Bundesarbeitsgericht Siebter Senat	Beschluss vom 25. Juni 2026 - 7 ABR 9/25 - ECLI:DE:BAG:2026:250626.B.7ABR9.25.0
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Beschluss vom 13. Mai 2024 - 12 BV 112/23 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Beschluss vom 9. Dezember 2024 - 16 TaBV 93/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsverfassungsrecht - leitender Angestellter

Leitsatz:

Die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsberechtigung iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG begründet keinen Status als leitender Angestellter, wenn sie nur von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und damit auch für das Unternehmen ist. Bezieht sie sich auf (nahezu) alle in einem Betrieb iSv. § 1 BetrVG beschäftigten Arbeitnehmer, ist sie regelmäßig nicht von untergeordneter Bedeutung. Das Verhältnis zwischen der Zahl der von der Personalbefugnis erfassten Arbeitnehmer des Betriebs iSv. § 1 BetrVG und der Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens ist regelmäßig nicht maßgeblich.

BUNDESARBEITSGERICHT

7 ABR 9/25
16 TaBV 93/24
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Juni 2026

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 25. Juni 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher und die Richterin am Bun-

desarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Verch und die ehrenamtliche Richterin Kneißl für Recht erkannt:

> Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 9. Dezember 2024 - 16 TaBV 93/24 - aufgehoben.
>
> Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob es sich bei der zu 3. beteiligten Filialdirektorin um eine leitende Angestellte iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG handelt. 1

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist ein Einzelhandelsunternehmen, das etwa 3.500 Mitarbeiter in ca. 70 Filialen in Deutschland beschäftigt. Antragsteller und zu 1. beteiligt ist der in der Filiale F (künftig: Filiale) gewählte Betriebsrat. 2

In dem von ihm eingeleiteten Verfahren hat der Betriebsrat die Feststellung begehrt, dass die Filialdirektorin keine leitende Angestellte ist. Deren - von der Arbeitgeberin behauptete - Einstellungs- und Entlassungsbefugnis hinsichtlich der in der Filiale beschäftigten Arbeitnehmer reiche nicht aus, um diesen Status zu begründen. Unterstellte man eine Personalbefugnis, fehle es dieser jedenfalls quantitativ an einer hinreichenden unternehmerischen Relevanz. Die Anzahl der Arbeitnehmer der Filiale (91) sei in Relation zur Gesamtbelegschaft des Unternehmens (ca. 3.500) mit 2,6 % zu gering. Die Personalkompetenz erfasse auch qualitativ keinen bedeutsamen Personenkreis. Zudem werde sie dadurch eingeschränkt, dass weitere Personen gleichrangig über dieselbe Kompetenz verfügten. Die von der Arbeitgeberin als Manager bezeichneten Beschäftigten, etwa die Abteilungsleiter Operation oder Kinderabteilung, hätten keine be- 3

sonderen Kompetenzen oder eigenen Entscheidungsspielräume. Betriebsvereinbarungen unterzeichne der Geschäftsführer.

Der Betriebsrat hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt 4

> festzustellen, dass die zu 3. beteiligte Arbeitnehmerin nicht leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.

Die Arbeitgeberin hat Antragsabweisung beantragt und vorgebracht, nach ihrer Organisationsstruktur träfen die Filialleiter alle wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen für ihre Filiale. Sie seien zur selbstständigen Einstellung und Entlassung befugt und unmittelbar der Geschäftsführung unterstellt; die HR-Abteilung (Zentrale) in H unterstütze sie lediglich administrativ und beratend. Die Filiale sei ein eigenständiger Betrieb iSv. § 1 BetrVG. Die - 91 der 97 Filialbeschäftigten vorgesetzte - Direktorin der Filiale nehme dort die Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten eigenverantwortlich wahr, insbesondere bei Einstellungen, Entlassungen, Personaleinsatz, Urlaub, Überstunden, Krankmeldungen und Abmahnungen. Die gelegentliche Unterzeichnung von Betriebsratsanhörungen durch einen Personalreferenten sei lediglich administrative Unterstützung gewesen. 5

Das Arbeitsgericht hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Belang - dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin weiterhin die Abweisung des Antrags. 6

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der von ihm gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht dem Antrag nicht stattgeben. Ob das zulässige Feststellungsbegehren begründet ist, kann der Senat auf der Grundlage der bisher festgestellten Tatsachen nicht abschließend beurteilen. 7

I. Bei dem Begehren handelt es sich um einen zulässigen (negativen) Feststellungsantrag *(vgl. nur BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 5/10 - Rn. 15)*. Mit ihm er- 8

strebt der Betriebsrat die verbindliche gerichtliche Klärung der gegenwärtigen betriebsverfassungsrechtlich beachtlichen Rechtsposition der zu 3. beteiligten Filialdirektorin. Zutreffend haben die Vorinstanzen daher neben dem antragstellenden Betriebsrat und der Arbeitgeberin auch die von dem Antrag umfasste Arbeitnehmerin - die Filialdirektorin - als Beteiligte gehört, § 83 Abs. 3 ArbGG. Diese ist in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen.

II. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Filialdirektorin sei keine leitende Angestellte iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. 9

1. Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist. 10

a) Diese Zuordnungskriterien beruhen auf der Wertung des Gesetzgebers, nach der eine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis 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 Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat. Die unternehmerische Aufgabenstellung kann sich aus der Personalverantwortung für den Bereich des gesamten Unternehmens oder als unternehmerische Teilaufgabe auch aus der Personalverantwortung für einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung ergeben *(BAG 4. Mai 2022 - 7 ABR 14/21 - Rn. 28)*. 11

b) Es genügt aber nicht jede Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für die Herausnahme aus dem persönlichen Anwendungsbereich des BetrVG. 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 4. Mai 2022 - 7 ABR 14/21 - Rn. 28)*. Das beurteilt sich nach quantitativen oder qualitativen Gesichtspunkten. Eine unternehmerische Bedeutung der Personalverantwortung kann 12

aus der Anzahl der Arbeitnehmer folgen, auf die sich die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis bezieht. 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. 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 4. Mai 2022 - 7 ABR 14/21 - Rn. 28)*.

c) An diesen Maßgaben, denen eine teleologische Reduktion der Norm zugrunde liegt, hält der Senat fest *(vgl. zur teleologischen Reduktion bereits BAG 29. Januar 1980 - 1 ABR 45/79 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 32, 381)*. 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 *(vgl. BAG 4. Mai 2022 - 7 ABR 14/21 - Rn. 42)*. 13

aa) Ausgangspunkt der teleologischen Reduktion ist die systematische Gleichwertigkeit der drei Alternativen von § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG. Nr. 3 der Vorschrift verlangt ausdrücklich, dass die wahrgenommenen Aufgaben für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder Betriebs bedeutsam sind und besondere Erfahrungen und Kenntnisse sowie hinreichende Entscheidungsautonomie erfordern. Ließe man für Nr. 1 der Vorschrift dagegen eine formale Befugnis genügen, widerspräche dies der in Nr. 3 der Vorschrift vorausgesetzten inhaltlichen Bedeutung. 14

bb) Diese Wertung findet ihre Stütze im Zweck des § 5 Abs. 3 BetrVG. Vom Geltungsbereich des BetrVG ausgenommen werden sollen Arbeitnehmer, die den Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat repräsentieren und echte unternehmerische Personalverantwortung tragen. Eine lediglich formale, inhaltlich unbedeutende Einstellungs- und Entlassungsbefugnis genügt dafür nicht. Dass der Gesetzgeber ein solches funktionales Element auch dem formalen Kriterium beigeben wollte, zeigt im Übrigen § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG, wonach Prokura nur genügt, wenn sie „auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist“. Diese Wertung ist auf § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG zu übertragen. 15

cc) Hierin liegt nicht seinerseits ein Wertungswiderspruch zum Wortlaut von § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. Die Norm knüpft an eine Berechtigung - zur selbstständigen Einstellung und Entlassung - an, die sich auf „im Betrieb oder in der Betriebsabteilung“ beschäftigte Arbeitnehmer bezieht. Das bestimmt aber lediglich den Umfang der Berechtigung für die Organisationseinheit, nicht deren inhaltliches Gewicht. 16

(1) Einen Maßstab für dieses Gewicht enthält § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht. Er ergibt sich jedoch - wie bereits ausgeführt - aus der in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ausgedrückten Wertung. Diese Alternative stellt auf die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben ab und verlangt, dass sie für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs bedeutsam sind. Damit bestimmt § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG aber zugleich auch den Betrieb als möglichen Bezugsrahmen und konkretisiert die von § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG offengelassene Wertung. 17

(2) Für § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist die unternehmerische Gewichtigkeit der Personalbefugnis danach anhand des Betriebs (oder der Betriebsabteilung) zu beurteilen. Erfasst sie sämtliche (oder nahezu alle) in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, spricht dies - jedenfalls regelmäßig - für deren hinreichendes unternehmerisches Gewicht. 18

d) Darüber hinaus muss die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis 19

bestehen. An dem Merkmal der Selbstständigkeit fehlt es daher, wenn der Angestellte nur im Verhältnis zu den Arbeitnehmern, nicht aber im Innenverhältnis zu seinen Vorgesetzten befugt ist, über Einstellungen und Entlassungen zu entscheiden. Die Ausübung der Personalbefugnis darf nicht von der Zustimmung einer anderen Person abhängig sein. Allerdings liegt 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 4. Mai 2022 - 7 ABR 14/21 - Rn. 29)*.

e) Die Regelung in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG enthält - wie diejenige in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG - unbestimmte Rechtsbegriffe. Deren Anwendung durch die Tatsachengerichte ist im Rechtsbeschwerdeverfahren nur daraufhin überprüfbar, ob der Bewertungsmaßstab verkannt wurde, die Gesamtwürdigung der maßgeblichen Umstände vertretbar ist und keine Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegen *(BAG 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 17)*. 20

2. Ausgehend von diesen Maßgaben rechtfertigt die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung seine Wertung, die Filialdirektorin sei keine leitende Angestellte, nicht. 21

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Filialdirektorin sei auch dann keine leitende Angestellte, wenn sie hinsichtlich sämtlicher in der Filiale beschäftigten Mitarbeiter selbstständig zur Einstellung und Entlassung befugt sei. Dabei ist es davon ausgegangen, dass es sich bei der Filiale um einen Betrieb iSd. BetrVG handele, weil die Filialdirektorin über eine in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht in Bezug auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten verfüge. Bezogen auf das gesamte Unternehmen stellten die in der Filiale beschäftigten Mitarbeiter aber (nur) einen geringen Teil der Belegschaft dar. Die Personalbefugnis erstrecke sich auch nicht auf Arbeitnehmer, die entweder hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausübten oder einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuten. Die Filialdirektorin sei 22

zwar Vorgesetzte der in dieser Filiale beschäftigten Mitarbeiter; es fehle jedoch am erforderlichen Einfluss auf die Unternehmensführung. Wesentliche unternehmerische Steuerungstätigkeiten für die Filiale würden von der Zentrale der Arbeitgeberin in H oder gar vom Konzernsitz im Ausland vorgenommen, was zwar nicht die Steuerung des (örtlichen) Personaleinsatzes und die Wahrnehmung der mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen nach dem BetrVG betreffe, aber für den wirtschaftlichen Erfolg der Filiale entscheidend sei. Die große und umsatzstarke Filiale, in der annähernd 100 Angestellte mit Tätigkeiten der Kontrolle des Wareneingangs, der Präsentation von Ware und der Beratung von Kunden bis hin zum Kassieren des Verkaufspreises beschäftigt seien, könne nicht völlig getrennt vom Unternehmen als solchem beurteilt werden. Letztlich sei sie nur eine Verkaufsstelle nach strikt vorgegebenem Konzept.

b) Das hält auch einem eingeschränkten rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfungsmaßstab nicht stand. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts verfehlen den einschlägigen Bewertungsmaßstab. 23

aa) Für den Status eines leitenden Angestellten iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist es in der Regel ausreichend, wenn sich die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis auf (nahezu) sämtliche Arbeitnehmer des Betriebs erstreckt. In solch einem Fall kommt nur ausnahmsweise - und erst bei weiteren Anhaltspunkten - in Betracht, dass die den gesamten Betrieb betreffende Personalbefugnis nur eine geringe unternehmerische Relevanz hat. 24

(1) Mit der Gesetzesformulierung in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist ausgedrückt, dass die Wahrnehmung unternehmerischer Aufgaben als die Stellung des Angestellten in der Arbeitsorganisation des Unternehmens prägendes Merkmal erfüllt sein kann, wenn dieser für einen Betrieb des Unternehmens zuständig ist. Auch eine betriebsbezogene Aufgabe oder Funktion kann den Status eines leitenden Angestellten begründen *(BAG 4. Mai 2022 - 7 ABR 14/21 - Rn. 40 und 43; 16. April 2002 - 1 ABR 23/01 - Rn. 27, BAGE 101, 53; vgl. auch GK-BetrVG/Raab 12. Aufl. BetrVG § 5 Rn. 179)*. Die Eigenschaft als leitender Angestellter iSd. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG knüpft - wie schon der Normwortlaut vorgibt - an eine Berechtigung zur selbstständigen Einstellung und Entlassung 25

von „im“ Betrieb oder „in“ der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern an *(BAG 4. Mai 2022 - 7 ABR 14/21 - Rn. 41)*. Entsprechend können die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht nur dann erfüllt sein, wenn der Angestellte zur selbstständigen 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 *(vgl. BAG 4. Mai 2022 - 7 ABR 14/21 - Rn. 41; 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 14)*.

(2) Bezieht sich die Personalbefugnis auf sämtliche oder nahezu alle Arbeitnehmer des Betriebs, ist sie regelmäßig nicht von untergeordneter unternehmerischer Bedeutung. Sie knüpft auch dann regelmäßig an einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich an. Die Einordnung eines Betriebs„leiters“, dessen Personalbefugnis sich auf (nahezu) alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt, als leitender Angestellter setzt gerade nicht voraus, dass die davon erfassten Arbeitnehmer zahlenmäßig ein bestimmtes (Mindest-)Verhältnis zur Gesamtbelegschaft des Unternehmens ausmachen. Dem steht schon die Betriebsbezogenheit des Betriebsverfassungsrechts entgegen *(so auch Richardi BetrVG/Maschmann 18. Aufl. § 5 Rn. 227)*. 26

bb) Hierzu stellt sich die Erwägung des Landesarbeitsgerichts - der quotale Anteil der in der Filiale beschäftigten Arbeitnehmer, welche von der Personalbefugnis der Filialdirektorin erfasst würden, sei im Verhältnis zur Gesamtzahl der im Unternehmen Beschäftigten nur gering - in Widerspruch. Sie legt neben der gebotenen teleologischen Reduktion von § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG *(vgl. Rn. 13)* eine - im Gesetz nicht angelegte - zusätzliche Restriktion fest (bestimmte Mindestgröße des Betriebs, auf dessen Arbeitnehmer sich die Berechtigung zur selbstständigen Einstellung und Entlassung erstreckt, im Verhältnis zum Unternehmen) und vernachlässigt den in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ausdrücklich niedergelegten Betriebsbezug. Es widerspricht im Übrigen auch den Maßgaben der Einschränkung des Anwendungsbereichs der Norm, wonach die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht bei Arbeitnehmern vorliegen, deren Personalbefugnisse nur von untergeordneter Bedeutung *für den Betrieb* 27

und *damit auch* für das Unternehmen sind *(ausf. bereits BAG 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06 - Rn. 14)*.

III. Ob es sich bei der Filialdirektorin um eine leitende Angestellte iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG handelt, kann der Senat in der Sache nicht selbst entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat - nach seiner Rechtsauffassung konsequent - keine Feststellungen getroffen, die die erforderliche Würdigung zuließen. Dies wird es nachzuholen haben. Für das fortgesetzte Beschwerdeverfahren sind folgende Hinweise veranlasst: 28

1. Die Ausführung des Landesarbeitsgerichts, die Personalbefugnis der Filialdirektorin erstrecke sich nicht auf Arbeitnehmer, die entweder hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausübten oder einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuten, vermag deren Status als leitende Angestellte nicht zu negieren. Entscheidend hierfür ist nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG die Berechtigung zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern. Auch die Frage, ob andere Entscheidungen, die für den wirtschaftlichen Erfolg der Filiale von Bedeutung sind - wie etwa die Platzierung von Ware im Geschäft -, in der Zentrale in H oder am Konzernsitz im Ausland getroffen werden, ist insoweit nicht von Relevanz. 29

2. Die Annahme, bei der Filiale handele es sich um einen Betrieb iSd. BetrVG, ist von den bisherigen tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Beschluss nicht gedeckt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betrieb iSd. BetrVG eine organisatorische Einheit, innerhalb derer die Arbeitgeberin zusammen mit den von ihr beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden *(BAG 28. Januar 2026 - 7 ABR 26/24 - Rn. 72 mwN)*. Das Landesarbeitsgericht hat unterstellt, die Filialdirektorin verfüge über Leitungsmacht in Bezug auf alle wesentlichen Funk- 30

tionen der Arbeitgeberin in personellen und sozialen Angelegenheiten, hierzu aber - aus seiner Sicht konsequent - Tatsachenfeststellungen vermissen lassen.

3. Sollte es sich bei der Filiale um einen Betrieb iSd. BetrVG handeln, wird das Landesarbeitsgericht festzustellen haben, wem gegenüber die Filialdirektorin die Befugnis iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG innehat. In diesem Zusammenhang müsste auch geklärt werden, ob es sich um eine Berechtigung zur „selbstständigen“ Einstellung und Entlassung handelt; also ob sie sowohl im Innenverhältnis als auch im Außenverhältnis besteht. Ggf. müssten hierzu weitere (arbeitsvertragliche) Befugnisse und/oder Verpflichtungen der Filialdirektorin aufgeklärt werden. Sollte die Filiale einen Betrieb bilden und sich die Berechtigung iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG auf alle oder nahezu alle Arbeitnehmer der Filiale erstrecken, folgte - jedenfalls mangels anderweitiger Anhaltspunkte - daraus auch deren unternehmerische Bedeutung. Es bedürfte dann keiner gesonderten Prüfung, ob sie gerade für einen für das Unternehmen quantitativ oder qualitativ bedeutsamen Personenkreis besteht. 31

Schmidt Wullenkord Hamacher

Ariane Kneißl Volker Verch

ECLI:DE:BAG:2026:250626.B.7ABR9.25.0