

Betriebs Berater

30 | 2025

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... 21.7.2025 | 80. Jg.
Seiten 1665–1728

DIE ERSTE SEITE

Dr. Anette Gärtner, LL.M. (Edin.), RAin/FAinGewRS sowie Solicitor (England/Wales), und
Luise Antonie Oppermann, LL.M. (Emory)

Ganz großes Tennis? Data Act und Geheimnisschutz

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Raimond Emde, RA

BB-Rechtsprechungsreport zum Vertriebsrecht 2024 – Teil II | 1667

STEUERRECHT

Hannah Hildebrand, MBA, StBin/FBinIStR, und **Fabian Schmidt**, M.Sc., StB

Grunderwerbsteuer im Rahmen von Auslandssachverhalten: BFH bestätigt Anwendung von
§ 1 Abs. 3 Nr. 4 GrEStG bei Übertragungsvorgängen nach ausländischem Recht | 1687

Dr. Adalbert Rödding, LL.M., RA/StB, und **Dr. Karl-Georg Küsters**, LL.B., LL.M. Taxation, RA/FAStR/StB

Schenkungsteuerliche Implikationen des Erwerbs eigener Anteile unter dem gemeinen Wert
für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme | 1690

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Prof. Dr. André Meyer, LL.M. Taxation

Kapitalanteile, Ergebnisausweis und Auszahlungsansprüche bei Personenhandelsgesellschaften
nach neuem Recht im Licht des IDW RS FAB 7 | 1707

ARBEITSRECHT

Dr. Astrid Schnabel, LL.M., RAin/FAinArbR, **Volker von Alvensleben**, RA/FAArbR, und

Kevin Brinkmann, LL.M., RA/FAArbR

Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis als maßgebliches Kriterium für die Annahme
des Status als leitende Angestellte in eigenständigen Betrieben | 1716

Dr. Astrid Schnabel, LL.M., RAin/FAinArbR, Volker von Alvensleben, RA/FAArbR, und Kevin Brinkmann, LL.M., RA/FAArbR

Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis als maßgebliches Kriterium für die Annahme des Status als leitende Angestellte in eigenständigen Betrieben

Nach einer jüngeren Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG, Beschluss vom 9.12.2024 – 16 TaBV 93/24) herrscht in der betrieblichen Praxis aktuell erhebliche Unsicherheit über die rechtliche Einordnung von Personen mit betrieblicher Leitungsfunktion als leitende Angestellte. Dreh- und Angelpunkt ist die Auslegung des § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG, insbesondere hinsichtlich der Frage, unter welchen Umständen eine umfassende selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis in einem eigenständigen Betrieb i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG den Status als leitender Angestellter begründet, wobei die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis auf einen Betrieb – mit Ausnahme etwaiger Vertretungsfälle oder Springereinsätze – begrenzt ist. Das Hessische LAG sprach in dem konkreten Fall einer Filialdirektorin trotz umfassender Befugnisse zur selbstständigen Einstellung und Entlassung sämtlicher Arbeitnehmer eines eigenständigen Betriebs, den sie führte, nach einer Gewichtung der Arbeitnehmeranzahl des Betriebs gegenüber der Anzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens den Status einer leitenden Angestellten ab. Gegen diesen Beschluss wurde Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht (BAG) eingelegt. Der folgende Beitrag setzt sich kritisch mit der Entscheidung des Hessischen LAG auseinander und zeigt, warum Arbeitnehmer mit vollständiger Personalhoheit über sämtliche Mitarbeiter eines eigenständigen Betriebs regelmäßig als leitende Angestellte anzusehen sind, ohne dass die Anzahl der Mitarbeiter des Betriebs im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft des Unternehmens entscheidend ist.

I. Rechtliche Grundlage und bisherige Rechtsprechung des BAG

Gem. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG sind leitende Angestellte Personen, die zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind. Diese gesetzliche Regelung verfolgt das Ziel, eine klare Trennung zwischen der betrieblichen Leitungsfunktion einerseits und der betrieblichen Mitbestimmung durch den Betriebsrat andererseits herzustellen.¹ Dem Gesetzgeber ging es darum, diejenigen Arbeitnehmer aus der Betriebsverfassung auszunehmen, deren Tätigkeit und Entscheidungsbefugnisse unmittelbar und maßgeblich die unternehmerische Tätigkeit prägen und repräsentieren.² Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis verdeutlicht damit eine besondere Position des Arbeitnehmers im unternehmerischen Leitungsgefüge, die über ausfüh-

rende Tätigkeiten deutlich hinausgeht und echte unternehmerische Verantwortlichkeit beinhaltet.³

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG⁴ setzt die Einstufung eines Arbeitnehmers als leitender Angestellter nicht allein voraus, dass formelle Einstellungs- und Entlassungsbefugnisse eingeräumt sind. Vielmehr müssen diese Befugnisse auch in tatsächlicher Hinsicht eine erhebliche unternehmerische Bedeutung aufweisen.⁵ Das BAG unterscheidet zur Konkretisierung dieser Anforderung zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien:

- *Quantitative Kriterien:* Hierbei kommt es auf die Anzahl der Mitarbeiter an, über deren Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer eigenständig entscheiden darf. Das BAG⁶ hat hierzu keine feste Mindestanzahl definiert, allerdings regelmäßig ausgeführt, dass eine lediglich geringe Zahl von Arbeitnehmern grundsätzlich keine ausreichende unternehmerische Bedeutung entfalten kann.
- *Qualitative Kriterien:* Sollten die quantitativen Kriterien nicht erfüllt sein, verlangt das BAG⁷ qualitative Merkmale, die die unternehmerische Relevanz der betroffenen Mitarbeiter oder Abteilungen ausmachen. Hierbei ist entscheidend, ob die Arbeitnehmer, über deren Beschäftigung entschieden wird, Aufgaben erfüllen, die für den Betrieb oder das Unternehmen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite sind. Dies betrifft insbesondere Tätigkeiten, die unmittelbaren Einfluss auf die strategische Ausrichtung oder die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens haben. Der 7. Senat führt als Beispiele Arbeitnehmer an, die entweder hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausüben oder einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuen, hinsichtlich derer eine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis besteht.⁸

¹ Koch, in: Müller-Glöge u. a., Erfurter Kommentar BetrVG, 25. Aufl. 2025, § 5, Rn. 17; Raab, in: Wiese/Kreutz/Oetker, Gemeinschaftskommentar Betriebsverfassungsgesetz, 12. Aufl. 2022, § 5, Rn. 165.

² Vgl. BAG, 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, BeckRS 2022, 22077; BAG, 25.3.2009 – 7 ABR 2/08, BeckRS 2009, 68901.

³ Vgl. BAG, 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, BeckRS 2022, 22077.

⁴ BAG, 10.10.2007 – 7 ABR 61/06, BeckRS 2008, 50632, Rn. 15; BAG, 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, BeckRS 2022, 22077.

⁵ S. auch Koch, in: Erfurter Kommentar BetrVG, 25. Aufl. 2025, § 5, Rn. 18.

⁶ Vgl. BAG, 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, BeckRS 2022, 22077, Rn. 38.

⁷ Vgl. BAG, 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, BeckRS 2022, 22077, Rn. 38; BAG, 10.10.2007 – 7 ABR 61/06, BeckRS 2008, 50632, Rn. 15.

⁸ BAG, 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, BeckRS 2022, 22077, Rn. 28; BAG, 25.3.2009 – 7 ABR 2/08, BeckRS 2009, 68901, Rn. 25; BAG, 10.10.2007 – 7 ABR 61/06, BeckRS 2008, 50632.

Diese differenzierte Betrachtung verdeutlicht, dass nicht jede formale Personalbefugnis automatisch zu einer Einstufung als leitender Angestellter i.S.d. BetrVG führt. Vielmehr bedarf es stets einer umfassenden Bewertung der tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse im Kontext der jeweiligen betrieblichen Struktur und der spezifischen organisatorischen Bedeutung des betroffenen Personenkreises.

Für die Zwecke des vorliegenden Beitrages wird im Folgenden davon ausgegangen, dass ein selbstständiger Betrieb i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG vorliegt und sich die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis auf *alle* dortigen Arbeitnehmer erstreckt. Das BAG⁹ hat die Frage, ob die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis hinsichtlich aller Arbeitnehmer eines eigenständigen Betriebs ausreicht, um leitender Angestellter i.S.d. § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG zu sein, bisher ausdrücklich offengelassen.

II. Kritische Betrachtung der Entscheidung des Hessischen LAG

1. Sachverhalt und Argumentation des Hessischen LAG

In dem zugrunde liegenden Sachverhalt hatte das Hessische LAG¹⁰ über den Status einer Filialdirektorin eines Einzelhandelsunternehmens zu entscheiden, die eigenständig und vollumfänglich befugt war, sämtliche Einstellungen und Entlassungen innerhalb ihrer Filiale vorzunehmen. Bei der Filiale handelte es sich nach den Feststellungen des Hessischen LAG um einen eigenständigen Betrieb i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG, der von der Filialdirektorin betreffend die Personal- und Sozialangelegenheiten eigenständig geleitet wurde. Sie war auch gegenüber dem örtlichen Betriebsrat die Repräsentantin des Arbeitgebers. Diese Filiale beschäftigte 91 Arbeitnehmer, während das Unternehmen insgesamt rund 3 500 Mitarbeiter hatte. Trotz der Personalverantwortung und umfassenden Befugnisse dieser Filialdirektorin kam das Hessische LAG zu dem Schluss, dass die Filialdirektorin nicht als leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG einzuordnen sei. Maßgeblich begründete es dieses Ergebnis damit, dass der prozentuale Anteil der betroffenen Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft des Unternehmens zu gering sei, um eine ausreichende unternehmerische Bedeutung anzunehmen. Damit stellte das Gericht wesentlich auf die quantitative Dimension der Einstellungs- und Entlassungsbefugnisse im Betrieb im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft des Unternehmens ab. Zudem würden die Arbeitnehmer, hinsichtlich derer die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis bestehe, keine hochqualifizierten Aufgaben wahrnehmen oder wesentlichen betrieblichen Entscheidungen treffen müssen. Deshalb folge eine hinreichende unternehmerische Relevanz auch nicht aus der qualitativen Bedeutung.

2. Wortlaut des Gesetzes

Die Auffassung des Hessischen LAG findet im Gesetzeswortlaut keine Grundlage. Es hat entgegen dem Wortlaut des Gesetzes auf das Verhältnis der Anzahl der Mitarbeiter des Betriebes zur Gesamtbelegschaft des Unternehmens und auf die Bedeutung der Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter des Betriebes für das Gesamtunternehmen abgestellt und für beide Aspekte festgestellt, dass die Anzahl der Mitarbeiter des Betriebes im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft zu gering sei und deren Aufgaben eine zu geringe Bedeutung für das Unternehmen haben.

§ 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG lässt jedoch neben dem Unternehmensbezug auch den Betriebsbezug für die Eigenschaft als leitender Angestellter ausreichen:

„(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung [...] im Betrieb

1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb [...] beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder [...]“

Auch § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG, der die Wahrnehmung sonstiger Aufgaben voraussetzt, die für den Bestand und die Entwicklung von Bedeutung sind, bezieht diese nicht nur auf das Unternehmen, sondern auch auf den Betrieb („Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind ...“).

Neben der Stellung im Unternehmen reicht also die Stellung im Betrieb ausdrücklich aus.¹¹ Das Gesetz sieht keine weiteren Kriterien für den Betrieb als geeigneten Ansatzpunkt vor. Insbesondere ist keine Mindestgröße oder -arbeitnehmeranzahl vorgesehen. Das BetrVG enthält nur wenige Ausnahmen für Kleinbetriebe und stellt ganz überwiegend auf den Betrieb unabhängig von seiner Größe ab, wie z.B. in § 106 Abs. 3 Nr. 6 BetrVG oder § 111 BetrVG. In dem vom Hessischen LAG entschiedenen Fall¹² kommt hinzu, dass der Betrieb nicht klein ist, sondern mit 91 Mitarbeitern die Größe eines mittelständischen Unternehmens mit einem immerhin 5-köpfigen Betriebsrat hat. Dass die Leiterin dieses Betriebs, zu deren Aufgaben und Befugnissen nicht nur die eigenständige Führung, Einstellung und Entlassung aller Mitarbeiter, sondern auch die Repräsentanz gegenüber dem Betriebsrat gehört, für den Betrieb von existenzieller Bedeutung ist, dürfte offensichtlich sein.

Auch die Gesetzesbegründung weist darauf hin, dass „die Bezugnahme auf Unternehmen oder Betrieb deutlich macht, dass sich die leitenden Funktionen des Angestellten auf das gesamte Unternehmen oder nur auf einen Betrieb des Unternehmens beziehen können.“¹³

Im Übrigen hat der Gesetzgeber – soweit er eine qualitative Bewertung der Tätigkeit für den Status als leitender Angestellter voraussetzte – diese Anforderung ausdrücklich in den Gesetzeswortlaut aufgenommen. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 BetrVG knüpft bei Vorliegen einer Prokura ausdrücklich daran an, dass diese – damit der Inhaber als leitender Angestellter einzuordnen ist – „im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist“. Dass der Betrieb im Verhältnis zum Arbeitgeber (Unternehmen) nicht unbedeutend ist, wird dagegen in § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG nicht zur Bedingung gemacht; wohl, weil nach der Ausrichtung des Betriebsverfassungsgesetzes (s. oben die Verweise auf §§ 111, 106 Abs. 3 Nr. 6 BetrVG) für ein Unternehmen der Betrieb unabhängig von seiner Größe und der Anzahl aller bestehenden Betriebe von erheblicher Bedeutung ist.

⁹ BAG, 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, BeckRS 2022, 22077, Rn. 43.

¹⁰ Hessisches LAG, 9.12.2024 – 16 TaBV 93/24, BeckRS 2024, 38871.

¹¹ Raab, in: Wiese/Kreutz/Oetker, Gemeinschaftskommentar Betriebsverfassungsgesetz, 12. Aufl. 2022, § 5, Rn. 179.

¹² Hessisches LAG, 9.12.2024 – 16 TaBV 93/24, BeckRS 2024, 38871.

¹³ BT-Drs. 11/2503, 30; dies hervorhebend BAG, 16.4.2002 – 1 ABR 23/01, BB 2002, 2387, BeckRS 2002, 30252959 m.w.N.

3. Quantitative Fehleinschätzung

Die vom Hessischen LAG¹⁴ vorgenommene quantitative Bewertung steht im Widerspruch zur einschlägigen Rechtsprechung anderer Gerichte, vor allem des LAG Köln.¹⁵ Dieses stellte ausdrücklich klar, dass es nicht auf eine Mindestanzahl von im Betrieb Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft des Unternehmens ankomme. Vielmehr sei die betriebsbezogene Relevanz der Befugnisse entscheidend, insbesondere ob der betroffene Arbeitnehmer eigenständig und maßgeblich über Einstellungen und Entlassungen innerhalb eines eigenständigen Betriebs entscheide. Das quantitative Kriterium darf daher nicht anhand der Gesamtzahl der Beschäftigten eines Unternehmens, sondern muss bei entsprechender Betriebsstruktur betriebsbezogen beurteilt werden. Sobald sich die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis auf alle Arbeitnehmer eines eigenständigen Betriebs i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG bezieht, verbietet die vom Gesetzgeber vorgegebene betriebliche Betrachtung eine zweite Prüfungsstufe, bei der die für 100 % der Belegschaft des Betriebs bestehende Einstellungs- und Entlassungsbefugnis in Verhältnis zur Gesamtzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer gesetzt wird. Ansonsten würde letztlich die betriebsbezogene Betrachtung durch eine nicht vom Gesetzeswortlaut gedeckte ausschließliche unternehmensbezogene Betrachtungsweise unter dem Stichwort „unternehmerische Bedeutung“ für das Gesamtunternehmen ausgehöhlt.

4. Qualitative Fehleinschätzung

Ebenso ist die qualitative Argumentation des Hessischen LAG¹⁶ kritisch zu beurteilen. Das Gericht verlangt implizit, dass die unterstellten Mitarbeiter entweder hochqualifizierte Aufgaben wahrnehmen oder wesentliche betriebliche Entscheidungen treffen müssen, um der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis ausreichende unternehmerische Bedeutung zu verleihen. Diese qualitative Einschränkung übersieht jedoch, dass § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG die eigenständige Entscheidungsbefugnis der Leitungsperson in personellen Fragen als ausreichendes Kriterium vorsieht. Das Gesetz stellt in qualitativer Hinsicht nicht auf die nachgeordneten Mitarbeiter ab, sondern auf diejenige Person, deren Status als leitender Angestellter in Rede steht. Eine weitere qualitative Einschränkung widerspricht dem Zweck des Gesetzes, der darauf abzielt, eine klare Abgrenzung zwischen der betrieblichen Leitungsebene und der Ebene der Arbeitnehmervertretung durch den Betriebsrat zu schaffen. Werden zusätzliche qualitative Anforderungen eingeführt, besteht die Gefahr einer Verwässerung der klaren gesetzlichen Abgrenzung, was in der betrieblichen Praxis zu Unsicherheiten und rechtlichen Streitigkeiten führt. Daher muss die eigenständige Entscheidungskompetenz in personellen Fragen für sämtliche Mitarbeiter eines eigenständigen Betriebs regelmäßig genügen, um die erforderliche qualitative unternehmerische Relevanz zu begründen.

III. Konsequenzen einer restriktiven Interpretation für die Praxis

Eine restriktive Interpretation, wie sie das Hessische LAG¹⁷ vertritt, führt gerade für Unternehmen mit Filialstrukturen, wie insbesondere im Einzelhandel oder im Gaststättengewerbe häufig der Fall, zu erheblichen praxisbezogenen Konsequenzen:

1. Ineffiziente Entscheidungsprozesse

Praktische Konsequenz der Versagung des Status als leitender Angestellter für betriebliche Führungspersonen wird voraussichtlich eine zunehmende Zentralisierung personeller Entscheidungsbefugnisse sein. Dagegen mag man einwenden, dass die Entscheidung des Hessischen LAG lediglich den Status als leitender Angestellter versagt, nicht jedoch untersagt, dass die jeweiligen Filialleitungen – ohne leitende Angestellte zu sein – Einstellungs- und Entlassungsbefugnisse haben. Faktisch wird dies aber dazu führen, dass gerade keine lokalen Letztentscheidungsbefugnisse mehr eingeräumt werden, da mit dem Statusverlust stets hinterfragt wird, welche Befugnisse der als Filialleitung bezeichneten Person tatsächlich eingeräumt sind. Wenn sich aus einer Delegation der Kompetenzen nicht mehr hinreichende Vorteile – insbesondere die Möglichkeit, Arbeitgeberfunktion vor Ort als Gleichgewicht zu lokalen Betriebsräten ausüben zu lassen – bieten, wird die Delegation von Befugnissen aus unternehmerischer Sicht im Vergleich zu den damit auch bestehenden Risiken die Attraktivität verlieren. Im Übrigen werden auch die jeweils als Filialleitungen eingesetzten Personen die ihnen jeweils zukommenden Kompetenzen hinterfragen, in dem Bewusstsein, dass sie gerade kein rechtlich anerkannter Arbeitgebervertreter (mehr) sind.

2. Beeinträchtigung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat würde erheblich beeinträchtigt werden, wenn es vor Ort an als leitende Angestellte anerkannten Führungskräften auf Arbeitgeberseite mangelt. Dabei wäre gerade die von der Unternehmensführung eingeräumte Befugnis, als lokaler Vertreter mit umfassender Personalverantwortung mit dem Betriebsrat die notwendigen Abstimmungen und Verhandlungen durchzuführen, erschwert und/oder zeitlich verzögert. Die Verhandlungen mit dem Betriebsrat sind eine qualifizierte, für den Betrieb und meist auch für das Unternehmen bedeutende Aufgabe. Die fehlende Anerkennung als leitender Angestellter würde die Effizienz der Zusammenarbeit der Betriebsparteien nachhaltig beeinträchtigen und könnte sogar die Funktionsfähigkeit der betrieblichen Mitbestimmung, wie wir nachfolgend unter 3. begründen werden, insgesamt gefährden. Mit der fehlenden Anerkennung als leitender Angestellter würde die Wahrnehmung bedeutender unternehmerischer Aufgaben, die wiederum zur Voraussetzung der Leitungsfunktion gemacht werden, behindert. Das ist widersprüchlich, inkonsequent und weder mit dem Wortlaut des Gesetzes noch seinem Zweck zu rechtfertigen.

3. Ungleichgewicht in Verhandlungssituationen

Direkte Folge des fehlenden Status als leitender Angestellter wäre zudem, dass die Zuständigkeit des Betriebsrats sich auch auf die Führungskraft erstrecken würde. Damit wäre die Führungskraft auch sie persönlich betreffend von den Entscheidungen des Betriebsrats, z.B. im Rahmen der Personaleinsatzplanung, abhängig, in gleicher Weise wie die weiteren Mitarbeiter der Filiale. Selbst

14 Hessisches LAG, 9.12.2024 – 16 TaBV 93/24, BeckRS 2024, 38871.

15 LAG Köln, 13.9.2016 – 12 TaBV 25/16, BeckRS 2016, 74339.

16 Hessisches LAG, 9.12.2024 – 16 TaBV 93/24, BeckRS 2024, 38871.

17 Hessisches LAG, 9.12.2024 – 16 TaBV 93/24, BeckRS 2024, 38871.

wenn sich der Arbeitgeber dazu entscheidet, die Führungskraft weiterhin mit Einstellungs- und Entlassungsbefugnis auszustatten und ihr auch sonst die Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten überlässt, würde der Betriebsrat zugleich den Arbeitseinsatz der Führungskraft steuern. Dies führt zu einer in der Praxis, aber auch rechtlich, nicht handhabbaren Gemengelage und zu einem erheblichen Ungleichgewicht in Verhandlungssituationen. Gerade die vom Betriebsrat für sich häufig geforderten Verhandlungen „auf Augenhöhe“ wären dann – allerdings im umgekehrten Sinn – nicht mehr gewährleistet. Diese Abhängigkeit würde die objektive und sachbezogene Entscheidungsfähigkeit der Führungskraft beeinträchtigen und die Verhandlungsposition gegenüber dem Betriebsrat schwächen. Der Betriebsrat würde zugleich das Arbeitgeberlager steuern. Eine derartige Vermischung entspricht nicht dem Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes. Jedenfalls würden nicht mehr zwei gleichberechtigte Organe der Betriebsverfassung am Verhandlungstisch sitzen. Das Kräfteverhältnis würde sich immer dann, wenn nicht notgedrungen die Unternehmensleitung direkt beteiligt wäre, zugunsten des Betriebsrats verschieben. Bei notgedrungener Beteiligung der Unternehmensleitung würde sich in der Konsequenz die Frage stellen, ob der „selbstständige Betrieb“, von dessen Bestand wir mit dem Hessischen LAG ausgegangen sind, noch besteht. Das würde in letzter Konsequenz bedeuten, dass eine restriktive Rechtsprechung bezüglich der Definition des leitenden Angestellten die Bildung selbstständiger Betriebe – jedenfalls bei Filialunternehmen, bei denen oftmals die Betriebe im Vergleich zum Gesamtunternehmen klein sind – verhindert.

IV. Vorschlag einer betriebsverfassungsrechtlich konformen Auslegung

Daraus folgt, dass – neben der wortlautkonformen Auslegung, die gerade nicht das Verständnis des Hessischen LAG¹⁸ stützt – eine dem Zweck des Betriebsverfassungsrechts entsprechende Auslegung ebenfalls den strikten Betriebsbezug fordert, soweit eine entsprechende Betriebsstruktur vorhanden ist. Bei der Auslegung sind die tatsächlichen organisatorischen Strukturen und Erfordernisse eines Betriebes in den Mittelpunkt zu stellen. Im Einzelnen ergeben sich daraus folgende wesentlichen Aspekte:

1. Berücksichtigung der Eigenständigkeit der Betriebsstruktur

Die Eigenständigkeit des jeweiligen Betriebs und die durch das Unternehmen frei gewählte Betriebsstruktur sind maßgeblich zu berücksichtigen. Gerade in größeren Unternehmen mit dezentraler Filialorganisation sind eigenständige Betriebsstrukturen üblich und für den Erfolg des Unternehmens auch erforderlich. Die Führungskräfte solcher als eigenständige Betriebe geführten Filialen verfügen häufig über eigenständige Entscheidungskompetenzen hinsichtlich Personalplanung, Personalsteuerung, Einstellung und Entlassung. Die (tatsächliche) organisatorische Eigenständigkeit ist daher ein maßgebliches Kriterium, um zu beurteilen, ob eine Person tatsächlich leitende Funktionen i.S.d. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG innehat.¹⁹ Auch bislang hat die Rechtsprechung nicht nur verlangt, dass Einstellungs- und Entlassungsbefugnis eingeräumt sind, sondern dass diese auch tatsächlich ausgeübt werden bzw. werden können.²⁰ Wenn dies der Fall ist, sind jedoch die Voraussetzungen des § 5

Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG erfüllt und der Status als leitender Angestellter anzuerkennen.

2. Anerkennung der umfassenden Personalhoheit

Wenn Arbeitnehmer befugt sind, eigenständig und abschließend über alle personellen Maßnahmen innerhalb eines Betriebes zu entscheiden und mit dem Betriebsrat selbstständig zu verhandeln, indiziert dies bereits eine ausreichende unternehmerische Verantwortung. Es ist nicht erforderlich, weitere qualitative Anforderungen an die Tätigkeiten der unterstellten Mitarbeiter aufzustellen, wenn bereits eine solche umfassende Entscheidungsbefugnis besteht. Wäre eine Filiale nicht von unternehmerischer Relevanz, würde sich aus unternehmerischer Sicht die Frage stellen, warum sie überhaupt betrieben wird. Umgekehrt: Betreibt ein Unternehmen eine Filiale als eigenständigen Betrieb, hat diese Filiale für das Unternehmen unternehmerische Relevanz.

3. Verzicht auf quantitative Mindestquoten im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft

Schließlich ist bei der Beurteilung von Einstellungs- und Entlassungsbefugnissen als Indiz für den Status eines leitenden Angestellten auf quantitative Mindestquoten im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft zu verzichten. Die Einführung solcher Quoten würde gerade bei eigenständigen Betrieben zu einer realitätsfernen und in der Praxis nicht handhabbaren Situation führen und das Verständnis des eigenständigen Betriebs unterlaufen. Das BetrVG stellt gerade auf den Betrieb als selbstständige Einheit innerhalb eines Unternehmens ab, selbst wenn diese über eine geringe Anzahl an Arbeitnehmern verfügt. Dem Betriebsverfassungsgesetz geht es ganz überwiegend um den Betrieb und nicht um das Unternehmen.²¹ Entscheidend ist allein, ob die betreffende Person eine wesentliche Arbeitgeberfunktion innerhalb ihres Betriebs ausübt und damit eigenständig Entscheidungen trifft, die für den Betriebsablauf maßgeblich sind, wozu gerade die Befugnis zur eigenständigen Einstellung und Entlassung zählt. Dieser betriebsbezogene Ansatz entspricht gerade der Zielsetzung des Gesetzgebers.²²

V. Fazit und Praxishinweis

In der betrieblichen Praxis ist die klare Abgrenzung zwischen leitenden Angestellten einerseits und der Belegschaft andererseits von erheblicher Relevanz. Arbeitnehmer, die eigenständig und umfassend über die Einstellung und Entlassung sämtlicher Beschäftigter eines eigenständigen Betriebs entscheiden, nehmen eine wesentliche Arbeitgeberfunktion wahr und sind regelmäßig als leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG zu qualifizieren. Eine restriktive Auslegung wie sie das Hessische LAG²³ vornimmt, gefährdet funktionierende Führungsstrukturen vor Ort, erschwert betriebliche Abläufe, schwächt die betriebliche Mitbestimmung und greift in die unterneh-

18 Hessisches LAG, 9.12.2024 – 16 TaBV 93/24, BeckRS 2024, 38871.

19 Koch, in: Müller-Glöge u. a., Erfurter Kommentar BetrVG, 25. Aufl. 2025, § 5, Rn. 18.

20 BAG, 11.3.1982 – 6 AZR 136/79, AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 28.

21 So auch Maschmann, in: Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 17. Aufl. 2022, § 1, Rn. 5.

22 Vgl. BAG, 16.4.2002 – 1 ABR 23/01, BB 2002, 2387, BeckRS 2002, 30252959 m.w.N.

23 Hessisches LAG, 9.12.2024 – 16 TaBV 93/24, BeckRS 2024, 38871.

merische Freiheit, die Organisationsstrukturen festzulegen, ohne rechtfertigenden Grund ein.

Bis zur abschließenden Klärung durch das BAG werden Arbeitgeber und Betriebsräte mit erheblicher Rechtsunsicherheit konfrontiert sein. Dies wird nicht nur Auswirkungen auf die mögliche Zuständigkeit des Betriebsrats im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung haben, sondern sich z.B. auch bei den im Frühjahr 2026 anstehenden Betriebsratswahlen zeigen.

Angesichts der divergierenden Rechtsprechung und des klaren Gesetzeswortlauts ist ein Umdenken der Unternehmens- und Betriebsstrukturen verfrüht. Gleichwohl sollten vor diesem Hintergrund Arbeitgeber die Befugnisse ihrer Führungskräfte und deren Umfang in eigenständigen Betrieben sorgfältig und klar dokumentieren, insbesondere hinsichtlich der bestehenden Einstellungs- und Entlassungsbefugnis. Unklare oder formell nicht dokumentierte Zuständigkeiten führen zwar nicht zwangsweise zur Einordnung der Führungskräfte als „normale“ Arbeitnehmer, erhöhen jedoch das Risiko fehlerhafter Statuszuordnungen mit erheblichen Folgewirkungen – etwa bei Betriebsratswahlen oder sonstigen mitbestimmungsrechtlichen Themen.

Dr. Astrid Schnabel, LL.M. (Emory), Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, berät nationale und internationale Unternehmen im Individual- und Kollektivarbeitsrecht sowie in angrenzenden Rechtsbereichen. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt im Betriebsverfassungsrecht.



Volker von Alvensleben ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht mit mehr als 40-jähriger Erfahrung in der Beratungspraxis. Er berät nationale und internationale Mandanten im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht mit Schwerpunkt im Betriebsverfassungsrecht.



Kevin Brinkmann, LL.M., ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Hamburg. Er berät nationale und internationale Mandanten in sämtlichen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts sowie in angrenzenden Rechtsgebieten. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit liegt in betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen.



BAG: Verspätete Zielvorgabe – Schadensersatz – Mitverschulden

BAG, Urteil vom 19.2.2025 – 10 AZR 57/24

ECLI:DE:BAG:2025:190225.U.10AZR57.24.0

Volltext der Entscheidung: [BB-ONLINE BBL2025-1203-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LEITSATZ

Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung, dem Arbeitnehmer rechtzeitig für eine Zielperiode Ziele vorzugeben, an deren Erreichen die Zahlung einer variablen Vergütung geknüpft ist (Zielvorgabe), löst dies, wenn eine nachträgliche Zielvorgabe ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann, grundsätzlich einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz statt der Leistung aus.

BetrVG § 77 Abs. 4; BGB §§ 249ff., 254 Abs. 1, 275 Abs. 1, 280 Abs. 1, 3, 283, 305 Abs. 1, 310 Abs. 3, 315 Abs. 3

SACHVERHALT

Die Parteien streiten über Schadensersatz wegen entgangener erfolgsabhängiger variabler Vergütung für das Jahr 2019.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 18. Juli 2016 als Head of Advertising am Standort K beschäftigt. Er war Mitarbeiter mit Führungsverantwortung. Der Arbeitsvertrag vom 31. März 2016 (im Folgenden AV) lautet auszugsweise:

„§ 4

Vergütung

4.1 Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Jahreszielgehalt in Höhe von € 95.000 (i. W. fünfundneunzigtausend) bei 100 % Zielerreichung. Das Zielgehalt setzt sich aus einem Bruttofixgehalt in Höhe von € 66.500 (i. W. sechshundertsechzigtausendfünfhundert) und einer variablen, erfolgs-

abhängigen Vergütung in Höhe von brutto € 28.500 (i. W. achtundzwanzigtausendfünfhundert) bei 100 % Zielerreichung zusammen.

4.2 Die Ziele werden zunächst zeitnah nach Antritt der Beschäftigung und im Folgenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres vom Vorgesetzten definiert und die Zieldefinition diesem Arbeitsvertrag spätestens 4 Wochen nach Arbeitsaufnahme als Anlage hinzugefügt.

4.3 Eine Unter- oder Übererfüllung der Ziele wird anteilig berechnet. Eine Übererfüllung der Ziele wird bis zu 200 % vergütet. Die Zahlung der variablen Vergütung erfolgt jährlich nach Abschluss eines Geschäftsjahres, spätestens im Februar des Folgejahres.“

Mit Schreiben vom 28. September 2017 erhöhte die Beklagte das Bruttojahreszielgehalt des Klägers ab dem 1. Oktober 2017 auf 102.125,00 Euro und teilte ihm mit, dass hiervon 71.488,00 Euro brutto als Fixgehalt und 30.637,00 Euro brutto bei einer Zielerreichung von 100 % als variable, erfolgsabhängige Vergütung gezahlt würden. Für das Jahr 2017 war dem Kläger als unternehmensbezogenes Ziel nur ein EBITDA-Ziel mit einer Gewichtung von 20 % der Gesamtzielbewertung vorgegeben, welches er zu 200 % erfüllte. Für das Jahr 2018 setzte die Beklagte das Unternehmensziel für den Kläger mit 60 % der Gesamtzielbewertung an, wobei je 30 % auf EBITDA-Ziel und Umsatzziel verteilt waren. Der Kläger erreichte das EBITDA-Ziel zu 169 % und das Umsatzziel zu 107 %.

Unter dem 12. März 2019 schlossen die Beklagte und der am Standort K gebildete Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über das Vergütungsmodell für alle Mitarbeiter der m GmbH, ausgenommen Vertriebs-Mitarbeiter am Standort K“ (im Folgenden BV). Darin ist ua. geregelt:

„A. Gegenstand und Anwendungsbereich, Günstigkeitsprinzip

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Vergütung aller Mitarbeiter der m GmbH am Standort K mit Ausnahme der Vertriebsmitarbeiter. Sie tritt an die Stelle aller jeweils gültigen bisherigen Vereinbarungen zur Vergü-