Landesarbeitsgericht Köln, 6 Sa 611/11

Datum:	17.01.2013
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	6. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	6 Sa 611/11
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2013:0117.6SA611.11.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Bonn, 1 Ca 2736/10
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Solange der Arbeitgeber sein Direktionsrecht nicht erneut ausübt und dem Arbeitnehmer andere Aufgaben zuweist, bestimmt sich der konkrete Inhalt der Beschäftigungspflicht nach der zuletzt vorgenommenen Festlegung.

Tenor:

- 1

  Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Aufgaben der Vergütungsgruppe E14 TV-L (früher BAT I b, Fallgruppe 1 d) aus dem in Ziffer 3 der Tätigkeitsdarstellung vom 14.01.2000 genannten Aufgabenkreis zu beschäftigen, solange keine Neubestimmung des Aufgabenkreises erfolgt.

- 2

  Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

- 3

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten zu ¾ und dem Kläger zu ¼ auferlegt.

- 4

Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d 1

Die Parteien streiten über die vertragsgerechte Beschäftigung des Klägers. 2

Der 57-jährige Kläger ist seit dem 01.10.1990 als vollbeschäftigter Angestellter bei der Beklagten tätig. Er wurde in die Vergütungsgruppe II a der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert. 3

Unter § 5 „Nebenabreden“ haben die Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart: 4

„Der Wissenschaftliche Mitarbeiter ist gemäß § 60 (1) Satz 3 WissHG zur Übernahme von Lehraufgaben verpflichtet; der Umfang der Lehrverpflichtung richtet sich nach dem vom Minister für Wissenschaft und Forschung festgelegten Lehrveranstaltungssoll von z. Zt. 8 Std. wöchentlich.“ 5

Anlässlich einer Höhergruppierung erstellte der Vorgesetzte des Klägers, S , eine Tätigkeitsdarstellung und -bewertung. Diese von S und dem Kläger unter dem 14.01.2000 unterschriebene Darstellung sieht unter Punkt 5 vor, dass der Kläger zu 35 % seiner Arbeitszeit in der Medizinisch-mikrobiologischen Diagnostik, zu 10 % mit der Unterrichtung von Studierenden und zu 55 % mit Forschung betraut ist. In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht haben die Parteien unstreitig gestellt, dass der Kläger derzeit nicht mehr in den Bereichen der Lehre und der Diagnostik beschäftigt wird. 6

Der Kläger hat am 04.11.2010 Klage beim Arbeitsgericht Bonn erhoben, mit der er von der Beklagten eine dem Arbeitsvertrag entsprechende Beschäftigung verlangt. 7

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er habe einen Anspruch, entsprechend der letzten Tätigkeitsdarstellung bei der Beklagten beschäftigt zu werden. Der Lehrstuhlnachfolger des emeritierten Sch , H , setze ihn nicht mehr vertragsgemäß, sondern überhaupt nicht mehr ein. Die Beklagte zahle ihm vielmehr ein Entgelt gemäß der Entgeltgruppe 14 TV-L, ohne irgendeine Arbeitsleistung abzurufen. Er könne lediglich forschen, dies jedoch unter unzumutbaren Bedingungen. 8

Der Kläger hat beantragt, 9

- 1 die Beklagte zu verurteilen, ihn als wissenschaftlicher Mitarbeiter (Vergütungsgruppe E 14 TV-L) gemäß seinem Arbeitsvertrag vom 14.01.2000 zu 35 % seiner Arbeitszeit in der Medizinischen-mikrobiologischen Diagnostik, zu 10 % seiner Arbeitszeit in der Unterrichtung von Studierenden und zu 55 % seiner Arbeitszeit in der Forschung (Chemotaxonomische Verfahren sowie Molekularbiologische Verfahren) einzusetzen; 1011

- 1223

2 hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn mit Aufgaben entsprechend der Vergütungsgruppe BAT I b Fallgruppe 1 d zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, 14

die Klage abzuweisen. 15

Sie hat im Wesentlichen vorgetragen, die Tätigkeitsbeschreibung vom 14.01.2000 habe nicht zu einer Konkretisierung zur Arbeitsverpflichtung des Klägers geführt. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes habe sie mit dem Kläger einen üblichen Arbeitsvertrag abgeschlossen, nach dem der Kläger nicht zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eingestellt worden sei, sondern für einen allgemein umschriebenen Aufgabenbereich, der lediglich durch die Nennung der Vergütungsgruppe konkretisiert worden sei. In diesem Fall erstrecke sich das Direktionsrecht auf alle Tätigkeiten, die die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen würden, in die der Arbeitnehmer eingestuft worden sei. Der Kläger könne daher nicht fordern, mit bestimmten Arbeitszeitanteilen in der medizinisch-mikrobiologischen Diagnostik, in der Forschung sowie in der Unterrichtung von Studierenden eingesetzt zu werden. Auch aus dem Arbeitsvertrag leite sich nicht ab, dass der Kläger mit der Unterrichtung von Studierenden betraut werden müsse; § 5 des Arbeitsvertrags enthalte zwar die Verpflichtung des Klägers, auf Aufforderung der Beklagten Lehraufgaben zu übernehmen. Soweit sie, die Beklagte, jedoch auf andere Personen zurückgreifen könne, führe die arbeitsvertragliche Regelung nicht dazu, dass die Beklagte verpflichtet wäre, den Kläger über den tatsächlich gegebenen Bedarf hinaus zur Abhaltung von Lehrverpflichtungen heranzuziehen. Darüber hinaus stehe es dem Kläger frei, eigene Lehrveranstaltungen zu konzipieren und anzubieten. Soweit sich der Kläger im Übrigen gegen einzelne konkrete Bedingungen seiner Beschäftigung wenden wolle, müsse er dies mit einer entsprechenden Antragstellung geltend machen. Der vom Kläger gestellte Antrag sei dazu ungeeignet. 16

Mit Urteil vom 21.04.2011 hat das Arbeitsgericht Bonn die Klage abgewiesen. Seine Entscheidung hat es im Wesentlichen damit begründet, dass es zwischen den Parteien keine hinreichende, das Direktionsrecht der Beklagten beschränkende Abrede dahingehend gebe, den Kläger zukünftig nur noch gemäß der Tätigkeitsdarstellung vom 14.01.2000 zu beschäftigen. In der Tätigkeitsdarstellung könne eine derartige Absprache nicht gesehen werden. Jene solle nur verdeutlichen, in welcher Vergütungsgruppe der Kläger aufgrund der von ihm auszuübenden Tätigkeit gemäß § 22 BAT eingruppiert sei. Eine Änderung des Arbeitsvertrags, durch die dem Kläger für die Zukunft unverändert die aktuell ausgeübten Tätigkeiten zugewiesen werden sollten, würde der Qualität einer Arbeitsplatzbeschreibung entgegenstehen, welche sonst stets zur Folge hätte, dass kein Mitarbeiter mehr versetzt werden könnte. Dies würde der grundsätzlichen Annahme, dass der Arbeitgeber bei Abschluss eines Mustervertrages dem Arbeitnehmer alle Tätigkeiten, die der vereinbarten Vergütungsgruppe entsprechen, zuweisen könne, diametral entgegenstehen. Auch sei eine entsprechende Konkretisierung des Arbeitsvertrages, die zu einer Änderung im beantragten Sinne geführt habe, nicht eingetreten. Der Hilfsantrag sei mangels Bestimmtheit bereits unzulässig. Der Antrag sei nicht geeignet, die zwischen den Parteien bestehenden Unstimmigkeiten hinsichtlich einzelner Beschäftigungsbedingungen beizulegen. Der Arbeitnehmer müsse die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung so präzise bezeichnen, dass keine Unklarheiten bestünden, die ins Vollstreckungsverfahren verlagert würden. 17

Gegen dieses ihm am 12.05.2011 zugestellte Urteil hat der Kläger am 06.06.2011 Berufung eingelegt und diese am 11.07.2012 begründet. 18

Er macht unter Vertiefung und Erweiterung seines bisherigen Vorbringens geltend, dass sich das Arbeitsgericht lediglich mit der Relevanz der Tätigkeitsdarstellung vom 14.01.2000 beschäftigt habe, jedoch nicht mit dem ihm seiner Meinung nach zustehenden allgemeinen Beschäftigungsanspruch aus dem Arbeitsvertrag. Der Tätigkeitsbeschreibung komme im Hinblick auf die tarifliche Eingruppierung eine erhebliche Bedeutung zu. Sie stelle, da sie sowohl vom Kläger als auch von S unterschrieben sei, auch eine verbindliche Tätigkeitszuweisung – auch für die Zukunft – dar. Er, der Kläger, sei jahrelang – bis zum Ausscheiden von Sch im Herbst 2005 – auch entsprechend der Tätigkeitsbeschreibung beschäftigt worden. H weigere sich grundlos, ihm, dem Kläger, trotz behördlicher Erlaubnis eine Bescheinigung auszustellen, die er für die Aushändigung neuen Forschungsmaterials in Form von (teils gefährlichen) Krankheitserregern benötige. Sämtliche Forschung, die er jetzt noch betreiben könne, beruhe auf der Auswertung von mehrjähriger Arbeit, die er zu Zeiten von Herrn Sch getätigt habe. Die Frage der Vollstreckbarkeit eines zusprechenden Titels sei des Weiteren bedeutungslos, da es sich bei der Beklagten um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts handele, bei der erwartet werden könne, dass sie gerichtliche Entscheidungen auch so befolge. Auf einen vollstreckungsfähigen Inhalt komme es insoweit nicht an. 19

Der Kläger beantragt, 20

unter Abänderung des Urteils des Urteils des Arbeitsgerichts Bonn vom 21.04.2011 – 1 Ca 2736/11 – 21

- 1 die Beklagte zu verurteilen, ihn als wissenschaftlicher Mitarbeiter (Vergütungsgruppe E 14 TV-L) gemäß der Tätigkeitsbeschreibung vom 14.01.2000 zu 35 % seiner Arbeitszeit in der Medizinischen-mikrobiologischen Diagnostik, zu 10 % seiner Arbeitszeit in der Unterrichtung von Studierenden und zu 55 % seiner Arbeitszeit in der Forschung (Chemotaxonomische Verfahren sowie Molekularbiologische Verfahren) einzusetzen; 22 23

- 2 hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn mit Aufgaben entsprechend der Vergütungsgruppe BAT I b Fallgruppe 1 d zu beschäftigen; 24 25

- 3 weiter hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihm Aufgaben zu übertragen, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung sowie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordern. 26 27

Die Beklagte beantragt, 28

die Berufung zurückzuweisen, 29

Sie verteidigt die Entscheidung der ersten Instanz und trägt vor, die vom Kläger begehrte Verurteilung würde das ihr zustehende Direktionsrecht beseitigen. Aus der Relevanz der Tätigkeitsbeschreibung für die Eingruppierung folge kein Anspruch des Klägers, „für immer und ewig“ nur die in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführten Arbeiten zu verrichten. Die gestellten Hilfsanträge seien derart unbestimmt, dass sie auch bei Stattgabe nicht geeignet seien zu klären, unter welchen Bedingungen der Kläger im Einzelnen zu beschäftigen sei. Daran ändere sich auch nicht deshalb etwas, weil die Beklagte eine öffentliche Arbeitgeberin sei, da es sich bei den Hilfsanträgen um Leistungs- und nicht um Feststellungsbegehren 30

handele.

Durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 10.11.2011 ist der Beklagten aufgegeben worden, bis spätestens am 12.12.2011 näher darzulegen, welche Aufgaben durch wen dem Kläger konkret im Forschungsschwerpunkt Immunologie und Infektiologie zugewiesen worden seien und in welchem Umfang der Kläger damit aktuell beschäftigt werde. Aufgrund eines zwischen den Parteien sodann durchgeführten Mediationsverfahrens ist das gerichtliche Verfahren bis zum Abschluss des Mediationsverfahrens terminlos gestellt und die Frist zur Auflagenerfüllung im Hinblick auf die nähere Darlegung der konkreten Aufgabenzuweisung zunächst ausgesetzt worden. Nach Abschluss des im Ergebnis erfolglosen Mediationsverfahrens ist eine nähere Darlegung gemäß dem Beschluss vom 10.11.2011 durch die Beklagte nicht erfolgt. 31

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands haben die Parteien auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 32

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 33

Die Berufung des Klägers ist zulässig und in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet. 34

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG) sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO). 35

II. Die Berufung des Klägers hat in der Sache überwiegend Erfolg. Der Kläger hat einen Anspruch auf Beschäftigung mit Aufgaben nach der Tätigkeitsdarstellung vom 14.01.2000, solange die Beklagte ihm in Ausübung ihres Weisungsrechts keine anderen angemessenen Aufgaben zuweist. 36

1. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag begründet für den Arbeitnehmer nicht nur einen Vergütungs-, sondern auch einen Beschäftigungsanspruch (ständige Rspr. seit *BAG*, Urt. v. 10.11.1955– 2 AZR 591/54 -, NJW 1956, 359 ff.; siehe auch HWK/*Thüsing*, ArbeitsrechtKommentar, 5. Aufl. 2012, § 611 Rn. 168 m. w. Nachw.). 37

a) Das Arbeitsverhältnis ist ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis, das nicht nur wie beim Dienstvertrag der selbständig Tätigen oder bei sonstigen Schuldverhältnissen lediglich einzelne bestimmte Leistungen betrifft, sondern für seinen Geltungsbereich die ganze Person des Arbeitnehmers erfasst, deshalb wesentlich sein Leben gestaltet und seine Persönlichkeit bestimmt. Die Achtung und Anerkennung des Arbeitnehmers als Mensch beruht auch nicht nur auf dem wirtschaftlichen Wert seiner Leistung, die in der Höhe des Gehalts zum Ausdruck kommt, sondern weitergehend darin, wie er die ihm obliegenden Aufgaben erfüllt. Gerade das gibt ihm im Bereich des Arbeitslebens maßgeblich seine Würde als Mensch. Deshalb muss der Arbeitgeber nicht bloß auf Grund seiner Treupflicht, sondern vor allem auch auf Grund der jedermann aus Art. 1 und 2 GG obliegenden Verpflichtung alles unterlassen, was die Würde des Arbeitnehmers und die freie Entfaltung der Persönlichkeit beeinträchtigen kann. Eine solche Beeinträchtigung beider Grundrechtspositionen bedeutet es aber, wenn einem Arbeitnehmer zugemutet wird, nicht nur vorübergehend, sondern womöglich jahrelang sein Gehalt in Empfang zu nehmen, ohne sich in seinem bisherigen Beruf betätigen zu können. Das würde auf einen Zwang zum Nichtstun hinauslaufen und den betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr als vollwertiges Glied der Berufsgemeinschaft und der Gesellschaft überhaupt erscheinen lassen (BAG, a. a. O.). 38

Folgerichtig anerkennt das BAG auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur (Neu-) Ausübung seines Direktionsrechts als vertragliche Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB, sofern dies zur Förderung des Vertragszwecks erforderlich sowie dem Arbeitgeber zumutbar und rechtlich möglich ist (vgl. *BAG*, Urt. v. 19.05.2010 – 5 AZR 162/09 -, NZA 2010, 1119 [1121]).

b) Der Beschäftigungsanspruch des Klägers wird derzeit nicht erfüllt. Nach der mündlichen Verhandlung steht fest, dass der Kläger von der Beklagten in den Bereichen Lehre und Diagnostik nicht mehr beschäftigt wird. Auch sonst werden ihm keine Aufgaben übertragen. Die Beklagte hat auch auf den Auflagenbeschluss vom 10.11.2011 hin keine näheren Angaben zu den dem Kläger zugewiesenen Tätigkeiten gemacht, so dass die Kammer davon ausgehen musste, dass der Kläger sich tatsächlich selbst beschäftigen muss. Dies wird den oben dargelegten Anforderungen an den Beschäftigungsanspruch des Klägers nicht gerecht. 39

c) Folglich kann der Kläger von der Beklagten verlangen, nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Vorgaben beschäftigt zu werden. Im Hinblick auf die inhaltliche Konkretisierung des Anspruchs kann durchaus an die Tätigkeitsbeschreibung vom 14.01.2000 angeknüpft werden. Denn die Tätigkeitsbeschreibung umreißt die dem Kläger zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber gemäß § 106 Satz 1 GewO zugewiesenen Tätigkeiten und macht damit das damals ausgeübte Direktionsrecht sichtbar. Zu einer weiteren Ausübung des Direktionsrechts mit der Folge einer abweichenden Aufgabenzuweisung an den Kläger ist es in der Folgezeit – soweit ersichtlich – nicht gekommen. Solange aber das Direktionsrecht nicht ausgeübt wird, muss es bei der letzten Bestimmung der Arbeitsaufgaben verbleiben (vgl. BAG, 19.05.2010 – 5 AZR 162/09 -, juris). 40

d) Durch das Abstellen auf die Tätigkeitsbeschreibung vom 14.01.2000 für die Konkretisierung des Beschäftigungsanspruchs wird das Direktionsrecht der Beklagten auch nicht in unzulässiger Weise beschränkt. Es ist zwar grundsätzlich Aufgabe des Arbeitgebers, durch das ihm eingeräumte Direktionsrecht gemäß § 106 Satz 1 GewO den Inhalt der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Das Direktionsrecht darf dem Arbeitgeber nicht durch eine gerichtliche Entscheidung in unzulässiger Weise beschnitten werden. Jedoch darf der Hinweis auf das Direktionsrecht nicht dazu führen, dass der Kläger seinen verfassungsrechtlich abgesicherten Anspruch auf Beschäftigung deshalb nicht durchsetzen kann, weil der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht schlicht keinen Gebrauch macht. Das Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) und das daraus folgende Gebot effektiven Rechtsschutzes erfordern es, dass materiell-rechtliche Ansprüche effektiv durchgesetzt werden können (*BAG*, Beschl. v. 15.04.2009– 3 AZB 93/08 -, NZA 2009, 917 [918 f.]). Der Arbeitnehmer muss daher auch dann einen Beschäftigungstitel erlangen können, wenn sein arbeits- und tarifvertraglich beschriebener Tätigkeitsumfang – wie vorliegend – denkbar weit gefasst ist und erst durch die Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers näher konkretisiert werden kann und – aufgrund des Beschäftigungsanspruchs – muss. Solange die Beklagte ihr Direktionsrecht nicht erneut ausübt und dem Kläger neue, seiner Tarifgruppe entsprechende Aufgaben zuweist, bestimmt sich der Inhalt des Arbeitsvertrags daher nach der zuletzt vorgenommenen Tätigkeitsbeschreibung. 41

e) Das bedeutet zugleich auch, dass der Kläger keinen Anspruch darauf hat, „für immer und ewig“ gemäß der Tätigkeitsbeschreibung beschäftigt zu werden; denn der Beklagten ist es unbenommen, ihr Direktionsrecht erneut auszuüben. Zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrags, die dem entgegenstehen könnte, ist es durch die 42

Tätigkeitsdarstellung nicht gekommen. Ein entsprechender Regelungswille lässt sich diesbezüglich nicht feststellen. Die Tätigkeitsdarstellung hat beschreibenden, nicht regelnden Charakter. Insoweit war dem Klageantrag auch nur teilweise stattzugeben. Will die Beklagte den Kläger nicht mehr gemäß der Tätigkeitsdarstellung beschäftigen, so muss sie erneut von ihrem Direktionsrecht Gebrauch machen und dem Kläger angemessene Aufgaben unter Beachtung der arbeitsvertraglichen Vorgaben zuweisen.

2. Auch wenn damit dem Hauptantrag nicht vollständig entsprochen worden ist, war gleichwohl nicht mehr über die gestellten Hilfsanträge zu entscheiden, da diese inhaltlich der Sache nach nicht über dasjenige hinausgehen, was dem Kläger zuerkannt worden ist. 43

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92 Abs. 1 Satz 1, 97 Abs. 1 ZPO. 44

IV. Die Revision wurde nicht zugelassen, da die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. Die Rechtssache hat keine besondere Bedeutung, weil die Entscheidung auf den besonderen Umständen des Einzelfalls beruht. 45

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g 46

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. 47

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a ArbGG verwiesen. 48

Dr. Kalb Bönders Kothe 49

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE