

---

**Datum:** 06.09.2016  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 12. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 12 Sa 414/16  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2016:0906.12SA414.16.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Aachen, 1 Ca 2413/15  
**Schlagworte:** Versetzung, Verhältnismäßigkeit, Ermessen, Abmahnung  
**Normen:** § 315 BGB  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht

**Leitsätze:**

Die Rechtswirksamkeit einer Versetzung setzt regelmäßig nicht den vorherigen Ausspruch einer Abmahnung als milderer Mittel voraus.

---

**Tenor:**

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 13.04.2016, 1 Ca 2413/15, aufgehoben.
  2. Die Klage wird abgewiesen.
  3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
  4. Die Revision wird nicht zugelassen.
- 

**Tatbestand:**

- |  |   |
|--|---|
| Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer Versetzung.   | 1 |
| Die Beklagte betreibt eine regionale Genossenschaftsbank in der Eifel mit insgesamt ca. 72 Mitarbeitern und einer Hauptstelle in S sowie sechs weiteren Geschäftsstellen in M -I , | 2 |
|  | 3 |

R , S -R sowie den drei in der Gemeinde H befindlichen Ortschaften G , V und K . Die Filialen werden teilweise jeweils als Ein-Personen-Agentur betrieben, teilweise jeweils mit einem Privatkundenberater sowie einer weiteren Servicekraft.

Die Klägerin begann am 01.08.1984 ihre Berufsausbildung bei der Beklagten und ist seit dem 01.08.1987 bei der Beklagten als Kundenberaterin tätig. Bisher erfolgte der Einsatz der Klägerin in der Hauptgeschäftsstelle in S , wobei es bereits in der Vergangenheit in Einzelfällen Einsätze als Springerin in anderen Filialen gegeben hat. Die Vergütung der Klägerin erfolgt gemäß der Tarifgruppe 7 und betrug zuletzt ca. 4.074,00 €. Ein Anspruch auf eine etwaige zusätzliche Bonuszahlung besteht – wie aufgrund der mündlichen Erörterung im Kammertermin unstreitig gestellt werden konnte – jedenfalls seit dem Jahr 2014 nicht mehr. 4

Die Klägerin wohnt in der M S in M . Von ihrem Wohnort aus nächstgelegene Geschäftsstelle der Beklagten ist diejenige in M -I , die ca. 10 Kilometer entfernt liegt, was einer Fahrtzeit mit dem Pkw von ca. 13 Minuten entspricht. Die Hauptgeschäftsstelle der Beklagten in S liegt 15 Kilometer vom Wohnsitz der Klägerin entfernt, die einfache Fahrt mit dem Pkw dauert ca. 20 Minuten. Am weitesten vom Wohnort der Klägerin entfernt liegen die in der Gemeinde H befindlichen Geschäftsstellen der Beklagten. Von der Wohnung der Klägerin zur am weitesten entfernten Geschäftsstelle in H -G beträgt die einfache Entfernung 36,5 Kilometer, was einer Fahrtzeit für die einfache Strecke von 47 Minuten entspricht. Sämtliche Geschäftsstellen der Beklagten sind vom Wohnsitz der Klägerin aus lediglich mit dem Pkw und nicht mit dem öffentlichen Personennahverkehr zu erreichen. In der M Altstadt befindet sich darüber hinaus noch ein Geldautomat der Beklagten, jedoch keine Geschäftsstelle. 5

Der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien aus dem Jahr 1987 (Bl. 79/80 d. A.) enthält nachfolgende Regelung: 6

„§ 1 Aufgabenbereich 7

*Der Mitarbeiter wird mit Wirkung vom 01.08.1987 angestellt. Folgender Tätigkeitsbereich ist vorgesehen: Für alle Tätigkeiten im Bankbereich. Er ist verpflichtet, erforderlichenfalls andere vergleichbare Tätigkeiten zu übernehmen und auch in den Zweigstellen tätig zu sein.“ 8*

Die Klägerin war zuletzt jahrelang für dieselben Kunden, die ihr zugeordnet waren, von der S Hauptgeschäftsstelle aus tätig. 9

Im Jahr 2014 kam es zu Veränderungen bzw. Umorganisationen in der Kundenbetreuung bei der Beklagten. Im Zuge dieser Umorganisation wurde eine bisherige von der Klägerin betraute Kundin, Frau B , auch auf Empfehlung der Klägerin als Kundenberaterin neu eingestellt. Weiter wurde Frau L nun ebenfalls mit der Kundenberatung für Privatkunden in der Hauptgeschäftsstelle S betraut. Die Beklagte ordnete an, dass es nunmehr morgendlich zu Dienstbeginn Teambesprechungen der drei Kundenberaterinnen geben sollte. Weiter sollten mit dem Kunden erfolgte Gespräche und Beratungen auch hinsichtlich des Inhalts im System hinterlegt werden, damit die diesbezüglichen Informationen insofern auch für die anderen Kundenberater zur Verfügung stehen. 10

Im Laufe der Zeit wurden mehrere bisher auf die Klägerin geschlüsselte Kunden auf die neuen Privatkundenberater L und B umgeschlüsselt. 11

Die Klägerin beschwerte sich bei ihrem Vorgesetzten, dem Vertriebsleiter J I t, darüber, dass die Damen L und B Zugriff auf die bisher ihr zugeordneten Kunden nehmen 12

würden. Hierauf schrieb Herr I mit Email vom 27.11.2014, 10:44 Uhr, an die Klägerin:

*„Hallo Frau B (un)gerne zum dritten Mal...Frau B kann ALLE Kunden einladen...es gibt hier kein „Mein und Dein“, sondern nur Unser! Sie sollten mal drüber nachdenken, wie Sie mit Ihren Kollegen kommunizieren...Ich bin es langsam leid, nahezu von jedem Kollegen zu hören, dass es mit Ihnen „zwischenmenschliche Probleme“ gibt.* 13

*Ich bin nicht dabei, kann mir somit kein Urteil erlauben, weiß somit nicht, wie und was Sie mit Frau B besprochen haben.* 14

*Ich kann mir gut vorstellen, dass sie Verständnis hat, wenn man ihr das plausibel erklärt.* 15

*Sie haben bei Ihren Kunden eine hohe Empathie, nutzen Sie diese doch mal bei Ihren Kollegen.“* 16

Die Klägerin leitete diese Mail noch am 27.11.2014 um 10:55 Uhr an sämtliche ca. 72 beschäftigten Mitarbeiter der Beklagten inklusive des Vorstandes weiter mit dem Vermerk:

*„Guten Morgen zusammen,* 18

*habe gerade von Herrn I die anhängende Mail erhalten und möchte euch alle bitten, mit mir zu sprechen und mir mitzuteilen, wer mit mir ein „zwischenmenschliches Problem“ hat.“* 19

Wegen der Weiterleitung dieser Email erteilte die Beklagte der Klägerin unter dem 05.12.2014 eine Abmahnung (Bl. 7/8 d. A.). 20

Am 07.07.2015 hat die Klägerin die vorliegende Klage erhoben und mit dieser die Rechtswirksamkeit der Abmahnung vom 05.12.2014 angegriffen. 21

Während des laufenden Rechtsstreites teilte die Beklagte der Klägerin mit Versetzungsschreiben vom 31.08.2015 (Bl. 56 d. A.) mit: 22

*„Wie heute persönlich besprochen, werden Sie ab dem 02.09.2015 in unserem Haus als Springerin Privatkundenberatung für S und die Geschäftsstellen eingesetzt. Wir wünschen Ihnen viel Glück und Erfolg für diese Aufgabe.“* 23

Zugleich wurde den bisher der Klägerin zugeteilten Kunden mit Rundschreiben der Beklagten (als Beispiel zur Gerichtsakte gereicht: Rundschreiben vom 14.09.2015, Bl. 57 d. A.) mitgeteilt, dass die Klägerin neue Aufgaben im Hause übernehme und nunmehr Frau L und Frau B als neue Berater zuständig seien. 24

Die Klägerin hat der Versetzung widersprochen und mit Schriftsatz vom 28.01.2016 (Bl. 44 d. A.) den ursprünglichen Klageantrag bezüglich der Abmahnung um die zuletzt noch Streitgegenständliche Anträge bezüglich der Versetzung erweitert. 25

Die Klägerin wurde in der Folgezeit als Springerin in diversen Geschäftsstellen eingesetzt. Teilweise erfolgte die Zuordnung zu den Filialen kurzfristig, beispielsweise erst freitags für den darauffolgenden Montag. In einem Einzelfall wurde die Klägerin in einer Geschäftsstelle eingesetzt, in der nur vier Arbeitsplätze vorhanden waren, die Klägerin wäre jedoch die fünfte Mitarbeiterin gewesen. Die Klägerin wurde daraufhin einer anderen Geschäftsstelle zugewiesen. Der Einsatz der Klägerin erfolgte weiterhin als Kundenberaterin, wobei jedoch die Zahl der wahrzunehmenden Beratungs-Termine geringer war, als bisher in S, da viele Kunden im Vertretungsfall die Rückkehr ihres Stammberaters abwarten wollten. 26

Auch konnte die Klägerin in Anbetracht der Kurzfristigkeit der Einsätze ihre Termine im Regelfall nicht selber planen mit den Kunden, sondern sie wurde überwiegend für bereits vereinbarte Termine anderer Berater, die dann beispielsweise krankheitsbedingt ausgefallen waren, eingesetzt.

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Rechtswirksamkeit der Versetzung gerügt. Sie hat vorgetragen, sie habe sich nichts zu Schulden kommen lassen und sie könne und wolle weiterhin für ihre bisherigen Kunden in der Hauptgeschäftsstelle in S tätig werden. Sie sehe die neue Tätigkeit als Springerin nicht als gleichwertig mit ihrer bisherigen Tätigkeit als Kundenberaterin in der Hauptgeschäftsstelle S an. 27

Im erstinstanzlichen Verfahren haben die Parteien zunächst im ersten Kammertermin am 11.11.2015 die Verweisung an den Güterichter beantragt. Das durchgeführte Güterichterverfahren hat nicht zur Erledigung des hiesigen Rechtsstreits geführt. Im zweiten Kammertermin am 13.04.2016 haben die Parteien einen Teilvergleich hinsichtlich der ursprünglich allein streitgegenständlichen Abmahnung geschlossen, wonach die streitgegenständliche Abmahnung bis zum 31.07.2015 befristet wurde. 28

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt noch beantragt, 29

- 1. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Kundenberaterin in ihrer Zentrale in S , H , S , zu beschäftigen. 301
- 2. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt war, die Klägerin in die Funktion der Springerin für S und die Geschäftsstellen zu versetzen. 323

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt, 34

die Klage abzuweisen. 35

Sie hat die Rechtsauffassung vertreten, die Versetzung sei vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Sie sehe die Tätigkeit als Springerin nicht als geringerwertiger, sondern eher als höherwertiger im Vergleich zur bisherigen Tätigkeit der Klägerin an, da sich die Klägerin nunmehr ständig auf neue Kunden und deren Wünsche und Bedürfnisse einrichten müsse. Sie habe zunächst die Umorganisation hinsichtlich des zusätzlichen Einsatzes der Kundenberaterinnen B und L vorgenommen, weil die Klägerin nach Ansicht der Beklagten „zu viele Kunden“ zu betreuen hatte. Man hätte sich beklagtenseitig insofern zunächst eine Arbeit der drei Kundenberater im Team mit wechselseitiger Abstimmung vorgestellt. Da diese Teamarbeit nach Ansicht der Beklagten jedoch nicht funktioniert habe, habe man sich später entschieden, die Klägerin künftig als Springerin einzusetzen. 36

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit dem Hauptantrag stattgegeben und folglich über den Hilfsantrag nicht mehr entschieden. Es hat die Versetzung als unwirksam angesehen und die Rechtsauffassung vertreten, infolgedessen bestehe ein Anspruch der Klägerin auf Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz. Die Ausübung des Direktionsrechts habe nicht billigem Ermessen gemäß § 315 BGB entsprochen. Zwar sei die Versetzung nach dem Arbeitsvertrag zulässig, die Ausübung des Direktionsrechts sei bei der erforderlichen Interessenabwägung jedoch nicht ermessensgerecht gewesen. Die beklagte Arbeitgeberseite hätte darlegen müssen, dass ihre Entscheidung billigem Ermessen entspricht. Der Vortrag der Beklagten bezüglich der „zu engen Kundenbindung“ sei zu 37

pauschal und genüge diesen Anforderungen an die Darlegungslast nicht. Ein konkretes Fehlverhalten der Klägerin habe die Beklagte nicht substantiiert dargelegt. Im Übrigen sei eine Abmahnung als milderer Mittel gegenüber der streitgegenständlichen Versetzung vorzuziehen gewesen. Auch sei gegebenenfalls der Entzug einzelner Kunden als milderer Mittel vorzuziehen gewesen. Der Klägerin sei die eingetretene Belastung durch den Wechsel der Örtlichkeiten und das Pendeln nicht zuzumuten.

Gegen das ihr am 22.04.2016 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts vom 13.04.2016 hat die Beklagte am 26.04.2016 Berufung eingelegt und diese am 15.06.2016 begründet. 38

Die Beklagte trägt mit der Berufung vor, zunächst sei in der Tat angedacht gewesen, Frau B lediglich als Entlastung der Klägerin neu einzustellen. Insofern seien von Frau B zunächst nur Kunden beraten worden, die in den letzten zwei Jahren keine Beratung erhalten hätten. Da insofern jedoch nach Ansicht der Beklagten immer noch zu viele Kunden bei der Klägerin verblieben wären, wären nach und nach mehrere Kunden auf Frau B bzw. Frau L umgeschlüsselt worden. 39

Die Beklagte weist darauf hin, dass ein Springereinsatz in den Geschäftsstellen bei den Ein-Personen-Filialen schon zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes nach § 25 KWG zwingend erforderlich sei. Weiter beruft sich die Beklagte darauf, dass dem Arbeitgeber bei der Versetzungsentscheidung ein Ermessensspielraum zustünde. Wähle der Arbeitgeber von mehreren zulässigen Möglichkeiten eine aus, sei vom Gericht nur zu überprüfen, ob die noch zulässigen Grenzen des Bestimmungsrechts überschritten worden seien. Insofern genügen nach Ansicht der Beklagten für eine ordnungsgemäße Ermessensausübung die hier nach Darstellung der Beklagten vorliegenden berechtigten Interessen der Beklagten an der Versetzung. Da der Springereinsatz notwendig sei und sich im neu eingerichteten Team in S die Klägerin nicht als teamfähig erwiesen habe, habe man sich zu der Versetzung der Klägerin entschieden. Die Klägerin habe zwar gut alleine beraten können, jedoch nicht im Team. Sie hätte insbesondere die Teilnahme an den morgendlichen Teambesprechungen verweigert oder nur sehr widerwillig an diesen teilgenommen. Sie hätte regelmäßig schlechte Stimmung verbreitet und versucht, ihre „eigenen“ Kunden gegenüber den Teammitgliedern abzuschirmen. Sie hätte keine Daten im System hinterlegt. Dadurch sei es teilweise zur Verärgerung von Kunden durch doppelte Anrufe und doppelte Fragestellungen durch andere Berater gekommen, die vermieden worden wären, wenn die Klägerin ordnungsgemäß im System hinterlegt hätte, dass bestimmte Fragen bereits gestellt wurden, oder dass bestimmte Kunden keine weitere Beratung zu bestimmten Produkten wünschten. Die Klägerin habe beispielsweise auch Restkreditversicherungen bestimmten Kunden unter Hinweis auf die nach Darstellung der Klägerin hohen Kosten nicht angeboten und damit die Interessen der Bank verletzt und die Interessen der Kunden den Interessen der Bank vorgezogen. Sie hätte insofern auch Vorbehalte gegenüber dem Angebot von „e C Produkten gehabt. Die neue Beratungsphilosophie seit der Umstrukturierung Februar 2013 bezüglich der nunmehr gewünschten Beratung im Team habe die Klägerin nicht umsetzen können. Bei Testberatungen hätte sie schlechter abgeschnitten als die Azubis. 40

Unmittelbar nach Erlass der erstinstanzlichen Entscheidung hat die Beklagte – unstreitig – unter dem 14.04.2016 eine erneute Versetzung der Klägerin ausgesprochen. Die Klägerin wird seitdem nicht mehr als Springerin in verschiedenen Geschäftsstellen eingesetzt, sondern sie soll nach der Versetzungsentscheidung der Beklagten nunmehr dauerhaft in der Geschäftsstelle in M -I als Kundenberaterin eingesetzt werden, mit ihr dort wieder fest zugeordneten Kunden. In der Geschäftsstelle I soll die Klägerin üblicherweise als 41

einzigste Mitarbeiterin der Beklagten tätig sein, insofern hat sie die Filiale auch auf- und abzuschließen, was in S nicht zu ihren Aufgaben gehörte.

Die Beklagte trägt insofern vor, der Einsatz der Klägerin als Springerin sei von Anfang an lediglich übergangsweise gedacht gewesen, bis eine Stelle für einen dauerhaften Einsatz der Klägerin in einer Filiale frei wird. Dies sei erst im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der erstinstanzlichen Entscheidung möglich geworden. 42

Die Klägerin hält auch die weitere Versetzung vom 14.04.2016 hinsichtlich der Tätigkeit als Kundenberaterin in I für rechtsunwirksam und unzumutbar. Sie hat insofern Klage beim Arbeitsgericht Aachen zu Aktenzeichen 1 Ca 1874/16 erhoben. Das dortige Verfahren ist derzeit noch anhängig in der ersten Instanz. Die Klägerin sieht auch die weitere Versetzung der Beklagten lediglich als Versuch, die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen und die Vollstreckbarkeit der erstinstanzlichen Entscheidung zu verhindern. Der Klägerin sei es als Frau nicht zuzumuten, alleine in der Filiale in I zu arbeiten. Es sei auch unzumutbar, dass sich die dortigen Sanitärmöglichkeiten nur außerhalb der Filiale in dem Einkaufszentrum befinden. 43

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt, 44

unter Aufhebung des am 13.04.2016 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Aachen, zugestellt am 22.04.2016, die Klage abzuweisen. 45

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt, 46

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen. 47

Die Klägerin bestreitet die beklagenseits erhobenen Vorwürfe. Sie betont, dass die Verletzungsklausel nur „erforderlichenfalls“ einen anderen Einsatz vorsehe. Springertätigkeiten würden üblicherweise nur geringer eingruppierten Mitarbeitern unmittelbar nach der Berufsausbildung oder solchen Mitarbeitern, die man loswerden wolle, zugeteilt. Auch hätte sie – die Klägerin - die Neustrukturierung zunächst so verstanden, dass Frau B für die Springertätigkeiten eingestellt worden sei und Frau L ihr, der Klägerin, assistieren solle. Faktisch sei sie jedoch „kaltgestellt“ worden, indem ihr immer weitere Kunden entzogen worden seien. Die Klägerin ist weiter der Ansicht, dass es auch eine geringerwertige Tätigkeit darstellt, dass sie in der neu zugewiesenen Tätigkeit – was lediglich hinsichtlich des Umfangs streitig ist – auch Kundenbefragungen durchgeführt hat auf Anweisung der Beklagten. Da auch die Unterstützung durch die Servicekräfte in den Geschäftsstellen nicht so möglich sei, wie in der Hauptgeschäftsstelle, müsse sie insofern teilweise auch geringerwertige Tätigkeiten übernehmen, wie beispielsweise den Kunden beim Ausfüllen von Überweisungsträgern helfen oder kleinere Defekte am Geldautomaten selbst beheben. Da sie üblicherweise nicht mit „eigenen“ Kunden Termine selbst vereinbare, sei die Tätigkeit als Springer als geringerwertig anzusehen gegenüber der bisherigen Tätigkeit als Kundenberaterin in der Hauptgeschäftsstelle. Es habe ihrer Ansicht nach keine Veranlassung gegeben, ihr die bisherigen Tätigkeiten zu entziehen. Allenfalls hätte man beispielsweise arbeitgeberseitig anordnen können, dass, nunmehr ggf. nach Buchstaben aufgeteilt, die Kunden auf die nunmehr unterschiedlichen Kundenberater verteilt werden. 48

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt und insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien und deren Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle und das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen. 49

## Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig und hat auch in der Sache Erfolg.	51
• I. Die Berufung ist zulässig.	523
Sie ist gemäß § 64 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 lit. b) ArbGG statthaft, da der Beschwerdewert über 600,00 € liegt. Sie wurde frist- und formgerecht gemäß § 66 Abs. 1 ArbGG i. V. m. den §§ 519, 520 ZPO eingelegt und begründet.	54
• II. Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg.	536
Das Arbeitsgericht hat zu Unrecht dem Hauptantrag stattgegeben. Der Hilfsantrag konnte jedenfalls in der Berufungsinstanz aufgrund der zwischenzeitlichen überholenden weiteren Versetzung vom 14.04.2016 keinen Erfolg mehr haben.	57
Die Klage war insofern abzuweisen.	58
1. Die Klage war hinsichtlich des Hauptantrages abzuweisen.	59
Die Klägerin begehrt mit dem Hauptantrag tatsächliche Beschäftigung als Kundenberaterin in der Zentrale bzw. Hauptgeschäftsstelle in S unter einer konkreten postalischen Anschrift. Dem Antrag hätte lediglich stattgegeben werden dürfen, wenn sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers allein auf eine tatsächliche Beschäftigung der Klägerin mit dieser konkreten Tätigkeit an diesem konkreten Ort verdichtet hätte und jeglicher andere Einsatz der Klägerin nicht mehr dem arbeitsvertraglichen Direktionsrecht entsprochen hätte und insofern einer Änderungskündigung oder einer einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages bedurft hätte.	60
Von einer derart weitgehenden Einschränkung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts war vorliegend nicht auszugehen.	61
Zwar ist die Klägerin nach Abschluss ihrer Berufsausbildung im Jahr 1987 für knapp 26 Jahre weitestgehend ausschließlich in der Hauptgeschäftsstelle der Beklagten in S tätig geworden, von gelegentlichen Einsätzen als Springerin abgesehen. Insofern ist jedoch keine Verdichtung des Direktionsrechts auf diese Tätigkeit dahingehend eingetreten, dass jeglicher anderer Einsatz der Klägerin nunmehr unzulässig wäre.	62
Denn die Parteien haben 1987 bei Abschluss ihres Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbart, dass – jedenfalls bei Vorliegen eines berechtigten betrieblichen Erfordernisses – ein Einsatz der Klägerin auch in den Zweigstellen erfolgen kann. Dass die Klägerin über knapp 26 Jahre jedenfalls ganz überwiegend in der Hauptstelle in S eingesetzt wurde, führt nicht dazu, dass diese Regelung des Arbeitsvertrages nunmehr obsolet geworden wäre. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum schafft regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand, dass der Arbeitgeber von diesem vertraglich eingeräumten Recht keinen Gebrauch mehr machen will. Nur bei Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen kann, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll, kann es durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Direktionsrechts kommen (so ausdrücklich BAG, Urteil vom 17.08.2011, 10	63

AZR 202/10). Derartige zusätzliche besondere Umstände außer dem zeitlichen Moment sind vorliegend nicht ersichtlich und werden von der Klägerin auch nicht vorgetragen. Bereits aus diesem Grund konnte die Klage mit dem Hauptantrag keinen Erfolg haben.

- 2. Auch hinsichtlich des Hilfsantrages konnte die Klage keinen Erfolg haben. 66

a) Mit dem Hilfsantrag begehrt die Klägerin die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der streitgegenständlichen Versetzung vom 31.08.2015. Der diesbezügliche Hilfsantrag war bereits unzulässig. 66

Denn zur Zulässigkeit eines Feststellungsantrages gehört das Vorliegen des gemäß § 256 ZPO erforderlichen besonderen Feststellungsinteresses. Hieran fehlt es zum entscheidungserheblichen Zeitpunkt zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz. Die Versetzung vom 31.08.2015 stellt jedenfalls zum hier entscheidungserheblichen Zeitpunkt zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz einen abgeschlossenen und vollständig in der Vergangenheit liegenden Sachverhalt dar. Denn nach den Erörterungen im Kammertermin konnte festgehalten werden, dass die ursprüngliche Versetzung vom 31.08.2015 zwischenzeitlich bereits vollständig überholt wurde durch die neue Versetzung der Klägerin vom 14.04.2016 als Kundenberaterin nach I. Nach Vorstellung der Beklagten soll die Klägerin künftig nicht mehr als Springerin eingesetzt werden. Vielmehr soll die Klägerin nunmehr wiederum als Kundenberaterin mit ihr festzugeordneten Kunden in der wohnortnahen Filiale M -I tätig werden. Der Einsatz der Klägerin als Springerin sei nach Darstellung der Beklagten von vorneherein lediglich vorübergehend vorgesehen gewesen, bis ein fester Arbeitsplatz als Kundenberaterin in einer Filiale frei werde. 67

Insofern geht es bei der Beurteilung der Frage der Rechtswirksamkeit der Versetzung vom 31.08.2015 als Springerin lediglich um die Beurteilung der Rechtswirksamkeit bezüglich eines vollständig abgeschlossenen und in der Vergangenheit liegenden Sachverhalts ohne Auswirkungen auf die Zukunft. Bei derartigen Sachverhalten fehlt regelmäßig das gemäß § 256 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Denn es besteht regelmäßig kein Anspruch der Klagepartei auf Erstellung eines abstrakten gerichtlichen Rechtsgutachtens zu einer Rechtsfrage zu einem Sachverhalt, der abgeschlossen ist und keine Auswirkungen auf die Zukunft hat (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2000, 5 AZR 798/98; BAG, Urteil vom 24.08.1993, 9 AZR 315/90). 68

b) Davon abgesehen wäre der Feststellungsantrag jedoch auch materiell unbegründet gewesen. Denn die Versetzung vom 31.08.2015 war rechtswirksam. Sie war grundsätzlich vom Direktionsrecht gedeckt und entsprach auch bei der Ausübung des Direktionsrechts im Einzelfall billigem Ermessen. 69

aa) Die Versetzung war vom Direktionsrecht gedeckt. 70

Nach der Versetzungsentscheidung der Beklagten sollte die Tätigkeit der Klägerin als Kundenberaterin gleich bleiben und sich lediglich örtlich der Tätigkeitsbereich ändern, dahingehend, dass die Tätigkeit nicht mehr konstant in der Hauptgeschäftsstelle Simmerath (mit fest zugeordneten Kunden) erbracht werden sollte, sondern nunmehr als Springerin an wechselnden Arbeitsorten in Simmerath und den Geschäftsstellen (ohne fest zugeordnete Kunden). 71

Wie vom Arbeitsgericht zutreffend festgestellt, erstreckt sich das arbeitgeberseitige Direktionsrecht grundsätzlich auch auf eine Versetzung in die Geschäftsstellen. Der Arbeitsvertrag sieht diese Möglichkeit – „erforderlichenfalls“ – ausdrücklich vor. Die Frage der Erforderlichkeit ist erst im Anschluss bei der Überprüfung der Ermessensausübung nach § 315 BGB zu prüfen.

Die Erstreckung des Direktionsrechts auf sämtliche Geschäftsstellen ist auch zulässig und stellt insbesondere keine unangemessene Benachteiligung der Klägerin i. S. von § 307 Abs. 2 BGB dar. Sämtliche Geschäftsstellen der Beklagten liegen im örtlich zumutbaren Pendelbereich um die Hauptstelle in S bzw. um den Wohnort der Klägerin in M . Aufgrund der besonderen örtlichen Gegebenheiten in der Eifel, sind sämtliche potentiellen Arbeitsorte ohnehin von der Klägerin nur mit dem Pkw zu erreichen und nicht mit dem öffentlichen Personennahverkehr. Es entspricht den üblichen Gepflogenheiten bei einem Wohn- und Arbeitsort in der Eifel, dass man mit dem Pkw von Wohnort zu Arbeitsort fährt. Pendelzeiten fallen insofern ohnehin an, auch für einen Einsatz der Klägerin in der Hauptgeschäftsstelle in S . Bei einem Einsatz der Klägerin in den Geschäftsstellen werden diese Pendelzeiten teilweise nur unwesentlich überschritten (z. B. bei Einsätzen in H ), teilweise werden die erforderlichen Pendelzeiten sogar zugunsten der Klägerin unterschritten, im Verhältnis zu einem Einsatz in der Hauptgeschäftsstelle in S , insbesondere bei einem Einsatz in der wohnortnäheren Geschäftsstelle in M -I .

bb) Die Versetzung entspricht auch billigem Ermessen. 74

Auch wenn eine Versetzung grundsätzlich zulässig und vom Direktionsrecht umfasst ist, hat das Gericht dennoch zu überprüfen, ob die Leistungsbestimmung durch den Arbeitgeber billigem Ermessen gemäß § 315 BGB entspricht. Insofern ist die Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts zu überprüfen. Diese Überprüfung verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen (BAG, 17.08.2011, 10 AZR 202/10). Eine soziale Auswahl wie im Fall des § 1 Abs. 3 KSchG hat nach Auffassung des BAG insoweit nicht stattzufinden (BAG, Urteil vom 13.06.2012, 10 AZR 296/11, juris, Randnummer 29). Für ein Obsiegen des Arbeitnehmers ist insofern erforderlich, dass ein Überschreiten des Bestimmungsrechts bei der Ausübung des arbeitgeberseitigen Ermessens festgestellt werden kann (BAG, 13.06.2012, 10 AZR 296/11, juris, Randnummer 30).

Hiervon ausgehend ist es entgegen der Rechtauffassung des Arbeitsgerichts nicht so, dass der Arbeitgeber für eine rechtswirksame Versetzung vergleichbar mit der sozialen Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung nach § 1 KSchG substantiiert darlegen müsste, dass es ein konkretes verhaltensbedingtes Fehlverhalten des Arbeitnehmers gegeben hätte und dass gegebenenfalls unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten zunächst eine Abmahnung als milderer Mittel vor einer Versetzung ausgesprochen werden müsste. Vielmehr erweist sich eine vom arbeitgeberseitigen Direktionsrecht gedeckte Ausübung des Bestimmungsrechts nach § 315 BGB grundsätzlich als rechtmäßig, sofern nicht ausnahmsweise die Überschreitung der Grenzen des Bestimmungsrechts festgestellt werden kann. Es müsste insofern zur Feststellung der Rechtswidrigkeit einer Versetzung positiv festgestellt werden, dass die konkret vorgenommene arbeitgeberseitige Ausübung des Bestimmungsrechts ermessenswidrig war.

Dies ist vorliegend nicht der Fall. 77

Die Beklagte hat nach eigener Darstellung in den Jahren 2013/2014 die unternehmerische Umstrukturierungsentscheidung getroffen, die bisherige langjährige Zuordnung der Klägerin als Kundenberaterin zu einzelnen Kunden im Sinne einer künftigen Team-Orientierung mit mehreren Kundenberatern zu durchbrechen und insofern ein transparenteres System mit gegenseitigen Absprachen und Dokumentationen zur Transparenz zu schaffen. Die Beklagte hat weiter ausgeführt, dass dieses neue teamorientierte Modell ihrer Ansicht nach bezogen auf die Klägerin nicht funktioniert habe, da die Klägerin zwar bisher als alleinige Beraterin gut beraten habe, jedoch die Beratung im Team nach Darstellung der Beklagten nicht funktioniert habe. Insofern habe sie die Entscheidung getroffen, dass es besser sei, die Klägerin nicht mehr in dem Team in der Hauptgeschäftsstelle in S , sondern künftig als Kundenberaterin in den Filialen einzusetzen.

78

Dass eine derartige Entscheidung ermessenswidrig sein soll, ist nicht ersichtlich. Die Beklagte hat auf eine ihrer Ansicht nach bestehende Konfliktlage in Form einer fehlenden „Teamfähigkeit“ der Klägerin durch Ausübung ihres Direktionsrechts reagiert. Dass die Klägerin den Sachverhalt dahingehend darstellt, dass sie sehr wohl „teamfähig“ sei, kann nicht zu einer anderen Beurteilung und zur Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Versetzung führen. Die Frage der „Teamfähigkeit“ wird naturgemäß von den Betroffenen subjektiv unterschiedlich beurteilt. Es ist von der Beklagten nicht zu verlangen, dass sie der Klägerin konkretes Fehlverhalten, wie etwa Arbeitsverweigerung im Zusammenhang mit der Teilnahme an Teambesprechungen, für die Durchsetzung ihrer Versetzungsentscheidung nachweisen müsste. Vorliegend geht es nicht um die Rechtswirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung, die einer sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG bedürfte. Eine Versetzung erweist sich – anders als dies in der Entscheidung des Arbeitsgerichts Anklang findet – nicht nur bei substantiiert dargelegtem oder sogar nachgewiesenem Fehlverhalten als rechtmäßig. Insbesondere verlangt die Rechtmäßigkeit einer Versetzung nicht regelmäßig zunächst den Ausspruch einer Abmahnung als milderer Mittel. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Versetzung wie vorliegend nach Darstellung der Beklagten aufgrund einer Umstrukturierung ausgesprochen wurde. Es genügen insofern vielmehr bereits einfache sachliche Gründe auf Seiten des Arbeitgebers zum Vorliegen der Versetzungsentscheidung, wenn bei der vorzunehmenden Interessenabwägung nicht die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen.

79

Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung konnte sich die Beklagte auf derartige sachliche Gründe für ihre Versetzungsentscheidung stützen.

80

Unstreitig ist ein Springereinsatz für die Filialen erforderlich. Gerade wenn bei „Ein-Personen-Agenturen“ die betroffene Person, die diese Agentur regelmäßig betreut, beispielsweise krankheitsbedingt ausfällt und bereits Beratungstermine vereinbart hat, liegt es naturgemäß im Interesse der beklagten Bank, zur Durchführung der Beratungstätigkeit einen anderen Kundenberater zur Wahrnehmung des Termins in die jeweilige Filiale zu entsenden. Dass die Springertätigkeit grundsätzlich notwendig ist, wird auch von der Klägerin anerkannt. Die Klägerin beruft sich lediglich darauf, die Beklagte sollte doch jemand anderen mit dieser Aufgabe betrauen. Da jedoch nach der Rechtsprechung des BAG eine Sozialauswahl bei der Auswahlentscheidung für eine Versetzung gerade nicht stattzufinden hat, kann der Arbeitnehmer im Regelfall die Fehlerhaftigkeit einer Versetzungsentscheidung gerade nicht damit begründen, der Arbeitgeber hätte doch jemand anderen für diese Tätigkeit auswählen sollen.

81

Weiter stellt auch das Argument der Beklagten, gerade durch die Neuordnung neuer Kundenberater zu den bisherigen Stammkunden „frischen Wind“ in die bisherige Struktur der

82

Kundenberatung hineinbringen zu wollen und gerade die angestammten langjährigen Kundenbeziehungen zwischen der Klägerin und den Kunden aufbrechen zu wollen, ein berechtigtes Interesse der Beklagten dar. Letztlich überzeugt auch das Argument der Beklagten, dass gerade der Umstand, dass der Klägerin nunmehr neue Kunden zugeordnet werden, die sie nicht bereits langjährig kennt und bei der sich ggf. eine Art „Beratungs-Routine“ entwickeln kann, die Tätigkeit der Kundenberatung für neue unbekannte Kunden durchaus auch als höherwertiger gegenüber der bisherigen Kundenberatung gegenüber langjährigen Kunden erscheinen lässt.

Interessen der Klägerin gegen die Versetzung überwogen demgegenüber nicht wesentlich. 83

Soweit sich die Klägerin darauf beruft, die Springertätigkeit sei - gerade betreffend den Umfang der Beratungen und das Ansehen der Tätigkeit - geringerwertig gegenüber einer Kundenberatung mit fest zugeordneten Kunden, kommt diesem Argument gerade vor dem Hintergrund nur eingeschränkte Bedeutung zu, dass nach der – letztlich ja auch umgesetzten – von der Beklagten behaupteten Planung, die Springertätigkeit sei nur vorübergehend erfolgen sollte, bis wieder eine feste Kundenberaterstelle in einer Filiale frei wird. 84

Wenn die Beklagte demgegenüber die Klägerin möglicherweise langjährig lediglich als Springerin ohne feste Kundenzuordnung eingesetzt hätte, hätte man hieraus möglicherweise eine Überschreitung der Grenzen des Ermessens nach § 315 BGB ableiten können. Da die Beklagte jedoch bereits nach knapp sechs Monaten der Klägerin ermöglicht hat, wiederum eine dauerhafte Kundenberatung mit ihr festzugeordneten Kunden in der wohnortnahen Filiale M -I aufzunehmen, kann hierauf die Überschreitung der Grenzen des Ermessens jedenfalls zum nunmehr entscheidungserheblichen Zeitpunkt zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz nicht mehr gestützt werden. 85

Auch in räumlicher Hinsicht ist ein Einsatz der Klägerin in den Filialen zumutbar. Die Klägerin muss unstreitig ohnehin mit dem Pkw ihren Arbeitsplatz erreichen. Gewisse Fahrtzeiten sind bei Wohn- und Arbeitsort in der Eifel insofern absolut üblich und hinnehmbar. Die Geschäftsstellen liegen teilweise näher und teilweise weiter entfernt vom Wohnsitz der Beklagten im Vergleich zur Hauptgeschäftsstelle S . Eine Überschreitung der Grenzen des Ermessens nach § 315 BGB hätte sich insofern möglicherweise dadurch ergeben können, wenn die Beklagte bewusst die Klägerin schwerpunktmäßig gerade in den wohnortfernen Filialen, beispielsweise in H , eingesetzt hätte. Ein derartiger Schwerpunkt konnte jedoch gerade nicht festgestellt werden, nach den Erörterungen im Kammertermin ist der Einsatz der Klägerin gleichmäßig über die Filialen verteilt worden, nach dem jeweils aktuellen dortigen Bedarf. 86

Auch der Umstand, dass die Klägerin möglicherweise in den Filialen teilweise alleine arbeitet und teilweise vermehrt Servicetätigkeiten zu verrichten hat, führt nicht zu einer Überschreitung der Grenzen des Ermessens. Es dürfte gerade typische Aufgabe einer Kundenberaterin bei einer regional aufgestellten Bank in der Eifel sein, dass diese auch kleinere Servicearbeiten übernimmt, beispielsweise den zu betreuenden Kunden bei Überweisungen hilft. Dies dürfte gerade das Geschäftskonzept der Beklagten als regional aufgestellter Bank in Konkurrenz zu den Großbanken ausmachen, dass insofern der Kunde derartige Serviceleistungen von seinem Kundenberater vor Ort erwartet und er eben im Vergleich zu den Großbanken insofern gerade nicht auf Service-Hotlines oder Online-Banking verwiesen wird. Insofern dürfte es auch üblich sein, dass derartige Geschäftsstellen vor Ort im Regelfall nicht mit mehr als ein oder zwei Personen gleichzeitig besetzt sind. Es ist nicht erkennbar, dass die Beklagte gerade die Klägerin benachteiligen würde, indem sie die 87

jeweilige Geschäftsstelle, in der die Klägerin eingesetzt wird, nicht mit mehr Personal bestückt. Vielmehr sind die Geschäftsstellen unstreitig auch sonst nicht mit mehr Personal besetzt.

Die Ausübung der Kundenberatung vor Ort in derartigen „Ein-Personen-Agenturen“ stellt die typische Aufgabe einer Kundenberaterin einer regional aufgestellten Bank dar. Dass die Beklagte die Klägerin im Zuge der getroffenen Versetzungsentscheidung mit derartigen Aufgaben betraut hat, stellt sich unter keinem Gesichtspunkt als ermessensfehlerhaft dar. 88

- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG. 89

Hiernach hatte die Klägerin als vollumfänglich unterlegene Partei die gesamten Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 91

Abweichend von der Kostenentscheidung des Arbeitsgerichts waren insofern auch die Kosten des Teilvergleichs der ersten Instanz nach § 98 ZPO i. V. m. § 91 a ZPO der Klägerin aufzuerlegen, da auch die ursprünglich streitgegenständliche Abmahnung der Beklagten berechtigt war. Denn insofern war vom einem eine Abmahnung berechtigenden Fehlverhalten der Klägerin auszugehen, da kein berechtigtes Interesse der Klägerin ersichtlich ist, ohne vorherige Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten dessen individuell an sie gerichtete E-Mail an sämtliche Mitarbeiter der Beklagten weiterzuleiten und hierdurch den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. 92

Gründe, die Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, waren nicht gegeben. Die vorliegende Entscheidung beruht auf den Besonderheiten des Einzelfalls und folgt der Rechtsprechung des BAG. 93