

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 4. Mai 2022
- 7 ABR 14/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:040522.B.7ABR14.21.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Beschluss vom 20. Mai 2020
- 4 BV 64/19 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 11. Mai 2021
- 3 TaBV 16/20 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratswahl - Anfechtung - leitender Angestellter

BUNDEARBEITSGERICHT



7 ABR 14/21
3 TaBV 16/20
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Mai 2022

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 4. Mai 2022 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Homburg und Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Mai 2021 - 3 TaBV 16/20 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer am 10. Dezember 2019 durchgeführten Betriebsratswahl. 1

Die Arbeitgeberin, die ihren Sitz in H hat, betreibt ein Einzelhandelsunternehmen mit im Zeitpunkt der streitigen Betriebsratswahl bundesweit 58 Filialen, in denen Dekorationsartikel, Haushaltsgegenstände, Spielzeug und Geschenkartikel verkauft werden. Die Filialen, in denen zwischen fünf und zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden durch jeweils einen Filialleiter (Store-Manager) geleitet und sind insgesamt sieben District-Managern zugeordnet, deren Aufgabe ua. die Sicherstellung der Einhaltung vertrieblicher und personeller Vorgaben durch die Filialen ist. In der Zentrale in H besteht eine für sämtliche Filialen zuständige Personalabteilung, in der ua. die Personalakten der Arbeitnehmer geführt werden und die Vergütung abgerechnet wird. 2

Zum 13. August 2018 wurde für die Filiale der Arbeitgeberin im P-Center in L - Store D - Frau B als Store-Managerin zu einem Monatsgehalt in Höhe von 2.500,00 Euro brutto eingestellt. Nach § 1 ihres Arbeitsvertrags vom 20. Juli 2018 können ihre Befugnisse und Verantwortlichkeiten in einer Stellenbeschreibung der Arbeitgeberin näher konkretisiert werden. In der „Stellenbeschreibung Store Manager“ vom 11. Mai 2018 heißt es unter dem Verantwortungsbereich „Management“ ua.: 3

„- Unmittelbarer fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter der im Store beschäftigten Mitarbeiter

- ...

- Rekrutierung von Vollzeit- und Teilzeitkräften sowie Aushilfen unter Berücksichtigung von Budgetvorgaben (Bewerbungen sichten, Vorstellungsgespräche führen, Entscheidung über die Einstellung oder Absage), auf Wunsch Unterstützung durch District Manager und/oder HR Manager, die die Entscheidung technisch umsetzen
- Entscheidung über die Entlassung von Mitarbeitern, auf Wunsch Unterstützung durch District Manager und/oder HR Manager, die die Entscheidung technisch umsetzen
- Entscheidung über den Ausspruch von Disziplinarmaßnahmen (Abmahnungen); auf Wunsch Unterstützung durch District Manager und/oder HR Manager, die die Entscheidung technisch umsetzen“

Für jede Filiale wird in einem von der Arbeitgeberin erstellten Stellenplan vorgegeben, wie sich das zur Verfügung stehende Stundenkontingent auf Mitarbeiter in Vollzeit, Teilzeit und auf Aushilfen verteilen soll. Im Rahmen dieser Vorgaben dürfen in den Filialen Einstellungen erfolgen. Ist in einer Filiale eine Stelle zu besetzen, wird dies von der Filialleitung an den District-Manager gemeldet. Anschließend wird die Stelle über ein Bewerbermanagementsystem im Internet veröffentlicht. Eingehende Bewerbungen kann die Filialleitung über das Bewerbermanagementsystem abrufen. Sie entscheidet, welche Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden und mit welcher Person die Stelle besetzt wird und teilt ihre Auswahlentscheidung der Personalabteilung mit. Diese erstellt den Arbeitsvertrag zu den im Unternehmen geltenden Bedingungen, der regelmäßig durch eine in der Personalabteilung tätige Personalleiterin unterzeichnet wird. Ebenso teilt die Filialleitung der Personalabteilung ihre Entscheidung darüber mit, ob befristete Arbeitsverträge verlängert werden oder auslaufen bzw. ob Arbeitsverträge aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt werden sollen. Kündigungsschreiben werden von der Personalabteilung erstellt und von der in dieser Abteilung tätigen Personalleiterin unterzeichnet. 4

Im Zeitraum vom 7. bis 11. Mai 2018 wurde für die Filialen und die Hauptverwaltung der Arbeitgeberin in H ein Betriebsrat gewählt. Auf Antrag der Arbeitgeberin erklärte das Arbeitsgericht Hamburg mit Beschluss vom 14. Mai 2019 5

(- 11 BV 10/18 -) diese Wahl wegen Verkennung des Betriebsbegriffs für unwirksam und stellte zudem fest, dass die Arbeitgeberin ua. in ihrer Filiale „D“ eine eigenständige betriebsratsfähige Organisationseinheit unterhält. Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, die Filialen gölten nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG als selbständige Betriebe. Mit der Filialleitung sei ein Entscheidungsträger „vor Ort“ vorhanden, der in den wesentlichen Bereichen der personellen und sozialen Angelegenheiten Entscheidungen selbständig treffen könne und auf diesen Gebieten dem Betriebsrat als Verhandlungspartner gegenüberstehe. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 14. Mai 2019 wurde - nach Rücktritt des im Mai 2018 gewählten Betriebsrats und nach Rücknahme der von ihm beim Landesarbeitsgericht eingelegten Beschwerde - rechtskräftig.

In ihrer Funktion als Store-Managerin hatte sich Frau B in den Jahren 2018 und 2019 wiederholt an den im Mai 2018 gewählten Betriebsrat gewandt, zB um dessen Zustimmung zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters zu erlangen oder ihn vor einer beabsichtigten Kündigung anzuhören. 6

Am 10. Dezember 2019 wurde in der Filiale im P-Center in L die Wahl eines Betriebsrats für diese Filiale durchgeführt. Im Zeitpunkt der Wahl waren in dieser Filiale neben der Store-Managerin Frau B fünf Arbeitnehmer beschäftigt. Zur Wahl kandidierte ua. Frau B, die auch Mitglied des Wahlvorstands war. Aus der Betriebsratswahl ging der zu 2. beteiligte, aus einem Mitglied bestehende Betriebsrat hervor, in den Frau B gewählt wurde. Das Wahlergebnis wurde am 12. Dezember 2019 bekanntgegeben. Unter dem 30. April 2020 unterzeichnete Frau B sowohl als Filialleiterin für die Arbeitgeberin als auch in ihrer Funktion als Betriebsrätin eine „Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit“. Während des vorliegenden Beschlussverfahrens ist Frau B aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und die weitere Wahlbewerberin Frau O in den Betriebsrat nachgerückt. 7

Mit ihrem beim Arbeitsgericht am 23. Dezember 2019 eingegangenen Antrag hat die Arbeitgeberin die Betriebsratswahl vom 10. Dezember 2019 angefochten. Sie hat geltend gemacht, die Wahl sei unwirksam, weil die Store-Managerin Frau B als leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG weder Mitglied des Wahlvorstands habe sein dürfen noch wahlberechtigt bzw. wählbar gewesen sei. Frau B sei iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern der Filiale befugt gewesen. Die von den Store-Managern selbständig getroffenen Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen würden von der zentralen Personalabteilung nur unterstützend technisch umgesetzt. Frau B sei nicht verpflichtet gewesen, sich der Hilfe der Personalabteilung zu bedienen; sie habe bei einem entsprechenden Wunsch Arbeitsverträge und Kündigungen auch selbst unterzeichnen dürfen. Unschädlich sei, dass bei den Einstellungsentscheidungen Richtlinien oder Budgets beachtet werden müssten. Auf die unternehmerische Bedeutung der Personalbefugnis komme es nicht entscheidend an, da sich diese auf die gesamte - nach dem Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 14. Mai 2019 nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als selbständiger Betrieb geltende - Filiale erstrecke. Zudem sei Frau B aufgrund ihrer Aufgabenstellung als Repräsentantin der Arbeitgeberin auch nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG als leitende Angestellte anzusehen. Diese Vorschrift solle gerade den Interessenkonflikt vermeiden, der sich aus der Wahl der Store-Managerin zum Betriebsratsmitglied ergebe.

8

Die Arbeitgeberin hat beantragt,
die Betriebsratswahl vom 10. Dezember 2019 für unwirksam zu erklären.

9

Der Betriebsrat hat beantragt, den Wahlanfechtungsantrag abzuweisen und den Standpunkt eingenommen, Frau B sei keine leitende Angestellte gewesen. Sie habe als Store-Managerin ohne Billigung der Geschäftsleitung Personalentscheidungen nicht wirksam vornehmen dürfen. Die Durchführung der jeweiligen Einstellung und Entlassung im Außenverhältnis habe sich sowohl nach

10

der Stellenbeschreibung als auch in der praktischen Anwendung die Personalabteilung vorbehalten. Der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis mangle es zudem an der erforderlichen besonderen unternehmerischen Relevanz.

Das Arbeitsgericht hat die Betriebsratswahl für unwirksam erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschluss des Arbeitsgerichts abgeändert und den Wahlanfechtungsantrag abgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. 11

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Wahlanfechtungsantrag im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 12

I. Der Wahlanfechtungsantrag ist zulässig. Insbesondere mangelt es ihm nicht am Rechtsschutzinteresse. 13

1. Das Bestehen eines Rechtsschutzinteresses ist Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Sachentscheidung des Gerichts und deshalb in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz, von Amts wegen zu prüfen. Das Rechtsschutzinteresse fehlt, wenn die begehrte gerichtliche Entscheidung für die Beteiligten keine rechtliche Wirkung mehr entfalten kann (*BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 81/13 - Rn. 17*). Das Rechtsschutzinteresse für die Anfechtung einer Betriebsratswahl entfällt mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats. Eine die Wahl für unwirksam erklärende gerichtliche Entscheidung könnte sich dann für die Beteiligten nicht mehr auswirken, da die erfolgreiche Anfechtung der Wahl nach § 19 BetrVG nur für die Zukunft wirkt (*BAG 9. September 2015 - 7 ABR 47/13 - Rn. 13*). 14

2. Danach ist das Rechtsschutzinteresse nicht entfallen. Die Amtszeit des am 10. Dezember 2019 gewählten Betriebsrats war im Zeitpunkt der Senatsentscheidung am 4. Mai 2022 nicht beendet. 15

a) Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt nach § 21 Satz 1 BetrVG vier Jahre. Die Amtszeit endet grundsätzlich spätestens am 31. Mai des 16

Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 BetrVG die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden (§ 21 Satz 3 BetrVG). Ist der Betriebsrat nach § 13 Abs. 3 Satz 2 BetrVG erst im übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen, weil er außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums gewählt wurde und seine Amtszeit am 1. März des Jahres der regelmäßigen Wahl noch nicht ein Jahr betragen hat, endet seine Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat im übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen ist (§ 21 Satz 4 BetrVG).

b) Vorliegend ist der Betriebsrat im Jahr 2019 und damit außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums gewählt worden. Da seine Amtszeit am 1. März 2022 mehr als ein Jahr betrug, ist er zwar nach § 13 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen, also im Zeitraum 1. März 2022 bis zum 31. Mai 2022. Solange ein neuer Betriebsrat nicht gewählt wurde, endet die Amtszeit aber erst („spätestens“, vgl. § 21 Satz 3 BetrVG) am 31. Mai 2022; im Zeitpunkt der Anhörung vor dem Senat am 4. Mai 2022 war - wie die Beteiligten übereinstimmend angegeben haben - keine Neuwahl des Betriebsrats erfolgt. 17

3. Auch das zwischenzeitliche Ausscheiden von Frau B aus dem Arbeitsverhältnis und dem Betriebsrat hat das Rechtsschutzinteresse für den Wahlanfechtungsantrag nicht entfallen lassen. Die Arbeitgeberin moniert nicht lediglich die Wahl von Frau B zum Betriebsratsmitglied (vgl. dazu etwa BAG 28. November 1977 - 1 ABR 40/76 - zu II 1 e der Gründe, BAGE 29, 398; vgl. auch Fitting 31. Aufl. § 19 Rn. 44; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 19 Rn. 66), sondern macht die Unwirksamkeit der Betriebsratswahl insgesamt und auch aus anderen Gründen geltend. Ihr Interesse an der Weiterführung des Anfechtungsverfahrens ist durch das Ausscheiden von Frau B daher nicht entfallen. 18

II. Der Wahlanfechtungsantrag ist unbegründet. 19

1. Nach § 19 BetrVG können mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber die Betriebsratswahl anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Wahlanfechtung muss innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. 20

2. Die formellen Voraussetzungen einer zulässigen Wahlanfechtung sind erfüllt. Die Antragstellerin ist als Arbeitgeberin nach § 19 Abs. 2 Satz 1 Alt. 3 BetrVG zur Wahlanfechtung berechtigt. Der Wahlanfechtungsantrag ist am 23. Dezember 2019 und damit innerhalb der Anfechtungsfrist von zwei Wochen nach der am 12. Dezember 2019 erfolgten Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht eingegangen. 21

3. Die materiellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 1 BetrVG liegen nicht vor. 22
 - a) Zwar wäre bei der Betriebsratswahl vom 10. Dezember 2019 gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden, wenn die Store-Managerin Frau B leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen wäre. 23
 - aa) Als leitende Angestellte hätte Frau B bereits nicht zum Mitglied des Wahlvorstands bestimmt werden dürfen. Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, der gemäß § 17a BetrVG auch im vereinfachten Wahlverfahren für Kleinbetriebe anwendbar ist, hat der Wahlvorstand aus drei Wahlberechtigten zu bestehen. Wahlberechtigt sind nach § 7 Satz 1 BetrVG alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr (bzw. in der seit dem 18. Juni 2021 geltenden Fassung der Vorschrift: das 16. Lebensjahr) vollendet haben. Da das Betriebsverfassungsgesetz nach § 5 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auf leitende Angestellte keine Anwendung findet, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind leitende Angestellte zum Betriebsrat nicht wahlberechtigt (*Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 7 Rn. 2*) und können damit auch nicht Mitglied des Wahlvorstands sein. Dies gibt § 16 Abs. 1 24

Satz 1 BetrVG zwingend vor (*Fitting 31. Aufl. § 16 Rn. 4*), weshalb es sich inso-
weit auch um eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren handelt (*vgl.*
BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - zu B IV 1 der Gründe, BAGE 95, 15; vgl. zur
Zusammensetzung des Wahlvorstands nach § 16 Abs. 1 Satz 5
BetrVG aF BAG 14. September 1988 - 7 ABR 93/87 - zu B IV 3 der Gründe,
BAGE 59, 328).

bb) Als leitende Angestellte wäre Frau B zudem weder nach § 7 Satz 1 Be- 25
trVG wahlberechtigt noch nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wählbar gewesen. Auch
bei diesen Vorschriften handelt es sich um wesentliche - weil zentrale und zwin-
gende - Vorschriften über das Wahlrecht und die Wählbarkeit iSv. § 19 Abs. 1
BetrVG (*vgl. BAG 16. Januar 2008 - 7 ABR 66/06 - Rn. 21, BAGE 125, 232*).

b) Allerdings war Frau B im Zeitpunkt der Bestellung zum Wahlvorstands- 26
mitglied und der Betriebsratswahl keine leitende Angestellte iSv. § 5 Abs. 3 Be-
trVG.

aa) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, Frau B sei nicht als leitende 27
Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG anzusehen, ist im Ergebnis
rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

(1) Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist leitender Angestellter, wer nach 28
Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbständigen
Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäf-
tigten Arbeitnehmern berechtigt ist. Diese Zuordnungskriterien beruhen auf der
Wertung des Gesetzgebers, nach der eine Einstellungs- und Entlassungsbefug-
nis die leitende Funktion eines Angestellten im Betrieb oder im Unternehmen in
besonderer Weise zum Ausdruck bringt. Einstellungen und Entlassungen sind
Instrumente der Personalwirtschaft und damit unternehmerische Tätigkeit. Wird
diese Befugnis einem Angestellten übertragen, so ist er Repräsentant des Arbeit-
gebers gegenüber dem Betriebsrat (*BAG 25. März 2009 - 7 ABR 2/08 - Rn. 25;*
10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 12 mwN). Die unternehmerische Aufga-
benstellung kann sich aus der Personalverantwortung für den Bereich des ge-

samten Unternehmens oder als unternehmerische Teilaufgabe auch aus der Personalverantwortung für einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung ergeben (*BAG 25. März 2009 - 7 ABR 2/08 - aaO*). Es genügt aber nicht jede Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für die Herausnahme aus dem persönlichen Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG liegen nicht vor bei Arbeitnehmern, deren Personalkompetenzen nur von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und damit auch für das Unternehmen sind (*BAG 25. März 2009 - 7 ABR 2/08 - aaO; 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 14*). Die unternehmerische Bedeutung der Personalverantwortung kann aus der Anzahl der Arbeitnehmer folgen, auf die sich die selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis bezieht (*BAG 25. März 2009 - 7 ABR 2/08 - aaO; 11. März 1982 - 6 AZR 136/79 - zu B 1 der Gründe*). Umfasst sie nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern, liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG regelmäßig nicht vor. Der Angestellte tritt in diesem Fall nur in einem unbedeutenden Umfang als Repräsentant des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat auf. Die für die Stellung eines leitenden Angestellten erforderliche unternehmerische Personalverantwortung liegt dann nur vor, wenn die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gerade für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis besteht (*BAG 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 15; vgl. zu § 14 Abs. 2 KSchG: 27. September 2001 - 2 AZR 176/00 - zu B II 3 c cc der Gründe*). Die in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG geforderte Personalkompetenz muss sich in einem solchen Fall deshalb auf Arbeitnehmer erstrecken, die entweder hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausüben oder einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuen (*BAG 25. März 2009 - 7 ABR 2/08 - aaO; 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - aaO; 16. April 2002 - 1 ABR 23/01 - zu B IV 3 b der Gründe, BAGE 101, 53*).

Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis muss nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sowohl im Innenverhältnis als auch im Außenverhältnis bestehen. An dem Merkmal der Selbständigkeit fehlt es daher, wenn der Angestellte nur im Verhältnis zu den Arbeitnehmern, nicht aber im Innenverhältnis zu seinen Vorge-

29

setzten befugt ist, über Einstellungen und Entlassungen zu entscheiden. Die Ausübung der Personalkompetenz darf nicht von der Zustimmung einer anderen Person abhängig sein (*BAG 25. März 2009 - 7 ABR 2/08 - Rn. 26; 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 13; vgl. zu § 14 Abs. 2 KSchG: BAG 27. September 2001 - 2 AZR 176/00 - zu B II 3 c dd der Gründe*). Allerdings liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Beschränkung der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis vor, wenn der Angestellte lediglich Richtlinien oder Budgets zu beachten hat oder Zweitunterschriften einholen muss, die einer Richtigkeitskontrolle dienen, aber nicht mit einer Entscheidungsbefugnis des Dritten verbunden sind (*BAG 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - aaO; ebenso zu § 14 Abs. 2 KSchG: BAG 27. September 2001 - 2 AZR 176/00 - aaO*).

(2) Bei der Gesamtbewertung der für die Charakterisierung eines leitenden Angestellten maßgebenden Merkmale steht dem Gericht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Die Würdigung des Beschwerdegerichts ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob der Sachverhalt fehlerfrei festgestellt wurde, die Bewertungsmaßstäbe nicht verkannt sind und die Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Punkte vertretbar erscheint (*BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 5/10 - Rn. 30; 5. Mai 2010 - 7 ABR 97/08 - Rn. 19 mwN*). 30

(3) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält zwar die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, Frau B habe bereits nicht über die nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG erforderliche Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern verfügt, nicht stand. Dies wirkt sich im Ergebnis aber nicht aus, denn das Beschwerdegericht hat in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise weiter angenommen, der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis von Frau B als Store-Managerin - unterstellte man sie als gegeben - fehle es angesichts der Einzelfallumstände an einer hinreichenden unternehmerischen Relevanz. 31

(a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, ungeachtet der in der Stellenbeschreibung für Store-Manager geregelten Kompetenzen stehe die tatsächliche Ausgestaltung der Befugnisse von Frau B der Annahme eines Rechts zur selbst- 32

ständigen Einstellung und Entlassung entgegen. So habe nicht sie selbst, sondern die Personalleiterin Arbeitsverträge und Kündigungen unterschrieben. Damit habe Frau B nach außen hin nicht die Verantwortung für ihre Entscheidungen übernommen. Gerade die Zeichnung von Arbeitsverträgen und Kündigungen im eigenen Namen sei äußeres Kennzeichen der den Status eines leitenden Angestellten begründenden Personalverantwortung. Allein die theoretische Möglichkeit einer Unterschriftsverweigerung durch die Personalleiterin weise dieser die Letztverantwortung für die Ausführung der Vorstellungen von Frau B zu. Dahin stehen könne deshalb, ob Frau B hätte selber zeichnen dürfen, wenn sie es gewollt hätte.

(b) Mit dieser Begründung durfte das Landesarbeitsgericht eine selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis von Frau B nicht ablehnen. 33

(aa) Im Ausgangspunkt zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass es an einer selbständigen Einstellungs- und Entlassungsbefugnis fehlt, wenn der Angestellte (ungeachtet ggf. bestehender Budgetvorgaben) zwar im Innenverhältnis über Einstellungen und Entlassungen entscheiden kann, im Außenverhältnis jedoch nicht berechtigt ist, die für das Zustandekommen oder die Beendigung von Arbeitsverträgen entsprechenden vertraglichen Willenserklärungen abzugeben. Dabei geht es allerdings nicht darum, ob der Angestellte - wie das Landesarbeitsgericht formuliert - „Verantwortung übernimmt“, sondern um dessen vertretungsrechtliche Befugnisse. Auch mit der in der angefochtenen Entscheidung formulierten Annahme, die Zeichnung von Arbeitsverträgen und Kündigungen „im eigenen Namen“ sei äußeres Kennzeichen der den Status eines leitenden Angestellten begründenden Personalverantwortung, erkennt das Landesarbeitsgericht bei der Subsumtion des Einzelfalls den Begriff des leitenden Angestellten nicht richtig. Für die Selbständigkeit der Personalbefugnis ist vielmehr erforderlich, dass die betreffende Person die vertraglich eingeräumte Vertretungsmacht besitzt, im Namen des Arbeitgebers die notwendigen Willenserklärungen gegenüber einzustellenden oder zu entlassenden Arbeitnehmern abzugeben und diese Entscheidung seitens des Arbeitgebers (abgese-

 34

hen von etwaigen Budgetvorgaben) nicht unterbunden werden kann. Dabei müssen rechtliche und tatsächliche Befugnisse übereinstimmen, wie sich schon aus der Formulierung „nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb“ in § 5 Abs. 3 BetrVG ergibt.

(bb) Im Übrigen tragen die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seine Würdigung nicht, Frau B sei als Store-Managerin nach den arbeitsvertraglichen Regelungen nicht zur selbständigen Einstellung und Entlassung der Filialarbeitnehmer befugt gewesen. Nach der „Stellenbeschreibung Store Manager“, die nach § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags Gegenstand der vertraglich geschuldeten Leistung von Frau B ist, gehörten zu ihren Aufgaben die „Rekrutierung von Vollzeit- und Teilzeitkräften sowie Aushilfen unter Berücksichtigung von Budgetvorgaben“, die „Entscheidung über die Einstellung oder Absage“ sowie die „Entscheidung über die Entlassung von Mitarbeitern“. Eine Einschränkung dieser Befugnis ist den vertraglichen Regelungen weder für das Außen- noch für das Innenverhältnis zu entnehmen. Allerdings ergibt sich aus der Stellenbeschreibung nicht, ob die dort geregelten Personalbefugnisse auch im Außenverhältnis bestanden, Frau B also auch wirksam gegenüber Arbeitnehmern Verträge schließen und Kündigungen aussprechen durfte. Feststellungen dazu, ob und ggf. inwieweit eine vertraglich eingeräumte Einstellungs- und Entlassungsbefugnis im Außen- oder Innenverhältnis Beschränkungen unterliegt oder nicht, hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Soweit es ausgeführt hat, bei Neueinstellungen oder der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse seien die entsprechenden Arbeitsverträge nicht von Frau B, sondern durch die Personalleiterin unterzeichnet worden, begründet das nicht zwingend die Annahme, Frau B sei nicht zur Abgabe entsprechender Erklärungen im Außenverhältnis berechtigt gewesen. Eine entsprechende Vollmacht für die Abgabe vertraglicher Erklärungen kann gleichwohl (ausdrücklich oder stillschweigend und nach § 167 Abs. 2 BGB auch formlos) bestanden und damit eine Berechtigung zur Einstellung und Entlassung im Außenverhältnis begründet haben (*vgl. BAG 16. April 2002 - 1 ABR 23/01 - zu B IV 1 der Gründe, BAGE 101, 53*). Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Unrecht offengelassen, ob Frau B hätte selber unterzeich-

35

nen dürfen, wenn sie es gewollt hätte. Damit hat es wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen, zumal die Arbeitgeberin vorgebracht hatte, Frau B habe ohne Weiteres Arbeitsverträge bzw. Kündigungen selbst unterzeichnen dürfen, wenn sie es gewünscht hätte.

(cc) Auch eine Beschränkung der Personalbefugnisse im Innenverhältnis ist den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu entnehmen. Die beschwerdegerichtliche Annahme, allein die „theoretische Möglichkeit“ einer Unterschriftsverweigerung durch die Personalleiterin weise dieser „die Letztverantwortung für die Ausführung der Vorstellungen von Frau B“ zu - und der daraus offenbar gefolgerten Beschränkung der Befugnisse von Frau B im Innenverhältnis -, übersieht, dass maßgeblich ist, was die Personalleiterin rechtlich durfte, was wiederum nicht festgestellt ist. Sollte das Landesarbeitsgericht allein aus dem Umstand der Vertragsunterzeichnung durch die Personalleiterin der Sache nach auf deren rechtliche Möglichkeit der Verweigerung der Zustimmung geschlossen haben, verstieße das gegen Denkgesetze bzw. allgemeine Erfahrungssätze. Dieser Schluss ließe zudem den wesentlichen Umstand unberücksichtigt, dass es - soweit ersichtlich - nie zu einer solchen Unterschriftsverweigerung bei von Frau B getroffenen Personalentscheidungen kam. 36

(c) Der Rechtsfehler führt jedoch nicht zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, da dieses - mit eigenständig tragender Begründung - in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen hat, dass eine Frau B zukommende selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis - ginge man von einer solchen aus - keine hinreichende unternehmerische Relevanz hat. 37

(aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bezog sich die (unterstellte) Personalkompetenz von Frau B im Zeitpunkt der Betriebsratswahl lediglich auf fünf Arbeitnehmer in einer von insgesamt 58 Filialen der Arbeitgeberin. Die darauf gestützte Würdigung des Beschwerdegerichts, damit folge die erforderliche unternehmerische Bedeutung der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis nicht aus der von ihr umfassten Anzahl der Arbeitnehmer, ist frei von Rechts- 38

fehlern. Gleiches gilt für die Annahme, die erforderliche unternehmerische Bedeutung der Personalverantwortung folge auch nicht aus dem Umstand, dass sie sich auf einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis erstrecke. Anhaltspunkte dafür, dass das Frau B unterstehende Personal der Filiale hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausübt bzw. einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreut, sind weder nach den Feststellungen noch nach dem Vorbringen der Beteiligten gegeben. Gegen diese Würdigung erhebt die Rechtsbeschwerde im Grundsatz auch keine Einwendungen. Umfasst die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern und bezieht sie sich auch nicht auf einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis, liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG regelmäßig nicht vor.

(bb) An dieser Wertung war das Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin nicht deshalb gehindert, weil die Berechtigung von Frau B zur selbständigen Einstellung und Entlassung - unterstellte man sie als gegeben - sämtliche in der Filiale beschäftigte Mitarbeiter betraf. Die Personalverantwortung umfasste damit zwar alle Arbeitnehmer in der - nach dem in Rechtskraft erwachsenen Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 14. Mai 2019 (- 11 BV 10/18 -) betriebsratsfähigen Organisationseinheit „Filiale P-Center“ als einen durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG. Allein aus diesem Umstand folgt hingegen nicht die - aus teleologischen Gründen zu fordernde - unternehmerische Bedeutung der Personalbefugnis. 39

(aaa) Allerdings verweist die Arbeitgeberin in diesem Zusammenhang zutreffend darauf, dass sich die für die Einordnung als leitender Angestellter erforderliche unternehmerische Aufgabenstellung als unternehmerische Teilaufgabe auch aus der Personalverantwortung für einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung ergeben kann. Das kommt in der Neufassung des § 5 Abs. 3 BetrVG durch das am 1. Januar 1989 in Kraft getretene Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur 40

Sicherung der Montan-Mitbestimmung vom 20. Dezember 1988 (*BGBI. I S. 2312*) zum Ausdruck. Der Gesetzgeber hat den früheren Eingangssatz zu § 5 Abs. 3 BetrVG um die Bezugspunkte des Unternehmens und des Betriebs ergänzt. Damit ist klargestellt, dass auch eine betriebsbezogene Aufgabe oder Funktion den Status eines leitenden Angestellten begründen kann (*vgl. BAG 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 12; 16. April 2002 - 1 ABR 23/01 - zu B III der Gründe mwN, BAGE 101, 53*).

(bbb) Auch knüpft die Eigenschaft als leitender Angestellter iSd. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG - wie schon der Normwortlaut vorgibt - an eine Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von „im“ Betrieb oder „in“ der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern an. Davon ausgehend hat der Senat erkannt, dass die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht nur dann erfüllt sind, wenn der Angestellte zur selbständigen Einstellung und Entlassung aller Arbeitnehmer des Betriebs oder der Betriebsabteilung befugt ist, sondern auch dann, wenn die Befugnisse sich nur auf einen Teil der Belegschaft beziehen (*BAG 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 14*). Damit ist aber nicht - wie die Arbeitgeberin argumentiert - die Annahme aufgestellt, eine sämtliche Arbeitnehmer eines als „Betrieb“ geltenden Betriebsteils umfassende Personalbefugnis bewirke „für sich gesehen“ den Status als leitender Angestellter. 41

(ccc) Vielmehr genügt - auch in Fällen, in denen sich die Personalbefugnis auf bestimmte Unternehmensbereiche „im Ganzen“ bezieht - nicht jede Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für die Herausnahme aus dem persönlichen Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (*so auch BAG 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 14*). Die Einschränkung des Anwendungsbereichs des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG beruht auf der grundsätzlichen Erwägung, dass allein die Erfüllung des nach dem Normwortlaut ausreichenden formalen Merkmals weder mit der aus der Systematik folgenden Gleichwertigkeit der in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG geregelten Funktionen noch mit dem Zweck von § 5 Abs. 3 BetrVG vereinbar wäre und daher einer teleologischen Beschränkung bedarf. Hiernach vermag die in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG aufgeführte formale Befugnis den Status als leitender Angestellter nur zu begründen, wenn ihr auch ein 42

entsprechend bedeutsames Aufgabengebiet zugrunde liegt (*ausf. BAG 16. April 2002 - 1 ABR 23/01 - zu B III der Gründe, BAGE 101, 53; grundlegend BAG 29. Januar 1980 - 1 ABR 45/79 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 32, 381*). Maßgeblich ist die hinreichende „unternehmerische“ Gewichtigkeit der zur selbständigen Ausübung zugewiesenen Personalführungsbefugnis. Nur unter dieser Voraussetzung ist gewährleistet, dass es sich um ein Aufgabengebiet handelt, das wegen seiner unternehmerischen Bedeutung die Zuordnung des Betroffenen zum Kreis der leitenden Angestellten rechtfertigt.

(ddd) Der Streitfall verlangt keine Entscheidung darüber, ob eine hinreichende unternehmerische Bedeutung der Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung immer anzunehmen ist, wenn sie sämtliche Arbeitnehmer eines Betriebs iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG umfasst (*so zB BeckOK ArbR/Besgen Stand März 2022 BetrVG § 5 Rn. 47*). Jedenfalls dann, wenn sich die Personalkompetenz - wie hier - (lediglich) auf die Arbeitnehmer einer nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG als selbständiger Betrieb geltenden Organisationseinheit bezieht, kann hiervon nicht ohne Weiteres ausgegangen werden. Zum einen hat der Gesetzgeber im Eingangssatz von § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG neben den Bezugspunkten „Unternehmen“ und „Betrieb“ den „Betriebsteil“ (und auch die „Betriebsabteilung“) nicht erwähnt. Zum anderen ist mit der Gesetzesformulierung nur ausgedrückt, dass die Wahrnehmung unternehmerischer Aufgaben als die Stellung des Angestellten in der Arbeitsorganisation des Unternehmens prägendes Merkmal auch erfüllt sein kann, wenn dieser nur für einen Betrieb des Unternehmens zuständig ist (*dazu Erk/Koch 22. Aufl. BetrVG § 5 Rn. 18*). Insoweit unterscheiden sich aber Betrieb und Betriebsteil gerade durch den Grad der Verselbständigung der jeweiligen betrieblichen Einheit, der im Umfang der Weisungsmacht zum Ausdruck kommt. Nur dann, wenn sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstreckt, handelt es sich um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG. Die für einen selbständigen Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ausreichende relative Eigenständigkeit setzt indes keinen umfassenden eigenen Leitungsapparat voraus (*BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 24*). Es genügt ein Mindestmaß an organisatorischer

43

Selbständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb, wozu es ausreicht, dass überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (vgl. zuletzt BAG 26. Mai 2021 - 7 ABR 17/20 - Rn. 33; 18. Januar 2012 - 7 ABR 72/10 - Rn. 26). Gerade deshalb „gilt“ ein Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG im Wege einer gesetzlichen Funktion nur im Hinblick auf dessen betriebsorganisatorische Zuordnung unter den bestimmten qualifizierenden Voraussetzungen von Nr. 1 oder Nr. 2 der Vorschrift als selbständiger Betrieb, für den ein eigener Betriebsrat zu wählen ist. Damit ist § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zugleich immanent, dass eine ggf. mitbestimmte Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübende institutionalisierte Leitungsperson trotz dieser Stellung den Betriebsrat (mit-)wählen kann und in dieses Gremium wählbar ist.

(eee) Damit ist zwar auch eine Person mit formaler Personalbefugnis für alle Arbeitnehmer in einem als Betrieb geltenden Betriebsteil nicht von der Betriebsverfassung ausgenommen, wenn ihrer Personalkompetenz - hier vor allem angesichts der geringen Anzahl der von ihr umfassten Arbeitnehmer und deren nicht ersichtlichen besonderen unternehmerischen „Schlüsselstellung“ - nur eine untergeordnete unternehmerische Bedeutung zukommt. Das gründet sich aber darin, dass diese Person gerade nicht in einem Maß als Repräsentant des Arbeitgebers auftritt, das ihre Stellung als leitender Angestellter rechtfertigt. Der Arbeitgeber soll nicht allein durch die Verleihung von formalen Personalbefugnissen von nur untergeordneter unternehmerischer Gewichtigkeit bestimmte Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen aus dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herausnehmen können. Der die Herausnahme aus dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes rechtfertigende natürliche Interessengegensatz zwischen dem Unternehmer und der Arbeitnehmerschaft wird vielmehr erst durch die unternehmerische Funktion der leitenden Angestellten begründet, weshalb er für sich gesehen kein selbständiges Abgrenzungsmerkmal bilden kann (vgl. BAG 29. Januar 1980 - 1 ABR 45/79 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 32, 381). Dem Betriebsverfassungsgesetz ist es im Übrigen keineswegs fremd, dass Arbeitnehmer als Mitglieder des Betriebsrats an den von

44

diesem mitbestimmten Entscheidungen auf Arbeitgeberseite maßgeblich beteiligt waren oder sie gar getroffen haben (etwa Bereichsleiter oder Mitarbeiter der Personalabteilung). In der vorliegenden Fallkonstellation mögen sich darin angelegte Interessenkonfliktsituationen - insbesondere bei der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten - zwar zuspitzen, weil in der nach Maßgabe der rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg vom 14. Mai 2019 (- 11 BV 10/18 -) als Betrieb geltenden (kleinen) Filiale nur ein einköpfiger Betriebsrat zu wählen ist. Dies unterliegt aber Lösungen bei der Ausübung der Mitbestimmung und rechtfertigt keinen Schluss dahingehend, dass eine auf alle in einer kraft gesetzlicher Fiktion bestehenden betriebsratsfähigen Organisationseinheit tätige Arbeitnehmer bezogene Personalbefugnis den leitenden Angestelltenstatus „umso eher“ vermittelt, je kleiner die Organisationseinheit ist.

bb) Frau B war in ihrer Funktion als Store-Managerin im Zeitpunkt der streitgegenständlichen Betriebsratswahl auch keine leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG. Zwar hat das Landesarbeitsgericht diese Prüfung unterlassen. Anhand der festgestellten Tatsachen und auf der Grundlage des Vorbringens der Arbeitgeberin kann der Senat eine entsprechende Prüfung aber eigenständig vornehmen. Danach sind auch die Voraussetzungen dieses Tatbestands nicht erfüllt. 45

(1) Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ist leitender Angestellter, wer nach seinem Arbeitsvertrag und seiner Stellung im Unternehmen oder Betrieb regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und für die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Die in der Norm verwandten Worte „sonstige Aufgaben“ bringen zum Ausdruck, dass der Angestellte spezifische unternehmerische Führungsaufgaben zB in wirtschaftlicher, technischer, kaufmännischer, organisatorischer, personeller, rechtlicher oder wissenschaftlicher Hinsicht wahrnehmen muss (BT-Drs. 11/2503 S. 30). 46

Voraussetzung für die Wahrnehmung einer unternehmerischen (Teil-)Aufgabe ist, dass dem leitenden Angestellten rechtlich und tatsächlich ein eigener und erheblicher Entscheidungsspielraum zur Verfügung steht. Er muss mit weitgehender Weisungsfreiheit und Selbstbestimmung seinen Tätigkeitsbereich wahrnehmen und kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung ausüben. Vorgegebene Rahmenbedingungen - etwa Richtlinien - sprechen nicht zwingend gegen die unternehmerischen Entscheidungsbefugnisse. Entscheidend ist, welche Kompetenzen und Einflussmöglichkeiten dem Angestellten innerhalb der zu beachtenden Rahmenbedingungen eingeräumt sind (*BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 5/10 - Rn. 27; 22. Februar 1994 - 7 ABR 32/93 - zu B III 3 b bb der Gründe*). Der nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG erforderliche Einfluss auf die Unternehmensführung kann darin bestehen, dass der leitende Angestellte selbst die Entscheidungen trifft, aber auch darin, dass er kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensleitung schlechterdings nicht vorbeigehen kann. Je niedriger die Entscheidungsstufe in der Unternehmenshierarchie liegt, auf der der Angestellte unternehmens- oder betriebsleitende Aufgabenstellungen erfüllt, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass wesentliche unternehmerische Entscheidungsspielräume auf den höheren Entscheidungsstufen bereits verbraucht wurden. Maßgeblich sind stets die Umstände des Einzelfalls. Der notwendige Einfluss fehlt jedenfalls dann, wenn der Angestellte nur bei der reinen arbeitstechnischen, vorbestimmten Durchführung unternehmerischer Entscheidungen eingeschaltet wird, etwa im Rahmen von Aufsichts- oder Überwachungsfunktionen. Erforderlich ist schließlich auch, dass die unternehmerische Aufgabenstellung mit Entscheidungsspielraum die Tätigkeit des leitenden Angestellten prägt, dh. sie schwerpunktmäßig bestimmt (*BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 5/10 - aaO; 5. Mai 2010 - 7 ABR 97/08 - Rn. 13 mwN*).

47

(2) Die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tätigkeiten und Aufgaben von Frau B lassen nicht erkennen, dass sie kraft ihrer Funktion maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung der Arbeitgeberin ausübte. Die Arbeitgeberin hat - neben der Frau B übertragenen und wie dargelegt nicht ausreichenden Einstellungs- und Entlassungsbefugnis - zur Begründung der auf § 5 Abs. 3

48

Satz 2 Nr. 3 BetrVG beruhenden Eigenschaft als leitende Angestellte insoweit vorgebracht, diese sei Dienstvorgesetzte der in der Filiale beschäftigten Mitarbeiter, sie habe auch darüber entschieden, welche Aufgaben von den einzelnen Mitarbeitern zu erledigen waren, sie habe durch Aufstellung entsprechender Dienstpläne die Arbeitszeiten und Urlaube vorgegeben und auch ansonsten das der Arbeitgeberin obliegende Direktionsrecht ausgeübt. Diese Tätigkeiten verdeutlichen lediglich die Vorgesetztenstellung von Frau B gegenüber dem in der Filiale beschäftigten Personal. Diese allein genügt aber nicht, die Store-Managerin als leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG anzusehen. Insbesondere fehlt es bei den angeführten Aufgaben am erforderlichen Einfluss auf die Unternehmensführung. Die Tätigkeit darf sich nicht in Aufsichts- oder Überwachungsfunktionen erschöpfen (vgl. BAG 22. Februar 1994 - 7 ABR 32/93 - zu B III 2 a der Gründe mwN). Die Einordnung von Frau B als leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG kann entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin auch nicht allein aus dem Umstand hergeleitet werden, dass sie eine Leitungsposition bekleidete, die sich auf die Filiale im P-Center in L und damit auf einen iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständigen Betriebsteil erstreckte. Zwar können sich bedeutsame Aufgaben iSd. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG sowohl auf das Gesamtunternehmen als auch nur auf einen Betrieb des Unternehmens beziehen (BT-Drs. 11/2503 S. 30; vgl. auch BAG 8. Februar 1977 - 1 ABR 22/76 - zu II 5 a der Gründe). Dieser Umstand macht aber ebenso wenig wie der von der Arbeitgeberin auch in diesem Zusammenhang betonte Interessenkonflikt die Feststellung entbehrlich, dass Frau B unternehmerische Führungsaufgaben ausübte, indem sie wesentliche unternehmerische Entscheidungen traf oder sie maßgeblich beeinflusste.

cc) Der Annahme, Frau B sei im Zeitpunkt der verfahrensgegenständlichen Betriebsratswahl keine leitende Angestellte iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen, steht schließlich die Rechtskraft des Beschlusses des Arbeitsgerichts Hamburg vom 14. Mai 2019 (- 11 BV 10/18 -) nicht entgegen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

49

(1) Die materielle Rechtskraft dieser Entscheidung iSv. § 322 Abs. 1 ZPO (vgl. zur Rechtskraftwirkung von Beschlüssen im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren BAG 18. November 2020 - 7 ABR 37/19 - Rn. 13 mwN, BAGE 173, 46) bezieht sich auf einen anderen „prozessualen Anspruch“ und damit einen anderen Verfahrensgegenstand als den vorliegenden. Gegenstand des genannten Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht Hamburg war die Wirksamkeit der Betriebsratswahl vom 7. bis 11. Mai 2018 und der auf Grundlage von § 18 Abs. 2 BetrVG von der Arbeitgeberin gestellte Antrag auf Feststellung, dass die näher bezeichneten einzelnen Filialen eigenständige betriebsratsfähige Organisationen bilden. Verfahrensgegenstand des vorliegenden Verfahrens ist hingegen die Wirksamkeit der in der Filiale im P-Center in L am 10. Dezember 2019 durchgeführten Betriebsratswahl. Die Frage, ob Frau B zum Zeitpunkt dieser Betriebsratswahl leitende Angestellte war, ist weder von der materiellen Rechtskraft des Vorprozesses umfasst noch Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens, sondern stellt in letzterem lediglich eine Vorfrage dar.

(2) Der Senat hat im Hinblick auf den rechtskräftigen Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 14. Mai 2019 auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Präjudizialität davon auszugehen, dass Frau B im Zeitpunkt der streitigen Betriebsratswahl leitende Angestellte war. Danach ist die im ersten Verfahren rechtskräftig entschiedene Rechtsfolge im zweiten Verfahren zugrunde zu legen, wenn diese dort eine Vorfrage darstellt (BAG 5. März 2013 - 1 ABR 75/11 - Rn. 20). Zwar stellt sich die Frage der Eigenschaft von Frau B im vorliegenden Verfahren als Vorfrage; die im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Hamburg entschiedene Rechtsfolge bezieht sich jedoch nicht auf diese Vorfrage.

Schmidt

Klose

Waskow

J. Homburg

Merten