



Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss

In der Betriebsverfassungssache


Geschäftszeichen:

7 TaBV 12/20
(25 BV 8/20 ArbG Hamburg)

betreffend



Verkündet am:
09. Juni 2021


Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

mit den Beteiligten

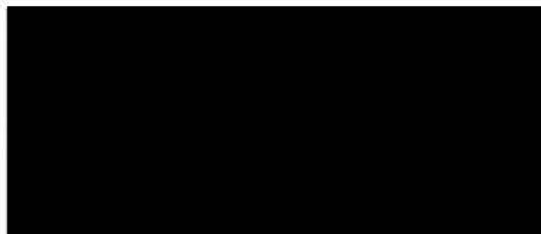
1. **Betriebsrat der** 



Verfahrensbevollmächtigte:

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

2.



3. Herr



4. Herr



5. Herr



Verfahrensbevollmächtigte zu 2. – 5.:



beschließt das Landesarbeitsgericht Hamburg,
aufgrund der mündlichen Anhörung vom
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht

Siebte Kammer,

09. Juni 2021



als Vorsitzenden,

die ehrenamtliche Richterin



die ehrenamtliche Richterin



Die Beschwerde der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 3. – 5. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 10. November 2020 – 25 BV 8/20 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein weiteres Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Landesarbeitsgericht kann von der Beteiligten zu 2., dem Beteiligten zu 3., dem Beteiligten zu 4. und/oder dem Beteiligten zu 5. selbständig durch **Nichtzulassungsbeschwerde** angefochten werden.

Die Nichtzulassungsbeschwerde ist beim Bundesarbeitsgericht innerhalb einer Notfrist von **einem Monat** nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich einzulegen. Der Nichtzulassungsbeschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des Beschlusses beigelegt werden, gegen den die Rechtsbeschwerde eingelegt werden soll.

Die Nichtzulassungsbeschwerde ist innerhalb einer Notfrist von **zwei Monaten** nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich zu begründen. Die Begründung muss enthalten:

1. die Darlegung der grundsätzlichen Bedeutung einer Rechtsfrage und deren Entscheidungserheblichkeit, oder
2. die Bezeichnung einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer anderen Kammer desselben Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts, von welcher der Beschluss des Landesarbeitsgerichts abweicht, sowie die Darlegung, dass die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht, oder
3. die Darlegung eines absoluten Rechtsbeschwerdegrundes entsprechend § 547 Nr. 1 bis 5 der Zivilprozessordnung oder der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör und der Entscheidungserheblichkeit der Verletzung.

Die Nichtzulassungsbeschwerde schriftlich einlegen und schriftlich begründen können nur:

- ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, der oder die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- eine Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, soweit sie durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln, oder
- eine juristische Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorstehend bezeichneten 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, soweit sie durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handelt.

Wird der Nichtzulassungsbeschwerde **stattgegeben**, so wird das Beschwerdeverfahren als Rechtsbeschwerdeverfahren fortgesetzt. In diesem Fall gilt die form- und fristgerechte Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde als Einlegung der Rechtsbeschwerde. Mit der Zustellung der Entscheidung beginnt die Rechtsbeschwerdebegründungsfrist.

Die Frist für die schriftliche Begründung der Rechtsbeschwerde beträgt **zwei Monate**. Die Rechtsbeschwerdebegründungsfrist kann auf Antrag einmal bis zu einem weiteren Monat verlängert werden. Die Rechtsbeschwerdebegründung muss enthalten:

1. die Erklärung, inwieweit der Beschluss angefochten und dessen Aufhebung beantragt wird (Rechtsbeschwerdeanträge),
2. die Angabe der Rechtsbeschwerdegründe, und zwar:
 - a) die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt,
 - b) soweit die Rechtsbeschwerde darauf gestützt wird, dass das Gesetz in Bezug auf das Verfahren verletzt sei, die Bezeichnung der Tatsachen, die den Mangel ergeben.

Zur Begründung der Rechtsbeschwerde kann auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Bezug genommen werden.

Die Rechtsbeschwerde schriftlich begründen können nur:

- ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, der oder die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- eine Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, soweit sie durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln, oder
- eine juristische Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorstehend bezeichneten 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, soweit sie durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handelt.

Die Anschrift des Nichtzulassungsbeschwerde-/Rechtsbeschwerdegerichts lautet:

**Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

Hinweise:

1. Aus technischen Gründen sollten die Nichtzulassungsbeschwerdeschrift, die Nichtzulassungsbeschwerde-/ Rechtsbeschwerdebegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Nichtzulassungsbeschwerde-/ Rechtsbeschwerdeverfahren in **siebenfacher** Ausfertigung (und für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr) beim Bundesarbeitsgericht eingereicht werden.
2. Zur Möglichkeit der Einreichung von Schriftsätzen beim Bundesarbeitsgericht mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09. März 2006 (BGBl I S. 519 ff) und die Bekanntmachung des Bundesarbeitsgerichts zum Elektronischen Rechtsverkehr (www.bundesarbeitsgericht.de) verwiesen.

Gründe

A.

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

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

Die Beteiligten zu 3. und 4. waren auf der Wählerliste für die Betriebsratswahl am 13. März 2019 aufgeführt. Zumindest der Beteiligte zu 3. hat an dieser Betriebsratswahl auch teilgenommen. Die Beteiligten zu 3. – 5. wurden von der Arbeitgeberin nicht mit Generalvollmacht oder Prokura ausgestattet.

Die Beteiligten zu 3. – 5. sind unmittelbar der Geschäftsführung der Beteiligten zu 1. unterstellt. Neben den drei „Technischen Leitern“ beschäftigt die Arbeitgeberin noch vier „Dependanceleiter“, die das Automatengeschäft der Arbeitgeberin an den vier Standorten verantworten, sowie eine Verwaltungsleiterin, die insbesondere für Personalthemen verantwortlich ist.

In einer von der Arbeitgeberin eingereichten Stellenbeschreibung für Technische Leiter (Bl. 84 – 86 d.A.), die Bestandteil der Arbeitsverträge der Technischen Leiter ist, heißt es unter „Wesentliche Aufgaben“ u.a.:

„Spielbetrieb:

Spielangebot: Verantwortung für ein bedarfsgerechtes Spielangebot;
strategische Entscheidungen über Anpassungen im Spielbetrieb;
Überprüfung und Anpassung des Spielangebots im laufenden Spielbetrieb;
Sicherstellung der Spielabläufe.

(...)

Personalmanagement:

Personalverantwortung (führungs- und vergütungsverantwortlich) für Mitarbeiter der Tarifgruppe A/B, C und teils 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 mittelfristig), Ermittlung des Personalbedarfs (SOLL/IST);

Betriebliches Gesundheitsmanagement:
Mitglied im Gesundheitsbeurteilungsteam und Teilnahme an Arbeitsschutz-Ausschusssitzungen;
Detail: konstruktive Mitarbeit zur Verbesserungen von Arbeitsbedingungen

(...)

Sonstiges:

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.“

Wegen des weiteren Wortlauts der Stellenbeschreibung wird auf die zur Akte gereichte Anlage (Bl. 84 ff. d.A.) verwiesen.

Entscheidungen bzgl. der Limits am Black Jack oder beim Roulette werden von der Geschäftsführerin der Arbeitgeberin, Frau [REDACTED] getroffen. Die Entscheidung über die Einführung des Pokerspiels [REDACTED] traf Frau [REDACTED]

Der Betriebsrat beschloss am 14. Februar 2019 die Einleitung des hiesigen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht Hamburg. In seiner Sitzung vom 30. Mai 2019 beschloss der Betriebsrat die Erweiterung des Verfahrens hinsichtlich des Antrags betreffend den Beteiligten zu 5.

Der **Betriebsrat** hat gemeint, 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 Technischen Leitern getroffenen Entscheidungen zu ignorieren. Es sei zudem zu beachten, dass bei der Beteiligten zu 2. drei Technische Leiter beschäftigt würden, so dass es schwer vorstellbar sei, dass jeder der Technischen Leiter individuell über den gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 3 erforderlichen Entscheidungsspielraum verfüge. Es sei zudem unklar, mit welchem Zeitanteil die Technischen Leiter 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.

Der Betriebsrat hat beantragt zu erkennen:

- 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 Arbeitgeberin und die Beteiligten zu 3. – 5. haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die **Arbeitgeberin und die Beteiligten zu 3. – 5.** haben gemeint, die Beteiligten zu 3. – 5. seien leitende Angestellte. 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 habe überragende Bedeutung. Die Beteiligten zu 3. – 5. würden Schlüsselpositionen des Unternehmens der Arbeitgeberin 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 würden unternehmerisches Denken und eine entsprechende Initiative erfordern. Die Positionen würden einen erheblichen Entscheidungsspielraum in personellen Fragen und der Konzeption des Spielbetriebs beinhalten. 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 Arbeitgeberin geleitet.

Technische Leiter würden im Wesentlichen frei von Weisungen arbeiten.

Die Geschäftsführung der Arbeitgeberin sei hinsichtlich ihrer operativen Tätigkeit auf die Expertise und Beurteilung der Technischen Leiter angewiesen.

Das **Arbeitsgericht** Hamburg hat durch Beschluss vom 10. November 2020 – 25 BV 8/20 – (Bl. 134 – 142 d.A.) den Anträgen stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt:

Die Arbeitgeberin habe nicht dargelegt, dass die Beteiligten zu 3. – 5. nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb zur Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern befugt seien. Nach dem eigenen Vortrag der Arbeitgeberin würden bereiten die Technischen Leiter Personalentscheidungen zwar weitgehend eigenständig vorbereiten. Die Umsetzung oder Nichtumsetzung werde allerdings von der Geschäftsführung beschlossen.

Die Beteiligten zu 3. – 5. seien auch keine leitenden Angestellten i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG. Es sei nicht behauptet, dass die Beteiligten zu 3. - 5 über eine Generalvollmacht oder Prokura verfügen.

Die Beteiligten zu 3. – 5. seien auch keine leitenden Angestellter gemäß § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG:

Zwar würden sich aus der von der Arbeitgeberin eingereichten Stellenbeschreibung für „Technische Leiter“ durchaus Aufgaben ergeben, die für einen Status der Beteiligten zu 3. – 5. als leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG sprechen würden. Allerdings ergäben sich aus dieser Stellenbeschreibung nicht ausschließlich Aufgaben, die für eine Stellung der Beteiligten zu 3. - 5. als leitende Angestellte sprächen. Die Arbeitgeberin habe zudem nicht dargelegt, in welchem Umfang die Beteiligten zu 3. – 5. mit Aufgaben befasst würden, die für einen Status als leitende Angestellte sprächen. Zudem sei von der Arbeitgeberin nicht dargelegt, dass die Stellenbeschreibung Bestandteil der Arbeitsverträge der Beteiligten zu 3. – 5. gewesen sei. Voraussetzung für einen Status als leitende Angestellte der Beteiligten zu 3. – 5. wäre, so das Arbeitsgericht, zudem, dass die Beteiligten zu 3. – 5. die in der Stellenbeschreibung ausgeführten unternehmerischen Leitungsaufgaben im Wesentlichen weisungsfrei ausüben könnten. Davon sei die Kammer nicht überzeugt. Zwar habe die Arbeitgeberin dargelegt, dass die Beteiligten zu 3. – 5. für die Arbeitgeberin an Vereinbarungen über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen, an Sitzungen von Einigungsstellen sowie an Tarifverhandlungen teilgenommen haben. Allerdings bestünden Zweifel daran, dass die Beteiligten zu 3. –5. dort im Wesentlichen weisungsfrei hätten handeln dürfen und einen eigenen Verhandlungsspielraum hätten. Der Betriebsrat habe insoweit dargelegt, dass die Beteiligten zu 3. – 5. in solchen Verhandlungen stets von einem Rechtsbeistand der Arbeitgeberin begleitet und derartige Verhandlungen unterbrochen worden seien, um Rücksprache mit der Geschäftsführerin der Arbeitgeberin zu halten, wenn ein eingeräumtes Verhandlungsbudget überschritten wurde. Insofern hätten 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 seien die Beteiligten zu 3. – 5. nicht die einzigen Arbeitnehmer der Beklagten, die unmittelbar der Geschäftsführung unterstellt seien. Auch die vier Dependanceleiter sowie die Verwaltungsleiterin würden unmittelbar an die Geschäftsführung berichten. Die Technischen Leiter seien diesen Mitarbeitern gegenüber auch nicht weisungsbefugt. Sofern die Technischen Leiter Personalentscheidungen vorbereitet hätten, sei dies in Absprache mit der Verwaltungsleiterin und stets unter Vorbehalt der Zustimmung der Geschäftsführung geschehen, die zudem Entscheidungsvorschläge der Technischen Leiter auch habe ignorieren oder durch andere Entscheidungen ersetzen können. Die vier Dependanceleiter würden zudem das Automatengeschäft an den vier Standorten im Wesentlichen selbstständig verantworten, ohne dass die Beteiligten zu 3. – 5. an diesen unternehmerischen Entscheidungen überhaupt beteiligt worden wären.

Schließlich spreche auch der Umstand, dass die Beteiligten zu 3. – 5. bei der Betriebsratswahl im Jahr 2019 auf der Wählerliste geführt worden seien und ihr Wahlrecht zumindest teilweise auch ausgeübt hätten, ohne dass dieser Umstand moniert worden sei, gegen einen Status als leitende Angestellte. Vielmehr schienen, so das Arbeitsgericht, alle Beteiligten zumindest im Zeitpunkt der letzten Betriebsratswahl am 13. März 2019 noch davon auszugehen, dass die Beteiligten zu 3. und 4. keine leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gründe des arbeitsgerichtlichen Beschlusses Bezug genommen.

Gegen diesen am 27. November 2020 (Bl. 144 d.A.) ihnen zugestellten Beschluss haben die Arbeitgeberin und die Beteiligten zu 3. – 5. mit einem am 28. Dezember 2020 (Bl. 152 d.A.), einem Montag, beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz **Beschwerde** eingelegt. Auf den am 25. Januar 2021 (Bl. 182 d.A.) beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Antrag ist die Beschwerdebegründungsfrist bis zum 25. Februar 2021 verlängert worden (Bl. 184 d.A.). Die Beschwerdebegründung ist am 25. Februar 2021 (Bl. 191 d.A.) beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

Die **Arbeitgeberin und die Beteiligten zu 3. – 5.** halten den arbeitsgerichtlichen Beschluss für unzutreffend und tragen unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens weiter vor, die Beteiligten zu 3. – 5. nähmen hauptsächlich unternehmerische Aufgaben wahr.

Insbesondere würden für eine Stellung als leitender Angestellter die Aufgaben der Verantwortung für ein bedarfsgerechtes Spielangebot, strategische Entscheidungen über Anpassungen im Spielbetrieb, Überprüfung und Anpassung des Spielangebots im laufenden Spielbetrieb und Organisation und Weiterentwicklung der spieltechnischen Prozesse sprechen. Es handele sich hierbei um den operativen Kernbereich der Geschäftstätigkeit der Arbeitgeberin. Damit würden die Beteiligten zu 3. – 5. dem Bestand und der Entwicklung des Unternehmens dienen. Sie seien auf Seiten der Unternehmensleitung zu verorten, welche sie gegenüber allen Mitarbeitern repräsentieren würden. Die Tätigkeit in diesem Bereich beanspruche die ganz überwiegende Arbeitszeit der Beteiligten zu 3. – 5. direkt oder indirekt, da diese Aufgabenstellung bei sämtlichen anderen Tätigkeiten berücksichtigt werden müsse. Die Geschäftsführung befasse sich nicht mit dem Spielbetrieb, es sei denn, die Beteiligten zu 3. – 5. würde sie auf Anpassungs- und Änderungsbedarf hinweisen. Den Empfehlungen der Beteiligten zu 3. – 5. komme die Geschäftsführung dann regelmäßig nach. Es sei Aufgabe der Technischen Leiter, die Geschäftsführung zu beraten, auf Notwendigkeiten hinzuweisen, Handlungsempfehlungen auszusprechen und Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen. Die Geschäftsführung verlasse sich hierauf und folge im Übrigen dem Vorgeschlagenen gerade im spieltechnischen Bereich regelmäßig, da die Geschäftsführerin über entsprechend hinreichende Kenntnisse in keiner Weise verfüge. Die Aufgabenstellung sei es, das Produkt des Unternehmens, das sogenannte „Große Spiel“ anzubieten und weiterzuentwickeln und hierfür die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Das Know-how hierfür würden die Beteiligten zu 3. – 5. besitzen. Die Geschäftsführung sei hiermit nicht befasst und auf die Arbeit der Beteiligten zu 3. – 5. angewiesen.

Auch die Erstellung von Personalkonzepten sei Aufgabe der Technischen Leiter.

Die Technischen Leiter würden diverse unternehmerische Entscheidungen selbstständig treffen. Auch die Monatsgespräche mit dem Betriebsrat würden verantwortlich von einem der Technischen Leiter als Vertreter der Geschäftsleitung geführt.

Auch die weiteren in der Stellenbeschreibung genannten Aufgaben würden für eine Tätigkeit als leitender Angestellter sprechen. Hierzu gehöre auch die Planung und Erstellung neuer Personalkonzepte, die die Zukunft des Unternehmens maßgeblich prägen würden.

In Einigungsstellen seien die Beteiligten zu 3. – 5., unterstützt von den Rechtsbeiständen, die Verhandlungsführer. Die Geschäftsführung nehme nicht teil. Allein der Umstand, dass der Beteiligte zu 5. bei einem Einigungsstellenverfahren anstelle der Geschäftsführung anwesend war und diese repräsentiert habe, spreche für seine Stellung als leitender Angestellter. Dass er sich mit der Geschäftsführung abstimme, sei kein Indiz dagegen. Letztlich sei die Geschäftsführung auch in diesem Fall seiner Empfehlung gefolgt.

Auch würden die Beteiligten zu 3. – 5. Tätigkeiten mit einem beträchtlichen Einfluss auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische und personelle Führung des Unternehmens der Arbeitgeberin ausüben.

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts würden die Beteiligten zu 3. – 5. ihre Leistungen im Wesentlichen weisungsfrei erbringen. Die Anwesenheit eines Rechtsbeistandes in Verhandlungen der Betriebsparteien sei kein Indiz gegen eine weisungsfreie Leistungserbringung. Im Übrigen handele es sich bei Tarif- und Betriebsvereinbarungsverhandlungen nur um einen Teilbereich der Tätigkeit. Grundsätzlich würden die Verhandlungsziele von den Beteiligten zu 2. – 5. gemeinsam definiert. Wie die Ziele erreicht werden, würden die Beteiligten zu 3. – 5. mit Unterstützung der Rechtsbeistände entscheiden.

Die Abstimmung in Budgetfragen erfolge wie dessen ursprüngliche Bemessung gemeinsam mit der Geschäftsleitung. Die Beibehaltung oder Überschreitung des Budgets werde maßgeblich von den Beteiligten zu 3. – 5. beeinflusst. Die Leistungserbringung erfolge grundsätzlich nach eigenem Ermessen. Konkrete Zielvorgaben und Handlungsanweisungen der Geschäftsleitung würden nicht existieren.

Nicht nachvollziehbar sei, dass das Arbeitsgericht die Stellung der Verwaltungsleiterin und der vier Dependanceleiter heranziehe. Die Technischen Leiter würden im Organigramm über den Dependanceleitern stehen und seien in allen Bereichen weisungsbefugt.

Dass die Geschäftsführung letztlich Verträge in personellen Maßnahmen unterschreibe, sei nicht entscheidend. Diese verlasse sich auf die Beteiligten zu 3. – 5. und setze die angedachten und vorbereitenden Maßnahmen regelmäßig um.

Dass die Beteiligten zu 3. und 4. irrtümlicherweise auf der Wählerliste der Betriebsratswahl geführt worden seien, habe keine indizielle Wirkung für die Beurteilung der Eigenschaft als leitender Angestellter.

Die Arbeitgeberin und die Beteiligten zu 3. – 5. beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 10. November 2020 – 25 BV 8/20 – abzuändern und die Anträge des Betriebsrats zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der **Betriebsrat** verteidigt den erstinstanzlichen Beschluss und erwidert auf die Beschwerdebegründung, die Aufgaben „Verantwortung für ein bedarfsgerechtes Spielangebot; strategische Entscheidungen über Anpassungen im Spielbetrieb; Überprüfung und Anpassung des Spielangebots im laufenden Spielbetrieb; Organisation und weiteren Wicklung der spieltechnischen Prozesse“ würden nur einen zeitlich sehr geringen Anteil der Arbeitszeit der Beteiligten zu 3. – 5. ausmachen. Im Übrigen würden die strategischen Entscheidungen über Anpassungen im Spielbetrieb am Ende von der Geschäftsführung getroffen. Die Beteiligten zu 3. – 5. würden hierzu nur Vorschläge machen. Alle wesentlichen Entscheidungen betreffend die spieltechnischen Prozesse und das Spielangebot würden von der Geschäftsführerin Frau [REDACTED] getroffen. Die weitreichendste Entscheidung über eine Neuerung bzw. Veränderung für das Manuelle Spiel in den letzten zehn Jahren sei die Einführung des Pokerspiels [REDACTED] gewesen. Die Arbeitgeberin räume selber ein, dass die Beteiligten zu 3. – 5. die Geschäftsführung lediglich auf Anpassungs- und Änderungsbedarf im Spielbetrieb hinweisen, nicht aber selbst entscheiden würden, sondern nur Empfehlungen aussprechen.

Bei den weiteren Aufgaben, die die Arbeitgeberin in der Beschwerdebegründung aufzähle, handele sich größtenteils um solche, die keine unternehmerischen Aufgaben mit Entscheidungsspielraum im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG darstellen würden. Insoweit sei größtenteils schon ein eigener Entscheidungsspielraum nicht erkennbar. Vielmehr handele es sich zumeist um die Durchführung bereits vorgegebener Maßnahmen oder um bloße Kontroll- und Überwachungsaufgaben oder um „normale“ Vorgesetztenaufgaben, die jedenfalls keine erhebliche Bedeutung für die Entwicklung des Unternehmens haben würden. Exemplarisch sei auf ein Einigungsstellenverfahren über die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses zu verweisen. In den Verhandlungen habe die Arbeitgeberseite den Eindruck vermittelt, dass der Beteiligte zu 5., der als Beisitzer in diesem Einigungsstellenverfahren teilnahm, keine eigenen Entscheidungen treffen dürfe, sondern dass eine Abstimmung mit der Geschäftsführung erforderlich sei. Jedenfalls werde die endgültige Entscheidung über

den Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat stets von der Geschäftsführerin Frau [REDACTED] getroffen.

Hinsichtlich des ergänzenden Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf die Beschwerdebeurteilung vom 24. Februar 2021 (Bl. 193 ff. d.A.), die Beschwerdebeurteilung vom 24. März 2021 (Bl. 212 ff. d.A.) und den Schriftsatz der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 3. – 5. vom 02. Juni 2021 (Bl. 235 ff. d.A.) verwiesen. Wegen des Sachvortrags der Beteiligten und der von ihnen überreichten Unterlagen, ihrer Beweisanträge und Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt einschließlich der Sitzungsprotokolle Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 und 3 i.V.m. § 87 Abs. 2 Satz 1 ArbGG).

B.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 3. – 5. hat keinen Erfolg. Sie ist zulässig, aber unbegründet.

I. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft und auch im Übrigen zulässig, insbesondere in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt sowie begründet worden (§ 87 Abs. 1, § 66 Abs. 1 i.V.m. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 519 Abs. 1 und 2, § 520 Abs. 1 und 3, § 522 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

II. Die Beschwerde ist unbegründet, weil die zulässigen Anträge des Betriebsrats begründet sind. Bei den Beteiligten zu 3. – 5. handelt es sich nicht um leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG. Dies hat bereits das Arbeitsgericht im Ergebnis und mit überwiegend tragender Begründung zutreffend erkannt. Das weitere Vorbringen der Beteiligten im Beschwerdeverfahren führt zu keinem anderen Ergebnis.

1. Die Anträge sind zulässig.

2. Die Anträge sind auch begründet, weil es sich bei den Beteiligten zu 3. – 5. nicht um leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG handelt.

a) Bei den Beteiligten zu 3. – 5. handelt es sich nicht um leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG.

Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist. Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG muss die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis 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 Vorgesetzten befugt ist, über Einstellungen und Entlassungen zu entscheiden. Die Ausübung der Personalkompetenz darf nicht von der Zustimmung einer anderen Person abhängig sein (BAG, Beschluss vom 10. Oktober 2007 – 7 ABR 61/06 –, Rn. 13, juris).

Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf abgestellt, dass sich nicht ergab, 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 Arbeitgeberin bereiten die Technischen Leiter Personalentscheidungen zwar weitgehend eigenständig vor. Die Umsetzung oder Nichtumsetzung wird allerdings von der Geschäftsführung beschlossen.

Auch berufen sich die Beschwerdeführer ausweislich der Beschwerdebegründung nicht mehr darauf, dass die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorliegen würden.

b) Die Beteiligten zu 3. – 5. sind auch keine leitenden Angestellten i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG. Die Beschwerdeführer haben sich nicht auf das Vorliegen dieser Tatbestandsvoraussetzungen berufen. Unstreitig verfügen die Beteiligten zu 3. – 5. auch nicht über eine Generalvollmacht oder Prokura.

c) Entgegen der Auffassung der Beschwerde handelt es sich bei den Beteiligten zu 3. – 5. auch nicht um leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG.

aa) 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.

Voraussetzung für die Wahrnehmung einer unternehmerischen (Teil-)Aufgabe ist, dass dem leitenden Angestellten rechtlich und tatsächlich ein eigener und erheblicher Entscheidungsspielraum zur Verfügung steht, d.h. er muss mit weitgehender Weisungsfreiheit und Selbstbestimmung seinen Tätigkeitsbereich wahrnehmen und kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung ausüben (BAG, Beschluss vom 05. Mai 2010 – 7 ABR 97/08 –, Rn. 13, juris).

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 tiefer die Entscheidungsstufe in der Unternehmenshierarchie liegt, auf der der Angestellte unternehmens- oder betriebsleitende Aufgabenstellungen erfüllt, um so größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass wesentliche unternehmerische Entscheidungsspielräume auf den höheren Entscheidungsstufen bereits verbraucht wurden. Von welcher Delegationsstufe ab leitende Angestellte im Unternehmen nicht mehr beschäftigt werden, lässt sich nur im jeweiligen Einzelfall bestimmen. Der maßgebliche 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, d.h. sie schwerpunktmäßig bestimmt. Dazu ist es erforderlich, dass jedenfalls ein beachtlicher Teil der Arbeitszeit von diesen Tätigkeiten beansprucht wird (BAG, Beschluss vom 05. Mai 2010 – 7 ABR 97/08 –, Rn. 13, juris; Beschluss vom 25. März 2009 – 7 ABR 2/08 –, Rn. 31, juris).

bb) In Anwendung dieser Rechtssätze ergab sich keine leitende Angestellteneigenschaft der Beteiligten zu 3. – 5. i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG.

(1) Soweit die Beschwerde auf die Tätigkeiten und Aufgaben der Technischen Leiter im Bereich „Spielbetrieb“ abstellt, gilt, dass zwar strategische Entscheidungen über Anpassungen im Spielbetrieb, etwa bzgl. der Einführung neuer Spielformen oder der Veränderung des Spielangebots für [REDACTED] wie sie die Arbeitgeberin betreibt, für Bestand und Entwicklung des Betriebs bzw. Unternehmens der Arbeitgeberin von Bedeutung sein können. Insoweit ist jedoch nicht ersichtlich, dass die Beteiligten zu 3. – 5. die wesentlichen Entscheidungen treffen würden. So erfolgte die in den letzten zehn Jahren einzig ersichtliche Einführung einer neuen Spielform, nämlich des Pokerspiels [REDACTED] durch die Entscheidung der Geschäftsführung, hier durch die Geschäftsführerin Frau

■ Auch erfolgt die Festsetzung von „Limits“ in verschiedenen Spielformen durch die Geschäftsführung.

Soweit man die Teilaufgabe „Überprüfung und Anpassung des Spielangebots im laufenden Spielbetrieb“ darauf bezieht, dass etwa tagesbezogen und in Abhängigkeit von der Besucherzahl die Entscheidung getroffen wird, Spieltische zu öffnen oder zu schließen, stellen solche Entscheidungen, wie ausführlich in der Anhörung vor der Kammer erörtert, keine Entscheidungen dar, die für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebes i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Kenntnisse oder Erfahrung voraussetzen.

Dass die Beteiligten zu 3. – 5. nicht selbst strategische Entscheidungen treffen, räumt auch die Beschwerde ein, indem sie darauf hinweist, die Beteiligten zu 3. – 5. würden die Geschäftsführung auf Anpassungs- und Änderungsbedarf hinweisen, und die Geschäftsführung komme Empfehlungen der Beteiligten zu 3. – 5. dann regelmäßig nach.

Selbst wenn man insoweit annähme, die Beteiligten zu 3. – 5. hätten solche strategischen Entscheidungen aufgrund ihres spieltechnischen Know-Hows vorbereitet und maßgeblichen Einfluss auf die Geschäftsführung und deren Entscheidung gehabt, war nicht konkret ersichtlich, dass mit Empfehlungen der Beteiligten zu 3. – 5. Voraussetzungen geschaffen wurden, an denen die Geschäftsführung „schlechterdings nicht vorbeigehen konnte“. Dass die Beschwerde darauf abstellt, die Geschäftsführung komme Empfehlungen „regelmäßig“ nach, bedeutet nicht, dass die Geschäftsführung eine etwaige strategische Entscheidung nicht überprüfen würde bzw. ungeprüft im Einzelfalle eine Empfehlung umsetzen würde.

Selbst wenn man aber auch insoweit zugunsten der Beschwerde annähme, die Beteiligten zu 3. – 5. würden hinsichtlich der strategischen Entscheidungen der Geschäftsführung Voraussetzungen schaffen, an denen die Arbeitgeberin nicht vorbeigehen könnte, wäre für eine Eigenschaft der Beteiligten zu 3. – 5. erforderlich, dass diese Aufgabenstellung prägend wäre und jedenfalls an beachtlichen Teil der Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Dies war unter keinen Umständen erkennbar. Zwar trägt die Beschwerde vor, die Tätigkeit im Bereich „Spielbetrieb“ beanspruche die ganz überwiegende Arbeitszeit der Beteiligten zu 3. – 5. „direkt oder indirekt“. Unabhängig davon, dass insoweit konkrete Zeiteile für bestimmte Tätigkeiten in keiner Weise auch nur ansatzweise erkennbar sind, ist jedoch beachtlich, dass unstreitig als einzige strategische Entscheidung zur Einführung einer neuen Spielform in den letzten zehn Jahren die Entscheidung bezüglich der Einführung eines Pokerspiels getroffen wurde. Worin sonst (und in welchem zeitlichen Umfang) sich die maßgebliche

Vorbereitung strategischer Entscheidungen manifestieren würde, war in keiner Weise erkennbar.

(2) Bei weiteren Teilaufgaben aus dem Bereich „Spielbetrieb“ wie „Sicherstellung der Spielabläufe, Spieltechnisches Controlling, Dokumentation sicherheitsrelevanter Themen und Vorfälle, Kosten- und Ergebniskontrolle, Qualitätssicherung“ handelt es sich im Wesentlichen um Aufsichts- bzw. oder Überwachungsfunktionen. Solche sind nicht hinreichend zur Begründung einer Stellung als leitender Angestellter.

(3) Soweit die Beschwerde auf die Teilaufgaben der Beteiligten zu 3. – 5. in den Bereichen Personalmanagement (insbesondere Führen von Führungskräfte- und Mitarbeitergesprächen; Personalentwicklung, Vorbereiten und Führen von Bewerbungsgesprächen und Auswahlentscheidung, Vorbereitung und Begleitung des Prozesses von Kündigungen, Planung und Erstellung neuer Personalkonzepte, Personaleinsatzplanung, Ermittlung des Personalbedarfs, Sicherstellung der Einhaltung von Rechtsvorschriften, Tätigkeiten im betrieblichen Gesundheitsmanagement) abstellt, ist insoweit bereits nicht ersichtlich, welche maßgeblichen Entscheidungen von den Beteiligten zu 3. – 5. getroffen werden. Vielmehr handelt es sich insoweit lediglich um normale Vorgesetztenaufgaben, die jedenfalls keine erhebliche Bedeutung für die Entwicklung von Betrieb oder Unternehmen haben.

Auch die Personalverantwortung als solche ist kein Tatbestandsmerkmal. Die schlichte Vorgesetztenstellung auch gegenüber einer größeren Zahl unterstellter Arbeitnehmer reicht für eine Qualifikation als leitender Angestellter nicht aus (BAG, Beschluss vom 23. Januar 1986 – 6 ABR 51/81 –, AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 32; Fitting, 30. Aufl., BetrVG § 5 Rn. 411).

(4) Soweit die Beschwerde darauf abstellt, die Technischen Leiter würden als Vertreter der Geschäftsführung die Monatsgespräche mit dem Betriebsrat führen, ergibt sich aus der bloßen Teilnahme an einem Monatsgespräch nicht das Treffen oder maßgebliche beeinflussen von Entscheidungen durch die Technischen Leiter.

Auch werden die Technischen Leiter nicht durch die bloße Teilnahme an Einigungsstellensitzungen als Beisitzer der Arbeitgeberin zu leitenden Angestellten. Dass ein Technischer Leiter insoweit in einer Einigungsstelle weisungsfrei ohne Abstimmung mit der Geschäftsführung agieren würde, war nicht ersichtlich. Vielmehr räumt die Beschwerde selbst ein, dass sich der Beteiligte zu 5. mit der Geschäftsführung abstimme.

Allein der Umstand, dass ein Technischer Leiter bei einem Einigungsstellenverfahren oder bei Monatsgesprächen mit dem Betriebsrat anstelle der Geschäftsführung anwesend ist und die Geschäftsführung repräsentiert, ist nicht hinreichend. Der „Gegnerbezug“ zum

Betriebsrat ist kein selbständiges Abgrenzungsmerkmal für die Bestimmung eines leitenden Angestellten i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG (vgl. Richardi, BetrVG 16. Aufl., Rn. 246, BetrVG § 5 Rn. 246).

(5) Die Entscheidung über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung wird - nach dem Vortrag der Beschwerdebeantwortung -, dem die Beschwerde auch mit folgendem Schriftsatz nicht entgegengetreten ist, für die Arbeitgeberin stets von der Geschäftsführerin Frau [REDACTED] getroffen. Dass die Beteiligten zu 3. – 5. insoweit den Abschluss einer Betriebsvereinbarung so maßgeblich vorbereiten würden, dass die Geschäftsführung an deren Empfehlung nicht vorbeigehen könnte, behauptet die Beschwerde nicht. Zwar weist die Beschwerde mit weiterem Schriftsatz vom 02. Juni 2021 darauf hin, die Geschäftsführung sei in einem Einigungsstellenverfahren einer Empfehlung des Beteiligten zu 5. gefolgt. Dass die Arbeitgeberin insoweit in einem Einigungsstellenverfahren mit dem Regelungsgegenstand „Einsichtnahme des Wirtschaftsausschusses in den Bericht des Wirtschaftsprüfers 2019 und Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses über das Bruttospielergebnis, die Tronc-Einnahmen, die Zulagenzahl und –summe und die Gästezahl“ (vgl. Protokoll der Einigungsstelle, Bl. 214 d.A.) für ihre Entscheidung auf das Know-How des Beteiligten zu 5. angewiesen war und dieser zwingend Voraussetzungen schaffte, an denen die Arbeitgeberin „schlechterdings nicht vorbeigehen konnte“, behauptet auch die Beschwerde nicht.

(6) Hinsichtlich der weiter angeführten (Teil)Aufgaben der Bearbeitung von Sperren und Führung von Sperrgesprächen war nicht erkennbar, dass die Veranlassung der Sperrung einzelner Gäste für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder Betriebs von Bedeutung ist.

(7) Hinsichtlich der weiter genannten Aufgaben der Zusammenarbeit mit der Finanzaufsicht, der Entwicklung der Dienst- und Urlaubsplangestaltung, der Realisierung der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen mit entsprechender Ergebnisverantwortung, der Kontrolle der zuständigen Mitarbeiter im Bereich Qualitätsmanagement sowie der Stellung als Ansprechpartner für alle Dependancen allgemein und bei Themen der EDV-Systeme PDT-Gehalt bzw. Gehalt Neu sowie Arbeitsschutz, ergab sich nach dem Vortrag der Beteiligten ebenfalls nicht, dass insoweit Entscheidungen von Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder Betriebes von den Beteiligten zu 3. – 5. getroffen würden oder maßgeblich vorbereitet würden.

(8) Schließlich mögen zwar Entscheidungen bzgl. des Erhalts einer neuen Konzession, der Schaffung neuer Dependancen oder für Modernisierungs- und Umbaumaßnahmen solche sein, die für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder Betriebes von Bedeutung sind oder sein können. Insoweit beschränkt sich die Tätigkeit der Technischen Leiter jedoch ausweislich der Stellenbeschreibung auf eine bloße „Unterstützung“. Dass diesbezüglich Entscheidungen durch die Technischen Leiter im Wesentlichen weisungsfrei getroffen oder vorbereitet würden, wird weder von der Beschwerde behauptet, noch ist dies im Übrigen ersichtlich.

C.

I. Eine Kostenentscheidung ergeht nicht. Für arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren werden gerichtliche Kosten (Gebühren und Auslagen) nicht erhoben (§ 2 Abs. 2 GKG). Eine gesonderte Entscheidung über die außergerichtlichen Kosten der Beteiligten ist wegen der Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens nicht zu treffen (BAG, Beschluss vom 02. Oktober 2007 – 1 ABR 59/06 –, Rn. 11, juris).

II. Gegen diesen Beschluss ist die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht nicht zuzulassen, weil ein erforderlicher Zulassungsgrund nicht ersichtlich ist (§ 92 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 72 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 ArbGG).

██████████

██████████

██████████

Dokument unterschrieben

am: 01.07.2021 10:09

