
Datum: 23.04.2015
Gericht: Arbeitsgericht Essen
Spruchkörper:
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 1 BV 87/14
ECLI: ECLI:DE:ARBGE:2015:0423.1BV87.14.00

Schlagworte: ohne
Normen: ohne
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze: ohne

Tenor:

1. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die Einstellung von Herrn I. L. aufzuheben.
2. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die Einstellung von Herrn Dr. C. X. aufzuheben.
3. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die Einstellung von Herrn G. L. aufzuheben.
4. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die Einstellung von Herrn B. L. aufzuheben.
5. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die Einstellung von Herrn M. T. aufzuheben.
6. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die Einstellung von Herrn D. L. aufzuheben.
7. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die Einstellung von Herrn C. L. aufzuheben.

8.Im Übrigen wird der Antrag abgewiesen.

Gründe:	1
I.	2
Die Beteiligten streiten darüber, ob die Einstellung von insgesamt 9 Mitarbeitern mangels Zustimmung des Betriebsrats aufzuheben ist, oder ob es der Zustimmung nicht bedurfte, weil es sich um leitende Angestellte handelt.	3
Die Antragsgegnerin bietet im Bereich der IT Dienstleistungen das gesamte Spektrum an Beratung und Dienstleistung der Informationstechnologie an. Schwerpunkt ist das Consulting, die Systemintegration und das Outsourcing, d.h. der Kauf der IT-Abteilung anderer Unternehmen und Wahrnehmung als externer Dienstleister. Sie ist Teil des B.-Konzerns und in Deutschland an 15 Standorten mit derzeit ca. 600 Mitarbeitern vertreten. Neben der Beteiligten zu 2) ist die ehemalige T. GmbH - nunmehr B. J. GmbH (B.) - die zweite große Konzerngesellschaft in Deutschland. Mittelfristig sollen beide verschmelzen; der Auftritt erfolgt bereits jetzt unter der einheitlichen Marke B..	4
Personell sind beide Gesellschaften bereits insoweit verzahnt, als Managementaufgaben u.a. von einem gemeinsamen Geschäftsführer sowie von 5 für beide Gesellschaften eingetragene Prokuristen und weiteren Mitarbeitern des oberen und mittleren Managements für beide Unternehmen wahrgenommen werden.	5
Die in den Anträgen benannten Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich mit der Konzerngesellschaft B. verbunden, jedoch seit dem 14.05.2014 (auch) für den Betrieb der Antragsgegnerin tätig. Hiervon erfuhr der Betriebsrat im Rahmen eines sogenannten "Jour-fix" am 14.05.2014. Eine Beteiligung erfolgte nicht.	6
Auf Aufforderung des Betriebsrats vom 19.05.2014 (Bl. 10 d.A.), die Kriterien für den Status als leitende Mitarbeiter darzulegen, antwortete die Antragsgegnerin mit E-Mail vom 13.05.2014 und verwies jeweils auf den Einsatz im Rahmen von "Zweitverträgen B./B.". (Bl. 11 ff. d.A.). Darüber hinaus übermittelte sie dem Betriebsrat die nach Auffassung der Antragsgegnerin bestehenden Kriterien zur Bewertung des Status (Bl. 28 d.A.). Der Antragsteller hielt diese Auskunft für nicht ausreichend, insbesondere weil hiernach der Status des einzelnen Mitarbeiters nicht geklärt sei und bat um weitere Unterlagen (Bl. 29 f. d.A.). Hierauf antwortete die Antragsgegnerin mit E-Mail vom 16.07.2014 (Bl. 32 f.d.A.), in welcher sie ausführte, dass die Einstufung eines Mitarbeiters als Leitender Angestellter in einer Gesellschaft auch in der anderen Gesellschaft, für die er tätig werde, gelten müsse. Darüber hinaus übermittelte sie hinsichtlich der Mitarbeiter B., L., L., L., N. und X. jeweils das Kriterium ">50 Mio oder >25 Mio und 100 MA", für den Mitarbeiter L. "Vorbereitung wichtiger GF Entscheidungen".	7
Herr I. L. ist als Tower Head des U. tätig. Er ist für alle Leistungen, entstehende Kosten sowie dort beschäftigte Mitarbeiter in diesem Bereich verantwortlich; der weltweit erwirtschaftete Umsatz beträgt 185 Mio € p.a.. In Deutschland sind 811 Mitarbeiter, weltweit 1.223 in dem Bereich B. tätig. Herr L. führt das Management Team, welchem bei der B. unmittelbar 15 Mitarbeiter, bei der Beteiligten zu 2 drei Mitarbeiter zugeordnet sind; die drei Herrn L. unmittelbar unterstellten Mitarbeiter H., L. und L. sind wiederum für 50 weitere Mitarbeiter verantwortlich. Herr L. hat Handlungsvollmacht über ein Volumen in Höhe von 2,5 Millionen €.	8

Sein Verdienst übersteigt die dreifache Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

Herr Dr. X. ist als Technical Line Manager verantwortlich für das Team, welches die Outsourcing-Kunden der Branche Manufacturing, Retail und Transportation betreut. Zu seinen Aufgaben gehört die Budgeterstellung, das Aufstellen der Zielvorgaben sowie Aufbau und Führung seines Teams als personalverantwortliche Führungskraft. Insgesamt sind ihm 80 Mitarbeiter, hiervon 11 unmittelbar unterstellt. In F. führt er Herrn T., der wiederum 4 Mitarbeiter führt. Herr Dr. X. ist dem Leiter Service Line MS Herrn Dr. T. - Mitglied des Operational Board - unterstellt und berichtet unmittelbar an die Geschäftsführung. Er hat Handlungsvollmacht über ein Volumen in Höhe von 2,5 Millionen €. Sein Verdienst übersteigt die dreifache Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

9

Herr B. ist als Market Head für den Bereich Manufacturing, Retail und Transporting (MRT) in der Service Line für die dortigen Kunden im Dienstleistungsgeschäft zuständig und verantwortet hier das Dienstleistungsgeschäft. Seine Tätigkeit erfolgt schwerpunktmäßig von Paderborn aus; hier ist er Sprecher der Betriebsleitung. Insgesamt hat er die Personalverantwortung für 100 Mitarbeiter; hiervon sind ihm 10 Mitarbeiter unmittelbar unterstellt. In F. führt er keinen Mitarbeiter.

10

Herr L. ist Director Operations für den Bereich Consulting & Systems Integration bei den deutschen B. Gesellschaften. Dieser Bereich generiert in Deutschland einen Umsatz in Höhe von ca. 600 Mio € und beschäftigt ca. 3000 Mitarbeiter. Unmittelbar ist er disziplinarische Führungskraft für 7 Führungskräfte, hiervon 2 in F. bei der Beteiligten zu 2, die wiederum 8 Fachteams leiten. Mittelbar sind ihm 70 Mitarbeiter unterstellt, hiervon 6 bei der Beteiligten zu 2 in F.. Herr L. erbringt seine Tätigkeit schwerpunktmäßig in München; mindestens einmal pro Woche erfolgen telefonische Gespräche/Konferenzschaltungen mit den Mitgliedern seines Teams. Er berichtet an den Senior Vice President Service Line SI Herrn L., der auch Mitglied der Geschäftsführung ist. Er hat diesen in dessen Abwesenheitszeit zumindest vom 7.7. bis 8.9.2014 vertreten. Er hat Handlungsvollmacht; sein Verdienst übersteigt die dreifache Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

11

Herr L. leitet den Tower "Network Datacenter & Communication Services" (NDCS) der Service Line MS. Dieser Bereich erbringt Betriebsleistung für Netzwerk und Sprachkommunikation für die Kunden der B.-Gesellschaften und erwirtschaftet jährlich einen Umsatz in Höhe von ca. 150 Mio Euro. Er gehört der Hierarchieebene N-3 an und berichtet an den "Head of Operations" Herrn I.. Insgesamt sind im Bereich NDCS ca. 557 Mitarbeiter tätig, hiervon führt Herr L. 10 unmittelbar. Zwei dieser Mitarbeiter des Management-Teams sind bei der Beteiligten zu 2 in F., tätig, insgesamt weitere 31 Mitarbeiter. Herr L. hat Handlungsvollmacht bis zu einem Volumen in Höhe von 2,5 Millionen €. Sein Verdienst übersteigt die dreifache Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

12

Herr T. ist Leiter des Service Management Centers in Deutschland und führt als solcher standortübergreifend mehrere Teams, die dafür verantwortlich sind, dass die Betreuung und Lösung von Problemen der Kunden reibungslos abläuft. Insgesamt führt er 150 Mitarbeiter, davon 18 unmittelbar in Deutschland und einen bei der Beteiligten zu 2; dieser führt wiederum 10 Mitarbeiter in F.. Darüber hinaus sind in Offshore Lokationen Mitarbeiter tätig. Herr T. obliegt die fachliche und disziplinarische Verantwortung für das Service Management, die dort tätigen Mitarbeiter sowie die reibungslose End-to-End-Betreuung. Er gehört der Hierarchie-Ebene N-3 an und berichtet an den Head of Operations Herrn I.. Er hat Handlungsvollmacht über ein Volumen in Höhe von 2,5 Millionen €. Sein Verdienst übersteigt die dreifache Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

13

Herr L. ist bei der Beteiligten zu 2 für die Leitung des Bereichs Application Management Deutschland verantwortlich mit einem Geschäftsvolumen in Höhe von ca. 170 Mio Euro p.a.. Die Verantwortung umfasst die Strategieerstellung und Planung der Geschäftsentwicklung sowie die Organisation und Koordination des Bereichs in Deutschland. Insgesamt führt er 600 Mitarbeiter der deutschen B.-Gesellschaften, hiervon 9 unmittelbar und insgesamt 50 im Betrieb der Beteiligten zu 2) in F.. Er gehört der Hierarchie-Ebene N-3 an und berichtet unmittelbar an Herrn L. als Leiter der Service Line SI. Selbständige Entlassungen und Einstellungen in seinem Verantwortungsbereich trifft Herr L. im Wesentlichen selbständig. Ihm wurde Handlungsvollmacht zur Unterzeichnung von Verträgen bis zu einem Volumen in Höhe von 2 Mio Euro erteilt. Sein Verdienst übersteigt die dreifache Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

Der antragstellende Betriebsrat begehrt die Aufhebung der Einstellung der 8 Mitarbeiter gem. § 101 BetrVG, weil diese ohne vorherige Anhörung und Zustimmung des antragstellenden Betriebsrats eingestellt worden seien. Die Antragsgegnerin habe die Eigenschaft der Mitarbeiter als Leitende Angestellte i.S.v. § 5 BetrVG nicht dargelegt. 15

Ob die betreffenden Mitarbeiter in einer anderen Konzerngesellschaft leitende Angestellte sind, sei irrelevant. Die Eigenschaft als leitender Angestellter müsse nicht unternehmensübergreifend und konzernbezogen einheitlich betrachtet werden. 16

Soweit die Antragsgegnerin zuletzt bestritten habe, dass die Mitarbeiter in dem F. Betrieb eingegliedert seien, setze sie sich in Widerspruch zu ihren Mitteilungen vom 13.05.2014 ("Einsatz im Rahmen von Zweitverträgen") sowie dem Vortrag aus dem Schriftsatz vom 26.11.2014, wonach diese disziplinarische und fachliche Führungsaufgaben (auch) in F. wahrnehmen würden. Nach Auffassung des Betriebsrats sei die Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsfunktionen nur mittels einer Eingliederung in den Betrieb möglich. 17

Sämtliche Mitarbeiter gehörten der Hierarchieebene N-3 bzw. darunter an. Strategische Entscheidungen würden jedoch von Mitarbeitern der Hierarchieebenen N-1 und N-2 getroffen (Operational Boards bzw. Management Boards). Ob Handlungsvollmacht bestehe, sei für die Beurteilung der Frage, ob ein Arbeitnehmer leitender Angestellter sei, irrelevant. Mangels Zweifels komme es auch auf die Höhe des Verdiensts nicht an. 18

Dass Herr I. L. für den End-to-End Service verantwortlich sei, bestreitet der Betriebsrat, gleichfalls dass dieser für die Beteiligte zu 2 selbständig Einstellungen bzw. Entlassungen vornehmen könne. Der Vortrag der Antragsgegnerin bleibe hier pauschal; jedenfalls für die Beteiligte zu 2 habe Herr L. keine Einstellungen und Entlassungen vorgenommen. 19

Auch hinsichtlich Herrn Dr. X., Herrn L., Herrn L., Herrn T. und Herrn L. bestreitet der Betriebsrat eine Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern; jedenfalls für den Betrieb der Beteiligten zu 2 in F. sei dies substantiiert nicht dargelegt. Gleiches gelte für die nur pauschal behaupteten Schlüsselpositionen. 20

Dass Herr N. Leitender Angestellter ist, bestreitet der Betriebsrat nicht mehr. Insoweit hat er seinen ursprünglichen Antrag zurückgenommen. 21

Der antragstellende Betriebsrat beantragt mit am 12.08.2014 eingegangenem Schriftsatz, 22

1.der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn I. L. aufzuheben, 23

2.der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn Dr. C. X. aufzuheben, 24

3.der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn V. B. aufzuheben,	25
4.der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn G. L. aufzuheben,	26
5.der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn B. L. aufzuheben,	27
6.der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn M. T. aufzuheben,	28
7.der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn D. L. aufzuheben,	29
8.der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn C. L. aufzuheben.	30
Den ursprünglichen Antrag auf Aufhebung der Einstellung von Herrn N. hat der Betriebsrat nicht aufrechterhalten.	31
Die Antragsgegnerin beantragt,	32
den Antrag zurückzuweisen.	33
Einer Anhörung bzw. Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der betreffenden Mitarbeiter habe es nicht bedurft, da es sich um leitende Angestellte handele. Als solche seien sie bei der Konzerngesellschaft B. tätig. Bereits aus diesem Grunde müsse der Status des leitenden Angestellten auch in den übrigen Konzerngesellschaften gelten, da die Antragsgegnerin in Deutschland als "H." gesellschaftsübergreifend geführt werde.	34
Die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit von B. und B. erfolge insbesondere in den beiden wichtigsten Dienstleistungszweigen, der "Service Line System Integration" (SI) und dem "Service Line Managed Services (MS)". Beide Service Lines beschäftigten 6.500 Mitarbeiter. Es bestehe jeweils ein eigenes Management. Insgesamt seien bei ca. 10.000 Mitarbeitern 94 Arbeitnehmer als Leitende Angestellte beschäftigt, davon 23 bei der Beteiligten zu 2). Ein Sprecherausschuss bestehe.	35
Mit Schriftsatz vom 13.03.2015 bestreitet die Antragsgegnerin erstmals, dass die Mitarbeiter L., X., B., L., L., T., L. und L. in den Betrieb in F. eingegliedert seien und führt hierzu im Wesentlichen aus:	36
Eine Eingliederung i.S. einer organisatorischen Einbindung sei nicht gegeben; maßgeblich sei, von wo aus das arbeitgeberseitige Direktionsrecht ausgeübt werde. Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit und damit des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts seien bei den Herren L., X., L., L. und L. der Betrieb München, bei Herrn B. Paderborn, bei Herrn T. Düsseldorf und bei Herrn L. G.. Von dort ergingen die Weisungen, dort würden sie den Großteil ihrer Arbeitszeit verbringen. Bereits die örtliche Nähe sowie die höhere Sachkenntnis des dortigen Betriebsrats spreche für eine entsprechende Vertretungskompetenz. Den F. Betrieb suche Herr L. 1x im Jahr, die Herr L. und L. 2x im Jahr und die Herren L., X. und B. max. 4x im Jahr auf. Herr T. halte sich ca. 1 x wöchentlich im F. Betrieb auf. Die Führung des Betriebs erfolge in sog. Matrix Führungsstrukturen, d.h. im Wege eines "direct reports" der Mitarbeiter des F. Betriebs. Andernfalls wären diese Mitarbeiter in nahezu jeder Schwestergesellschaft eingegliedert.	37
Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass Herr B. und Herr L. unmittelbar keine Mitarbeiter im F. Betrieb führen würden.	38

Die Stellung als leitende Angestellte ergebe sich im Übrigen aus der Führungsposition der einzelnen Mitarbeiter, die sich aus der Verantwortlichkeit für die jeweiligen Bereiche mit personaler Verantwortung ergäben. Ihr Verdienst sowie die jeweiligen Handlungsvollmachten müssten berücksichtigt werden.	
Herr L. sei im Bereich seines Towers für die Organisation und Personalkonzeptionierung verantwortlich. Nach Rücksprache mit Herrn Dr. T. sei er zu Einstellungen und Entlassungen befugt; er habe Handlungsvollmacht über ein Volumen in Höhe von 2,5 Mio Euro. Seine Expertise sei für unternehmerische Entscheidungen des Konzerns entscheidend.	40
Herr Dr. X. betreue Aufgaben, die für die Unternehmensgruppe von zentraler unternehmerischer und strategischer Bedeutung seien. Er treffe im Wesentlichen eigenständige personelle Entscheidungen. Eine Handlungsvollmacht über 2,5 Mio € besteht.	41
Herr L. habe eine äußerst relevante Position im Unternehmen. Er berate und vertrete den Senior Vice President L., werde inhaltlich weisungsfrei tätig und werde regelmäßig an unternehmerischen Entscheidungen beteiligt bzw. nehme diese selbst vor.	42
Herr L. sei Tower-Head; diese Position sei im Hinblick auf die Einstufung als Leitender Angestellter nie in Frage gestellt worden. Handlungsvollmacht für ein Volumen von 2,5 Mio € bestehe.	43
M. T. trage Personalverantwortung für die in seinem Bereich beschäftigten Mitarbeiter und sei zur selbständigen Entlassung und Einstellung von Arbeitnehmern berechtigt. Als Mitglied des Leitungskreises MS sei er an der strategischen Ausrichtung und Entwicklung des Unternehmens beteiligt.	44
Herr L. sei durch seine Aufgabe und Stellung im Unternehmen an der strategischen und wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens der Beteiligten zu 2) maßgeblich beteiligt, wie sich am Geschäftsvolumen zeige sowie an der strategisch relevanten Stellung im Unternehmen. Im Wesentlichen nehme er für die in seinem Geschäftsbereich beschäftigten Mitarbeiter personelle Entscheidungen frei von Weisungen vor.	45
Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.	46
II.	47
Der Antrag ist zulässig und im Wesentlichen begründet.	48
Der antragstellende Betriebsrat hat gem. § 101 BetrVG einen Anspruch auf Aufhebung der Einstellung bzgl. der Arbeitnehmer L., Dr. X., L., L., T., L. und L.. Diese sind in den Betrieb der Beteiligten zu 2 eingegliedert i.S.v. § 99 BetrVG. Dies gilt jedoch nicht für den Mitarbeiter B., dessen Einstellung bei der Beteiligten zu 2 nicht erkennbar ist (unter 1.). Der Antragsteller ist vor der Einstellung nicht gem. §§ 99, 100 BetrVG beteiligt worden. Die Beteiligung war erforderlich, weil die Antragsgegnerin nicht substantiiert darlegen konnte, dass die betreffenden Mitarbeiter leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3, 4 BetrVG sind (unter 2). Insofern war der Antragsgegnerin antragsgemäß aufzugeben, die personellen Einzelmaßnahmen mit Ausnahme derjenigen des Herrn B. aufzuheben.	49
1.	50
	51

Die Arbeitnehmer L., Dr. X., L., L., T., L. und L. sind bei der Beteiligten zu 2 i.S.v. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG eingestellt, nicht jedoch Herr B..

a) Eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG setzt eine betriebliche Eingliederung des einzustellenden Arbeitnehmers in den Betrieb voraus, für den der antragstellende Betriebsrat zuständig ist. Eine Eingliederung verlangt grundsätzlich zum einen, dass ein Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber besteht, zum anderen, dass der Arbeitnehmer innerhalb der Betriebsorganisation des Arbeitgebers abhängige Arbeit erbringt. Maßgeblich ist die weisungsgebundene Tätigkeit, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs zu dienen bestimmt ist und daher vom Arbeitgeber organisiert werden muss (BAG vom 10.03.2004 - 7 ABR 36/03 -; BAG vom 05.12.2012 - 7 ABR 48/11 -; LAG Baden-Württemberg vom 28.05.2014 - 4 TaBV 7/13 -, juris). Auch Fremdarbeitnehmer können eingegliedert werden. Entsprechend § 14 Abs. 3 AÜG ist das dann der Fall, wenn diese zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit verwirklichen. 52

Es ist für eine Eingliederung nicht erforderlich, dass die geschuldete Arbeit räumlich auf dem Betriebsgelände verrichtet wird. Entscheidend ist vielmehr, ob mit Hilfe der Arbeitnehmer der arbeitstechnische Zweck verfolgt wird (BAG vom 05.12.2012 a.a.O.; BAG vom 10.03.2004 a.a.O.). Abzustellen ist darauf, von wo die Leitungsmacht und die Entscheidungen über den Einsatz des Arbeitnehmers ausgehen, insbesondere von wo das Direktionsrecht ausgeübt wird und die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Anweisungen erteilt werden. Die Ausübung der Fachaufsicht ist von untergeordneter Bedeutung, da sie lediglich die Kontrolle der Arbeitsergebnisse betrifft (BAG vom 10.03.2004 a.a.O.). Auch Mindestanwesenheitszeiten sind irrelevant. Gleichfalls ist es möglich, dass ein Arbeitnehmer zwei Betrieben zugehörig ist (LAG Baden-Württemberg a.a.O.; LAG Köln 22.10.2013 - 12 TaBV 64/13 - juris). 53

b) Dies zugrunde gelegt sind die hier betroffenen Mitarbeiter unabhängig von ihrem differierenden Vertragsarbeitgeber mit Ausnahme des Herrn B. bei der Beteiligten zu 2 eingegliedert. Alle nehmen Aufgaben innerhalb der betrieblichen Organisation wahr, um den arbeitstechnischen Zweck zu erfüllen. Sie sind als Vorgesetzte sowohl in fachlicher als auch in disziplinarischer Weise auch gegenüber Arbeitnehmern der Beteiligten zu 2 eingesetzt. Dem entspricht auch die in den E-Mails vom 13.05.2014 (Bl. 11 ff. d.A.) geäußerte Ansicht der Beteiligten zu 2, die Mitarbeiter würden im Rahmen von "Zweitverträgen B./B." tätig werden, d.h. ihre bislang nur für die B. erbrachten Leistungen jetzt auch für die Beteiligte zu 2 erbringen. Dass die betroffenen Arbeitnehmer in der Regel nicht vor Ort in F. agieren, sondern ihre Tätigkeit in der Regel von einem anderen Standort aus unter Zuhilfenahme elektronischer Kommunikationsmittel bei der Beteiligten zu 2 ausüben, ist irrelevant. Im Einzelnen: 54

aa) Herr L. ist zur Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks der Beteiligten zu 2 insofern organisatorisch eingeplant, als er auch für diese den Bereich B. leitet. Eine anderweitige Leitung besteht bei der Beteiligten zu 2 nicht. Infolge seiner Leitungsposition ist er fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter der dem Management Team zugehörigen Mitarbeiter; dies sind bei der Beteiligten zu 2) 3 Arbeitnehmer, die wiederum weitere 50 Mitarbeiter führen. Die Mitwirkung innerhalb des Towers B. bei der Beteiligten zu 2 erfolgt zwar nicht durch Anwesenheit vor Ort; dies ist gerade im Zuge modernen Kommunikationsmittel aber auch nicht notwendig. Die Beteiligte zu 2 hat Herrn L. gerade die Leitung des von ihm bei der B. geleiteten Bereichs auch für die Beteiligte zu 2 übertragen, damit er das Direktionsrecht auch gegenüber den dortigen Mitarbeitern wahrnimmt. In diesem Zusammenhang hat das LAG Baden-Württemberg in seinem Urteil vom 28.05.2014 - 4 TaBV 7/13 - ausgeführt: 55

" Problemstellungen in unternehmensübergreifenden Matrixstrukturen werden in der Literatur 56
bislang zumeist nur in umgekehrter Fragestellung bezogen auf das Direktionsrecht diskutiert
und nicht bezogen auf eine betriebliche Eingliederung der Führungskraft, welche für den
Vertragsarbeitgeber (ebenfalls weisungsgebunden) das Direktionsrecht gegenüber seinen
nachgeordneten Mitarbeitern ausübt. Einigkeit besteht darin, dass das Direktionsrecht auf
dem Arbeitsvertrag beruht und zum wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses gehört
(Bauer/Herzberg NZA 2011, 713, 714; Dörfler/Heidemann AiB 2012, 196). Jedenfalls das
fachliche Direktionsrecht kann vom Vertragsarbeitgeber auf Mitarbeiter eines anderen
Unternehmens übertragen werden, während die Übertragung auch des disziplinarischen
Direktionsrechts an Unternehmensfremde kritisch gesehen wird (Dörfler/Heidemann aaO
Seite 197 und 198). Um solche Probleme zu vermeiden, wird insbesondere eine Integration
des Vorgesetzten in den Betrieb des Drittunternehmens durch Konzernleihe empfohlen
(Dörfler/Heidemann aaO Seite 199). Wird nämlich im Rahmen der Konzernleihe ein
unternehmensfremder Vorgesetzter in den Betrieb integriert, unterliegt er auch dem
Weisungsrecht des Einsatzunternehmens und dient dann auch deren arbeitstechnischem
Zweck. Das gleiche Ergebnis lässt sich aber auch erreichen, wenn mit der Führungskraft
nicht nur ein Arbeitsvertrag mit dem Fremdunternehmen geschlossen wird, sondern auch ein
Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen geschlossen wird, gegenüber deren Arbeitnehmer der
Mitarbeiter das Weisungsrecht ausüben soll. Dies kann auch über ein sogenanntes
einheitliches Arbeitsverhältnis mit mehreren konzernangehörigen Unternehmen erfolgen
(Bauer/Herzberg aaO Seite 714) Es bleibt also dabei, dass es schlicht darauf ankommt, ob
die Bestellung eines Mitarbeiters in die Funktion eines Vorgesetzten eine organisatorische
Maßnahme darstellt, die dem arbeitstechnischen Zweck des jeweiligen Betriebes zu dienen
bestimmt ist."

Der Auffassung des LAG Baden-Württemberg schließt sich die 1. Kammer des ArbG Essen 57
an. Die vorliegende organisatorische Eingliederung des Herrn L. auch in das Unternehmen
und den Betrieb der Beteiligten zu 2 - unabhängig von seiner räumlichen Verortung - stellt
eine Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar.

bb) Gleiches gilt für Herrn Dr. X.: Dieser vertritt als Technical Service Manager die B. 58
Unternehmen - also auch die Beteiligte zu 2) - gegenüber Kunden im Bereich Manufacturing,
Retail and Transportation (Outsourcing Kunden). Dabei ist ihm die Verantwortung für das
Personal auch bei der Beteiligte zu 2) übertragen worden, d.h. unmittelbar für einen
Mitarbeiter, der wiederum 4 weitere Mitarbeiter führt. Auch hier ergibt sich die
organisatorische Eingliederung des Herrn Dr. X., denn er ist Teil (nämlich die "Spitze") des
bei der Beteiligte zu 2) bestehenden Teams, welches in der Branche MRT die Kunden
betreut. Er ist verantwortlich für Zielvorgaben und für eine Budgeterstellung. Er wirkt damit mit
innerhalb des arbeitstechnischen Zwecks, die Outsourcing Kunden im Bereich MRT
möglichst profitabel zu betreuen. Wegen des Einwands, er sei nicht vor Ort tätig, sondern
erfülle seine Aufgaben von München aus, kann auf die obigen Ausführungen Bezug
genommen werden.

cc) Auch Herr L. ist in den Betrieb der Beteiligten zu 2 eingegliedert. Als Director Operations 59
für den Bereich Consulting & Systems Integration (C & SI) ist er unmittelbarer Vorgesetzter
von zumindest 6 Arbeitnehmern der Beteiligten zu 2) und führt mittelbar weitere 6 Mitarbeiter.
Insofern ergibt sich seine Eingliederung bereits aus seiner organisatorischen Einbindung
(auch) bei der Beteiligte zu 2: Er als fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter der im
Bereich C & SI tätigen Mitarbeiter bei der Beteiligte zu 2) kann den Arbeitseinsatz steuern.
Seine Bestellung als Vorgesetzter stellt damit eine organisatorische Maßnahme dar, die dem
arbeitstechnischen Zweck der Beteiligten zu 2) zu dienen bestimmt ist. Auch ein

unternehmensfremder Vorgesetzter ist in dem Einsatzbetrieb integriert.

dd) Herr L. führt als Leiter des Bereichs "Network Datacenter & Communication Services" (NDCS) einen Bereich, in welchem für Kunden Leistungen im Bereich Netzwerk und Sprachkommunikation erbracht werden. Er ist nach dem Vortrag der Beteiligten zu 2 verantwortlich für sämtliche Leistungen und Geschäftsvorfälle in diesem Bereich. Ihm unterstellt sind (u.a.) bei der Beteiligten zu 2) 2 Mitarbeiter in F.. Als Vorgesetzter und Leiter des auch bei der Beteiligten zu 2) bestehenden Geschäftsbereichs ist er eingegliedert. Gemeinsam mit den ihm unterstellten Mitarbeitern steuert er den Arbeitseinsatz. Wegen des Umstands, dass er die Leistungen nicht vor Ort erbringt, wird auf die obigen Ausführungen Bezug genommen. 60

ee) Herr T. leitet gleichfalls einen bei der Beteiligten zu 2) bestehenden Bereich, nämlich das Service Management Center. Hierbei ist er Vorgesetzter von insgesamt 150 Mitarbeitern, u.a. aber auch von einem Mitarbeiter bei der Beteiligten zu 2) in F., der wiederum 10 weitere Mitarbeiter führt. Die Führung dieser Mitarbeiter stellt eine organisatorische Eingliederung zwecks Erreichung des arbeitstechnischen Zwecks dar. Es kann auf die obigen Ausführungen Bezug genommen werden. 61

ff) Herr L. ist Verantwortlicher des Bereichs Application Management Deutschland auch bei der Beteiligten zu 2). Er hat gegenüber den in diesem Bereich bei der Beteiligten zu 2) beschäftigten Mitarbeitern die Weisungsbefugnis; es handelt sich um unmittelbar unterstellte 9 Mitarbeiter sowie weitere 50 mittelbar unterstellte Arbeitnehmer. Wegen der sich aus dieser Personalverantwortung und Verantwortung für diesen Bereich auch bei der Beteiligten zu 2) ergebenden Eingliederung kann wiederum auf die obigen Ausführungen Bezug genommen werden. 62

ee) Schließlich besteht auch eine Eingliederung des Herrn L.. Von einer Eingliederung geht die Beteiligte zu 2 selbst aus, wenn sie in ihrer "Hausmitteilung" vom 13.05.2014 ausführt, dieser solle "im Rahmen der Zweitverträge B./B. für den Standort F." als Technical Service Line Manager eingesetzt werden. Weshalb ein tatsächlicher Einsatz am Standort F. nicht mit einer Eingliederung i.S.v. § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verbunden ist, hat die Beteiligte zu 2) nicht dargelegt. 63

ff) Die Kammer konnte jedoch nach dem derzeitigen Sach- und Streitstand nicht erkennen, dass Herr B. in den Betrieb der Beteiligten zu 2) eingegliedert ist. 64

Herr B. ist Market Head für den Bereich MRT in der Service Line. Er ist nicht in dem Betrieb der Beteiligten zu 2) in F. tatsächlich tätig. In F. sind keine Mitarbeiter beschäftigt, für die er weisungsbefugt ist. Allein die Zuständigkeit für einen Bereich innerhalb des Unternehmens führt nicht zu einer organisatorischen Eingliederung in jedem zum Unternehmen gehörenden Betrieb. 65

2. 66

Ein Mitbestimmungsrecht des antragstellenden Betriebsrats entfällt auch nicht deshalb, weil die betroffenen Mitarbeiter leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3, 4 BetrVG sind. 67

a) Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2 ist die Frage, ob ein Arbeitnehmer leitender Angestellter ist, nicht unternehmensbezogen oder konzernübergreifend einheitlich zu entscheiden. 68

69

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 25.10.1989 (- 7 ABR 60/88 - BAGE 63, 200) entschieden, dass der betriebsverfassungsrechtliche Status eines Arbeitnehmers, der mehreren Betrieben desselben Unternehmens angehört, in den einzelnen Betrieben einheitlich zu beurteilen ist. Insoweit führt das BAG weiter aus:

" Es nimmt diejenigen Angestellten vom persönlichen Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes aus, die nach ihrem Arbeitsvertrag im Unternehmen typische Unternehmeraufgaben mit eigenem erheblichen Entscheidungsspielraum wahrnehmen und deswegen im Spannungsfeld des natürlichen Interessengegensatzes zwischen Arbeitgeber (Unternehmer) und durch den Betriebsrat repräsentierter Belegschaft auf der Seite des Arbeitgebers stehen. Ob ein Angestellter in diesem Sinne Unternehmerfunktionen wahrnimmt, lässt sich nur aufgrund einer Gesamtwürdigung seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit innerhalb des Unternehmens beurteilen (BAGE 32, 381, 385 = AP Nr. 22 zu § 5 BetrVG 1972, zu B I 1 d der Gründe). Anknüpfungspunkt für die Beurteilung der unternehmerischen Tätigkeit des Angestellten ist stets das Unternehmen (BAGE 51, 1, 7 = AP Nr. 32 zu § 5 BetrVG 1972, zu C I 3 a der Gründe). Ist der Begriff des leitenden Angestellten aber unternehmensbezogen, so kann das Vorliegen seiner Voraussetzungen im Einzelfall für das gesamte Unternehmen und alle seine Betriebe nur einheitlich festgestellt werden."

70

Diese Grundsätze lassen sich jedoch nicht auf unternehmensübergreifende Sachverhalte - wie im vorliegenden Fall - übertragen. Wie bereits das LAG Baden-Württemberg in seinem Urteil vom 28.05.2014 (4 TaBV 7/13, juris) ausgeführt hat, ist es in einem Konzern durchaus möglich, dass ein Arbeitnehmer in einem der zugehörigen Unternehmen Tätigkeiten als Leitender Angestellter ausübt, in einem anderen aber nicht. Dieser Ansicht schließt sich die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Essen an. § 5 Abs. 3 BetrVG führt ausdrücklich die Stellung "im Unternehmen oder im Betrieb" auf, nicht jedoch im Konzern. Es ist demnach für jedes Unternehmen getrennt zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer in dem jeweiligen Unternehmen Aufgaben eines leitenden Angestellten ausübt oder nicht.

71

b) Die Beteiligte zu 2 hat den Status der hier im Streit stehenden eingestellten Mitarbeiter als leitende Angestellte in ihrem Unternehmen substantiiert nicht darlegen können.

72

aa) Unstreitig hat keiner der hier im Streit stehenden Arbeitnehmer Generalvollmacht oder Prokura, so dass sich der Status nicht aus § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 BetrVG ergibt.

73

bb) Die Stellung als leitender Angestellter ergibt sich für keinen der Betroffenen aus § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG.

74

Voraussetzung danach wäre, dass der Arbeitnehmer 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. Dieses Zuordnungskriterium beruht auf der Wertung, dass Einstellungen und Entlassungen Instrumente der Personalwirtschaft und damit unternehmerische Tätigkeiten sind (BAG 10.10.2007 - 7 ABR 61/06 - juris). Deshalb reicht es nicht aus, wenn die Personalkompetenzen nur von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und damit auch für das Unternehmen sind. Zumindest muss sich die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gerade für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis beziehen, darüber hinaus sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis bestehen. Die Ausübung der Personalkompetenz darf nicht von der Zustimmung einer anderen Person abhängig sein (BAG vom 25.03.2009 - 7 ABR 2/08 - juris; LAG Düsseldorf vom 06.03.2014 - 5 TaBV 53/12 - juris).

75

Eine solche selbständige Personalkompetenz hat die Beteiligte zu 2 selbst nicht behauptet. 76

Herr L. darf Einstellungen und Entlassungen nur nach Rücksprache mit Herrn Dr. T. vornehmen, Herr X. treffe "im Wesentlichen" personelle Entscheidungen eigenständig. Dies bedeutet jedoch gerade keine umfassende Selbständigkeit. Herr L. soll Einstellungen in der Service-Line SI prüfen und freigeben; zu der selbständigen Befugnis von Entlassungen trägt die Beteiligte zu 2) nicht vor. Um als leitender Angestellter qualifiziert zu werden, bedarf es jedoch der Befugnis zu Einstellung und Entlassung (BAG vom 17.11.1983 - 6 AZR 291/83 - juris). Die von der Beteiligten zu 2) behauptete Prüfung der Einstellungen führt aber dazu, dass im Fall des Herrn L. offensichtlich keine selbständige Personalkompetenz i.S.v. § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG vorliegt. Herr L. berichtet an den Leiter der Service Line SI, so dass die Einstellungen in seinem Zuständigkeitsbereich von der Prüfung und Freigabe abhängig sind. Bei Herrn L. besteht unstreitig keine entsprechende Personalkompetenz. Zwar behauptet die Beteiligte zu 2) pauschal, dass Herr T. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sei; dies ergibt sich jedoch gerade nicht aus der überreichten Handlungsvollmacht (Bl. 149 d.A.), die im Gegensatz zu derjenigen des Herrn N. (Bl. 146 d.A.) die Befugnis zur "Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen" gerade nicht aufführt. 77

cc) Eine Stellung als leitender Angestellter ergibt sich auch nicht aus § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG. 78

Danach ist leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebes von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrung und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidung im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Dies erfordert die Wahrnehmung typisch unternehmerischer (Teil-)Aufgaben, so dass grundsätzlich Tätigkeiten aus dem Bereich der wirtschaftlichen, technischen, kaufmännischen, organisatorischen, personellen und wissenschaftlichen Leitung des Unternehmens in Betracht kommen (BAG vom 25.10.2001 - 2 AZR 358/00 - juris; LAG Düsseldorf vom 06.03.2014 - 5 TaBV 5312 a.a.O.). Es muss dem leitenden Angestellten rechtlich und tatsächlich ein eigener erheblicher Entscheidungsspielraum zur Verfügung stehen, d.h. er muss mit weitgehender Weisungsfreiheit und Selbstbestimmung im Rahmen seines Tätigkeitsbereiches versehen sein und kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung auswirken (BAG vom 23.01.1986 - 6 ABR 51/81 - juris; LAG Düsseldorf a.a.O.). 79

Der Einfluss auf die Unternehmensführung kann darin bestehen, dass der leitende Angestellte selbst die Entscheidung trifft, auch darin, dass er kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensleitung schlechterdings nicht vorbeigehen kann. Je tiefer die konkrete 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 Entscheidungsstufe bereits verbraucht wurden. Von welcher Delegationsstufe ab leitende Angestellte im Unternehmen nicht mehr beschäftigt werden, lässt sich nur mit jeweiligen Einzelfall bestimmen (LAG Düsseldorf vom 06.03.2014 a.a.O.; LAG Baden Württemberg vom 28.05.2014 a.a.O.). 80

Maßgebend kommt es darauf an, dass der Vorstand an den wesentlichen Informationen des Angestellten nicht vorbeigehen kann. Dies kann sich zwangsläufig aus seiner Stellung direkt unter dem Vorstand der Gesellschaft und aus der Bedeutung der ihm übertragenen Aufgaben 81

für das Unternehmen ergeben (LAG Düsseldorf vom 06.03.2014 a.a.O.; LAG Baden-Württemberg vom 28.05.2014 a.a.O.).

Nach diesen Grundsätzen lässt sich die arbeitgeberähnliche Stellung der eingegliederten 7 hier streitigen Arbeitnehmer nach den Darlegungen der Beteiligten zu 2 nicht erkennen, zumal keiner der Betroffenen Mitglied des Operational Boards ist, welches für die strategischen Entscheidungen verantwortlich ist. Keiner der hier Betroffenen gehört den beiden höchsten Hierarchieebenen N-1 oder N-2 an. Dass in der Hierarchieebene N-3 oder darunter für die Entwicklung des Unternehmens bedeutsame Entscheidungen getroffen werden, ist nicht erkennbar. Im Gegenteil ergibt sich aus der von der Beteiligten zu 2) dem Betriebsrat übermittelten "Bestimmung der Leitenden Angestellten i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG" (Bl. 28) d.A., dass auch aus ihrer Sicht zu der Einstufung in die Ebene N-3 eine disziplinarische und fachliche Personalverantwortung sowie konkrete Aufgabenerfüllungen bzw. Umsatzverantwortungen hinzu kommen müssen. Im Umkehrschluss ist damit mit der Einstufung in die Hierarchieebene N-3 gerade nicht eine Schlüsselposition i.S.v. § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG verbunden. Im Einzelnen:

82

(1) Herr L. leitet den Bereich B.. Er hat Personalverantwortung. Welche Bedeutung dieser Bereich allerdings innerhalb des Unternehmens hat, ob sich also bereits aus der Bedeutung des Bereichs ergibt, dass Entscheidungen Einfluss auf Führung und Strategie haben, ist nicht ersichtlich. Ein Organigramm ist nicht vorgelegt. Auch aus dem zu verantwortenden Umsatz - der im Übrigen in Vergleich zu den von Herrn L. zu verantwortenden Umsatz (185 Mio € weltweit zu 600 Mio € deutschlandweit) gering ist - ergibt sich kein Anhaltspunkt für die Bedeutung innerhalb des Unternehmens, zumal es nicht auf den gesamten Bereich B. sowohl für B. als auch für B. ankommt. Maßgeblich ist vielmehr, welche Bedeutung der Bereich B. bei der Beteiligten zu 2) hat. Für dieses Unternehmen ist der Status des Herrn L. als Leitender Angestellter zu prüfen. Dass der Bereich B. für die Beteiligte zu 2 einen wesentlichen und bedeutenden Unternehmensteil ausmacht, ist aufgrund der Führung von nur 3 Mitarbeitern bei dieser - im Gegensatz zu 15 bei der B. - nicht ersichtlich.

83

(2) Gleiches gilt letztendlich auch für Herrn Dr. X.. Dieser leitet den Bereich MRS in der Service Line. Auf welcher Hierarchieebene er tätig ist, ist nicht mitgeteilt, ebenso wenig wie die Bedeutung des Bereichs für das Unternehmen. Zumindest zwei Hierarchieebenen sind über Herrn Dr. X.. Die Führung von nur einem Mitarbeiter in dem Betrieb in F. lässt es aber als zweifelhaft erscheinen, dass bei der Beteiligten zu 2) dieser Bereich eine solche strategische Bedeutung hat, dass eine Einstufung als Leitender Angestellter gem. § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG gerechtfertigt ist.

84

(4.) Nach Auffassung der Kammer führt auch der Vortrag der Beteiligten zu 2) zu dem Status von Herrn L. nicht zu dem Schluss, dieser treffe im Unternehmen der Beteiligten zu 2) selbständige Entscheidungen, die maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung hätten. Zwar generiert der von ihm verantwortete Bereich weltweit mit ca. 600 Mio € weit mehr, als die Bereiche, die hier ebenfalls im Streit stehen. Allerdings ergibt sich aus diesem weltweiten Umsatz nichts dazu, welche Bedeutung der Bereich C&S bei der Beteiligten zu 2) hat. Die Führung von 2 Führungskräften bei der Beteiligten zu 2) in F. sowie mittelbar weiterer 6 (von 70) Arbeitnehmern spricht nicht von einer überragenden Bedeutung. Aus dem Umstand, dass er Herr L. in dessen Abwesenheitszeiten vom 7.7. bis 8.9.2014 vertreten hat, kann keine Aussage für seinen Status bei der Beteiligten zu 2) mit seiner üblichen Tätigkeit getroffen werden. Gerade aus seiner Handlungsvollmacht (Bl. 145 d.A.) ergibt sich im Vergleich zu derjenigen von Herrn Dr. N. - der unstrittig leitender Angestellter ist - gerade keine Berechtigung zu strategischen Entscheidungen.

85

(4) Herr L. gehört zur Hierarchie-Ebene N-3. Er ist bei der Beteiligten zu 2) für 10 Mitarbeiter unmittelbar und für 31 mittelbar verantwortlich. Er leitet einen "Tower" ebenso wie Herr L.. Zur Bedeutung dieses "Towers" innerhalb des Unternehmens ist auch nicht ansatzweise etwas vorgetragen; inwiefern seine Entscheidungen, die sich auf den "Tower" NDCS beziehen, für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens bedeutsam sind, so von einem maßgeblichen Einfluss des Herrn L. auf die Unternehmensführung ausgegangen werden muss, ist nicht dargelegt.	86
(5) Herr T. gehört nach dem Vortrag der Beteiligten zu 2) ebenfalls zur Hierarchieebene N-3. Insgesamt gehören zu dem von ihm geführten Bereich 150 Mitarbeiter, jedoch nur einer in F. unmittelbar sowie 10 mittelbar. Für die Beteiligte zu 2) ergibt sich damit keine Aufgabenerfüllung des Herrn T., die das Unternehmen maßgeblich beeinflussen. Auf die Gesamtverantwortung des Herrn T. in dem Bereich sowohl für die B. als auch für die B. kommt es nicht an.	87
(6) Auch Herr L. gehört zur Hierarchieebene N-3. Wegen des fehlenden Vortrags zur Bedeutung des von Herrn L. geleiteten Bereichs (Application Management Deutschland) für die Beteiligte zu 2) kann auf die Erläuterungen bei den übrigen Mitarbeitern Bezug genommen werden.	88
(7) Zu Herrn L. trägt die Beteiligte zu 2) nicht vor. Ausweislich der seinerzeitigen E-Mail vom 05.08.2014 soll er "wichtige GF Entscheidungen" vorbereiten. Allein aus diesem Vortrag in Verbindung mit dem angekündigten Einsatz als "B. Führungskraft, Technical Service Line Manager (B. GER MS WSDS SD" ausweislich der E-Mail vom 13.05.2015 ergibt sich nicht ein maßgeblicher Einfluss des Herrn L. auf die Unternehmensführung.	89
dd) Unmaßgeblich ist, welche Jahresentgelte die Mitarbeiter beziehen, insbesondere ob sie das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV überschreiten. Denn § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG greift nur bei Zweifeln an einer Zuordnung gem. § 5 Abs. 3 BetrVG ein. Solche Zweifel bestehen vorliegend nicht.	90
Nach alledem war - mit Ausnahme des Antrags Herrn B. betreffend - den Anträgen des Betriebsrats stattzugeben.	91
RECHTSMITTELBELEHRUNG	92
Gegen diesen Beschluss kann von der Arbeitgeberseite Beschwerde eingelegt werden.	93
Für den Betriebsrat ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.	94
Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	95
Landesarbeitsgericht Düsseldorf	96
Ludwig-Erhard-Allee 21	97
40227 Düsseldorf	98
Fax: 0211 7770-2199	99
eingegangen sein.	100
	101

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 102

Die Beschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 103

1.Rechtsanwälte, 104

2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 105

3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 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. 106

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 107

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 108

-Sell - 109

Richterin am Arbeitsgericht 110