbei darf die Prokura im Innenverhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend sein. Die Rechtsprechung verlangt, dass dem Angestellten ein bedeutender Aufgabenbereich mit erheblichem Entscheidungsspielraum zugewiesen ist. Allein die Ausübung einer Stabsfunktion ist hierfür beispielsweise nicht ausreichend.

Tipp: Auch dieses Kriterium erfüllen in der Praxis nur sehr wenige Angestellte. Die Prokura ist im Innenverhältnis selten mit einer quasi geschäftsleitenden Funktion verbunden.

Unternehmerische Leitungsaufgaben

Leitender Angestellter kann auch derjenige sein, der „sonstige Aufgaben" wahrnimmt, die für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind (vgl. § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG). Der Angestellte muss hierfür Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen oder diese maßgeblich beeinflussen.

Es kommt darauf an, ob der Angestellte lediglich vorgegebene Ziele erarbeitet, oder ob Raum für eine eigene unternehmerische Initiative ist. Anders ausgedrückt: Durch interne Vorgaben dürfen die Entscheidungen nicht schon weitestgehend vorprogrammiert sein. Die bloße Vorgesetztenfunktion – selbst gegenüber einer größeren Zahl von Mitarbeitern – genügt daher nicht.

Tipp: Angestellte, die dieses Kriterium erfüllen, gibt es kaum noch. Die zunehmende Zentralisierung der unternehmerischen Entscheidungsstrukturen lässt kaum noch eigenständige Spielräume zu. Solche Angestellte kann es, wenn überhaupt, im Grunde nur auf der Hierarchieebene unmittelbar unterhalb der Geschäftsführung geben.

Entscheidungshilfe bei Zweifelsfällen

Bestehen nach der Prüfung noch Zweifel, so bietet § 5 Abs. 4 BetrVG eine Entscheidungshilfe:

> „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."

Achtung, hierbei handelt es sich nur um Hilfskriterien! Eine Zuordnung darf nicht allein auf Grund dieser Kriterien vorgenommen werden. Kommt die Prüfung nach § 5 Abs. 3 BetrVG zu einem eindeutigen Ergebnis, was weit überwiegend der Fall ist, können die Zweifelfallregelungen des § 5 Abs. 4 BetrVG nicht herangezogen werden.

Tipp: Das regelmäßige Jahresentgelt ist 2018 dreimal so hoch wie die Bezugsgröße nach § 18 SGB IV bei Beträgen über 109.620 € (Ost: 97.020 €) im Jahr. Alleine das Überschreiten dieser Gehaltsgrenze ist unbedeutend, wenn zweifelsfrei keines der Kriterien des § 5 Abs. 3 BetrVG erfüllt ist.

Fazit

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

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024