
Datum: 23.07.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 43/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2010:0723.10TABV43.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herford, 2 BV 28/09
Schlagworte: Beschlussverfahren; leitender Angestellter; Rechtsschutzinteresse; Leiter der Abteilung Werkzeugbau; Einstellungs- und Entlassungsbefugnis
Normen: § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 und 3 BetrVG, § 256 ZPO

Tenor:

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Herford vom 31.03.2010 – 2 BV 28/09 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 3., Herr U1 M2, kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 bzw. § 5 Abs. 4 BetrVG ist.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Beteiligte zu 3. leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist. 1 2

Die Arbeitgeberin betreibt mit ca. 150 Arbeitnehmern eine Möbelbeschlagsfabrik sowie ein Spritzgusswerk. Die Arbeitgeberin gehört zum H1-Konzern. In ihrem Betrieb ist ein siebenköpfiger Betriebsrat gewählt. 3

Im Betrieb der Arbeitgeberin existiert eine Abteilung Werkzeugbau, in der die für den Möbelzubehör benötigten Werkzeuge selbst gefertigt werden. In dieser Abteilung waren zuletzt 19 gewerbliche Arbeitnehmer und zwei Auszubildende beschäftigt. Die Leitung dieser Abteilung Werkzeugbau hatte früher ein externer Mitarbeiter, der seine Arbeitsleistungen nach Anweisung des Leiters der im Betrieb der Arbeitgeberin befindlichen Entwicklungsabteilung erbrachte.	4
Am 10.03.2009 schlossen die Arbeitgeberin und der am 18.09.1967 geborene Beteiligte zu 3. einen Arbeitsvertrag, wonach der Beteiligte zu 3. zum 01.10.2009 als Leiter der Abteilung Werkzeugbau eingestellt wurde. § 2 I des Arbeitsvertrages vom 10.03.2009 (Bl. 35 d. A.) lautet wie folgt:	5
"Stellung und Aufgabengebiet	6
I. Herr M2 wird als Leiter der Abteilung Werkzeugbau als leitender Angestellter eingestellt und berichtet als Letztverantwortlicher in dieser Position direkt der Geschäftsleitung, welcher er auch direkt unterstellt ist. Eine detaillierte Aufgabenbeschreibung/Stellenbeschreibung wird innerhalb der Probezeit erstellt."	7
Mit Schreiben vom 21.09.2009 (Bl. 4 d. A.) teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit:	8
"Aufgrund der Auftragsentwicklung, dem Arbeitsanfall, der Auftragsplanung sowie Terminüberwachung von Neu-Werkzeugaufträgen sowie Reparaturaufträgen und dem stetig steigenden Organisationsaufwand in der Abteilung Werkzeugbau, hat die Geschäftsleitung beschlossen, den Arbeitsplatz Leiter der Abteilung Werkzeugbau neu zu schaffen und nicht als Dienstleistung am freien Markt einzukaufen.	9
Hiermit informieren wir Sie, dass Herr U1 M2, geb. am 18.09.1967, wohnhaft in 56789 L3, W3 4, zum 01.10.2009 als Leiter der Abteilung Werkzeugbau in unserem Unternehmen eingestellt wird. Herr M2 wird seine Tätigkeiten als leitender Angestellter ausüben.	10
Eine ausführliche Stellenbeschreibung werden wir Ihnen in Kürze nachreichen."	11
Am 25.09.2009 informierte die Arbeitgeberin die Belegschaft durch Aushang am Schwarzen Brett (Bl. 5 d. A.) über die Aufnahme der Tätigkeit des Beteiligten zu 3. wie folgt:	12
"Ab dem 01.10.2009 nimmt Herr U1 M2 als leitender Angestellter seine Tätigkeit als Leiter der Abteilung Werkzeugbau in unserem Unternehmen auf.	13
Herr U1 M2 ist zur selbständigen Einstellung und Entlassung von in der Betriebsabteilung Werkzeugbau beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt."	14
In einer später gefertigten "Stellenbeschreibung Leiter Werkzeugbau" (Bl. 37 d. A.) heißt es unter Ziffer 6. wie folgt:	15
"Unter kostengünstigsten Gesichtspunkten die Einteilung des Personals, erstellen von Urlaubsplänen etc. ...	16
Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von in der Betriebsabteilung Werkzeugbau beschäftigten Arbeitnehmern."	17
Auf den weiteren Inhalt dieser Stellenbeschreibung (Bl. 37 d. A.) wird Bezug genommen.	18
	19

Im Betrieb der Arbeitgeberin werden unstreitig zwei Mitarbeiter als leitende Angestellte geführt, darunter der Personalleiter der Beklagten, Herr S3.

Mit dem am 06.10.2009 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren machte der Betriebsrat geltend, dass der Beteiligte zu 3. kein leitender Angestellter sei. 20

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Beteiligte zu 3. sei kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Der Beteiligte zu 3. sei nach seinem Arbeitsvertrag und nach seiner Stellung im Unternehmen bzw. im Betrieb zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern nicht berechtigt. So habe beispielsweise eine Abmahnung eines Mitarbeiters der Abteilung Werkzeugbau vom 03.11.2009 der Geschäftsführer der Arbeitgeberin selbst unterschrieben (Bl. 60 f. d. A.). Auch ein Schreiben an den Betriebsrat vom 29.01.2010 über die Einstellung eines Mitarbeiters in der Abteilung Werkzeugbau (Bl. 59 d. A.) sowie weitere entsprechende an den Betriebsrat gerichtete Schreiben (Bl. 63 ff. d. A.) seien vom Geschäftsführer unterzeichnet. 21

Der Betriebsrat hat beantragt, 22

festzustellen, dass Herr U1 M2 kein leitender Angestellter i.S.v. § 5 Abs. 3 bzw. § 5 Abs. 3 BetrVG ist. 23

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 24

den Antrag zurückzuweisen. 25

Sie hat die Auffassung vertreten, für das vorliegende Verfahren bestehe kein Rechtsschutzbedürfnis. 26

Darüber hinaus sei der Antrag unbegründet, weil der Beteiligte zu 3. leitender Angestellter sei. Hierzu hat sie behauptet, der Beteiligte zu 3. habe die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für seinen Bereich. Zwar habe er von seiner Kündigungsbefugnis bisher noch keinen Gebrauch machen müssen, der Beteiligte zu 3. habe jedoch beispielsweise einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit der Firma S4 P3 GmbH (Bl. 48 d. A.) unterzeichnet sowie die Einstellung eines Mitarbeiters in der Abteilung Werkzeugbau zum 01.09.2010 vorgenommen (Bl. 49 d. A.). 27

Das Arbeitsgericht hat im Anhörungstermin vom 31.03.2010 – an diesem Tag endete die mit dem Beteiligten zu 3. vereinbarte Probezeit – den Beteiligten zu 3. angehört sowie den Personalleiter der Arbeitgeberin, Herrn S3, als Zeugen angehört. Auf das Ergebnis der Beweisaufnahme, so wie es in der Sitzungsniederschrift des Arbeitsgerichts vom 31.03.2010 (Bl. 52 ff. d. A.) niedergelegt ist, wird Bezug genommen. 28

Durch Beschluss vom 31.03.2010 hat das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats sodann abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der Beteiligte zu 3. sei leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. Durch die durchgeführte Beweisaufnahme sei nämlich erwiesen, dass dem Beteiligten zu 3. eine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis eingeräumt worden ist. 29

Gegen den dem Betriebsrat am 13.04.2010 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 11.05.2010 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit dem am 07.06.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 30

- Der Betriebsrat rügt, dass aus den Feststellungen des Arbeitsgerichts nicht folge, dass der Beteiligte zu 3. auch im Innenverhältnis zur Arbeitgeberin zur Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern in seinem Bereich befugt sei. Insbesondere habe das Arbeitsgericht zwischen der Befugnis des Beteiligten zu 3. zur Einstellung und Entlassung im Innenverhältnis zum Arbeitgeber und im Außenverhältnis zu Dritten nicht hinreichend unterschieden. Die Geschäftsführung im Betrieb der Arbeitgeberin nehme nämlich die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis auch für Mitarbeiter der Abteilung Werkzeugbau nach wie vor für sich in Anspruch. Ohne das Einverständnis mit der Geschäftsführung könne der Beteiligte zu 3. von seiner Einstellungs- und Entlassungsbefugnis keinen Gebrauch machen. Die Geschäftsführung nehme auch weiterhin das Recht für sich in Anspruch, den Beteiligten zu 3. anzuweisen, eine Einstellung oder Entlassung in der Abteilung Werkzeugbau vorzunehmen oder diese zu unterlassen. Auch die übrigen Mitarbeiter, die aus der Sicht der Arbeitgeberin als leitende Angestellte gelten würden, hätten im Innenverhältnis zur Geschäftsführung keine uneingeschränkte Befugnis zur selbständigen und eigenverantwortlichen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern. 31
- Darüber hinaus habe das Arbeitsgericht nicht geprüft und auch keine Feststellungen darüber getroffen, ob sich die vermeintliche Personalkompetenz des Beteiligten zu 3. überhaupt auf ein im Rechtssinne des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG bedeutsames Aufgabengebiet beziehe. Die Personalkompetenz, wenn sie denn vorliege, sei lediglich eine solche von untergeordneter Bedeutung. Sie beziehe sich lediglich auf eine vergleichsweise geringe Anzahl von Arbeitnehmern. Eine Personalkompetenz über eine Arbeitnehmerzahl von ca. 15 % der Gesamtbelegschaft könne noch nicht als eine Größenordnung angesehen werden, aus der für sich allein der Status als leitender Angestellter ableitbar wäre. 32
- Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, wenn sie gegeben wäre, bestehe auch nicht für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis. Dem Beteiligten zu 3. unterständen keine Arbeitnehmer, welche hochqualifizierten Tätigkeiten mit Entscheidungsspielräumen ausübten oder welche besondere Verantwortungsbereiche wahrnahmen. In der Abteilung Werkzeugbau seien größtenteils Werkzeugmacher und Werkzeugmechaniker tätig (Liste Bl. 109 d. A.). 33
- Aus dem Vorbringen der Arbeitgeberin gehe auch nicht hervor, dass der Beteiligte zu 3. leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 oder im Sinne des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG wäre. 34
- Der Betriebsrat beantragt, 35
- den Beschluss des Arbeitsgerichts Herford vom 31.03.2010 – 2 BV28/09 – abzuändern und festzustellen, dass Herr U1 M2 kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 bzw. § 5 Abs. 4 BetrVG ist. 36
- Die Arbeitgeberin beantragt, 38
- die Beschwerde zurückzuweisen. 39
- Unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens verteidigt sie den angefochtenen Beschluss und ist weiter der Auffassung, dass der Beteiligte zu 3. Inhaber der Personalkompetenz über einen nicht unerheblichen Teil der Belegschaft der Arbeitgeberin sei. Die Mitarbeiter des Werkzeugbaus der Arbeitgeberin seien Angehörige einer zentralen Abteilung. Gerade weil die für den Möbelzubehör benötigten Werkzeuge in der Abteilung 40

Werkzeugbau von der Arbeitgeberin selbst hergestellt würden, sichere dies der Arbeitgeberin einen technischen Vorsprung im Verhältnis zur Konkurrenz sowie die Unabhängigkeit von Dritten. Müssten die Werkzeuge fremd gefertigt werden, würde dies die Abhängigkeit von fremdem Know-how zur Folge haben, die durch den eigenen Werkzeugbau gerade vermieden werde. Bei der Abteilung Werkzeugbau handele es sich gerade nicht um eine sogenannte "Hilfsabteilung". Werkzeugmacher und Werkzeugmechaniker seien hochqualifizierte Facharbeiter. Die Arbeitgeberin habe dem Beteiligten zu 3. die Personalkompetenz über einen der bedeutsamsten Betriebsabteilungen eingeräumt, in der auch eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt seien.

Von dieser Personalkompetenz mache der Beteiligte zu 3. auch Gebrauch. Dies sei bereits 41
erstinstanzlich vorgetragen worden und durch die vom Arbeitsgericht durchgeführten
Beweisaufnahme bewiesen. Inzwischen habe der Beteiligte zu 3. einen weiteren
Arbeitsvertrag vom 25.06.2010 abgeschlossen, nachdem er zuvor den Betriebsrat nach § 99
BetrVG angehört habe (Bl. 126 ff. d. A.). Darüber hinaus habe er einen befristeten
Arbeitsvertrag mit einem Mitarbeiter der Abteilung Werkzeugbau verlängert (Bl. 131 d. A.).
Der Beteiligte zu 3. handele im Übrigen stets frei von Weisungen der Geschäftsführung, wenn
auch im Rahmen seines Budgets.

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze 42
ergänzend Bezug genommen.

B 43

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist begründet. 44

I. 45

Der Feststellungsantrag des Betriebsrats ist zulässig. 46

1. Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zutreffend im arbeitsgerichtlichen 47
Beschlussverfahren nach den §§ 2 a, 80 Abs. 1 ArbGG. Zwischen den Beteiligten ist eine
betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit streitig, nämlich die Frage, ob der Beteiligte zu
3. leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.

2. Die Antragsbefugnis des Betriebsrats und die Beteiligung der Arbeitgeberin ergeben sich 48
aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG. Auch der Mitarbeiter, Herr U1 M2, um dessen Status als
leitender Angestellter es geht, ist im vorliegenden Verfahren vom Arbeitsgericht zu Recht
beteiligt worden (BAG 23.01.1986 – 6 ABR 22/82 – AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 30; LAG
Düsseldorf 22.03.1993 – 19 TaBV 226/92 – LAGE BetrVG 1972 § 5 Nr. 21;
Fitting/Engels/Schmidt/Trebinge/Linsenmaier, BetrVG, 25. Aufl., § 5 Rn. 456).

3. Für den Feststellungsantrag des Betriebsrats besteht auch ein Rechtsschutzinter-esse an 49
der Klärung der Frage des betriebsverfassungsrechtlichen Status des Beteiligten zu 3., § 256
ZPO. Das ergibt sich daraus, dass sowohl für den Betriebsrat wie auch für die Arbeitgeberin
der personelle Kompetenzbereich des Betriebsrats geklärt werden muss, deshalb kann der
Arbeitnehmerstatus oder der eines – leitenden - Angestellten jederzeit – auch ohne einen
konkreten, aktuellen Streit darüber oder ohne Klärung streitiger Einzelfragen aus dem
Arbeitsverhältnis – im Beschlussverfahren geklärt werden (BAG 23.01.1986 – 6 ABR 22/82 –
AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 30; LAG Berlin 05.03.1990 – 9 TaBV 6/89 – LAGE BetrVG 1972 § 5
Nr. 18 = NZA 1990, 577; LAG Düsseldorf 22.03.1993 – 19 TaBV 226/92 – LAGE BetrVG
1972 § 5 Nr. 21; Fitting, a.a.O., § 5 Rn. 458; Wlotzke/Preis/Kreft, BetrVG, 4. Aufl., § 5 Rn. 81;

II.	50
Der Feststellungsantrag des Betriebsrats ist begründet.	51
Der Beteiligte zu 3. ist kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.	52
1. Der Status des Beteiligten zu 3. als leitender Angestellter ergibt sich nicht aus § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG.	53
a) 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. Diese Zuordnungskriterien beruhen auf der Wertung des Gesetzgebers, nach der eine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis die leitende Funktion eines Angestellten im Betrieb oder im Unternehmen in besonderer Weise zum Ausdruck bringt. Einstellungen und Entlassungen sind Instrumente der Personalwirtschaft und damit unternehmerische Tätigkeit. Wird diese Befugnis einem Angestellten übertragen, so ist er Repräsentant des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat (BAG 10.10.2007 – 7 ABR 61/06 – AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 72; BAG 25.03.2009 – 7 ABR 2/08 – AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 73). Die unternehmerische Aufgabenstellung kann sich aus der Personalverantwortung für den Bereich des gesamten Unternehmens oder als unternehmerische Teilaufgabe auch aus der Personalverantwortung für einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung ergeben (BAG 10.10.2007 – a.a.O. – Rn. 12; BAG 25.03.2009 – a.a.O. – Rn. 25).	54
Es genügt aber nicht jede Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für die Herausnahme aus dem persönlichen Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG liegen nicht vor bei Arbeitnehmern, deren Personalkompetenzen nur von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und damit auch für das Unternehmen sind (BAG 10.10.2007 – a.a.O. – Rn. 14; BAG 25.03.2009 – a.a.O. – Rn. 25). Die unternehmerische Bedeutung der Personalverantwortung kann aus der Anzahl der Arbeitnehmer folgen, auf die sich die selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis bezieht (BAG 11.03.1982 – 6 AZR 136/79 – AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 28). Umfasst sie nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern, liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG regelmäßig nicht vor. Der Angestellte tritt in diesem Fall nur in einem unbedeutenden Umfang als Repräsentant des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat auf. Die für die Stellung eines leitenden Angestellten erforderliche unternehmerische Personalverantwortung liegt nur dann vor, wenn die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gerade für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis besteht (BAG 10.10.2007 – a.a.O. – Rn. 15; BAG 25.03.2009 – a.a.O. – Rn. 25). Die in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG geforderte Personalkompetenz muss sich in einem solchen Fall deshalb auf Arbeitnehmer erstrecken, die entweder hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausüben oder einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuen (BAG 16.04.2002 – 1 ABR 23/01 – AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 69; BAG 10.10.2007 – a.a.O. – Rn. 15; BAG 25.03.2009 – a.a.O. – Rn. 25).	55
Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis muss ferner nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG sowohl im Innenverhältnis als auch im Außenverhältnis bestehen. An dem Merkmal der Selbständigkeit fehlt es daher, wenn der Angestellte nur im Arbeitsverhältnis zu den Arbeitnehmern, nicht aber im Innenverhältnis zu seinen Vorgesetzten befugt ist, über Einstellungen und Entlassungen zu entscheiden. Die Ausübung der Personalkompetenz darf	56

nicht von der Zustimmung anderer Personen abhängig sein (BAG 27.09.2001 – 2 AZR 176/00 – AP KSchG 1969 § 14 Nr. 6; BAG 10.10.2007 – a.a.O. – Rn. 13; BAG 25.03.2009 – a.a.O. – Rn. 26).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist der Beteiligte zu 3. nicht leitender Angestellter nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. 57

aa) Zwar kann zu Gunsten der Arbeitgeberin angenommen werden, dass es nicht bereits an der arbeitsvertraglichen Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern fehlt. 58

Die Stellung des Beteiligten zu 3. als leitender Angestellter ergibt sich nicht allein aus § 2 I des Anstellungsvertrages vom 10.03.2009. Allein die Bezeichnung des Beteiligten zu 3. im Arbeitsvertrag als leitender Angestellter macht diesen nicht zum leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Die Parteien eines Arbeitsvertrages können über den Status eines leitenden Angestellten nicht verfügen. § 5 Abs. 3 S. 2 BetrVG stellt zwingendes Recht dar (BAG 06.12.2001 – 2 AZR 733/00 – AP ZPO § 263 Nr. 3; BAG 05.05.2010 – 7 ABR 97/08 – Rn. 21). 59

Der Beteiligte zu 3. ist jedoch nach Ziffer 6. der "Stellenbeschreibung Leiter Werkzeugbau" zur selbständigen Einstellung und Entlassung von in der Betriebsabteilung Werkzeugbau beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt. Diese Einstellungs- und Entlassungsbefugnis ist jedenfalls in der Stellenbeschreibung nicht an eine vorherige Abstimmung, Zustimmung oder Genehmigung durch die Geschäftsleitung gebunden. Die Beschwerdekammer geht danach zu Gunsten der Arbeitgeberin davon aus, dass die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis des Beteiligten zu 3. auch im Innenverhältnis zur Geschäftsführung nicht beschränkt ist. 60

bb) Nach dem Vorbringen der Beteiligten kann aber nicht festgestellt werden, dass die dem Beteiligten zu 3. zur selbständigen Ausübung zugewiesene Personalführungsbefugnis von hinreichender unternehmerischer Relevanz ist. Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis des Beteiligten zu 3. besteht weder in quantitativer Hinsicht noch für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis. 61

Bei der Anzahl der Mitarbeiter, die dem Beteiligten zu 3. in der Abteilung Werkzeugbau unterstellt sind und auf die sich seine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis bezieht, handelt es sich um eine vergleichsweise geringe Arbeitnehmerzahl. Im Betrieb der Arbeitgeberin sind nach den Angaben des Betriebsrates ca. 135 bis 150 Mitarbeiter/-innen beschäftigt. Die Abteilung Werkzeugbau umfasst unstreitig lediglich 19 gewerbliche Arbeitnehmer und zwei Auszubildende. Damit hat der Beteiligte zu 3. eine Personalkompetenz über eine Arbeitnehmerzahl von ca. 15 Prozent. Zu Recht steht der Betriebsrat auf dem Standpunkt, dass aus dieser Größenordnung allein der Status als leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Satz 2, 1 BetrVG nicht abgeleitet werden kann (vgl. WPK/Preis, a.a.O., § 5 Rn. 56). 62

Ebenso wenig ist feststellbar, dass die in § 5 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 BetrVG geforderte Personalkompetenz sich im vorliegenden Fall auf Arbeitnehmer erstreckt, die entweder hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausüben oder einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuen. Auch nach dem Vorbringen der Arbeitgeberin kann nicht angenommen werden, dass die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis des Beteiligten zu 3. für die Abteilung Werkzeugbau gerade für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis besteht. 63

Die Arbeitgeberin hat zwar vorgetragen, dass die Herstellung der für den Möbelzubehör benötigten Werkzeuge in einer eigenen Abteilung Werkzeugbau ihr einen technischen Vorsprung vor der Konkurrenz und die Unabhängigkeit von Dritten sichere. Die Beschwerdekammer kann auch unterstellen, dass die Herstellung und Fertigung der Werkzeuge für den Betrieb der Arbeitgeberin eine wichtige Abteilung darstellt. Andererseits kann aber nicht unberücksichtigt bleiben, dass es sich bei den Mitarbeitern in der Abteilung Werkzeugbau um gewerbliche Mitarbeiter handelt, Werkzeugmacher und Werkzeugmechaniker. Die Arbeitgeberin hat nicht vorgetragen, dass die Mitarbeiter dieser Abteilung Werkzeugbau hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausüben. Aus dem Vorbringen der Arbeitgeberin ergibt sich auch nicht, dass die Mitarbeiter der A3 Werkzeugbau einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuen.

Diese Bewertung durch die Beschwerdekammer wird durch die von der Arbeitgeberin erstellte "Stellenbeschreibung Leiter Werkzeugbau" bestätigt. Wenn auch die Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von in dieser Abteilung beschäftigten Arbeitnehmern in Ziffer 6 dieser Stellenbeschreibung unbeschränkt erteilt worden ist, ergibt sich aus anderen Ziffern der Stellenbeschreibung, dass der Beteiligte zu 3. seine Aufgaben und Verantwortungsbereiche lediglich "in Abstimmung mit der Entwicklung" ausüben kann – vgl. Ziffer 4., 7., 10. und 11. der Stellenbeschreibung. Wenn der Beteiligte zu 3. sich in zahlreichen Aufgabenbereichen mit der Leitung der Abteilung "Konstruktion und Entwicklung" abstimmen muss, muss hieraus entnommen werden, dass allein die Mitarbeiter der Abteilung Werkzeugbau keinen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuen. Eine besondere Bedeutung des in der Abteilung Werkzeugbau beschäftigten Personals für die Arbeitgeberin kann insoweit nicht festgestellt werden. Inwieweit die Tätigkeit der Mitarbeiter der Abteilung Werkzeugbau für den unternehmerischen Erfolg der Arbeitgeberin wesentlich ist, ist nicht dargetan worden.

65

2. Der Beteiligte zu 3. ist auch kein leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 oder Nr. 3 BetrVG.

66

Unstreitig ist zwischen den Beteiligten, dass der Beteiligte zu 3. keine Prokura hat.

67

Die Arbeitgeberin hat auch nicht vorgetragen, dass der Beteiligte zu 3. Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder des Betriebes von Bedeutung sind und deren Erfüllung besonderer Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wobei er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Allein der Umstand, dass der Beteiligte zu 3. nach der von der Arbeitgeberin erstellten Stellenbeschreibung wesentliche Aufgabenbereiche nur in Abstimmung mit der Abteilung Konstruktion und Entwicklung wahrnimmt, führt zu der Annahme, dass der Beteiligte zu 3. kein leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ist.

68

3. Auch nach § 5 Abs. 4 BetrVG konnte nicht angenommen werden, dass der Beteiligte zu 3. leitender Angestellter ist. Da nach der Würdigung aller Gesamtumstände des vorliegenden Falles für die Beschwerdekammer keine rechtlichen Zweifel an dem Auslegungsergebnis bestehen, verbietet sich ein Rückgriff auf § 5 Abs. 4 BetrVG. § 5 Abs. 4 BetrVG enthält Auslegungsregeln, die in Fällen, in denen die Zuordnung des Angestellten zum funktionalen Grundtatbestand des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG zweifelhaft bleiben, eine Entscheidungshilfe geben sollen. Die Bestimmung ist danach nur eine Orientierungshilfe in Grenzfällen (BAG, 06.12.2001 – 2 AZR 733/00 – AP ZPO § 263 Nr. 3). Ein solcher Grenzfall liegt hier nicht vor.

69

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht bestand keine
Veranlassung, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG.