
Datum: 10.07.2017
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 52/17
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2017:0710.2SA52.17.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 7 Ca 1812/16
Schlagworte: Versetzung, Entzug aller Arbeitsaufgaben
Normen: §§ 16 GewO, 315 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Die vollständige Freistellung von Arbeitsaufgaben erfüllt nicht den Tatbestand einer individualrechtlichen Versetzung. Gegebenenfalls kann die Zuweisung von Arbeitsaufgaben im Sinne der Verpflichtung zur Ausübung des Direktionsrechts verlangt werden. Dies war vorliegend nicht Klagegegenstand.

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 15.11.2016 – 7 Ca 1812/16 – abgeändert und die Klage abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der mit Wirkung zum 01.12.2015 am 17.07.2015 ausgesprochene vollständige Entzug von Arbeitsaufgaben eine Versetzung ist und diese unwirksam ist.

1

2

3

Bei der Beklagten ebenso wie im gesamten Konzern, zum dem die Beklagte gehört, gab es im Jahr 2015 einen erheblichen Personalüberhang. Im Rahmen von Verhandlungen mit der Gewerkschaft wurde tarifvertraglich festgelegt, dass keine Kündigungen ausgesprochen werden. Stattdessen wurden Arbeitsaufgaben konzentriert, was dazu führte, dass einzelne Mitarbeiter vollständig von ihren bisherigen Aufgaben freigestellt wurden, während die verbleibende Tätigkeit auf andere Mitarbeiter verteilt wurde.

Im Gegenzug dazu, dass die Beklagte keine Entlassungen vornahm, wurde in einer Rahmenvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat geregelt, dass bei der Auswahl der Arbeitnehmer, die Arbeitstätigkeiten zugewiesen bekamen, neben sozialen Auswahl Gesichtspunkten vorrangig die Einschätzung einer paritätischen Kommission hinsichtlich der Eignung für die zu vergebenden Arbeiten sein sollte. 4

Dementsprechend wurde der Kläger von seiner bisherigen Tätigkeit freigestellt, während zwei weitere Mitarbeiterinnen, die weder einer Schwerbehinderten gleichgestellt sind noch eine gleich lange Betriebszugehörigkeit wie der Kläger aufweisen, weiterhin mit Arbeitsaufgaben entsprechend ihrer Tarifgruppe beschäftigt werden. 5

Der Kläger hält den Entzug der Arbeitstätigkeit für eine Versetzung. Diese sei nicht tarifgerecht, da er nun nur noch die Arbeitsaufgabe habe, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben und an Fortbildungen teilzunehmen. Dem ist das Arbeitsgericht gefolgt und hat festgestellt, dass die Versetzung des Klägers in das „Job Service und Placement“ unwirksam sei. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der Berufung. 6

Sie beruft sich darauf, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung eingehalten worden sei und sich hieraus das Recht herleite, den Kläger durch Mitarbeiter der Einheit „Job Service und Placement“ bei der Suche nach einer neuen Tätigkeit und bei Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen. 7

Die Beklagte beantragt, 8

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 15.11.2016 – AZ 7 Ca 1812/16 -abzuändern und die Klage vollständig abzuweisen. 9

Der Kläger beantragt, die Berufung zurück zu weisen. 10

Im Übrigen wird hinsichtlich des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes und der geäußerten Rechtsansichten gemäß §§ 69 Abs. 2 ArbGG, 540 ZPO, 313 ZPO auf den Akteninhalt Bezug genommen. 11

Entscheidungsgründe 12

Die zulässige und fristgerechte Berufung der Beklagten ist begründet. Der Kläger konnte mit seinem Feststellungsantrag nicht obsiegen, denn es fehlt an einer Versetzung des Klägers. 13

Unter Versetzung im arbeitsvertraglichen Sinn (im Gegensatz zum betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff) ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder geänderter Arbeitsinhalte unter Ausübung des Direktionsrechts aus § 106 S. 1 GewO i.V.m. § 315 Abs. 3 BGB zu verstehen. Vorliegend ist dem Kläger kein Arbeitsplatz zugewiesen worden. Ihm sind lediglich die bisherigen arbeitsvertraglichen Tätigkeiten entzogen worden. Die verbliebenen Verpflichtungen stellen sich als Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag dar, nämlich dem Arbeitsgeber bei der zukünftigen Ausübung des Direktionsrechts in der Weise behilflich zu sein, dass Interessen für freie 14

Arbeitsplätze bekundet werden und die verbliebene beschäftigungslose Zeit genutzt wird, um Qualifizierungen zu erreichen, die den Kläger geeigneter machen, neue freiwerdende Arbeitsplätze zu besetzen.

Bei diesen Pflichten handelt es sich nicht wie bei einer Arbeitstätigkeit um eine fremdnützige, dem Betriebszweck dienende Tätigkeit sondern um die Nebenpflicht, dem Arbeitgeber die Ausübung des Direktionsrechts bei der Auswahl des zukünftigen Arbeitsplatzes zu erleichtern. Diese Pflichten bestehen unabhängig von einer Vergütungsgruppe auf jedem Arbeitsplatz und sind keiner konkreten Vergütungsgruppe zuzuordnen. Deshalb kann auch nicht festgestellt werden, dass die Arbeitgeberin ihr Direktionsrecht durch Zuweisung nicht eingruppierungsgerechter Tätigkeiten überschritten hätte, da sie das Direktionsrecht gerade überhaupt nicht ausgeübt hat. 15

Nicht von dieser Entscheidung berührt ist damit die Frage, ob die Beklagte verpflichtet ist, im konkreten Fall das Direktionsrecht auszuüben und dem Kläger einen Arbeitsplatz zuzuweisen oder ob dieses Recht durch die Betriebsvereinbarungen gegebenenfalls befristet suspendiert ist. Letzteres hätte zur Folge, dass der Kläger während der befristeten Dauer der Betriebsvereinbarung die Zuweisung eines Arbeitsplatzes nicht verlangen kann. Das entspricht aber nicht dem hier verfolgten Klageziel und ist deshalb nicht im vorliegenden Verfahren zu klären. 16

Damit war die Klage vollständig abzuweisen, nachdem bereits ein Teil der Forderungen durch Rechtskraft des erstinstanzlichen Urteils nicht in die Berufung gelangt ist. 17

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. Die Revision wurde mangels allgemeiner Bedeutung des Rechtsstreits nicht zugelassen. 18