

MatÜb	VA	TV	RR
EIII	EINGEGANGEN		Eried
zK	27. NOV. 2020		zdA
StG	Rechtsanwälte		MA
	WV		

# Arbeitsgericht Hamburg

## Beschluss

In der Betriebsverfassungssache

**Geschäftszeichen:**

betreffend

**25 BV 8/20**

Firma

[REDACTED]

mit den Beteiligten



Justizangestellte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

1. **Betriebsrat** [REDACTED]

vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende

[REDACTED]

**Prozessbev.:**  
Rechtsanwälte  
Dr. Kluge, Fischer-Lange  
Schiffgraben 17  
30159 Hannover

2. Firma

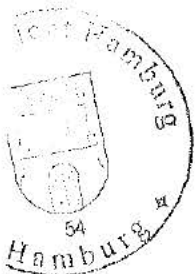
[REDACTED]

vertreten durch die Geschäftsführer

[REDACTED]

**Prozessbev.:**  
Rechtsanwälte

[REDACTED]



3. Herr

[REDACTED]

4. Herr

[REDACTED]

5. Herr

[REDACTED]

Prozessbev.:  
Rechtsanwälte

[REDACTED]

beschließt das Arbeitsgericht Hamburg, 25. Kammer,  
auf die mündliche Anhörung vom 10. November 2020  
durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden,  
den ehrenamtlichen Richter [REDACTED],  
den ehrenamtlichen Richter [REDACTED].

1. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 3. kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.
2. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 4. kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.
3. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 5. kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.
4. Im Übrigen wird das Verfahren eingestellt.
5. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

## Gründe

### I.

Die Beteiligten streiten zuletzt noch darüber, ob die Beteiligten zu 3. bis 5. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

Die Beteiligte zu 2. betreibt in [REDACTED] eine Spielbank mit vier Standorten. Der Beteiligte zu 1. ist der bei der Beteiligten zu 2. gebildete Betriebsrat mit neun Mitgliedern. Die Beteiligten zu 3. - 5. sind bei der Beteiligten zu 1. als „Technische Leiter“ beschäftigt. Sie beziehen eine übertarifliche Vergütung.

Die Beteiligten streiten über den Status der Beteiligten zu 3. - 5. als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Die Beteiligten zu 3. - 5. standen auf der Wählerliste für die Betriebsratswahl am 13.03.2019. Zumindest der Beteiligte zu 3. hat an dieser Betriebsratswahl auch teilgenommen. Die Beteiligten zu 3. - 5. sind nicht zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern der Beteiligten zu 2. befugt. Sie verfügen nicht über eine Generalvollmacht oder Prokura der Beteiligten zu 2.

Die Beteiligten zu 3. - 5. sind unmittelbar der Geschäftsführung der Beteiligten zu 1. unterstellt. Neben den drei „Technischen Leitern“ beschäftigt die Beteiligte zu 2. noch vier „Dependance Leiter“ die das Automatengeschäft der Beteiligten zu 1. an den vier Standorten verantworten, sowie eine Verwaltungsleiterin, die insbesondere für Personalthemen verantwortlich ist. Auch diese Beschäftigten sind unmittelbar der Geschäftsführung unterstellt.

Ausweislich einer von der Beteiligten zu 2. eingereichten Stellenbeschreibung gehört zu den Aufgaben der Technischen Leiter insbesondere:

- Personalverantwortung (führungs- und vergütungsverantwortlich) für Mitarbeiter der Tarifgruppe A/B, C und teilw. D(Barbereich)  
Detail: Regelmäßige Führungskräfte und Mitarbeitergespräche mit der gebotenen Nachhaltigkeit
- Personalentwicklung: Karriereplanung, Personaleinteilung, Personalentwicklung mit Klärung von Schulungsbedarf, Erstellung von Beurteilung, Zeugnissen; Versetzungen/Beförderungen (Auswahlentscheidungen und Durchführung) Einstellungen (Vorbereitung, Führen der Bewerbungsgespräche und Auswahlentscheidung); Kündigung (Vorbereitung und Begleitung des Prozesses; Vorschläge von Fortbildungsmaßnahmen; Weiterentwicklung von Tätigkeits- und Arbeitsbeschreibungen
- Personaleinsatz/-beschaffung: Personaleinsatzplanung (kurz- und mittelfrist.), Ermittlung des Personalbedarfs (SOLL/IST)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement: Mitglied im Gesundheitsbeurteilungsteam und Teilnahme an Arbeitsschutz-Ausschusssitzungen; Detail: konstruktive Mitarbeit zur Verbesserungen von Arbeitsbedingungen

[...]

- Sicherstellung der Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Hausmitteilungen; Klärung von

Rechtsfragen in Zusammenarbeit mit den rechtlichen Beratern; Ansprechpartner für den Betriebsrat

- Vorbereitung und Teilnahme an Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen und im Rahmen von Einigungsstellen, Vorbereitung und Unterstützung von Tarifverhandlungen
- Bearbeitung von Sperrern, Führung von Sperrgesprächen; Zusammenarbeit mit der Finanzaufsicht; Entwicklung der Dienst- und Urlaubsplangestaltung; Realisierung der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen mit entsprechender Ergebnisverantwortung; Kontrolle der zuständigen Mitarbeiter im Bereich Qualitätsmanagement
- Ansprechpartner für alle Dependancen allgemein und bei Themen der EDV-Systeme PDT-Gehalt bzw. Gehalt Neu: Arbeitsschutz
- Konzession:
- Unterstützung bei der Umsetzung der Bedingungen der neuen Konzession, unter anderem Schaffung neuer Dependancen, Modernisierungs- und Umbaumaßnahmen, Personalbeschaffung etc.

In seiner Sitzung 14.02.2019 beschloss der Beteiligte zu 1. die Einleitung des hiesigen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht Hamburg. In seiner Sitzung vom 30.05.2019 beschloss der Beteiligte zu 1. die Erweiterung des Verfahrens hinsichtlich des Antrags betreffend den Beteiligten zu 5.

**Der Beteiligte zu 1. ist der Ansicht,** die Beteiligten zu 3. - 5. seien keine leitenden Angestellten i.S.d § 5 Abs. 3 BetrVG. Sie würden keine Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung i.S.d § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG sind. Den Technischen Leitern käme keine Vergütungsverantwortung zu, da diese bereits durch den Tarifvertrag geregelt sei. Auch Fragen der Aus- und Weiterbildung seien dezidiert geregelt. Personalentscheidungen würden letztendlich von der Geschäftsführung verbindlich getroffen. Die Geschäftsführerin sei in der Lage, die von Teamleitern getroffenen Entscheidungen zu ignorieren. Es sei zudem zu beachten, dass bei der Beteiligten zu 2. drei Teamleiter beschäftigt würden, so dass es schwer vorstellbar sei, dass jeder der Teamleiter individuell über den gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 3 erforderlichen Entscheidungsspielraum verfüge. Es sei zudem unklar, mit welchem Zeitanteil die Teamleiter welche Aufgaben wahrnehmen würden. Viele der im Bereich „Spielbetrieb“ enthaltenen Aufgaben, würden jedenfalls nicht unter § 5 Abs.3 Nr. 3 BetrVG fallen. Die schlichte Vorgesetztenstellung reiche nicht für die Einordnung als leitende Angestellte nicht aus.

Im Termin zur mündlichen Anhörung vor der Kammer am 10.11.2020 hat der Beteiligte zu 1. seinen ursprünglichen Antrag zu Ziff. 1 zurückgenommen.

**Der Beteiligte zu 1. beantragt zuletzt noch:**

1. **Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 3. kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.**
2. **Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 4. kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.**
3. **Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 5. kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.**

**Die Beteiligten zu 2. beantragt,  
die Anträge zurückzuweisen.**

**Die Beteiligten zu 2. ist der Ansicht,** dass die Beteiligten zu 3. - 5. leitende Angestellten seien. Sie würden Aufgaben innehaben, die für den Bestand des Unternehmens entscheidend seien. Die Erfüllung dieser Aufgaben setze besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraus. Sie würden ihre Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen. Die Position des Technischen Leiters, welche von den Beteiligten zu 3. - 5. wahrgenommen werden, habe überragende Bedeutung. Die Beteiligten zu 3. - 5. würden Schlüsselpositionen des Unternehmens der Beteiligten zu 2. besetzen. Ihnen komme eine unternehmerische Aufgabenstellung zu, die maßgeblich Ansehen, Chancen und Erfolg des Unternehmens beeinflussen würden. Sie seien für die unternehmerischen Kernbereiche „Spielbetrieb“ und „Personalmanagement“ verantwortlich und würden das besondere Vertrauen der Geschäftsführung genießen. Sie würden das Unternehmen gegenüber den Kunden repräsentieren. Sie seien für die strategische Personalplanung, die Personalauswahl sowie die Förderung und Beurteilung von Mitarbeitern verantwortlich. Sie würden Einstellungs- und Versetzungsbedarf feststellen und Kündigungsverfahren vorbereiten und begleiten. Diese Aufgabenbereiche erforderten unternehmerisches Denken und eine entsprechende Initiative. Die Positionen beinhalteten einen erheblichen Entscheidungsspielraum in personellen Fragen und der Konzeption des Spielbetriebs. Die Technischen Leiter seien daher der Unternehmensseite zuzuordnen. Die umfassende Vorgesetztenfunktion und Verantwortlichkeit für den Unternehmenszweck ergebe einen natürlichen Interessengegensatz zur übrigen Belegschaft. Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen würden maßgeblich von den Technischen Leitern auf Seiten der Beteiligten zu 2. geleitet. Technische Leiter würden im Wesentlichen frei von Weisungen arbeiten. Die Geschäftsführung der Beteiligten zu 2. sei hinsichtlich ihrer operativen Tätigkeit auf die Expertise und Beurteilung der Technischen Leiter angewiesen.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

## II.

Die zulässigen Anträge sind begründet. Bei den Beteiligten zu Ziff. 3 - 5. handelt es sich nicht um leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG.

1. Die Beteiligten zu 3. - 5. sind nicht im Sinne des § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt.

a) Die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG sind nicht nur dann erfüllt, 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. Andererseits genügt nicht jede Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für die Herausnahme aus dem persönlichen Anwendungsbereich des BetrVG. Die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 S. 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, Beschluss v. 16. April 2002 - 1 ABR 23/01).

Um dieser Zuordnung gerecht zu werden, bedarf es allerdings einer umfassenden Einstellungs- und Entlassungsbefugnis; sie darf weder im Innenverhältnis eingeschränkt noch von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und damit auch für das Unternehmen sein (BAG, Beschluss v. 10. Oktober 2007 - 7 ABR 61/06).

b) Ausgehend hiervon sind die Beteiligten zu 3. - 5. keine leitenden Angestellter i.S.d. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG. Die Beteiligte zu 2. hat nicht dargelegt, dass die Beteiligten zu 3. - 5. nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb zur Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern befugt sind. Nach dem eigenen Vortrag der Beteiligten zu 2. bereiten die Technischen Leiter Personalentscheidungen zwar weitgehend eigenständig vor. Die Umsetzung oder Nichtumsetzung wird allerdings von der Geschäftsführung beschlossen.

2. Die Beteiligten zu 3. - 5. sind auch keine leitenden Angestellten i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG. Die Beteiligten zu 2. -5. haben sich nicht auf das Vorliegen dieser Tatbestandsvoraussetzungen berufen und auch nicht behauptet, dass die Beteiligten zu 3. - 5 über eine Generalvollmacht oder Prokura der Beteiligten zu 2. verfügen.

3. Die Beteiligten zu 3. - 5. sind keine leitenden Angestellter gemäß § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG.

Der Status eines leitenden Angestellten kommt gemäß § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG solchen Beschäftigten zu, die eine Aufgabe erfüllen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung ist. Die Tätigkeit des Beschäftigten muss einen beachtlichen Teilbereich der unternehmerischen Gesamtaufgabe ausmachen (BAG, Beschluss vom 23.01.1986 – 6 ABR 51/81) und mit den in § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BetrVG benannten Funktionen gleichwertig sein (BT-Drs. 11/2503, 30; ErfK-Arbeitsrecht/Koch, 20. Aufl. 2020 § 5 BetrVG 21; vgl. auch Fitting, 30. Aufl. 2020, § 5 BetrVG Rn 391 ff.) Nach der Art seiner Tätigkeit und der Bedeutung seiner Funktion muss der leitende Angestellte der Unternehmensleitung nahestehen (vgl. BAG, Beschluss vom 29.01.1980 – 1 ABR 45/79; ErfK-ArbR/Koch, 20. Aufl. 2020 § 5 BetrVG Rn 21). Die Tätigkeit muss sich deutlich von den Aufgaben abheben, die anderen Angestellten übertragen werden (BAG, Beschluss vom 05.03.1974 – 1 ABR 19/73). Die übertragene Aufgabe muss zudem dem Bestand und der Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebes dienen. Es reicht nicht aus, wenn lediglich einer dieser Bereiche von der Tätigkeit des Beschäftigten umfasst ist (BAG, Beschluss vom 05.03. 1974 – 1 ABR 19/73; ErfK-ArbR/Koch, 18. Aufl. 2018, § 5 BetrVG Rn. 21). Der Beschäftigte muss diese unternehmerischen Leitungsaufgaben zudem im Wesentlichen weisungsfrei treffen dürfen (BAG, Beschluss vom 23.01.1986 – 6 ABR 51/81; ErfK-Arbeitsrecht/Koch, 20. Aufl. 2020, § 5 BetrVG Rn. 22) Erforderlich ist zudem, dass der Beschäftigte diese Aufgaben den Schwerpunkt seiner Tätigkeit ausmachen und er diese Aufgaben zu einem überwiegenden Teil seiner Beschäftigung ausübt (BAG, Urteil vom 05.06.2014 – 2 AZR 615/13; Fitting, 30. Aufl. 2019, § 5 BetrVG Rn. 409)

Nicht ausreichend ist eine nur arbeitstechnische Durchführung unternehmerischer Entscheidungen oder eine Tätigkeit, die sich darin erschöpft, vorgegebene Ziele zu erarbeiten, selbst wenn die Arbeitsergebnisse das Unternehmensschicksal entscheidend prägen können (LAG Köln, Urteil vom 20.04.2001 – 11 Sa 1396/00). Es muss eine gewisse Breite der Aufgaben oder Teilaufgaben vorliegen. Darüber hinaus muss bei der Aufgabenerfüllung ein eigener, erheblicher Handlungsspielraum gegeben sein. Deshalb genügt es nicht, wenn der

Angestellte nur bei der rein arbeitstechnischen, vorprogrammierten Durchführung von unternehmerischer Entscheidungen eingeschaltet wird. Stets muss er kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung ausüben, sei es, dass er selbst diese Entscheidungen trifft, sei es, dass er kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensleitung schlechterdings nicht vorbeigehen kann (Stabsangestellte). Solche Entscheidungsspielräume sind nicht gegeben bei einer Tätigkeit, die sich darin erschöpft, vorgegebene Ziele zu erarbeiten, selbst wenn die Arbeitsergebnisse das Unternehmensschicksal entscheidend prägen können (LAG Saarland, Beschluss vom 23.03.2005 – 1 TaBV 3/04, Rn. 103 m.w.N.).

Ausgehend hiervon ergibt sich, dass die Beteiligten zu 3. - 5. keine leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG sind. Zwar ergeben sich aus der von der Beteiligten zu 2. mit Schriftsatz vom 04.03.2020 eingereichten Stellenbeschreibung für „Technische Leiter“ (Bl. 84 ff. d.A.) durchaus Aufgaben die nach den oben dargelegten Grundsätzen für einen Status der Beteiligten zu 3. - 5. als leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG sprechen. Allerdings ergeben sich aus dieser Stellenbeschreibung – worauf der Beteiligte zu 1. zu Recht hinweist – nicht ausschließlich Aufgaben, die für eine Stellung der Beteiligten zu 3. - 5. als leitende Angestellte sprechen. Die Beteiligte zu 2. hat zudem nicht dargelegt, in welchem Umfang die Beteiligten zu 3. - 5. mit Aufgaben befasst werden, die für einen Status als leitende Angestellte sprechen. Zudem wurde von der Beteiligten zu 2. nicht dargelegt, dass die Stellenbeschreibung Bestandteil der Arbeitsverträge der Beteiligten zu 3. - 5. war.

Voraussetzung für einen Status als leitende Angestellte der Beteiligten zu 3. - 5. wäre zudem, dass die Beteiligten zu 3. - 5. die in der Stellenbeschreibung ausgeführten unternehmerischen Leitungsaufgaben im Wesentlichen weisungsfrei ausüben konnten. Davon ist die Kammer nicht überzeugt. Zwar hat die Beteiligte zu 2. insofern dargelegt, dass die Beteiligten zu 3. - 5. für die Beteiligte zu 2. an Vereinbarungen über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen, an Sitzungen von Einigungsstellen sowie an Tarifverhandlungen teilgenommen haben. Allerdings hat die Kammer Zweifel daran, dass die Beteiligten zu 3. - 5. dort im Wesentlichen weisungsfrei handeln durften und einen eigenen Verhandlungsspielraum hatten. Der Beteiligte zu 1. hat insoweit dargelegt, dass die Beteiligten zu 3. - 5. in solchen Verhandlungen stets von einem Rechtsbeistand der Beteiligten zu 2. begleitet wurden und derartige Verhandlungen unterbrochen wurden um Rücksprache mit der Geschäftsführerin der Beteiligten zu 2. zu halten, wenn ein eingeräumtes Verhandlungsbudget überschritten wurde. Insofern haben die Beteiligten zu 3. - 5. in solchen Verhandlungen gerade nicht weisungsfrei agieren können, sondern lediglich vorgegebene unternehmerische Entscheidungen der Geschäftsführung umgesetzt ohne dabei einen erheblichen eigenen Handlungsspielraum zu besitzen.

Zudem sind die Beteiligten zu 3. - 5. nicht die einzigen Arbeitnehmer der Beklagten, die unmittelbar der Geschäftsführung unterstellt sind. Auch die bei der Beteiligten zu 1. beschäftigten vier Dependance Leiter sowie die Verwaltungsleiterin berichten unmittelbar an die Geschäftsführung. Die Technischen Leiter sind diesen Mitarbeitern gegenüber auch nicht weisungsbefugt. Sofern die Technischen Leiter Personalentscheidungen vorbereitet haben geschah dies zum einen in Absprache mit der Verwaltungsleiterin und stets unter Vorbehalt der Zustimmung der Geschäftsführung, die zudem Entscheidungsvorschläge der Technischen Leiter auch ignorieren oder durch andere Entscheidungen ersetzen konnte. Die vier Dependance Leiter haben zudem das Automatengeschäft an den vier Standorten der Beteiligten zu 1. im Wesentlichen selbstständig verantwortet, ohne dass die Beteiligten zu 3. - 5. an diesen unternehmerischen Entscheidungen überhaupt beteiligt wurden.

Schließlich spricht auch der Umstand, dass die Beteiligten zu 3. - 5. bei der Betriebsratswahl im Jahr 2019 auf der Wählerliste geführt wurden und ihr Wahrecht zumindest teilweise auch ausgeübt haben, ohne dass dieser Umstand von der Beteiligten zu 2. oder den Beteiligten zu 3. - 5. moniert wurde, gegen einen Status als leitende Angestellte. Vielmehr schienen alle Beteiligten zumindest im Zeitpunkt der letzten Betriebsratswahl am 13.03.2019 noch davon auszugehen, dass die Beteiligten zu 3. und 4. keine leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

2. Hinsichtlich des ursprünglichen Antrags zu Ziff. 1, mit dem der Beteiligte zu 1. die Arbeitszeitaufzeichnungen der Beteiligten zu 3. und 4. verlangt hat, war das Verfahren einzustellen, da der Beteiligte zu 1. seinen Antrag im Termin zur mündlichen Anhörung vor der Kammer am 10.11.2020 zurückgenommen hat.

### III.

Diese Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei (§ 2 Abs. 2 GKG)

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss können die Beteiligten zu 1., 3. und 5. **Beschwerde** beim Landesarbeitsgericht Hamburg einlegen. Für den Beteiligten zu 2. ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt **einen Monat**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdeschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt werde. Mit der Beschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses vorgelegt werden.

Die Beschwerde ist zu begründen. Die Frist für die Begründung der Beschwerde beträgt **zwei Monate**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdebegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird. Die Begründungsfrist kann auf Antrag vom Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts einmal verlängert werden, wenn nach seiner freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Beschwerdeschrift und Beschwerdebegründung müssen **unterschieden** sein

- a) von einem Rechtsanwalt, der bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- b) von einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder

anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Zur Möglichkeit der Einreichung von Schriftsätzen beim Landesarbeitsgericht Hamburg mittels elektronischen Dokuments wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Hamburg vom 28. Januar 2008 (HmbGVBl. I, S. 51) und die Bekanntmachung des Landesarbeitsgerichts Hamburg zum Elektronischen Rechtsverkehr ([www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht](http://www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht)).

Anschrift und Sitz des Beschwerdegerichts lauten:

**Landesarbeitsgericht Hamburg, Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg**



Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Beschwerdeschrift, die Beschwerdebegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze 5-fach einzureichen.



Für die richtige Ausfertigung  
[Redacted]  
als Urkunde des Landesarbeitsgerichts Hamburg