



Baden-Württemberg
REGIERUNGSPRÄSIDIUM FREIBURG
LANDESAMT FÜR GEOLOGIE, ROHSTOFFE UND BERGBAU
LANDESBERGDIREKTION

Seilbahnen

in

Baden-Württemberg

Informationen

über Anforderungen an die Bestellung von Mitarbeitern,

deren Wechselwirkung mit dem Arbeitszeitgesetz

und

zu „Leitenden Angestellten“ im Sinne des Arbeitszeitgesetzes

Stand: August 2012

Grundsätzliche Anforderungen an Bestellungen

Der Seilbahnunternehmer kann die ihm, insbesondere gesetzlich obliegenden Aufgaben, Befugnisse und/oder Funktionen an Arbeitnehmer (Mitarbeiter) übertragen (Bestellung).

Das Bestellen von Mitarbeitern kann grundsätzlich nur zu Funktionsträgern (Stellung im Unternehmen oder im Betrieb) und nur in einer bestimmten, klar umrissenen Weise erfolgen. Dabei sind ggf. die Vorgaben des jeweils anzuwendenden Fachgesetzes zu berücksichtigen, wie z.B. des Landesseilbahngesetzes (LSeilbG).

Regelt ein Fachgesetz das Bestellen von Personen, z.B. zum technischen Betriebsleiter (Stellung im Betrieb), und/oder das Übertragen von arbeitgeber- bzw. unternehmensspezifischen Aufgaben und/oder Pflichten, so sind mindestens die sich aus dem Fachgesetz ergebenden Aufgaben, Befugnisse und Pflichten zu übertragen. Dabei reicht ein bloßer Verweis auf das jeweilige Gesetz nicht aus.

Bei Aufgaben- und Funktionsübertragungen sind die zugewiesenen Obliegenheiten eindeutig jeweils auf definierte Betriebsteile oder den Gesamtbetrieb bezogen zu bestimmen. Sie haben sich an der fachlichen Eignung der betroffenen Personen zu orientieren.

Die übertragenen Befugnisse, z.B. Weisungsbefugnisse, müssen dabei den übertragenen Aufgaben entsprechen und deren Erfüllen ermöglichen.

Die erforderliche Anzahl der zu bestellenden Personen ist so abzustimmen, dass die ordnungsgemäße Betriebsführung gewährleistet ist. Dabei ist auf eine klare Abgrenzung der jeweiligen Übertragungsbereiche gegeneinander zu achten (siehe § 14 LSeilbG).

Eine Bestellung und ggf. auch eine Abberufung hat im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit schriftlich zu erfolgen, soweit dies nicht ohnehin gesetzlich gefordert ist (siehe § 14 Absatz 2 LSeilbG). Die Bestellung ist von Unternehmer **und** vom bestellten Mitarbeiter zu unterzeichnen. Dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung der Bestellung auszuhandigen.

Eine Bestellung kann nicht einseitig oder rückwirkend erfolgen.

Die schriftliche Bestellung dient auch der Erfüllung der erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen im Sinne des § 130 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG). Zu einer ordnungsgemäßen Aufsichtsführung (Sicherheit und Ordnung) im Betrieb gehören neben der Bestellung, d.h. der Delegation von Aufgaben, Befugnissen und Funktionen, auch die sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

Arbeitszeitgesetz im Zusammenwirken mit Bestellungen anderer Rechtsbereiche

Aus den im Rahmen einer Bestellung übertragenen Aufgaben, Befugnissen und Pflichten **ergibt sich**, ob der so bestellte Mitarbeiter als **Leitender Angestellter** im Sinne des **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** einzustufen ist. Diese Feststellung trifft **nicht** der Unternehmer.

Ist es Ziel des Unternehmers, einen Mitarbeiter im Sinne des ArbZG als *Leitenden Angestellten* einzustufen, so muss eine Bestellung neben evtl. zu berücksichtigenden fachgesetzlichen Vorgaben zusätzlich auch die Übertragung der erforderlichen Befugnisse entsprechend dem ArbZG beinhalten (s. u.). Dies gilt insbesondere, wenn diese Befugnisse ansonsten nicht schriftlich (z. B. im Arbeitsvertrag) fixiert sind.

Leitender Angestellter im Sinne des § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG i. V. mit § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb:

- a) zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist;

Erläuterung:

Z. B. wird der Leiter eines kleinen Filialgeschäftes, der etwa Hilfskräfte einstellen und entlassen darf, nicht schon dadurch zum leitenden Angestellten. Die selbständige Befugnis - also ohne Mitentscheidung anderer Stellen im Unternehmen – ist erforderlich.

- b) Generalvollmacht oder Prokura hat;
- c) regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebes von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst.

Erläuterung:

Nur wichtige Aufgaben oder solche, die sich auf die vorprogrammierte Durchführung unternehmerischer Entscheidung oder auf reine Aufsichtsfunktionen beziehen, genügen nicht. Die unternehmens- oder betriebsleitenden Funktionen müssen weitgehend selbstbestimmt ausgeübt werden (z. B. die Beschaffung von sicherheitsrelevanten Ausrüstungsteilen).

Für *Leitende Angestellte* im Sinne des ArbZG gelten die Vorgaben des ArbZG selbst nicht.