

Grundsätze für die Abgrenzung der Leitenden Angestellten in der chemischen Industrie

**Gemeinsame Positionen des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie,
der IG Bergbau, Chemie, Energie und des Verbandes angestellter
Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA).**

1. Bedeutung der leitenden Angestellten für die chemische Industrie

Die Abgrenzung der leitenden Angestellten in den Unternehmen ist nach wie vor eine wichtige Aufgabe, weil die gesetzliche Regelung eine klare Zuordnung verlangt und die innerbetriebliche Führungsstruktur des Unternehmens eine Abgrenzung notwendig machen kann. In der chemischen Industrie ist dieses Problem frühzeitig erkannt worden. Dies liegt in erster Linie an der großen Bedeutung, die den leitenden Angestellten in diesem Industriezweig traditionell zukommt. Der wirtschaftliche Erfolg der chemischen Industrie hängt entscheidend davon ab, dass sie eine sich ständig verändernde Palette von Produkten, die in den größeren Unternehmen oft mehrere Tausend umfasst,

- zunächst im Labor entwickelt,
- dann im großtechnischen Maßstab produziert
- und auf dem Markt einführt und hält.

Diese Aufgabenstellungen erfordern insbesondere in der chemischen Industrie

- hoch qualifizierte Naturwissenschaftler, die als verantwortliche Projektleiter in Forschung und Entwicklung durch Schaffung neuer Handelsprodukte zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beitragen,
- Naturwissenschaftler und Techniker, die unter hoher Verantwortung für Belegschaft und Anlagen als Betriebsleiter Produktion und Verfahrensentwicklung betreiben, sowie hoch qualifizierte Fachkräfte für die Vermarktung der Produkte auf bestehenden und neu zu schaffenden Märkten.

Die Sozialpartner der chemischen Industrie haben sich bereits 1989 auf gemeinsame Grundsätze für die Abgrenzung der Leitenden Angestellten in der chemischen Industrie verständigt. Diese – als Friedenspapier bezeichnete – Regelung, hat sich in der betrieblichen Praxis wie auch nach Auffassung der Rechtswissenschaft bewährt. Die rechtlich schwierige Frage der Abgrenzung der Leitenden Angestellten konnte weitgehend zwischen Arbeitgebern, Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Wahlvorständen einvernehmlich geregelt werden.

BAVC, IG BCE und VAA setzen sich dafür ein, dass die – im Ganzen gesehen – chemietypische Abgrenzung beibehalten wird. Dies schließt einvernehmliche Korrekturen – zum Beispiel auf Grund struktureller Veränderungen in den Unternehmen – nicht aus.

2. Die Abgrenzung im Einzelnen

2.1 Organisatorische Merkmale

Auf Grund der Struktur der Unternehmen gibt es formale, organisatorische Merkmale, die neben der eigentlichen Funktion des Angestellten zu einer Einstufung als leitender Angestellter führen können:

- **Vollmachten (§ 5 Abs. 3 Ziffer 2 BetrVG)**

Als erstes Merkmal für die Abgrenzung der leitenden Angestellten können die Vollmachten herangezogen werden. In der chemischen Industrie kann davon ausgegangen werden, dass Prokuristen grundsätzlich leitende Angestellte sind. Daraus folgt, dass sämtliche Positionen, die in der Unternehmenshierarchie zwischen dem Prokuristen und dem Vorstand beziehungsweise der Geschäftsleitung bestehen, ebenfalls ausschließlich dem Bereich der leitenden Angestellten zuzurechnen sind.

Andere Vollmachten, wie zum Beispiel die Handlungsvollmacht, haben dagegen für sich allein keine entscheidende Bedeutung, können aber als ergänzende Faktoren berücksichtigt werden.

- **Leitungsebene (§ 5 Abs. 4 Ziffer 2 BetrVG)**

Bei der Heranziehung der Leitungsebene als Merkmal für die Abgrenzung als leitender Angestellter sind die jeweiligen Organisationspläne der Unternehmen zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu beachten, dass der Bereich der Leitungsebenen, die mit leitenden Angestellten besetzt sind, umso tiefer gestaffelt ist, je größer und je stärker untergliedert die betreffende Organisation ist.

In größeren Chemieunternehmen sind die 2. bis 4. Leitungsebene (1. Leitungsebene = Vorstand beziehungsweise Geschäftsleitung) normalerweise mit leitenden Angestellten besetzt. In großen Unternehmen können sich auch in den weiteren Leitungsebenen leitende Angestellte finden.

2.2. Funktionsmerkmale

In der chemischen Industrie spielen neben den genannten formalen organisatorischen Merkmalen solche Faktoren eine entscheidende Rolle, die sich direkt aus der Tätigkeit und den an den leitenden Angestellten gestellten Anforderungen ergeben. Sie lassen sich unter den Oberbegriffen

- Sachverantwortung,
- Personalverantwortung,
- Wissen und Denkleistung

zusammenfassen.

Für alle diese Anforderungsmerkmale gilt, dass der Stelleninhaber einen erheblichen Einfluss auf die Entscheidungen ausübt. Im Rahmen einer allgemeinen Zielsetzung kann er u.a. Mittel und Wege zur Erreichung des Zieles weitgehend frei wählen. Er darf also bei seiner Tätigkeit nicht in der Weise an enge Richtlinien gebunden sein, dass seine Tätigkeit den Charakter einer überwiegend ausführenden Tätigkeit erhält.

- **Sachverantwortung**

Sachverantwortung kann anhand folgender Merkmale festgestellt werden:

- o Zuständigkeit und Verantwortung für erhebliche Sachwerte,
- o Zuständigkeit und Verantwortung für Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen auf Investitionen und Produktion,
- o Zuständigkeit und Verantwortung für Entscheidungen, die erhebliche Kosten verursachen oder verursachen können,
- o Zuständigkeit und Verantwortung für Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen auf Umsätze,
- o Zuständigkeit und Verantwortung für Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Verwendung erheblicher finanzieller Mittel,
- o Zuständigkeit und Verantwortung für Entscheidungen, die zu erheblichen Verpflichtungen gegenüber Dritten führen oder führen können,
- o Zuständigkeit und Verantwortung für Entscheidungen, die die Stellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit wesentlich beeinflussen oder beeinflussen können.

- **Personalverantwortung**

Unter Personalverantwortung wird die Zuständigkeit und Verantwortung für personelle Entscheidungen verstanden. Sie kann anhand der folgenden Merkmale festgestellt werden:

Maßgeblicher Einfluss auf Entscheidungen über Einstellung, Versetzung und Entlassung der Mitarbeiter (insbesondere Personalauswahl); maßgeblicher Einfluss auf die Lohn- und Gehaltsfindung der Mitarbeiter; maßgeblicher Einfluss auf Beförderung und Entwicklung der Mitarbeiter; Zuständigkeit für Gespräche mit dem Betriebsrat in personellen Angelegenheiten.

Auch die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter sowie ihre Qualifikation können Hilfsmerkmale für den Umfang der Personalverantwortung sein.

- **Wissen und Denkleistung**

Charakteristisch für viele Funktionen leitender Angestellter in der chemischen Industrie sind Tätigkeiten mit Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder des Betriebes auf technisch-naturwissenschaftlichen, wirtschaftlichen, organisatorischen und anderen wissenschaftlichen Gebieten. Solche Tätigkeiten setzen in der Regel eine wissenschaftliche Ausbildung und eine darauf aufbauende Berufserfahrung voraus und sind gekennzeichnet durch analytische und kombinierend-gestaltende Denkleistungen zur Lösung schwieriger Probleme oder Vorbereitung schwieriger Entscheidungen. Ihre Bedeutung und ihre Häufigkeit in der chemischen Industrie ergeben sich aus der einleitend geschilderten besonderen Aufgabenstellung dieser Industrie, Erfordernissen des Umweltschutzes und dem starken Innovationsdruck, unter dem diese Branche steht.

3. Auslegungskriterien (§ 5 Abs. 4 BetrVG)

Die gesetzliche Regelung unterstreicht die Maßgeblichkeit der unternehmensspezifischen Abgrenzungspraxis durch die Auslegungskriterien des § 5 Abs. 4 Ziffer 2 und 3 BetrVG. Diese Regeln sollen in den Fällen, in denen die Zuordnung nach dem funktionalen Grundtatbestand des § 5 Abs. 3 Nr. 3 zweifelhaft bleibt, eine Entscheidungshilfe geben. Dabei handelt es sich vorrangig um unternehmensbezogene Merkmale, die sicherstellen sollen, dass die Gegebenheiten des jeweiligen Unternehmens ausschlaggebend sind. So soll im Zweifel leitender Angestellter sein, wer

- einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind

oder

- ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in den Unternehmen üblich ist.

Beide Auslegungskriterien unterstützen die in der chemischen Industrie seit jeher üblichen unternehmensspezifischen Betrachtungen.

Sie machen aber auch deutlich, dass es weder eine für die gesamte Wirtschaft noch für die gesamte chemische Industrie einheitliche Abgrenzungspraxis geben muss.

Das dritte Auslegungskriterium des § 5 Abs. 4 BetrVG ist vergangenheitsbezogen und zum Teil ebenfalls unternehmensspezifisch. Nach Ziffer 1 soll im Zweifel leitender Angestellter sein, wer

bisher als leitender Angestellter angesehen oder durch Gerichtsentcheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist.

Damit hat der Gesetzgeber die bisherige Abgrenzungspraxis weitgehend abgesichert. Das Gesetz stellt klar auf den Status quo ab und erkennt mit dieser Formulierung ausdrücklich die bestehenden Abgrenzungsregeln im jeweiligen Unternehmen an. Nicht die Branche, sondern die Situation im Unternehmen wird für maßgeblich erklärt. Diese unternehmensspezifische Abgrenzung kann also von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein.

Von begrenzter Bedeutung für die Abgrenzungspraxis ist schließlich der in Ziffer 4 genannte subsidiär geltende Geldfaktor. Danach ist leitender Angestellter, wer

falls auch bei der Anwendung der Nr. 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

Aus der gesetzessystematischen Stellung dieses Hilfskriteriums folgt, dass die Gehaltshöhe allein jedenfalls noch nicht den Status des leitenden Angestellten begründen kann.

Juli 2002