

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 1 TaBV 13/16

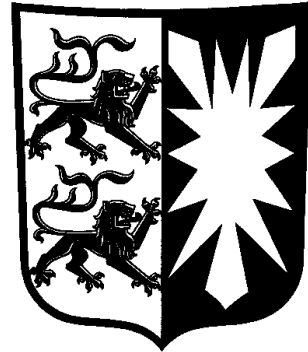
3 BV 40/14 ArbG Flensburg

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 01.11.2016

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 01.11.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

beschlossen:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des
Arbeitsgerichts Flensburg vom 07.01.2016 - 3 BV 40/14 -
wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf
§ 92 a ArbGG hingewiesen.

Gründe

A.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin (Arbeitgeberin) zur Aufhebung einer Versetzung verpflichtet ist.

Die Arbeitgeberin stellt an mehreren Standorten Windenergieanlagen her. Der Antragsteller (Betriebsrat) ist der für den Standort H. gewählte Betriebsrat. Dort beschäftigt die Arbeitgeberin ca. 200 Mitarbeiter, davon ca. 70 in Produktion und Lager.

Bis 2012 war der Mitarbeiter J. gleichzeitig Produktions- und Standortleiter. Nach dessen Ausscheiden wurde Herr S. Produktionsleiter, Herr Sp. wurde Standortleiter. Daneben übte Herr Sp. weiter seine Aufgabe als Bereichsleiter des Magazins (Head of Global Ware House) aus.

Ausweislich einer Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2012 (Bl. 33 - 35 d. A.) führt und qualifiziert der Produktionsleiter die Mitarbeiter der Produktion und des Lagers und ist verantwortlich für die Einhaltung der Produktionsplanung hinsichtlich Termin, Qualität und Quantität. Zu seinen Hauptaufgaben gehören:

- Verantwortung der Produktion und dem Lager am Standort.
- Entscheidung über Personalmaßnahmen, Sicherstellung eines Organisationsaufbaus.
- Führung und Qualifizierung der unterstellten Mitarbeiter.
- Einhaltung der geplanten Produktion hinsichtlich Termin, Qualität und Quantität.
- Abstimmung der Produktionsplanung in Zusammenarbeit mit weiteren Abteilungen.
- Sicherstellung der notwendigen Ressourcen, sowie deren Auslastung.
- Optimierung der Prozesse, speziell im Hinblick auf Verbesserung der Liefertreue, Qualität und Produktivität.
- Sicherstellung einer angemessenen Kommunikation mit anderen Abteilungen.
- Einhaltung des Kostenstellenbudgets, ggf. Einleitung von Gegenmaßnahmen bei Abweichungen.
- Ansprechpartner für den Vizepräsident der Produktion und auch abteilungsübergreifend für den Support.

- Verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitsschutzmaßnahmen und die sichere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in der Produktion und dem Lager.

Am 21.03.2014 fand ein Gespräch in H. zum Thema „Zusammenarbeit am Standort H.“ statt. An diesem nahmen Herr Sp., Herr S. sowie Vertreter des Betriebsrats teil. Die Beteiligten verständigten sich darauf, dass Herr S. anstelle von Herrn Sp. ab dem 01.04.2014 zusätzlich zu den Aufgaben des Produktionsleiters die Aufgaben des Standortleiters übernehmen solle. Nach Vortrag des Betriebsrats sei eine kommissarische Übernahme der Tätigkeit zunächst für sechs Monate vereinbart worden. Die Arbeitgeberin behauptet demgegenüber, Herr S. habe erklärt, er übernehme die Funktion bis 30.06.2014 und werde bis dahin abschätzen, wie hoch die zeitliche Belastung sei. Tatsächlich übt Herr S. auch über den 01.06.2014 hinaus die Aufgabe des Standortleiters aus.

Nach den internen Vorgaben der Arbeitgeberin (Anlage AG2, Bl. 56 - 62 d. A.) gilt:

Standortleiter: Der Standortleiter ist der, vom Vorstand schriftlich ernannte, organisatorische Leiter des Standortes.
 Der Standortleiter ist dabei nicht der disziplinarische Vorgesetzte aller Mitarbeiter am Standort. Vielmehr ist der Standortleiter die vom Vorstand ernannte Person, die sich „... vor allem um die Sicherstellung der ordnungsgemäßen Organisation und Abläufe am Standort, insbesondere den Arbeitsschutz/-sicherheit betreffend,...“ kümmert.
 Der Standortleiter ist darüber hinaus der Ansprechpartner für Behörden, Ämter und regionale Verwaltungen und damit Empfänger, Verwalter und Bearbeiter für „standortspezifische“ behördliche oder amtliche Mitteilungen.

Im Weiteren heißt es zu den Aufgaben und Befugnissen des Standortleiters:

5.2 Aufgaben des Standortleiters/der Standortleiterin an seinem Standort:

- 5.2.1 Eigenverantwortliche Wahrnehmung der allgemeinen ArbSchG-Aufgaben, die Ihm/Ihr vom Vorstand, im Rahmen der Übertragung von Unternehmerpflichten, übertragen würden.
 Dazu gehört u. a.:

- Einhaltung der sich aus dem ArbSchG, sowie aus anderen Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften und Anordnungen ergebenden Unternehmerpflichten, z. B.:
- Schutz der Beschäftigten vor besonderen Gefahren, z. B. bei gefährlichen Arbeitsbereichen (§ 9 Abs. 1 ArbSchG i. V. m. §§ 4 Nr. 12, 11 GefStoffV bei Umgang mit krebserzeugenden Stoffen)
- Treffen von Maßnahmen zur Gewährleistung von Erster Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung, insbesondere Auswahl Beauftragter, die diese Aufgabe übernehmen (§§ 9, 10 ArbSchG)
- Überprüfung der Sicherheitseinrichtungen zur Verhütung oder Beseitigung von Gefahren am Arbeitsplatz, z. B. Sicherheitsbeleuchtungen, Feuerlöscheinrichtungen, Signalanlagen (§§ 4, 18 ArbSchG i. V. m. § 4 Abs. 3 ArbStättV)
- Überprüfen, dass arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG) vorliegen.

Nicht dazu gehören:

- die Wahrnehmung derjenigen Unternehmerpflichten, die auf die Fachvorgesetzten der Mitarbeiter am Standort übertragen wurden, z. B. die Pflicht der jährlichen Unterweisung.

Zur Umsetzung dieser Aufgaben ergreift der Standortleiter/die Standortleiterin mindestens die folgenden Maßnahmen:

- Durchführung oder Sicherstellung regelmäßiger Standortbegehungen zur Kontrolle des Standes der Arbeitssicherheit und der Sauberkeit vor Ort. Im Bedarfsfall Einleitung und ggf. Durchführung erforderlicher Maßnahmen bei Abweichungen.
- Regelmäßige Kontrolle der Notfallausstattung am Standort: z. B. Feuerlöscher, Defibrillator, Rettungswege, Brandschutzhelferausrüstung, etc. sowie deren Kennzeichnung (Fluchtwege, etc.).
- Veranlassung der Durchführung einer jährlichen Pflichtunterweisung der Mitarbeiter am Standort mit speziellem Fokus auf die lokalen Gefahren des jeweiligen Standortes.
- Bereitstellung von Notfallablauf-, bzw. Evakuierungsplänen für den Standort, sowie die regelmäßige Durchführung von Evakuierungsübungen (1 x jährlich).
- Bereitstellung von Brandschutz Helfern und Ersthelfern am Standort. Diese müssen namentlich bekannt gemacht werden.
- Bereitstellung eines Notfallleiters (und Stellvertreters) vor Ort.

5.2.2 Repräsentation der Unternehmensleitung:

Der Standortleiter vertritt das Unternehmen bzw. den Vorstand am jeweiligen Standort. Er ist damit der erste Ansprechpartner am Standort für den Vorstand, den Betriebsrat, die Mitarbeiter und die Fachkraft für Arbeitssicherheit zu allen Themen der Arbeitssicherheit und des Standortes.

Dazu gehören die folgenden Aufgaben:

- Der Standortleiter ist erster Ansprechpartner für den Betriebsrat am Standort.
- Er repräsentiert das Unternehmen vor Ort und hält u. a. den Kontakt zu Nachbarn, Presse, Vereinen, Ämtern, Bürgermeistern und Behörden vor Ort.
- Er ist Empfänger amtlicher Bekanntmachungen, sofern diese den Standort betreffen.
- Er sorgt für den reibungslosen Betrieb vor Ort. Sind mehrere Organisationen an einem Standort tätig, sorgt er für die Abstimmung vor Ort. Somit hat er eine Koordinationsfunktion am Standort.
- Er empfängt Gäste am Standort und führt sie bei Besuchen am Standort in Vertretung der Unternehmensleitung.
- Er sorgt für einen gepflegten und sauberen Außen- und Gesamteindruck des Standorts.

5.3 Befugnisse des Standortleiters/ der Standortleiterin

- Der Standortleiter ist die oberste Arbeitsschutzinstanz am Standort. Er hat das Recht, jeden MA und jeden Gast am Standort zu Dingen der Arbeitssicherheit anzuweisen.
- Der Standortleiter repräsentiert das Unternehmen vor Ort, er darf Einladungen an die Unternehmensleitung - nach Abstimmung - in ihrem Namen annehmen und aussprechen.
- Der Standortleiter ist autorisiert zum Treffen von Absprachen mit Externen, z. B. Ämtern mit rechtsverbindlicher Wirkung für das Unternehmen, im Rahmen der geltenden Unterschriftenregelung.
- Der Standortleiter ist berechtigt, eigenständig (Dienst-)Leistungen im Rahmen des vereinbarten Budgets und seiner Aufgaben am Standort zu beauftragen.
- Der Standortleiter ist berechtigt zur Vergabe von Spenden im Rahmen seines Budgets.

Nachdem Herr S. sich gegenüber den Mitarbeitern des H. Standorts als neuer Standortleiter vorgestellt hatte, forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf, diese Versetzung aufzuheben, da er nicht zugestimmt habe. Auf eine entsprechende E-Mail des Betriebsrats vom 05.06.2014 erwiderte die Arbeitgeberin, bei der Ernennung von Herrn S. zum Standortleiter handele es sich um die Ernennung eines leitenden Angestellten, die nicht der Mitbestimmung unterliege. Auch in der Folgezeit hielt die Arbeitgeberin zwar nicht an ihrer Rechtsauffassung, wohl aber daran fest, dass der Betriebsrat nicht nach § 99 BetrVG bei der Ernennung von Herrn S. zum Standortleiter zu beteiligen sei.

Darauf hat der Betriebsrat das vorliegende Verfahren eingeleitet.

Er ist der Auffassung, Herr S. sei im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG versetzt worden, ohne dass er zugestimmt habe, so dass diese Versetzung aufzuheben sei.

Hierzu hat er vorgetragen: Für die Aufgaben des Standortleiters wende Herr S. wöchentlich ca. 15 Stunden auf, was 37 % seiner Gesamtarbeitszeit entspreche. Auch beschränke sich sein Verantwortungsbereich nicht mehr allein auf die Produktion. Ihm seien Unternehmerpflichten übertragen und ein eigenes Budget zur Verfügung gestellt worden. Er sei oberste Arbeitsschutzinstanz am Ort und habe eine höhere Vergütung erhalten.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, es liege keine mitbestimmungspflichtige Versetzung vor.

Sie hat vorgetragen: Der Standortleiter sei organisatorischer Leiter des Standorts, nicht aber disziplinarischer Vorgesetzter der Mitarbeiter. Die Aufgabe sei stets von Führungskräften nebenbei wahrgenommen worden. Es gehe um die eigenverantwortliche Wahrnehmung der allgemeinen Arbeitsschutzaufgaben sowie die Repräsentation der Unternehmensleitung am Standort. Einen wesentlichen Teil der vom Betriebsrat angegebenen Aufgaben nehme Herr S. nicht als Standortleiter, sondern als Produktionsleiter wahr. Die Einhaltung der betrieblichen Regelungen zu gewährleisten, sei Aufgabe der Fachvorgesetzten. Auch habe Herr S. kein eigenes Budget für seine Aufgaben als Standortleiter. Für standortbezogene Aufgaben sei das Standortmanagement zuständig. Der gesamte zeitliche Mehraufwand für die Aufgaben als Standortleiter betrage durchschnittlich 3,4 Wochenstunden, was 8 % der Gesamtarbeitszeit entspreche.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Beschlusses verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats nach Vernehmung des Herrn S. als Zeugen abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Bei der Übertragung der Standortleitung an Herrn S. handelt es sich nicht um eine Versetzung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG. Die nach Übernahme der Standortleitung

durch Herrn S. neu hinzugetretenen Aufgaben rechtfertigten weder unter qualitativen noch unter quantitativen Gesichtspunkten die Annahme, es habe sich das Gesamtbild der Tätigkeit des Herrn S. geändert. Die von diesem dargestellten Standortleiteraufgaben entsprächen im Wesentlichen der Aufgabenbeschreibung. Sie machten nach der glaubhaften Aussage des Zeugen S. nur ca. 4 Stunden pro Woche aus, was 10 % der Arbeitszeit entspreche. Darin liege keine wesentliche Änderung des Arbeitsbereichs. Auch in qualitativer Hinsicht könne nicht von einer Änderung des Gesamtbilds der Tätigkeit ausgegangen werden. Schließlich habe der Zeuge auch bestätigt, dass er kein eigenes Budget zur Verfügung gestellt bekommen habe und wegen der Übernahme der Standortleitung keine zusätzliche Vergütung gezahlt werde. Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidung des Arbeitsgerichts wird auf die Begründung im angefochtenen Beschluss Bezug genommen.

Gegen den am 10.02.2016 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 08.03.2016 Beschwerde eingelegt und diese - nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 10.05.2016 - am 10.05.2016 begründet.

Er trägt unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens vor: Die Arbeitgeberin selbst sei der Auffassung gewesen, mit der Position der Standortleitung etwas qualitativ ganz anderes geschaffen zu haben. Das zeige sich daran, dass sie in einer E-Mail vom 05.06.2014 noch davon ausgegangen sei, es liege eine Versetzung auf die Position eines leitenden Angestellten vor. Auch zeige die Ernennung des Standortleiters durch den Vorstand, welche Qualität diese Position habe. Dieser sei Vertreter des Vorstands und erster Ansprechpartner am Standort zu allen Fragen der Arbeitssicherheit. Der Produktionsleiter nehme dem gegenüber nur einen eingeschränkten Arbeitsbereich wahr.

Der Zeuge S. sei im Übrigen verpflichtet, die ihm im Rahmen der Stellenbeschreibung als Standortleiter zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen. Ob er dieser Verpflichtung nachkomme, sei demgegenüber unerheblich, so dass die vom Arbeitsgericht durchgeführte Beweisaufnahme überflüssig gewesen sei. Das Ansehen des Zeugen S. habe sich wegen der Standortleiterfunktion erheblich vergrößert. Die Arbeitgeberin

könne ihn jederzeit anweisen, die Aufgaben der Stellenbeschreibung auch tatsächlich wahrzunehmen.

Er - Betriebsrat - sei im Gespräch am 21.03.2014 mit der kommissarischen Übernahme der Standortleiterfunktion durch Herrn S. einverstanden gewesen und davon ausgegangen, dass danach die Stelle ausgeschrieben werde, um die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter zu gewährleisten. Dass die Arbeitgeberin hiermit einverstanden gewesen sei, könne als Selbstbindung verstanden werden. Über diesen - streitigen - Vortrag habe das Arbeitsgericht daher Beweis erheben müssen. Dass es um eine deutliche Erweiterung des Aufgabenkreises gehe, zeige sich im Übrigen daran, dass Herr S. die Aufgaben des Standortleiters zunächst nur für drei Monate habe übernehmen wollen.

Der Betriebsrat beantragt,

den erstinstanzlichen Beschluss des Arbeitsgerichts Flensburg zum Geschäftszeichen 3 BV 40/14 vom 07.01.2016 abzuändern und dem Antrag auf Aufhebung der Übertragung der Standortleitung an den Zeugen S. stattzugeben.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie wiederholt ihren erstinstanzlichen Vortrag und verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Der wöchentliche Mehraufwand für die Aufgaben als Standortleiter betrage durchschnittlich ca. 3,4 Stunden. Als Standortleiter seien Herrn S. - unstreitig - keine eigenen Mitarbeiter unterstellt. Weder quantitativ noch qualitativ habe sich der Aufgabenbereich von Herrn S. mit Übernahme der Funktion als Standortleiter geändert. Auf die E-Mail vom 05.06.2014 komme es nicht an.

Der Standortleiter sei auch nur Ansprechpartner für Behörden und andere Personen; er habe diese Anfragen aber nicht zu beantworten. Das Arbeitsgericht habe die Tätigkeit des Herrn S. in qualitativer und quantitativer Hinsicht zutreffend bewertet. Nicht erkennbar sei, inwiefern die Historie zur Ernennung des Zeugen S. für die Bewertung, ob eine Versetzung vorliege, relevant sei.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Akte verwiesen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Aufhebung der Ernennung von Herrn S. zum Standortleiter zu Recht zurückgewiesen. Die Beschwerdekammer folgt dem angefochtenen Beschluss in allen Teilen der Begründung. Im Einzelnen und im Hinblick auf die Angriffe in der Beschwerde ist Folgendes festzustellen.

I.

Anspruchsgrundlage für das Begehren des Betriebsrats ist § 101 S. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG aufzuheben, wenn der Arbeitgeber diese personelle Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt. Der vom Betriebsrat geltend gemachte Anspruch nach dieser Vorschrift besteht nicht, weil die Arbeitgeberin mit der Ernennung von Herrn S. zum Standortleiter keine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG durchgeführt hat. Herr S. ist mit Übertragung dieser Aufgabe nicht versetzt worden im Sinne des Gesetzes.

1. Nach § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG ist Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die

mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Dabei liegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Tätigkeitsbereich zugewiesen wird, so dass sich der Gegenstand der nunmehr geforderten Arbeitsleistung und das Gesamtbild der Tätigkeit ändern. Ob ein anderer Tätigkeitsbereich zugewiesen wurde, beurteilt sich ausschließlich nach den tatsächlichen Verhältnissen im Betrieb. Es kommt darauf an, ob sich die Tätigkeiten des Arbeitnehmers vor und nach der personellen Maßnahme so voneinander unterscheiden, dass ein mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauter Beobachter die neue Tätigkeit als eine andere betrachten kann. Der Begriff des Arbeitsbereichs wird in § 81 BetrVG durch die Aufgabe und die Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes beschrieben. Welche Arbeitsbereiche in einem Betrieb vorhanden sind, ergibt sich aus dessen Organisation. In jedem Arbeitsbereich treten ständig Änderungen ein, die die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 81 BetrVG auslösen. Nicht jede dieser Veränderungen stellt jedoch eine Versetzung dar, die der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Bagatelldfälle und Änderungen innerhalb der üblichen Schwankungsbreite werden nicht erfasst. Die Veränderung muss so erheblich sein, dass sich das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers dadurch ändert.

Eine solche Veränderung kann sich auch dadurch ergeben, dass eine neue Teilfunktion übertragen oder ein Teil der bisher wahrgenommenen Funktionen entzogen wird. Dabei muss die neu übertragene Tätigkeit nicht unbedingt überwiegen. Maßgeblich ist, dass sie der Gesamttätigkeit ein solches Gepräge gibt, das nach ihrem Hinzutreten insgesamt von einer anderen Tätigkeit ausgegangen werden kann. Erforderlich ist also auch hier, dass es sich um eine erhebliche Änderung der Teilfunktionen handelt (BAG, Urt. v. 02.04.1996 - 1 AZR 743/95 - Juris, Rn 19 - 21; vgl. auch Beschl. v. 13.05.1997 - 1 ABR 82/96 - Juris, Rn 18 f.).

Für die Frage, ob in der Übertragung von zusätzlichen Teilfunktionen eine Versetzung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG zu sehen ist, können quantitative und/oder qualitative Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Als quantitativ erheblich für die Hinzufügung von Teilfunktionen ist ein Anteil von 20 % anzusehen, bei dessen Vorliegen

die Bildung eines neuen Arbeitsbereichs zu vermuten ist. Allerdings können Teilfunktionen wegen ihrer Bedeutung qualitativ auch dann prägend sein, wenn sie einen zeitlich geringeren Anteil ausmachen (vgl. Fitting, BetrVG, 28. Aufl., § 99, Rn 128 - 130).

2. Nach diesen Maßgaben liegt in der Übertragung der Standortleitung an den Mitarbeiter S. keine Versetzung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG.

a) Allein quantitative Gesichtspunkte können die Annahme, Herrn S. sei mit der Standortleitung zugleich ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden, nicht rechtfertigen. Das Arbeitsgericht hat im angefochtenen Beschluss festgestellt, dass die zusätzlichen Aufgaben des Standortleiters in einem zeitlichen Umfang von ca. 4 Wochenstunden für den Zeugen S. anfallen. Das deckt sich mit der entsprechenden Aussage des Zeugen S. anlässlich seiner Vernehmung als Zeuge vor dem Arbeitsgericht. Der in Rechtsprechung und Literatur insoweit als maßgeblich angesehene Zeitanteil von ca. 20 % wird durch diese Stundenanzahl nicht annähernd erreicht. Veränderungen der Arbeitsaufgabe in einem derart geringen zeitlichen Umfang rechtfertigen die Annahme eines anderen Arbeitsbereichs nicht.

b) Auch zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass in qualitativer Hinsicht nicht von einer Veränderung des Gesamtbildes der Tätigkeit des Zeugen S. nach Übernahme der Standortleitung ausgegangen werden kann. In der Standortleitung liegt eine bloße Zusatzaufgabe. Eine insgesamt andere Tätigkeit ist Herrn S. nicht übertragen worden. Sie wird auch nicht durch die vom Betriebsrat behauptete Bedeutung seiner Aufgaben belegt.

aa) Im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit verbleibt Herrn S. trotz der in Ziff. 5.2.1 der Aufgabenbeschreibung des Standortleiters festgelegten Aufgaben nur ein kleiner Handlungsspielraum. Die dort Herrn S. übertragenen Aufgaben nimmt dieser nur insoweit wahr, wie sie nicht auf Fachvorgesetzte übertragen sind. So ist etwa der Produktionsleiter ausweislich der vorgelegten Stellenbeschreibung für die Einhaltung der Arbeitsschutzmaßnahmen und die sichere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in Produktion und Lager verantwortlich. Nach Aussage des Zeu-

gen S. beschränken sich seine Tätigkeiten im Bereich Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit auf 14-tägige Treffen mit dem Betriebsrat und der Abteilung HSE mit einer Zeitdauer von ca. einer Stunde, die Leitung der monatlichen Standortbegehungen mit stichprobenartiger Überprüfung des Arbeitsschutzes sowie die viermal im Jahr erfolgenden Teilnahme und Leitung der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses der Arbeitgeberin. Zwar kommt dem Thema Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit in einem Produktionsunternehmen wie der hier in Rede stehenden Arbeitgeberin erhebliche Bedeutung zu. Die Herrn S. als Standortleiter übertragenen Aufgaben in diesem Bereich sind jedoch nach seiner eigenen Aussage vor dem Arbeitsgericht minimal. Im Wesentlichen wird der Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit durch die jeweiligen Fachvorgesetzten und insoweit durch Herrn S. selbst in seiner Rolle als Produktionsleiter wahrgenommen.

bb) Auch die Herrn S. am Standort übertragenen Repräsentationsaufgaben im Sinne von Ziff. 5.2.2 der Aufgabenbeschreibung sind nicht mit so großer - zusätzlicher - Verantwortung verbunden, neben der bereits bestehenden Verantwortung als Produktionsleiter, dass sie die Annahme rechtfertigen, das Gesamtbild der Tätigkeit des Herrn S. habe sich geändert.

Nach Aussage des Zeugen S. beschränken sich diese Aufgaben als Vertreter und Ansprechpartner der Arbeitgeberin im Wesentlichen auf monatliche 90-minütige Treffen mit dem Betriebsrat, auf Telefonkonferenzen mit den Standortleitern, die ein- bis zweimal im Jahr stattfinden und auf die Einladung zur Weihnachtsfeier nebst einer kurzen Ansprache dort. Der Zeuge S. hat ausgeführt, er sei nicht zeichnungsbefugt für die Arbeitgeberin, habe kein eigenes Budget, habe in der Eigenschaft als Standortleiter keinen Kontakt zu Behörden aufgenommen und habe - unstreitig - kein ihm unterstelltes Personal. Er habe einzig allein einen Aushang zu Raucherpausen unterschrieben. Etwaige Betriebsvereinbarungen handele nicht er, sondern die Personalabteilung mit dem Betriebsrat aus. Er sei nur einmal in einer Einigungsstelle tätig gewesen. Schließlich sei ihm wegen der Standortleitertätigkeiten auch keine Gehaltserhöhung zuerkannt worden. Alle weiteren vom Betriebsrat angesprochenen Tätigkeiten nehme er in seiner Eigenschaft als Produktionsleiter wahr, etwa die Teilnahme an Meetings, die Durchführung von Personal- und Bewerbungsgesprächen

oder die Teilnahme an Audit- und Zertifizierungsverfahren. In dieser Eigenschaft als Produktionsleiter habe er auch in der Vergangenheit einmal die Arbeitsschutzbehörde eingeschaltet.

Auch wenn grundsätzlich der Funktion als Gesprächspartner des Betriebsrats Bedeutung im Rahmen eines Betriebs zukommt, rechtfertigt dies und die weiteren Herrn S. übertragenen Repräsentationsaufgaben nicht die Annahme, er nehme eine qualitativ andere Aufgabe wahr, nachdem ihm die Standortleitung übertragen worden ist.

Für diese Bewertung ist nämlich auch maßgeblich zu berücksichtigen, dass Herr S. bereits als Produktionsleiter eine herausgehobene Funktion am Standort H. hat. Das belegen die ihm ausweislich der zur Gerichtsakte gereichten Stellenbeschreibung übertragenen Hauptaufgaben, vor allem die Verantwortung für die Produktion und das Lager am Standort, die Entscheidung über Personalmaßnahmen, die Führung und Qualifizierung der unterstellten Mitarbeiter und die Einhaltung der geplanten Produktion hinsichtlich Termin, Qualität und Quantität. Da es sich bei der Arbeitgeberin um einen Produktionsbetrieb handelt, kommt dem Produktionsleiter ein maßgeblicher Anteil im Rahmen der Wertschöpfungskette der Arbeitgeberin zu. Dies rechtfertigt die Annahme, dass der Produktionsleiter am Standort bereits eine herausgehobene Stellung wahrnimmt.

Für die Frage, ob einem Arbeitnehmer durch die Übertragung zusätzlicher Tätigkeiten ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird, ist aus Sicht der Beschwerdekammer auch darauf abzustellen, welche Aufgaben der Mitarbeiter bisher wahrgenommen hat. So mag die Lage anders zu beurteilen sein, wenn ein „normaler“ gewerblicher Arbeitnehmer zum Standortleiter ernannt werden soll. Dies kann für ihn eine erhebliche Änderung seines Arbeitsbereichs sein. Herrn S. als Produktionsleiter waren aber bereits in seiner Eigenschaft als Produktionsleiter erheblich verantwortungsvolle Aufgaben am Standort zugewiesen worden. Die mit der Standortleitung zusätzlich übertragenen Verantwortlichkeiten im Bereich des Arbeitsschutzes und der Repräsentation fallen aus Sicht der Beschwerdekammer vor diesem Hintergrund nicht besonders ins Gewicht.

c) An dieser Einschätzung ändert sich auch nichts, wenn man sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte der Übertragung der Tätigkeit des Standortleiters zusammen betrachtet. Insbesondere der zeitliche Umfang der Aufgaben als Standortleiter ist dermaßen gering, dass die teilweise andere Qualität der Arbeit insgesamt nicht dazu zu führen vermag, dass die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vorliegt.

d) Die Angriffe in der Beschwerdebegründung rechtfertigen keine andere Bewertung des Sachverhalts.

aa) Unerheblich für die Frage, ob in der Ernennung des Standortleiters eine Versetzung liegt, ist die Einschätzung der Arbeitgeberin aus der Vergangenheit, insbesondere in der E-Mail vom 04.06.2014. Dort hatte die Arbeitgeberin eine Beteiligung des Betriebsrats an der Ernennung des Standortleiters mit der Begründung abgelehnt, bei diesem handele es sich um einen leitenden Angestellten. Zwar lässt diese E-Mail erkennen, dass jedenfalls in der Vergangenheit die Arbeitgeberin der Stelle des Standortleiters eine gewisse Bedeutung zumaß. Ihre - rechtliche verfehlte - Einschätzung, der Standortleiter sei leitender Angestellter, bindet aber weder die Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren noch das Beschwerdegericht. Entscheidend für das Vorliegen einer Versetzung ist allein die objektive Rechtslage.

bb) Entsprechendes gilt, soweit der Betriebsrat die besondere Bedeutung des Standortleiters daraus ableiten will, dass dieser durch den Vorstand ernannt wird. Entscheidend für das Vorliegen einer Versetzung ist nicht die Frage, wer diese vornimmt, wer also den Standortleiter ernennt, sondern ausschließlich welche Tätigkeiten dem Standortleiter zusätzlich zu den bisher von ihm wahrgenommenen Tätigkeiten übertragen werden und ob diese zusätzliche Übertragung sich insgesamt als Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs im Sinne des Gesetzes darstellt.

cc) Soweit der Betriebsrat in der Beschwerde ausgeführt hat, Herr S. nehme nicht alle ihm übertragenen Aufgaben wahr, maßgeblich seien die in der Aufgabenbeschreibung des Standortleiters zugewiesenen Aufgaben, ist dieser Einwand für das Beschwerdegericht nicht nachvollziehbar. Die Aufgaben nach Ziff. 5.2 der Aufgabenbeschreibung nimmt Herr S. nach seiner inhaltlich vom Betriebsrat nicht angegriffe-

nen Aussage vor dem Arbeitsgericht wahr. Auf Befragen im Termin konnte der Betriebsrat auch nicht angeben, welche Tätigkeiten tatsächlich nicht ausgeübt werden.

Der Betriebsrat hat insoweit im Berufungstermin nur die Auffassung vertreten, der vom Zeugen S. angesetzte Zeitanteil treffe nicht zu, ohne aber selbst konkret angeben zu können, welchen Zeitanteil er für welche konkrete Tätigkeit für angemessen erachtet. Sofern der Betriebsrat die vom Zeugen S. angegebenen Zeitanteile nicht für überzeugend hält, hätte er entsprechend vor dem Arbeitsgericht bei der Beweisaufnahme nachfragen müssen oder diesen Umstand durch konkrete Angaben in der Beschwerdebegründung zum Gegenstand des Beschwerdeverfahrens machen müssen.

Das Arbeitsgericht hat die Aussage des Zeugen für glaubhaft erachtet und dies im Einzelnen näher begründet. Hiergegen sind in der Beschwerdebegründung keine Einwendungen vorgebracht worden.

dd) Auch der Vortrag des Betriebsrats zum Gespräch zwischen seinen Vertretern, Herrn S. und Herrn Sp. am 21.03.2014 belegt nicht, dass die Beteiligten einvernehmlich beschlossen haben, dass nach einer kommissarischen Wahrnehmung der Aufgabe durch Herrn S. die Stelle ausgeschrieben und ein Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG durchgeführt wird. Der Betriebsrat mag die Aussage von Herrn S., er übernehme die Aufgabe zunächst und schaue wieviel zusätzliche Arbeit anfalle, dahin verstanden haben, dass im Anschluss die Stelle ausgeschrieben wird. Dass entsprechend konkrete Zusagen durch die Arbeitgeberin erteilt worden sind, trägt er jedoch selbst nicht vor.

II.

Kosten werden im Beschlussverfahren nicht erhoben.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht ersichtlich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...