



Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Beschluss

14 TaBV 53/23
2 BV 9/22 ArbG Braunschweig

Verkündet am: 09.02.2024

_____, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

Betriebsrat der _____,
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, _____,

– Antragsteller und Beschwerdeführer –

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte DR. KLUGE FISCHER-LANGE, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

_____, vertreten durch die Geschäftsführer _____

– Arbeitgeberin –

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte _____

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 9. Februar 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht _____ sowie die ehrenamtliche Richterin Frau _____ und den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ als Beisitzer für Recht beschlossen:

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 31.05.2023 – 2 BV 9/22 – teilweise abgeändert.

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, hinsichtlich der Arbeitnehmerin _____ eine Eingruppierungsentscheidung zu treffen, den Betriebsrat um Zustimmung zu der getroffenen Entscheidung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren durchzuführen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

I. Die Beteiligten streiten noch über die Verpflichtung der Arbeitgeberin, hinsichtlich einer letzten im Verfahren verbleibenden Mitarbeiterin eine neue Eingruppierungsentscheidung zu treffen und den Betriebsrat entsprechend zu beteiligen.

Im Unternehmen der Arbeitgeberin mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gilt der Entgelttarifvertrag zwischen der [REDACTED]

Die Mitarbeiterin [REDACTED] war zunächst über ein Personalbüro bei der Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin eingesetzt und wurde 2008 als Festangestellte übernommen. Unter anderem war sie zuständig für den Bereich der Lohnabrechnung und auch im Bereich Fremdpersonaleinsatz Arbeitnehmerüberlassung. Nach Wegfall der Aufgaben im Bereich der Lohnabrechnung war Frau [REDACTED] u. a. noch tätig im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Seit Januar 2020 wurde Frau [REDACTED] der Bereich Arbeitsmedizin übertragen, den sie in größerem Umfang seitdem wahrnimmt. Eine Arbeitsplatzbeschreibung zum Stand 01.03.2009 bis 31.12.2013 enthält folgende Angaben:

„Personalsachbearbeiterin / Lohn- u. Gehaltsbuchhalterin

- | | |
|---|-----|
| a) Termingerechte Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften | 50% |
| b) Korrespondenz mit Sozialversicherungsträgern und Krankenkassen | 10% |
| c) Melde- und Bescheinigungswesen inkl. aller Zusammenhangstätigkeiten | 20% |
| d) Mitarbeit bei der Führung und Kontrolle von Urlaubs- und Lohnlisten, der Schichtenerfassung sowie der Erfassung und Verrechnung von Zulagen“ | 20% |

Eine Stellenbeschreibung vom 03.02.2022 zeigt die Aufgaben von Frau [REDACTED] zum Stand 01.12.2021 wie folgt auf:

- Eigenständige Überarbeitung des Programmes „Perbit“ (arbeitsmedizinische Untersuchungen). Ständige Verbesserung, Anpassung und Erweiterung auf administrativer Ebene (Administrator Rechte).
- Eigenständige Überwachung, Terminierung und Koordination der arbeitsmedizinischen Untersuchungen für alle Mitarbeiter/innen auf der [REDACTED].
- Pflege des Systems: Eingabe der Pflicht-, Vorsorge- und Angebotsuntersuchungen für die einzelnen Mitarbeiter/innen, ärztliche Berichte, Fälligkeiten etc.
- Enge Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Arbeitsschutz AS in Peine und Arbeitssicherheit (ASE-AS) auf der [REDACTED]. Bereitstellung der Daten aus Perbit für das Ergonomed-Programm der Betriebsärzte (Abstimmung und Abgleich der einzelnen Untersuchungen).
- Ansprechpartner/in für die Betriebsbüros

- Ansprechpartner/in für die Mitarbeiter/innen ([REDACTED]) in Bezug auf arbeitsmedizinische Untersuchungen
- Unterstützung/Anlaufstelle in Fragen des Chemiepensionsfonds (CPF) auf der [REDACTED]
- ANÜs und Fremd-MA (Werkvertrag und Rahmenvertrag): Unterstützung/Anlaufstelle für den Objektsicherungsdienst (OSD) für die Zutrittsberechtigung, Ausgabe von Laufzetteln und Überprüfung der Arbeitsunterlagen (insbesondere auch gültiger notwendiger arbeitsmedizinischer Untersuchungen), Dienstausweise sowie bei Austritt Rücknahme der Unterlagen und dienstlichen Gegenstände.
- Unterstützung und Weiterentwicklung der im Aufgabenbereich einschlägigen Personalprozesse (auch im Rahmen der zukünftigen Digitalisierungsstrategie - SAP, Perbit, Ergonoflex, ELO, Aeneis, etc.)
- Ansprechpartner/in für externe und interne Prüfer im Aufgabenbereich
- Mitwirkung an bzw. eigenständige Wahrnehmung von Sonderprojekten“

Mit Betriebsratsanhörung vom 14.02.2022 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Weiterbeschäftigung und Versetzung von Frau [REDACTED] von der Organisationseinheit PAD-PE2 in PAD-PE3. Der Betriebsrat stimmte im Hinblick auf die beantragte Versetzung zu, machte jedoch geltend, dass Frau [REDACTED] zutreffend in der Entgeltgruppe 7 und nicht, wie von der Arbeitgeberin vorgesehen, in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert ist. Der Gruppenleiter der Arbeitgeberin [REDACTED] teilte mit E-Mail vom 10.03.2022 mit: „Eingruppierungen wurden hier überhaupt nicht vorgenommen oder geändert und dementsprechend hat es dazu auch keine Anhörung des BR [REDACTED] gegeben, über die er hätte entscheiden können.“ Am 04.05.2020 wurde dem Betriebsrat mitgeteilt, dass man nicht zu einer Eingruppierung angehört habe, weil eine solche nicht vorgenommen worden sei, es handele sich lediglich um Versetzungen, die Tätigkeiten blieben unverändert.

Der Betriebsrat hat das vorliegende Beschlussverfahren im Hinblick auf Frau [REDACTED] mit dem Ziel einer von der Arbeitgeberin zu treffenden Umgruppierungsentscheidung und eines anschließenden Mitbestimmungsverfahrens wegen der Umorganisation von PAD-PE.2 auf PAD-PE.3 anhängig gemacht. Er hat sich im weiteren Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens aber auch darauf berufen, dass eine Versetzung mit der daraus folgenden Verpflichtung der Arbeitgeberin zu einer Eingruppierungsentscheidung bereits zum Jahreswechsel 2019/2020 stattgefunden habe, weil Frau [REDACTED] damals die mit 50 % Arbeitsanteil angesetzte Aufgabe der Erstellung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen entzogen und insbesondere der Bereich der Arbeitsmedizin hinzugefügt wurde.

Der Betriebsrat hat, soweit für das Beschwerdeverfahren von Bedeutung, zuletzt beantragt:

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, hinsichtlich der Arbeitnehmerin [REDACTED] eine Umgruppierungsentscheidung zu treffen, den Betriebsrat um Zustimmung zu der getroffenen Umgruppierungsentscheidung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, es fehle für eine erforderlich werdende Eingruppierung bereits an einer Versetzung im Rechtssinne. Unterschiede in den Arbeitsplatzbeschreibungen seien auf eine sukzessive Änderung des Aufgabenprofils zurückzuführen. Dem Antrag fehle es am Rechtsschutzbedürfnis, weil außergerichtliche Klärungsmöglichkeiten nicht erschöpft worden seien, ein Initiativrecht für eine etwaige Umgruppierung bestehe im Übrigen nicht, jedenfalls sei die Wochenfrist nach Unterrichtung verstrichen. Im Hinblick auf die Aufgabenänderungen in den Jahren 2019/2020 sei jedenfalls ein etwaiges Mitbestimmungsrecht prozessual verwirkt. Der gesamte Prozess der Transformation habe sich über ca. zwei Jahre hingezogen und sei stets in engster Zusammenarbeit auch mit den lokalen Betriebsräten erfolgt.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Beteiligten wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Zeugenvernehmung und den Antrag anschließend abgewiesen. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 25.04.2023 und wegen der Begründung auf den angefochtenen Beschluss sowie den Beschluss vom 17.07.2023 verwiesen.

Mit seiner Beschwerde verfolgt der Betriebsrat bezüglich der Arbeitnehmerin [REDACTED] sein erstinstanzliches Begehren weiter: Jedenfalls bei der Zuweisung des Arbeitsbereichs Arbeitsmedizin an Frau [REDACTED] im Jahr 2020 habe es sich um eine Versetzung gehandelt, zu der der Betriebsrat bis heute nicht ordnungsgemäß an der im Zusammenhang mit diesen Versetzungen erforderlichen Umgruppierungsentscheidung beteiligt worden sei. Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass der Betriebsrat diesbezüglich einen weiteren Streitgegenstand in das Verfahren eingeführt habe. Diese Antragsänderung sei zulässig gewesen, weil sachdienlich. Die Aufgaben im Bereich Arbeitsmedizin unterschieden sich erheblich von den zuvor wahrgenommenen Aufgaben.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 31.05.2023, Aktenzeichen - 2 BV 9/22 - abzuändern und wie folgt zu erkennen:

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, hinsichtlich der der Arbeitnehmerin [REDACTED] eine Umgruppierungsentscheidung zu treffen, den Betriebsrat um Zustimmung zu der getroffenen Umgruppierungsentscheidung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren durchzuführen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss: Der Vorgesetztenwechsel im März 2022 begründe keine Versetzung, es habe auch keine Aufgabenänderung beim Gruppenwechsel 2022 stattgefunden. Frühere Aufgabenveränderungen hätten keine individualisierbare personelle Maßnahme dargestellt, die Anknüpfungspunkt für eine Mitbestimmung hätten sein können. Die Personalsachbearbeitungsaufgaben im Einzelnen und ihr zeitlicher Anteil unterlägen regelmäßigen Schwankungen, ohne dass sich hierdurch an der Tätigkeit „Personalsachbearbeitung“ als solche etwas ändern würde. Wie in ihren bisherigen Aufgaben sei Frau ■■■■■ auch betreffend die Arbeitsmedizin ausschließlich organisatorisch-kordinierend und überwachend tätig. Die Anzahl der betreuten Mitarbeiter sei nicht relevant.

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Sachvortrags der Beteiligten wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Sitzungsprotokoll vom 09.02.2024 verwiesen.

II. Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist begründet.

1. Der Antrag ist zulässig.

a) Zwischen den Beteiligten steht nicht im Streit, dass für den gestellten Antrag auch im Hinblick auf den erstinstanzlich neu eingeführten Streitgegenstand der Aufgabenänderung ab Januar 2020 ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss vorliegt. Auch wenn der Sachvortrag des Betriebsrats am Ende seiner Beschwerdeschrift so zu verstehen sein könnte, dass dies erst zur Vorbereitung des Beschwerdeverfahrens geschah, wäre der erstinstanzliche Mangel geheilt. Das Arbeitsgericht hat den Antrag nicht aus diesem Grunde durch Prozessentscheidung abgewiesen. Es hat zwar am Schluss der Entscheidungsbegründung auf den Anlass der Einleitung des Beschlussverfahrens Bezug genommen und ausgeführt, Anknüpfungspunkt könne auch im Rahmen der Sicherung des Mitbestimmungsrechtes nicht das Ergebnis etwaiger personeller Maßnahmen sein, die sich als tatsächliche Änderung im individualarbeitsrechtlichen Verhältnis darstellten, sondern es müsse auch aus Gründen der Rechtskraftwirkung einer etwaigen Entscheidung zumindest ein Bezug zu einem Handeln des Arbeitgebers herstellbar sein, aufgrund dessen der Betriebsrat sich ursprünglich zur Durchführung des Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht entschlossen habe. Dies müsse für den vorliegenden Fall auch schon deshalb gelten, da ausweislich der Angaben der betroffenen Arbeitnehmerinnen neue Aufgaben zumindest teilweise zunächst im Rahmen einer Vertretung aus Krankheitsgründen übernommen worden seien und der genaue Verlauf auch mit Blick auf die Transformation sowie die hinter der Verschmelzung stehenden gesellschaftsrechtlichen Vorgänge zumindest mit Blick auf die Zeugin ■■■■■ unklar bleibe.

Die Frage einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung bezogen auf den Streitgegenstand und somit die Zulässigkeit des Antrags war weder Gegenstand des Sachvortrags der Beteiligten

und eines richterlichen Hinweises noch war sie Gegenstand der erstinstanzlichen Entscheidung im Rahmen der Zulässigkeitsprüfung (vgl. zur Heilung BAG 04.11.2015 – 7 ABR 61/13 – Rn. 44).

b) Eine prozessrechtliche Verwirkung liegt ebenfalls nicht vor. Auch wenn es nicht völlig unverständlich erscheint, dass die Arbeitgeberin darüber verärgert ist, wenn der Betriebsrat im Laufe des Verfahrens mehrere Jahre zurückliegende Vorgänge, die ihm zumindest dem Grunde nach bekannt gewesen sein müssen, zur Begründung seiner Ansprüche vorträgt, ist nicht erkennbar, auf Grund welcher Umstände es ihr unzumutbar sein sollte, sich auf die Klärung des Mitbestimmungsrechts einzulassen. Der entscheidungserhebliche Sachverhalt ist geklärt und es sind offenbar keine zur Rechtsverteidigung notwendigen Unterlagen vernichtet worden oder wichtige Zeugen unauffindbar (vgl. zur Verwirkung von Mitbestimmungsrechten BAG 28.08.2007 – 1 ABR 70/06 – Rn. 14).

c) Ein fehlendes Rechtsschutzbedürfnis wegen nicht ausgeschöpfter außergerichtlicher Klärungsmöglichkeiten, wie die Arbeitgeberin meint, vermag das Gericht bereits angesichts der nicht einmal mit gerichtlicher Hilfe in zwei Instanzen zu bewerkstelligenden Einigung der Beteiligten nicht zu erkennen, ganz abgesehen davon, dass es sich bei Leistungsanträgen regelmäßig bereits aus dem behaupteten Anspruch ergibt. Nur ausnahmsweise können besondere Umstände das Verlangen als nicht schutzwürdig erscheinen lassen (BAG 15.11.2022 – 1 ABR 15/21 – Rn. 21).

2. Der geltend gemachte Anspruch des Betriebsrats ist begründet. Das Gericht hat den Antrag nach dem Beteiligtenvortrag unter Berücksichtigung der Einlassung des Betriebsrats in der mündlichen Verhandlung so verstanden, dass es ihm vorliegend nicht um die Feststellung geht, bei Frau ████████ sei eine Umgruppierung vorzunehmen, sondern er begehrt auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG eine Eingruppierungsentscheidung mit anschließendem Verfahren nach § 99 BetrVG.

a) Der Anspruch ist weder erfüllt, noch gilt die Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung gemäß § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt. Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat gegenüber am 04.05.2020 ausdrücklich mitgeteilt, ihn nicht zu einer Eingruppierung angehört zu haben.

b) Nach § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch bei einer Versetzung die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Damit geht das Gesetz auch hier davon aus, dass bei einer Versetzung eine neue Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers notwendig wird. Da bei der Versetzung die Tätigkeit des Arbeitnehmers eine andere wird, muss der Arbeitgeber die Eingruppierung des Arbeitnehmers überprüfen und den Betriebsrat daran beteiligen. Diese Überprüfung kann ergeben, dass der Arbeitnehmer weiterhin in der bisherigen Gehalts- oder Lohngruppe bleibt oder in eine andere umgruppiert werden muss. Beide Entscheidungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. In sol-

chen Fällen ist nicht nur die Umgruppierung, sondern auch das Beibehalten der bisherigen Eingruppierung eine neue Eingruppierung und damit eine neue personelle Einzelmaßnahme, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslöst (BAG 18. Juni 1991 – 1 ABR 53/90 – Rn. 29). Unterlässt der Arbeitgeber die gebotene Eingruppierung, kann der Betriebsrat zur Sicherung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG zwar nicht die Aufhebung der Eingruppierung verlangen, aber in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Eingruppierungsentscheidung vorzunehmen und ihn um Zustimmung zu ersuchen, sofern im Betrieb eine Vergütungsordnung besteht, die auf den betroffenen Arbeitnehmer Anwendung findet (BAG 14.04.2010 – 7 ABR 91/08 – Rn. 11 f.).

Frau [REDACTED] wurde 2019/2020 nach Umstellung der Lohnbuchhaltung versetzt im Sinne des BetrVG.

Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die die Dauer von voraussichtlich einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. „Arbeitsbereich“ sind die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist (BAG 09.04.2019 – 1 ABR 25/17 – Rn. 21).

Frau [REDACTED] war ausweislich der vorgelegten Stellenbeschreibung vor dem Wechsel im Januar 2020 mit der termingerechten Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, der Korrespondenz mit Sozialversicherungsträgern und Krankenkassen, dem Melde- und Bescheinigungswesen inkl. aller Zusammenhangstätigkeiten sowie der Mitarbeit bei der Führung und Kontrolle von Urlaubs- und Lohnlisten, der Schichtenerfassung sowie der Erfassung und Verrechnung von Zulagen beschäftigt. Die Lohnbuchhaltung erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Steuerbüro. Nach dem Wegfall insbesondere der Lohnbuchhaltung wurden Frau [REDACTED] andere Aufgaben übertragen, wie sie in der Stellenbeschreibung zum 01.12.2021 aufgeführt sind.

In ihrer von den Beteiligten zwar z. T. unterschiedlich interpretierten aber inhaltlich nicht angegriffenen Zeugenaussage hat Frau [REDACTED] betont, dass ihr größter Arbeitsanteil auf den Bereich der Arbeitsmedizin entfalle. Nach den insoweit unwidersprochenen Ausführungen des Betriebsrats gehört zu den Aufgaben im Bereich der Arbeitsmedizin im Wesentlichen die Koordination und Überwachung der arbeitsmedizinischen Untersuchungen der Mitarbeiter. Werden

diese eingestellt, versetzt oder ergeben sich sonstige Veränderungen oder Gründe, die eine arbeitsmedizinische Untersuchung erforderlich machen, wird Frau [REDACTED] vom jeweiligen Vorgesetzten informiert. Sie prüft dann die erhaltenen Informationen auf Vollständigkeit und Richtigkeit und erfasst die Anforderungen an die arbeitsmedizinische Untersuchung in einer Softwareanwendung. Anschließend koordiniert und vergibt sie einen Untersuchungstermin. Sofern die erhaltenen Informationen unvollständig oder unrichtig sein sollten, ermittelt Frau [REDACTED] die benötigten Informationen durch Rücksprache mit dem Vorgesetzten oder eine eigene Recherche. Den anschließend erhaltenen Untersuchungsbericht erfasst Frau [REDACTED] wieder in der Software-Anwendung einschließlich eines Termins für die nächste Untersuchung. Weiterhin überwacht Frau [REDACTED] die tatsächliche Durchführung der arbeitsmedizinischen Untersuchung. Dazu stellt sie monatlich Listen mit überfälligen Untersuchungen und leitet die erforderlichen Schritte ein.

Diese Tätigkeiten unterscheiden sich erheblich von den Aufgaben insbesondere in der ausweislich der Stellenbeschreibung mit 50 % angegebenen Lohnabrechnung. Die Arbeitgeberin kann sich angesichts der in ihrem Verantwortungsbereich gefertigten Stellenbeschreibung nicht darauf berufen, dass es keine 50 % gewesen seien, ohne hierfür nachvollziehbare Tatsachen vorzutragen, die eine andere Einschätzung rechtfertigen. Dabei wäre es unerheblich, wenn es, wie bei natürlicher Betrachtung anzunehmen, nicht durchgehend 50 % waren.

Zu den Aufgaben von Frau [REDACTED] im Bereich der Lohnabrechnung gehörte das Erstellen von Abrechnungsdaten, die Ermittlung der Untertageschichten und die Berechnung der Untertagezulage pro Mitarbeiter. Verbunden war dies, anders als im Bereich Arbeitsmedizin, mit einer Zusammenarbeit mit einem anderen Unternehmen, dem Steuerbüro. Entscheidend ist dabei, dass der Schwerpunkt in der Erfassung eines Zahlenwerks und in Berechnungsaufgaben lag, während die Aufgaben in der Arbeitsmedizin im Wesentlichen in der Organisation, Kontrolle und Überwachung von Verfahrensabläufen bestehen. Auch wenn sowohl die Lohnbuchhaltung als auch die Arbeitsmedizin dem Sachbearbeiter vertrauliche Informationen verschaffen, die es geheim zu halten gilt, hat es Frau [REDACTED] mit der Übertragung der Aufgaben in der Arbeitsmedizin und ihrer Kenntnisnahme von Untersuchungsberichten doch mit ganz erheblich sensiblem Daten zu tun. In einem tarifgebundenen Betrieb wie dem der Arbeitgeberin sind die Arbeitsentgelte der meisten Arbeitnehmer jedenfalls in groben Umrissen kein großes Geheimnis. Individuelle körperliche oder seelische Beeinträchtigungen sowie akute und chronische Erkrankungen der untersuchten Arbeitnehmer, von denen Frau [REDACTED] bei ihrer Tätigkeit erfährt, erfordern ein deutlich gesteigertes Vertrauen in ihre Verschwiegenheit und einen besonders sorgfältigen Umgang mit den Daten. Hinzu kommt, dass die Zahl der betreuten Mitarbeiter von 621 auf über 1.600 angewachsen ist, was der Tätigkeit ein ganz anderes Gewicht gibt. Dem Betriebsrat kann nicht entgegengehalten werden, dass es sich insgesamt um eine schlichte Aufgabenzuweisung im Rahmen der Schwankungsbreite von Aufgaben einer Personalsachbearbeiterin handelt. Vielmehr erfuhren die Aufgabe und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit

von Frau [REDACTED] eine Veränderung, bei der davon ausgegangen werden muss, dass ein objektiver betriebskundiger Beobachter die Tätigkeit als eine andere ansieht. Davon abgesehen wäre die Arbeitsmedizin auch zwanglos in anderen Verwaltungszweigen anzusiedeln.

Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen (§§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG), bestanden nicht.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]