

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

19. NOV. 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3; ArbGG § 83

Leitsätze:

1. Das Rechtsschutzinteresse zur Feststellung des streitigen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstatus eines Arbeitnehmers als leitenden Angestellten ist auch dann zu bejahen, wenn derzeit kein akuter Streitfall mehr vorliegt.
2. Bestätigung und Ergänzung des zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlusses vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 - zur Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten.
3. Wenn das Tatsachengericht im Rahmen seiner Gesamtwertung einen Grubenfahrsteiger im Steinkohlenbergbau als leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 ansieht, so ist dies aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Aktenzeichen: 1 ABR 50/73

Beschluß des BAG vom 19. November 1974

LAG Hamm



ABR 50/73

3 Ta BV 8/73 Hamm

Verkündet am
19. November 1974

Bez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß
In Sachen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 29. Oktober 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Riedel und Schneider beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners und der Beteiligten IG Bergbau und Energie gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. Mai 1973 - 8 Ta BV 8/73 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist als G r u b e n f a h r - s t e i g e r im Bereich der Werksdirektion Consolidation/Pluto, G , die zur R AG gehört, beschäftigt. Er hat das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet mit dem Ziel der Feststellung, daß er leitender Angestellter i. S. von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 ist.

Zur Werksdirektion Consolidation/Pluto gehören drei Schachtanlagen (Consolidation, Unser Fritz und Pluto), die zugleich die Betriebsführerabteilungen bilden. Im Bereich der Werksdirektion sind rd. 6.500 Arbeitnehmer beschäftigt, davon rd. 4000 unter Tage.

Die technische Führung der Werksdirektion gliedert sich in drei Ebenen. An der Spitze der Werksdirektion steht die Werksleitung. Ihr gehören neben dem Werksdirektor der Betriebsdirektor (zugleich Vertreter des Werksdirektors), der Leiter der Stabsstellen, der Leiter des Untertagebetriebs (der sogenannte Inspektor) und der Leiter des Übertagebetriebs an. Der Werksdirektor wird tätig im Rahmen der Zielsetzung für die Gesamtanlage; der Betriebsdirektor ist verantwortlich für den technischen Gesamtbereich der Zeche; der Leiter der Stabsstellen ist zuständig für die Planung im technischen Gesamtbereich; dem Leiter der Untertagebetriebe obliegt die Koordinierung der drei Betriebsführerabteilungen unter Tage. Die

mittlere Führungsebene deckt sich mit der technischen Leitung der drei Schachtanlagen. An der Spitze einer jeden Schachtanlage steht der Betriebsführer, dem ein Angestellter mit der Bezeichnung "Obersteiger" als ständiger Vertreter beigegeben ist. Dem Betriebsführer unterstehen die sogenannten Fahrsteiger. Diese können entweder Spezialisten sein, deren Tätigkeitsbereich sich auf die gesamte Schachtanlage erstreckt (Vermessungsfahrsteiger, Elektrofahrsteiger, Aus- und Vorrichtungsfahrsteiger) oder Grubenfahrsteiger (zu denen der Antragsteller gehört), die für ihre Fahrabteilung die oberste Aufsichtsperson sind. Diese gesamte Führungsebene wird zur Betriebsleitung der jeweiligen Schachtanlage gezählt.

Auf der unteren Führungsebene wird die Betriebspunktaufsicht geführt. Sie fällt in den Verantwortungsbereich der Revier- und Grubensteiger. Diese sind anders als alle vorerwähnten Personen Tarifangestellte.

Der Antragsteller gehört als Fahrsteiger zur Schachtanlage "Unser Fritz". Dort sind sechs Fahrabteilungen eingerichtet, die jeweils ein kohleförderndes Revier mit Streb und zwei Abbaustrecken nebst den dazugehörigen Querschlägen und Blindschächten sowie einen Teil der Riststrecke umfassen. In der Fahrabteilung, der der Antragsteller vorsteht, sind rd. 100 bis 120 Arbeitnehmer tätig, darunter vier Angestellte (1 Reviersteiger, 3 Schichtensteiger). Die Tagesproduktion liegt bei etwa 850 to. Die Tagesproduktion der gesamten Schachtanlage beträgt etwa 4000 to.

Der Antragsteller hat die Bergschule besucht und später den Betriebsführerlehrgang der Bergschule (Oberklasse). Der Besuch der Oberklasse der Bergschule reicht als Qualifikation auch für die Bestellung zum Betriebsführer aus. Er war fünf Jahre als Reviersteiger tätig. Mit Wirkung vom 1. November 1969 wurde er zum Fahrsteiger befördert. Seinen "Geschäftskreis" umreißt das Bestellschreiben vom selben Tage wie folgt:



"Sie sind dem Grubeninspektor und dessen Beauftragten (Betriebsführer, Obersteiger) unterstellt. Sie sind Vorgesetzter aller Angestellten und Arbeiter, die in Ihrem Geschäftsbereich tätig sind, und haben diese hinsichtlich der Befolgung der gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen sowie der Betriebspläne anzuhalten und zu überwachen. Ihnen obliegt die Führung der Ihnen zugeteilten Betriebsabteilung. Bei der Durchführung Ihrer Aufgaben haben Sie innerhalb Ihres Geschäftsbereiches für Sicherheit und Ordnung zu sorgen und sind Sie für die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen und der Betriebspläne verantwortlich."

Auf der Grundlage von Empfehlungen des Gesamtverbandes des Steinkohlenbergbaus wurde der Aufgabenkreis des Antragstellers von der Werksdirektion Consolidation/Pluto mit Schreiben vom 1. März 1972 gemäß dessen Anlage wie folgt umgrenzt:

"Aufgabenbereich des Fahrsteigers"

Der Fahrsteiger

- ist die oberste Aufsichtsperson in seinem Geschäftsbereich (z. B. unter Tage Feldesbereich), in dessen räumlichen und fachlichen Grenzen er für Ordnung und Sicherheit verantwortlich ist. Er überwacht die ihm unterstellten Aufsichtspersonen, die Einhaltung der behördlichen Vorschriften und Betriebspläne u.ä.;

- er entscheidet über die im Rahmen seines Aufgabenkreises erforderlichen Maßnahmen und trifft die entsprechenden Anordnungen. Unberührt davon bleibt seine Meldepflicht bei besonderen Ereignissen.

- übernimmt die Aufgaben seiner Vorgesetzten (Betriebsführung) im Falle deren Abwesenheit, insbesondere auf der Mittags- und Nachtschicht und an Tagen der Betriebsruhe.

- wirkt mit bei der Planung neuer Betriebspunkte, deren Beaufsichtigung ihm später übertragen wird. Er nimmt teil an der Planung des Maschinen- und Materialeinsatzes; er fertigt die Organisationspläne an, insbesondere, wenn neue Betriebsmittel oder -verfahren erprobt werden. Er wirkt mit an der Erstellung von Betriebsplänen und Betriebsplannachträgen für seinen Geschäftsbereich und verfolgt deren fristgerechte Einholung. Sind Abweichungen von einem Betriebsplan erforderlich, so schlägt er dem Betriebsführer eine entsprechende Anordnung vor.

- überwacht die Kostenentwicklung und prüft die Organisation und die Betriebsverfahren auf ihre Wirtschaftlichkeit; er nimmt teil an Besprechungen übergeordneter Art, die sich mit betriebswirtschaftlichen Fragen, Kostenproblemen u.ä. befassen.
- stimmt bei schwierigen oder besonders umfangreichen Arbeiten, insbesondere Reparatur-, Sicherungs- oder Aufräumarbeiten die Aufgaben und Befugnisse aller dabei beschäftigten Aufsichtspersonen und Arbeiter aufeinander ab. Dies gilt auch für Maßnahmen, bei denen Angehörige anderer Geschäftsbereiche oder Arbeitnehmer von Unternehmerfirmen tätig werden. Erstrecken sich die Arbeiten über mehrere Schichten, so hat er alle Einzelheiten des Vorhabens mit Aufsicht und Belegschaft der jeweils nachfolgenden Schicht abzustimmen und ggf. für eine Schlußabnahme zu sorgen.
- wirkt als Beauftragter der Betriebsführung in seinem Geschäftsbereich maßgeblich an der Lohngestaltung der ihm unterstellten Arbeitnehmer mit, insbesondere führt er die Gedingeverhandlungen und schließt die Gedinge ab oder prüft die Voraussetzungen für Prämienleistungsentlohnung oder Akkord und legt die Bedingungen fest.
- wirkt mit bei der Einstufung, Umgruppierung, Versetzung und Entlassung von Belegschaftsmitgliedern, die in seinem Geschäftsbereich tätig sind.
- überwacht die Schichtenzettelführung und die ordnungsgemäße Einstufung der ihm unterstellten Arbeitnehmer; setzt im Auftrage des Betriebsführers die Vergütungen für die Dauer von Betriebsstörungen fest."

In Zusammenhang mit der Aufstellung der Wählerlisten für die vom 18. - 20. April 1972 durchgeführten Betriebsratswahlen hatte die R... AG dem Wahlvorstand den Antragsteller als leitenden Angestellten benannt. Der Wahlvorstand hat jedoch den Antragsteller als wählbaren Arbeitnehmer in die Wählerliste aufgenommen und seinen auf Streichung gerichteten Einspruch zurückgewiesen.

Der Antragsteller ist der Ansicht, die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 seien in seinem Falle gegeben. Das Bundesarbeitsgericht habe bereits nach altem Recht entschieden, daß Grubenfahrsteiger im nordrhein-westfälischen Steinkohlebergbau als leitende Angestellte anzusehen seien. Das neue Betriebsverfassungs-



gesetz habe keine Einschränkung des Kreises der leitenden Angestellten gebracht. Auch an den tatsächlichen Verhältnissen habe sich seit der Entscheidung aus dem Jahre 1964 nichts Entscheidendes geändert. Wenn der Fahrsteiger auch früher für mehrere Reviere verantwortlich gewesen sei, während er jetzt regelmäßig nur noch ein kohleförderndes Revier leite, so sei sein Aufgaben- und Verantwortungsbereich hierdurch nicht kleiner geworden. Angesichts der fortschreitenden Mechanisierung und der Vergrößerung der Betriebseinheiten sei die Verantwortung für Produktion, Sicherheit und Betriebsergebnis vielmehr erweitert worden. Der Kohlenabbau vollziehe sich im Gegensatz zu früher bis auf wenige Ausnahmen auf maschinentechnischer Grundlage; das bedeute, daß allein die Werte, die eine Streb- ausrüstung ausmachen und für die der Fahrsteiger verantwortlich sei, um ein vielfaches gestiegen seien. Die maschinelle Einrichtung eines Kohlenstrebs belaufe sich auf mindestens 1 Mio. DM. Sie könne sogar 4 Mio. betragen. Hinzu komme, daß durch die Hobel- oder Schrämanlagen der Abbaufortschritt selbst sich außerordentlich erhöht habe. Das habe eine weit höhere Produktion und damit einen weit höheren Umsatz zur Folge. Mit der Steigerung der Produktion der Einzelbetriebe sei die Anzahl der Produktionsbetriebspunkte der Schachtanlage zurückgegangen. Damit sei der Wert und die Bedeutung eines Betriebspunktes sehr gestiegen. Der Fahrsteiger als Leiter der Fahrabteilung müsse deshalb die mit dem größeren Abbaufortschritt verbundenen Probleme in geologischer, technischer und organisatorischer Hinsicht beherrschen. An seine ingenieurmäßigen Kenntnisse würden dadurch ebenfalls erheblich höhere Anforderungen gestellt.

Der Fahrsteiger sei in seinem Feldesbereich der zuständige Vertreter des Betriebsführers. Wegen der räumlichen Ausdehnung einer Schachtanlage sei es



unmöglich, daß der Betriebsführer alle Aufgaben allein wahrnehmen könne. Die Struktur einer Zeche zwingt dazu, einen ständigen Vertreter des Betriebsführers in dem jeweiligen Feldesbereich einzusetzen. Diese Vertretungsfunktion nehme der Fahrsteiger wahr. Dieser werde anstelle des Betriebsführers tätig. In diesem Zusammenhang sei von Bedeutung, daß der Betriebsführer seine Aufgaben und Befugnisse gemäß § 74 des Allgemeinen Berggesetzes i.d.F. für Nordrhein-Westfalen vom 16. Dezember 1969 (GVBl. 70, S. 22, ABG) auf den Fahrsteiger delegiert habe. Seine Stellung als Vertreter des Betriebsführers wirke sich namentlich in der Mittags- oder Nachtschicht aus, weil der Fahrsteiger zu diesen Zeiten den abwesenden Betriebsführer in dem gesamten Grubenbereich vertreten müsse. Aber auch sonst habe der Fahrsteiger bei eintretenden Störungen die erforderlichen Entscheidungen selbständig zu treffen.

Vor allem sei er für die Gedingeverhandlungen zuständig. Wenn hier auch ein gewisser Rahmen vorgegeben sei, so liege es doch angesichts der Verhältnisse im Steinkohlenbergbau in der Natur der Sache, daß er über einen Verhandlungsspielraum verfügen müsse. Der vorgegebene Gedingerahmen sei auf normale Verhältnisse abgestellt (sog. "Grundgedinge"). Träten z.B. Störungen im Gewinnungsablauf auf oder Abweichungen von den normalen Verhältnissen, etwa aufgrund geologischer Bedingungen, müsse notfalls auch von dem Gedingerahmen abgewichen und ein sogenanntes "Zusatzgedinge" abgeschlossen werden. Die Modalitäten dieses Zusatzgedinges, das nicht etwa als Seltenheit anzusehen sei, entscheide der Fahrsteiger, ohne daß ihm insoweit Vorschriften gemacht würden. Auch über die Vergütung, die an Bergarbeiter wegen Arbeitsausfalles aufgrund einer maschinellen Störung zu zahlen sei, entscheide der Fahrsteiger.

Der Fahrsteiger wirke auch bei den Planungen eines neuen Revieres insoweit verantwortlich mit, als er auf-



grund seiner speziellen Kenntnisse die entscheidenden Anregungen gebe. Es sei zwar richtig, daß die Großplanungen zunächst von der Direktion, wenn nicht gar vom Vorstand der Gesellschaft, eingeleitet würden. Dessen ungeachtet könne es aber keinem Zweifel unterliegen, daß im einzelnen den Anregungen der Fahrsteiger, die an Ort und Stelle tätig seien, besonderes Gewicht beigemessen werde.

Aus dem Umstand, daß der Fahrsteiger ein sog. Fahrbuch zu führen habe, könne nicht geschlossen werden, daß er in seinen Entscheidungen von dem Betriebsführer abhängig sei. Da der Fahrsteiger in seinem Feldesbereich der Vertreter des Betriebsführers sei, sei selbstverständlich, daß dem Betriebsführer berichtet werden müsse, damit dieser über das betriebliche Geschehen in den jeweiligen Fahrabteilungen und damit in seiner Betriebsführerabteilung informiert sei.

Der Antragsteller hat beantragt, festzustellen, daß er leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 ist. Diesem Antrag ist die beteiligte R AG in der zweiten Instanz unterstützend beigetreten.

Der Betriebsrat als Antragsgegner hat - in der Beschwerdeinstanz mit Unterstützung der schon vom Arbeitsgericht zugezogenen beteiligten IG Bergbau und Energie - darum gebeten, den Antrag zurückzuweisen.

Der Antragsgegner und die beteiligte IG Bergbau und Energie sind der Meinung, leitender Angestellter könne nur derjenige sein, der eine echte, objektiv unternehmerische Leitungsfunktion innehabe. Davon könne im Fall des Antragstellers keine Rede sein. Es sei sicherlich davon auszugehen, daß die Tätigkeit des Antragstellers für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs von ganz erheblicher Bedeutung sei und daß sie ihm im Hinblick auf die von ihm in der Ausbildung und im Arbeitsleben erworbenen besonderen Erfahrungen und Kenntnisse übertragen worden sei. Hingegen fehle es an der eigenverantwortlichen Tätigkeit. Diese Eigenverantwortlichkeit

dürfe sich nicht nur auf einen Teilbereich beschränken. Vielmehr müsse der gesamte Tätigkeitsbereich des leitenden Angestellten bei weitgehender Weisungsfreiheit und Selbstbestimmung davon erfaßt werden. Insoweit sei von entscheidender Bedeutung, daß sich die tatsächlichen Verhältnisse seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1964 in erheblichem Maße verändert hätten. Das Bundesarbeitsgericht habe damals entscheidend darauf abgestellt, daß dem Fahrsteiger mehrere Steigerreviere mit drei bis vier Reviersteigern, vier bis sechs Schichtsteigern und vielen hundert Bergleuten unterstanden. Heute habe der Fahrsteiger jedoch nur noch die Leitung eines Reviers. Wohl entspreche die Förderung des Reviers heute derjenigen von mehreren Revieren des Jahres 1964. Das beruhe aber nicht auf der Größe des Reviers oder auf dem größeren Verantwortungsbereich des Fahrsteigers, sondern allein auf der stärkeren Mechanisierung. Der Grubenfahrsteiger von heute könne nicht anders bewertet werden als ein Wetter-, Maschinen- oder Elektrofahrsteiger. In Bezug auf diese Fahrsteiger habe das Bundesarbeitsgericht nicht angenommen, daß es sich um leitende Angestellte handele.

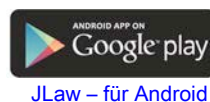
Der Antragsgegner ist der Auffassung, daß die Bedeutung der Aufgabenstellung eines Fahrsteigers vom Antragsteller überschätzt werde. Zwar könnten die Umschreibungen der Funktionen eines Grubenfahrsteigers gemäß dem Rundschreiben des Gesamtverbandes des deutschen Steinkohlenbergbaus nicht im einzelnen bestritten werden, jedoch seien sie teilweise so allgemein und ungenau gehalten, daß sie der näheren Konkretisierung bedürften. Die Mitwirkung des Fahrsteigers an der Planung neuer Betriebspunkte habe keine wesentliche Bedeutung. Die ihm übertragene Führung der Gedingeverhandlungen berühre seine betriebsverfassungsrechtliche Stellung jedenfalls nicht in erheblicher Weise. Der Entscheidungsspielraum sei minimal. Seit der Einführung der Gedingekalkulation werde eine gedingefähige Arbeit von der Betriebsstudien-



abteilung kalkuliert. Ein Aushandeln des Gedinges komme heute kaum noch vor. Die Mitwirkung bei der Einstufung, Umgruppierung, Versetzung und Entlassung von Belegschaftsmitgliedern, die in seinem Geschäftsbereich tätig seien, beschränke sich auf die Begutachtung der Leistungen seiner Mitarbeiter, wobei ihm Entscheidungen hinsichtlich der Einstufung, Umgruppierung und Versetzung nicht oblägen. Wie sehr die Bedeutung der Aufgabenstellung eines Fahrsteigers vom Antragsteller überschätzt werde, ergebe sich auch aus einer Anweisung der Werksdirektion, nach der alle Anordnungen, die den Betrieb beeinflussen oder ändern könnten, allein der Werksdirektion vorbehalten seien.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Antragstellers zurückgewiesen. Zur Begründung hat es u.a. ausgeführt, dem Antragsteller fehle das Merkmal der "im wesentlichen eigenverantwortlichen" Tätigkeit und damit zugleich das Maß an Entscheidungsbefugnis, das dem Wesen des "leitenden Angestellten" in dem zu § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 vorgegebenen Sinne immanent sei.

Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht den Betriebsdirektor H sowie den Leiter der Betriebsstudienabteilung K als Zeugen vernommen, sodann unter Aufhebung des erstinstanzlichen Beschlusses die vom Antragsteller begehrte Feststellung getroffen und zur Begründung u.a. ausgeführt: Das Gesetz setze wie früher den Begriff des leitenden Angestellten voraus. Der Antragsteller zähle aber als Vorgesetzter von 100 - 120 Arbeitnehmern der Fahrabteilung zu den leitenden Kräften. Er nähme auch Aufgaben wahr, die ihm wegen deren Bedeutung für Bestand und Entwicklung im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden. Die Ernennung zum Grubenfahrsteiger setze regelmäßig den Besuch der Bergschule und des Betriebsführerlehrgangs voraus. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme habe der Grubenfahrsteiger die wesentlichen bergmännischen Entscheidungen zu treffen, von denen die Wirtschaftlichkeit



des Abbaus abhängen. Der Antragsteller handele auch im wesentlichen eigenverantwortlich; er sei innerhalb seiner Fahrabteilung oberste Aufsichtsperson. Nach wie vor sei der Fahrsteiger auch für den Gedingeabschluß verantwortlich; seine Entscheidungen würden von der Betriebsführung akzeptiert; die Gedingekalkulation der Betriebsstudienabteilung sei nur eine Entscheidungshilfe.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstreben der Antragsgegner und die Beteiligte IG Bergbau und Energie die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Sie rügen die Verletzung des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 durch das Landesarbeitsgericht.

Der Antragsteller und die beteiligte R AG bitten um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. In formeller Hinsicht bestehen gegen die Rechtsbeschwerde keine Bedenken.

1. Die vom Betriebsrat und der IG Bergbau und Energie eingelegte Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt worden. Die Antrags- und Beteiligungsbefugnis und damit auch die Möglichkeit zur Einlegung einer Rechtsbeschwerde ist für den Betriebsrat ohne weiteres zu bejahen. Denn seine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition, insbesondere auch ein möglicherweise bestehendes Beteiligungsrecht wird unmittelbar von der Frage berührt, welchen "Rechtsstatus" der Fahrsteiger hat (§ 83 Abs. 1 ArbGG). Ob auch die IG Bergbau und Energie als eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft zu Recht vom Arbeitsgericht am Verfahren beteiligt worden ist, obwohl anders als in dem Verfahren 1 ABR 19/73 (Beschuß vom 5. März 1974, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972) hier die Betriebsratswahl nicht angefochten worden ist und damit eine Antragsbefugnis aus § 19 Abs. 2 BetrVG 1972 nicht in Betracht kommt, kann im Ergebnis dahinstehen (vgl. insoweit Kraft, Anm. EzA, Nr. 7 zu § 5 BetrVG 1972 Ziff. A II 2; offenbar bejahend der Senat in seinem früheren Beschuß über den Fahrsteiger



BAG 16, 8 [12] = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1952 Ziff. 1 b der Gründe). Jedenfalls ist die zu dem Verfahren zu-gezogene IG Bergbau und Energie durch den angefochtenen Beschluß formell beschwert und muß die Möglichkeit haben, neben dem Betriebsrat als Antragsgegner auch selbst Rechtsbeschwerde einzulegen (vgl. den Fall RAG Beschluß vom 19. Dezember 1928, ARS Bd. 4, S. 339 [340]), zu-mindest mit dem Ziel der Unterstützung des Antrags des Betriebsrats (vgl. auch den zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß des Senats vom 18. Dezember 1973, 1 ABR 35/73, AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972, Ziff. II 2 der Gründe). Es kann daher die Frage offen bleiben, ob die IG Bergbau und Energie gegebenen-falls auch Anträge hätte stellen können, die von den Anträgen der zu Recht an dem Verfahren Beteiligten ab-weichen. Ein derartiger Fall liegt hier nicht vor. Die Antrags- und Beteiligungsbefugnisse des Antrag-stellers und der RAG als Arbeitgeber bedarf keiner weiteren Begründung (§ 83 Abs. 1 ArbGG).

2. Auch das Rechtsschutzinteresse für die begehrte Feststellung ist zu bejahen, obwohl weder der Antrag noch der vorgetragene Sachverhalt jetzt noch auf einen akuten Streitfall Bezug nehmen. Die Betriebsratswahl 1972 ist nicht angefochten worden; sie ist wegen etwaiger rechts-widriger Zulassung oder Nichtzulassung einzelner Arbeit-nehmer zur Wahl auch nicht nichtig (vgl. BAG 16, 1 [6] =AP Nr. 3 zu § 4 BetrVG 1952; Beschluß vom 29. März 1974 - 1 ABR 27/73 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt), so daß die jetzt zu treffende Entscheidung keinen Einfluß auf die Betriebsratswahl 1972 mehr haben kann. Gleichwohl besteht ein rechtliches Interesse an der Klärung des streitigen betriebsverfassungs-rechtlichen Rechtsstatus des Antragstellers, da jeder-zeit ein konkreter Streitfall auftreten kann, insbe-sondere hinsichtlich der Beteiligungsbefugnis des Betriebsrats bei etwaigen personellen Veränderungen des Antragstellers (Kraft, aaO Anm. Ziff. A III). Gerade

nur durch eine allgemeine Feststellung kann die betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit endgültig und abschließend geklärt werden (vgl. BAG 16, 1 [3] = AP Nr. 3 zu § 4 BetrVG 1952 Ziff. I 3 der Gründe; Beschluß des Senats vom 10. Juni 1974 - 1 ABR 23/73 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, [demnächst] AP Nr. 8 zu § 80 BetrVG 1972). Im übrigen steht die Betriebsratswahl 1975 in absehbarer Zeit heran.

III. Die Rechtsbeschwerde kann aber in der Sache selbst nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen und für den Senat bindenden Feststellungen keinen Erfolg haben.

1. Der erste Beschluß des Senats vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - über die Abgrenzung des Kreises der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG 1972, insbesondere der Vorschrift der Nr. 3, ist in der Literatur teils zustimmend, teils ablehnend besprochen worden; bei den Ablehnungen wurde zum Teil weniger das Ergebnis als der methodische Weg des Senats bemängelt und überwiegend die Auffassung vertreten, das Gesetz enthalte keine verdeckte Regelungslücke, sondern generalklauselartige Formulierungen, unbestimmte Rechtsbegriffe (vgl. insbesondere Beuthien, SAE 74, 173; Föhr, DB 74, 1767; Grüll, BB 74, 653; Herrmann, BB 74, 934 [937 f.]; D. Hoffmann, NJW 74, 1161; Janert, DB 74, 1237; Kraft, EzA, Nr. 7 zu § 5 BetrVG 1972; Mayer-Maly, BB 74, 1124; Rüthers, JZ 74, 625).

Der Senat kommt bei erneuter Prüfung des Wortlauts, der Entstehungsgeschichte, des systematischen Zusammenhangs und der Zielsetzung der Vorschrift des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 zu folgenden Abgrenzungsmerkmalen, die insbesondere die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 betreffen und den ersten Beschluß des Senats vom 5. März 1974 verdeutlichen und ergänzen sollen. Die Ausführungen des Senats in dem früheren Beschluß bleiben daneben in vollem Umfang aufrechterhalten.

Maßgebend ist nach Auffassung des Senats zunächst, daß das BetrVG 1972 ebenso wie das BetrVG 1952 von einem vorgegebenen, allgemeinen Begriff des leitenden Angestellten

ausgeht, der aber im Gesetz nicht näher definiert, sondern als gegeben vorausgesetzt wird. Es müssen also neben den besonderen Voraussetzungen einer der Fallgruppen des § 5 Abs. 3 Nr. 1 - 3 aaO jeweils auch noch die allgemeinen Voraussetzungen für die Qualifizierung einer Tätigkeit als leitende Angestelltentätigkeit vorliegen. Das ergibt sich einmal daraus, daß insbesondere § 5 Abs. 3 Nr. 3 aus sich heraus allein als zu unbestimmt nicht justiziabel ist, wie der Senat in seinem Beschluß vom 5. März 1974 bereits näher ausgeführt hat (a.M. insbesondere Grüll, BB 74, 655; D. Hoffmann, NJW 74, 1162) und auch aus der Wortfassung des Gesetzes selbst:

"Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie".

Der Gesetzgeber geht also von dem Bild eines Angestellten mit Leitungsfunktionen aus, der außerdem eine der drei folgenden Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen muß, ohne daß der allgemeine Begriff selbst näher präzisiert wird. Würden die in § 5 Abs. 3 genannten einzelnen Tatbestandsgruppen selbst schon ohne weiteres die gewollte Abgrenzung ergeben, so wären die Worte "Leitende Angestellte, wenn sie" überflüssig, ja sinnlos.

Diese Auffassung hat das Bundesarbeitsgericht bereits zu der insoweit inhaltlich gleichen Vorschrift des § 4 Abs. 2 Buchstabe c BetrVG 1952 vertreten (vgl. BAG 16, 8 [17] = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1952). Ob das Gesetz in § 5 Abs. 3 hinsichtlich des vorgegebenen Begriffs des leitenden Angestellten eine "verdeckte Regelungslücke" enthält, wie der Senat in seinem Beschluß vom 5. März 1974 angenommen hat, oder ob es sich etwa um einen -allerdings sehr unbestimmten- Rechtsbegriff handelt, ist in erster Linie eine methodische und hier im Ergebnis nicht entscheidende Frage.

a) Es ist erforderlich, daß der Angestellte unternehmerische (Teil-)Aufgaben wahrnimmt, die für Bestand und Entwicklung des Unternehmens (Betriebs) bedeutsam sind.

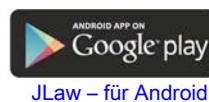
Diese Aufgaben müssen außerdem erheblich im Hinblick auf die Gesamttätigkeit des Angestellten sein, ihr das "Gepräge" geben. Die Begriffe "Bestand und Entwicklung" sind als Einheit zu sehen, wie der Senat in seinem Beschluß vom 5. März 1974 näher ausgeführt hat (Ziff. III 1 b der Gründe). Diese unternehmerischen Aufgaben müssen funktionsmäßig auf das Unternehmen bezogen sein, mögen sie sich auch räumlich in Unternehmen mit mehreren Betrieben nur auf einen Betrieb erstrecken (insoweit wohl zustimmend Beuthien, aaO Ziff. II 8; Janert, DB 74, 1237 und Kraft, aaO Ziff. B II; ablehnend Mayer-Maly, BB 74, 1124). Es darf sich also nicht nur um Aufgaben handeln, die die arbeitstechnische, "vorprogrammierte" Durchführung unternehmerischer Entscheidungen betreffen. Denn dann würde es sich nicht mehr um Leitungsaufgaben handeln. Im übrigen ist der Betrieb bei richtiger Betrachtungsweise das arbeitstechnische Spiegelbild des Unternehmens und bei Unternehmen mit mehreren Betrieben auch dessen räumliche Teilorganisation (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 1 Anm. 23, 23 a; Mayer-Maly, BB 73, 761 [762]; Mothes, ArbuR 74, 325 [330]; Raiser, Das Unternehmen als Organisation, 1969, S. 123 ff.). Die übliche Unterscheidung zwischen Betrieb und Unternehmen, Arbeitgeber und Unternehmer darf nicht überschätzt werden.

Der Senat hat bereits in seinem Beschluß vom 5. März 1974 (Ziff. III 2 c der Gründe) Ausführungen darüber gemacht, was unter der Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben zu verstehen ist. Danach muß der Angestellte kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens (Betriebs) ausüben und zwar entweder dadurch, daß er selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft oder kraft seiner Schlüsselposition doch Voraussetzungen schafft, an denen die eigentliche Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann. Insoweit können auch Angestellte



leitende Angestellte sein, die - jedenfalls im Regelfall - verbindliche Vorentscheidungen treffen, sei es aufgrund eigener Initiative, sei es aufgrund Auftrags der Unternehmensleitung (Ziff. III 2 c des Beschlusses vom 5. März 1974). Eine unmittelbare Vorgesetztenstellung im personellen Bereich muß daneben im Rahmen der Tatbestandsgruppe der Nr. 3 nicht notwendigerweise vorliegen; damit befaßt sich § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG 1972. Somit erfaßt das Gesetz nicht nur Angestellte in sogenannter Linienfunktion, sondern unter den genannten Voraussetzungen auch solche mit einer sogenannten Stabsfunktion. Ob in diesem Sinne ein Angestellter unternehmerische Funktionen wahrnimmt, kann u.a. anhand folgender Abgrenzungsmerkmale geprüft werden, die sich teilweise überschneiden und nicht insgesamt bei jedem leitenden Angestellten gegeben sein müssen: Entscheidungsfreiheit, Entscheidungsvorbereitung, Entscheidungsvorwegnahme, Entscheidungskontrolle, Eigenverantwortung, Unternehmerfunktion/Arbeitgeberfunktion im Hinblick auf einen Interessengegensatz des leitenden Angestellten zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat im Rahmen einer Entscheidungsbefugnis über Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Von seiten des Unternehmers (Arbeitgebers) aus gesehen muß ihm dieser Personenkreis aber auch uneingeschränkt zur Verfügung stehen, um das Unternehmen (Betrieb) nach innen (gegenüber der Arbeitnehmerschaft) und (oder) auch nach außen ohne "Gegnerschaft im eigenen Lager" führen zu können (vgl. Höpp, RdA 60, 174 [179]; Zöllner, Gedächtnisschrift Dietz, S. 377 ff. [393/394]).

Die Übertragung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben muß regelmäßig, d.h. typischerweise oder üblicherweise an diesen Personenkreis im Hinblick auf ihre besonderen Erfahrungen und Kenntnisse erfolgen, wie der Senat in seinem Beschluß vom 5. März 1974 bereits ausgeführt hat (Ziff. III 1 b der Gründe).



b) Weiter ist erforderlich, daß der Angestellte einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum hat, was das Gesetz in § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 mit den Worten "im wesentlichen eigenverantwortlich" ausdrückt. Sonst liegt keine unternehmerische Tätigkeit vor. Wie der Senat bereits im Beschluß vom 5. März 1974 (Ziff. III 1 a) ausgeführt hat, bedeutet dies allerdings nicht, daß der Angestellte mit völliger Weisungsunabhängigkeit handeln müßte. Es ist möglich, daß ihm gewisse Richtlinien vorgegeben sind oder er auf eine Zusammenarbeit in einem Team gleichberechtigter Mitarbeiter angewiesen ist, sofern nur ein eigener, erheblicher Entscheidungsspielraum bleibt. Es ist auch unschädlich, daß Sachzwänge bestimmte Entscheidungen oder Vorentscheidungen nahelegen.

c) Wie der Senat gleichfalls im Beschluß vom 5. März 1974 schon näher ausgeführt hat, ist Sinn und Zweck der Vorschrift des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 auch darin zu sehen, daß wegen der Nähe des leitenden Angestellten zum Unternehmer und die dadurch bedingte Interessenpolarität zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat es nicht möglich ist, daß ein und derselbe Personenkreis einmal für den Unternehmer (Arbeitgeber) handelt - insbesondere (aber nicht nur) auch auf personellem Gebiet -, und andererseits gleichzeitig das Wahlrecht und die Wählbarkeit zum Betriebsrat besitzt. Allerdings kann dieser Gesichtspunkt in der Ausprägung eines direkten "Gegnerbezugs" bei Angestellten mit Stabsfunktionen, also insbesondere nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 aaO, auch zurücktreten. Bei einem maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftlichen Unternehmerentscheidungen wird die Arbeitnehmerschaft dann zwar noch mittelbar, aber oft nicht mehr unmittelbar betroffen (vgl. insoweit D. Hoffmann, NJW 74, 1164; Grüll, BB 74, 655 und schon früher Janert, DB 74, 286, die diesem Gesichtspunkt für die Auslegung der Tatbestandsgruppe Nr. 3 sogar jede Bedeutung absprechen; a.M. aber Kraft, EzA, BetrVG, § 5 Nr. 7 unter Anm. B IV). Auch diesen



Personenkreis wollte offenbar der Gesetzgeber, anders als früher der Gesetzgeber des Betriebsrätegesetzes 1920 (§ 12 Abs. 2), aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausnehmen. Würde man hier einen direkten Gegnerbezug verlangen, so wäre die Einfügung des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972 in das Gesetz weitgehend gegenstandslos.

d) Die vorstehend näher bezeichneten Aufgaben muß der Angestellte "nach Dienststellung und Dienstvertrag" wahrnehmen, d.h. die tatsächliche Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben und die rechtsverbindliche Übertragung im Arbeitsvertrag ("Dienstvertrag") müssen sich decken. Hingegen ist die persönliche Rechtsstellung des Angestellten nicht entscheidend. Die Vorschrift des § 5 Abs. 3 ist nicht im Hinblick auf ein bestehendes oder nichtbestehendes Schutzbedürfnis für diesen Personenkreis geschaffen (vgl. Ziff. III 2 d des Beschlusses vom 5. März 1974), sondern wegen seiner funktionellen Nähe zum Unternehmer (Arbeitgeber).

e) Der Senat hat auch schon ausgeführt, daß anhand der maßgebenden Gesichtspunkte eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit eines Angestellten vorzunehmen ist, wobei das Zurücktreten einzelner Abgrenzungsmerkmale dadurch ausgeglichen werden kann, daß andere im besonders starken Maße vorhanden sind (vgl. Ziff. III 3 c Beschluß vom 5. März 1974).

Allerdings muß der Angestellte regelmäßig einen beachtlichen Teilbereich der unternehmerischen Gesamtaufgabe wahrnehmen. Werden in einem Unternehmen die Leitungsfunktionen ohne triftigen Grund derartig aufgeteilt, daß dem einzelnen Angestellten nur noch ein schmaler Bereich unternehmerischer Teilaufgaben verbleibt, so entfällt auch deren maßgebliche Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens. Die spezifischen Unternehmeraufgaben müssen der Tätigkeit des Angestellten andererseits auch das Gepräge geben, d. h. diese schwerpunktmäßig bestimmen (vgl. Ziff. III 1 d der Gründe des Be-



schlusses vom 5. März 1974).

f) Eine Abgrenzung des Begriffs des leitenden Angestellten, der für das gesamte Wirtschaftsleben oder auch nur für Teilbereiche der Wirtschaft zu einheitlichen Ergebnissen führen würde, ist nicht möglich. Es kommt auf das konkrete, einzelne Unternehmen an, dem die Gestaltung seiner Organisation und seiner Führungsebenen nicht vorgeschrieben werden kann (vgl. Ziff. III 3 c des Beschlusses vom 5. März 1974). Die Anwendung der Abgrenzungsmerkmale auf den einzelnen Angestellten und deren Gesamtwürdigung kann daher je nach Wirtschaftszweig und Unternehmen u.U. zu unterschiedlichen Ergebnissen und zu einem verschieden hohen Prozentanteil leitender Angestellter, gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, führen.

g) Schließlich verbleibt der Senat bei seiner Auffassung (vgl. Ziff. IV 2 des Beschlusses vom 5. März 1974), daß das Rechtsbeschwerdegericht die Gesamtwertung des Tatsachenrichters bei der Beurteilung der Frage, ob ein Angestellter zu den leitenden Angestellten rechnet, nicht unbeschränkt nachprüfen kann. Bei den gegebenen gesetzlichen Abgrenzungsmerkmalen handelt es sich auch um recht unbestimmte, allgemeine Rechtsbegriffe. Die Beurteilung der Frage nach dem Vorliegen der Voraussetzungen des § 5 Abs. 3, insbesondere der der Nr. 3, BetrVG 1972 im Einzelfall enthält auch tatsächliche Elemente, wie der Senat in der einzigen Entscheidung zu der entsprechenden Vorschrift des § 4 Abs. 2 Buchstabe c BetrVG 1952 bereits ausgeführt hat (BAG 16, 8 [19] =AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1952). Den Tatsacheninstanzen steht daher ein gewisser Beurteilungsspielraum zu.

2. Mit der Frage, ob Fahrsteiger im Steinkohlenbergbau leitende Angestellte sind, hat sich der Senat schon im Jahre 1964 beschäftigt (BAG 16, 8 =AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1952). Der Senat hatte die Frage in Übereinstimmung mit der damals überwiegenden Meinung in Literatur und Rechtsprechung bejaht (vgl. die Nachweise unter Ziff. 2d



der vorgenannten Entscheidung), allerdings unter der tatsächlichen Voraussetzung, daß seinerzeit der Grubenfahrsteiger mit der Leitung mehrerer Steigerreviere beauftragt war. Dem damaligen Beschluß des Senats ist überwiegend zugestimmt worden (siehe u.a. A. Hueck, Anm. AP aaO; Neumann-Duesberg, SAE 65, S. 11 ff.).

Das Landesarbeitsgericht nimmt trotz der veränderten tatsächlichen Verhältnisse im Steinkohlenbergbau und der veränderten Gesetzeslage an, auch heute noch sei der Grubenfahrsteiger leitender Angestellter nach § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG 1972. Da der angefochtene Beschluß im wesentlichen von denselben Abgrenzungsmerkmalen wie der Senat (vgl. vorstehend Ziff. III 1 der Gründe) ausgeht und ein revisibler Rechtsverstoß bei der Würdigung des festgestellten und mit Revisionsrügen nicht angegriffenen Sachverhalts nicht erkennbar ist, muß die angefochtene Entscheidung bestätigt werden.

3. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Zunächst ist maßgebend, ob der Antragsteller in erheblichem Umfang unternehmerische Teilaufgaben wahrnimmt. Das ist nach den Feststellungen und Wertungen des Landesarbeitsgerichts der Fall, wie sich insbesondere auch aus der nicht bestrittenen Funktionsbeschreibung des Grubenfahrsteigers ergibt. Danach sind offenbar im Bergbau die Leitungsaufgaben in besonders starkem, durch die Verhältnisse des Bergbaus bedingten Umfang auf die mittlere Führungsebene delegiert worden. Der Antragsteller trägt in seinem Fahrbereich die bergmännische Verantwortung für den störungsfreien Abbau (Verantwortung für die Produktion) und für die Sicherheit und Ordnung (Verantwortung für Sicherungsaufgaben). Im Zusammenhang damit hat der Fahrsteiger im erheblichen Umfang Aufsichts-, Anweisungs- und Kontrollfunktionen. Er ist nach den Feststellungen des angefochtenen Beschlusses in seiner Fahrabteilung die oberste Aufsichtsperson und hebt sich damit in seiner Stellung von der des Revier-

steigers und der sonstigen Funktionssteiger ab. Wenn das Landesarbeitsgericht, insbesondere unter Berücksichtigung der Aussage der vernommenen Zeugen, der Aufgabe des Antragstellers nach dem Gesamtzusammenhang ihrer Ausführungen "unternehmerische Qualitäten" zuerkennt, ohne dies so zu bezeichnen, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, selbst wenn der Fahrbereich gegenüber früher räumlich kleiner geworden ist. Das Landesarbeitsgericht führt insoweit zutreffend aus, die Verantwortung in einem mechanisierten Abbaubetrieb mit höheren Produktionszahlen sei sogar erheblich gestiegen, wenn auch der Personaleinsatz rückläufige Tendenz zeige. Der Wahrnehmung beachtlicher unternehmerischer Teilaufgaben steht hier auch nicht entgegen, daß allein schon im Rahmen der Werksdirektion Consolidation/Pluto drei Betriebsführungsabteilungen (Schachtanlagen) bestehen, von denen die Schachtanlage "Unser Fritz" wieder sechs Fahrabteilungen aufweist. Wie schon angedeutet, ist die weitgehende Aufteilung und Delegation von Leitungsbefugnissen im Bergbau nicht grundlos erfolgt, sondern entspricht den besonderen Bedingungen des Bergbaus.

Der Antragsteller nimmt als Grubenfahrsteiger auch gemäß § 74 des Preußischen Allgemeinen Berggesetzes in der Fassung des Gesetzes von Nordrhein-Westfalen vom 16. Dezember 1969 (GVBl. 1970, 22) in erheblichem Umfang Sicherungsaufgaben wahr, für die nach § 73 ABG an sich der Unternehmer (Bergwerksbesitzer) verantwortlich ist. Es handelt sich insoweit um echte unternehmerische Aufgaben (vgl. Gerhard Müller, Bergfreiheit 1969, 147; LAG Hamm, Beschluß vom 11. Juli 1974 - 8 Ta BV 48/73 -, DB 74, 2012; einschränkend Föhr, DB 74, 1767), mit deren Wahrnehmung in seinem Fahrbereich auch der Grubenfahrsteiger beauftragt werden kann (Boldt, Das Recht des Bergmanns, 3. Aufl., 1960, S. 32). In diesen Aufgaben des Antragstellers liegt zugleich auch ein gewisser "Gegnerbezug" zum Betriebsrat und zur Arbeitnehmerschaft,



wie ein Hinweis auf § 87 Abs. 1 Nr. 7, § 88 Nr. 1 und § 89 BetrVG 1972 ergibt.

Auch die festgestellte Vertretung der Betriebsführung bei deren Abwesenheit, insbesondere in der Mittags- und Nachtschicht und an Tagen der Betriebsruhe spricht für die "Unternehmensnähe" des Antragstellers, da Betriebsführer und Obersteiger als leitende Angestellte allgemein anerkannt sind und deren erforderliche Qualifikation die gleiche ist wie für den Fahrsteiger (vgl. Boldt, aaO S. 199).

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts, der der Senat beitrifft, ist weiterhin wesentlich, daß der Grubenfahrsteiger nach den getroffenen Feststellungen für die Gedingeabschlüsse in seinem Fahrbereich verantwortlich ist, also auf dem Gebiet der Lohngestaltung tätig wird. Insoweit liegt eine echte Arbeitgeberaufgabe vor, die wegen des Kostenfaktors aber zugleich unternehmerischer Natur ist und zudem in erheblichem Umfang eine Interessenspolarität zur Arbeitnehmerschaft bedingt. Auf diesen Gesichtspunkt hat der Senat bereits in seiner früheren Entscheidung aus dem Jahre 1964 hingewiesen (BAG 16, 8 = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1952 unter Ziff. 2 d der Gründe). Die Entscheidungsbefugnis des Antragstellers vermindert sich auch nicht durch die in den letzten Jahren eingeführte Gedingekalkulation. Nach den Zeugenbekundungen hat das Landesarbeitsgericht diese Kalkulation, die auch nicht für jede Arbeit vorgenommen werden kann, nur als Entscheidungshilfe gewertet; der Grubenfahrsteiger trage in jedem Fall die Verantwortung, auch für ein Abweichen von der Kalkulation. Im Streitfall entscheidet nicht der unmittelbar übergeordnete Betriebsführer, sondern die für den ganzen Ruhrbergbau zuständige Gedingeinspektion. Danach ist die Wertung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden.

Es mag dahinstehen, ob und inwieweit die nach der Stellenbeschreibung noch in den Aufgabenbereich des

Fahrsteigers fallenden Aufgaben der Beteiligung bei der Planung, der Kostenüberwachung und im personellen Bereich unternehmerischer Natur sind. Das Landesarbeitsgericht geht auf diese Punkte nicht weiter ein. Das ist aber unschädlich, weil auf den ersten Blick ersichtlich ist, daß die vorstehenden näher erörterten Aufgaben des Fahrsteigers den größten Teil der Gesamttätigkeit ausmachen.

b) Es bedarf hier keiner näheren Ausführungen, daß die vorstehend unter a) geschilderten Aufgaben des Antragstellers "nach Dienststellung und Dienstvertrag" wahrgenommen werden. Dies ergibt sich schon aus der Stellenbeschreibung vom 1. März 1972, die dem Antragsteller mitgeteilt worden ist.

c) Schließlich bestehen auch keine Bedenken dagegen, daß der angefochtene Beschluß die erforderliche Eigenverantwortlichkeit der Tätigkeit des Antragstellers bejaht hat. Der Antragsteller hat einen genügend großen eigenen Entscheidungsspielraum, wie sich anschaulich aus der Beweisaufnahme ergeben hat. Insoweit kann zum Teil auf die Ausführungen unter Buchstabe a) Bezug genommen werden. Der tägliche Grubenbetrieb und die sich ständig ändernden geologischen Verhältnisse lassen es nicht zu, jeweils Anweisungen von der Betriebsführung im Einzelfall einzuholen, sofern diese überhaupt in der Schachtanlage anwesend ist. Die Einschaltung des Betriebsführers erfolgt daher nur in geringem Umfang. Das Fahrbuch, das der Antragsteller zu führen hat, ist eine Art Rechenschaftsbericht und dient nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts u.a. dem Nachweis der Einhaltung der strengen Sicherheitsvorschriften im Bergbau. Das Fahrbuch mindert das Merkmal der Eigenverantwortlichkeit nicht erheblich, wie der angefochtene Beschluß zutreffend erkannt hat. Daß dasselbe für die Vorkalkulation der Gedinge gilt, ist schon unter Buchstabe a) ausgeführt worden.

Nach alledem muß die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Riedel

Schneider



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

