Landesarbeitsgericht Köln, 4 SaGa 3/17

Datum:	10.02.2017
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	4. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	4 SaGa 3/17
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2017:0210.4SAGA3.17.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Bonn, 6 Ca 52/16
Schlagworte:	Einstweilige Verfügung, Versetzung, Verfügungsgrund
Normen:	§ 106 Satz 1 GewO, § 99 BetrVG, § 100 BetrVG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

Einem Arbeitnehmer ist es in der Regel zuzumuten, einer Versetzungsanordnung oder arbeitsvertraglichen Weisung zunächst Folge zu leisten und den Umfang des Direktionsrechts in einem Hauptsacheverfahren klären zu lassen. Neben einem gesteigerten Abwehrinteresse des Arbeitnehmers ist lediglich in Fällen einer offenkundigen Rechtswidrigkeit der arbeitgeberseitigen Maßnahme das Bestehen eines Verfügungsgrundes anzuerkennen (wie LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20. März 2014 – 5 SaGa 13/13 –, Rn. 26, juris).

Eine Versetzung ist wegen fehlender vorheriger Beteiligung des tatsächlich zuständigen Betriebsrats jedenfalls dann nicht offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitgeber vor der Versetzung einen Betriebsrat als abgebenden Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 Satz 1, 4. Var. BetrVG („Versetzung“) beteiligt hat, für dessen Zuständigkeit nachvollziehbare tatsächliche Anhaltspunkte bestehen.

Da selbst den betroffenen Betriebsräten keine Möglichkeit vorbeugenden Rechtsschutzes wegen – vermeintlicher – Verletzungen ihrer Mitbestimmungsrechte gem. §§ 99 – 101 BetrVG zustehen (vgl. BAG, Beschluss vom 23. Juni 2009 – 1

ABR 23/08 –, Rn. 22, juris), kann ein betroffener Arbeitnehmer, jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber vor der Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrats beantragt und im Fall der Ablehnung gem. § 99 Abs. 4 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragt hat und er zudem unter Beachtung der zeitlichen Vorgaben des § 100 Abs. 2 BetrVG einen Antrag gem. § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gestellt hat, die offensichtliche Rechtswidrigkeit einer Versetzung nicht auf Fehler im Beteiligungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG stützen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99, 100 BetrVG dienen vor allem der kollektiven Interessenwahrnehmung (BAG, Beschluss vom 22. April 1997 – 1 ABR 84/96 –, Rn. 24, juris) und nicht primär dem Individualschutz.

Tenor:

1. Die Berufung des Verfügungsklägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 10.01.2017– 6 Ga 52/16 – wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Verfügungskläger.

T a t b e s t a n d 1

Die Parteien streiten im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes über die Rechtmäßigkeit einer Versetzung. 2

Der am .1965 geborene, seiner geschiedenen Frau und einem 16jährigen Sohn zum Unterhalt verpflichtete Verfügungskläger (im Folgenden: Kläger) ist seit dem 01.09.1982 bei der Verfügungsbeklagten (im Folgenden: Beklagte) durchgängig am Standort Bonn beschäftigt. Maßgeblich für die Beschäftigung ist seit dem 01.01.2001 der außertarifliche Anstellungsvertrag vom 25.06.2001. § 2 Abs. 2 dieses Vertrages lautet wie folgt: 3

„Aufgaben, Tätigkeiten und Ressortzuständigkeiten werden im Einzelnen durch die Gesellschaft bestimmt. Die Gesellschaft ist berechtigt, Sie innerhalb der Gesellschaft und in Unternehmen, die mit der Gesellschaft wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden sind, auch an einem anderen Ort einzusetzen oder Ihnen eine andere oder zusätzliche Tätigkeit zu übertragen, die Ihrer Eignung und Ihren Fähigkeiten entspricht. Sie erklären sich deshalb bereit, auf Wunsch der Gesellschaft hin auch eine andere, Ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit, ggf. auch unter Veränderung des Beschäftigungsortes, zu übernehmen. Ein Auslandseinsatz soll nur in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen. Soweit Sie Arbeiten für Unternehmen übernehmen, die mit der Gesellschaft wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden sind, wird hierfür eine besondere Vergütung nicht gezahlt.“ 4

5

Seit dem Jahr 2001 war der Kläger – jedenfalls bis November 2012 – durchgehend auf Positionen eingesetzt, die dem Betrieb „Group Headquarters“ (abgekürzt GHQ) zugeordnet waren. Der Kläger ist der höchsten außertariflichen Gehaltsgruppe, AT 4, zugeordnet. Seine Jahresbruttovergütung beträgt etwa 117.000 EUR.

Unter dem 09.08.2012 schloss die Beklagte mit dem bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat mit Wirkung zum 01.01.2013 eine Vereinbarung „über den Interessenausgleich und Sozialplan gemäß §§ 111/112 BetrVG zur Umsetzung der Maßnahme ‚Shape Headquarters‘“ (vgl. Blatt 59 ff. GA; im Folgenden: IA), auf die Bezug genommen wird. Gemäß § 3 Ziff. 7 IA sind Beschäftigte, die nach Durchführung des Personalisierungsverfahrens für die Betriebe GHQ und COM keine Stelle erhalten haben, einer gesonderten Organisationseinheit zugehörig. Innerhalb dieser Organisationseinheit werden Projekteinsätze und Qualifizierungsmaßnahmen geleistet. Ziel der Organisationseinheit ist es, die Beschäftigten bei der Suche nach anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten im Konzern „D T “ und außerhalb dieses Konzerns zu unterstützen. Bei der Beklagten besteht ein Zuordnungstarifvertrag von 01.04.2016, Anlage B3, Bl. 118 ff GA, auf den Bezug genommen wird. 6

Mit Schreiben vom 29.11.2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass aufgrund der Neuorganisation im Rahmen der Organisationsmaßnahme „Shape Headquarters“ und der damit verbundenen Verringerung von Arbeitsplätzen nicht für alle Beschäftigten Stellen im neuen Group Headquarters und im Bereich Corporate Communications (COM) gefunden werden konnten. Nach Abschluss des Personalisierungsverfahrens stehe fest, dass der Kläger nicht in der neuen Zielorganisation berücksichtigt werden könne. Gemäß dem vereinbarten Interessenausgleich werde er daher nicht mehr auf den bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt sondern ab dem 01.01.2013 vom Bereich Projects and Operations (PRO) für eine neue berufliche Perspektive und Lösung beraten (vgl. das Schreiben vom 29.11.2012, Blatt 75 GA). 7

In einer Auftaktveranstaltung zur Vorstellung der Einheit PRO am 11.12.2012 und einer Folgeveranstaltung am 03.01.2013 präsentierte die Beklagte verschiedene Folien (Blatt 80 ff. GA, auf die Bezug genommen wird). In Chart 2 dieser Präsentation heißt es auszugsweise: „nach Auflösung HQ (alt) - Mitarbeiter im Überhang befinden sich in der DTAG, **keine Versetzung**!**“**. Seither wurde der Kläger in verschiedenen Projekteinsätzen tätig, zuletzt in einem Projekteinsatz bei der D G , welcher zum 31.08.2016 von der Beklagten beendet wurde. 8

In einem Telefonat vom 06.09.2016 forderte Herr A , ein Mitarbeiter der Beklagten, den Kläger auf, nunmehr eine mit AT 2 bewertete Stelle anzunehmen. Für den Fall, dass er dieser Aufforderung nicht nachkomme, äußerte Herr A sinngemäß, dann werde er ihm, dem Kläger, zeigen, was passiert. Herr A kündigte auch eine Versetzung nach Darmstadt an. 9

Mit Schreiben vom 01.12.2016, dem Kläger postalisch zugestellt am 06.12.2016, versetzte die Beklagten den Kläger mit Wirkung zum 12.12.2016 in den Betrieb F G an den Standort D . Der Kläger soll dort als Senior Experte AT Projektmanager 3 im Bereich „Standard Products“ mit einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden eingesetzt werden. Der Einsatz ist befristet bis zum 31.05.2018 (vgl. das Schreiben vom 01.12.2016, Bl. 95 GA). Der Betrieb F G H & G S S (F G) hat einen Sitz in B und einen Sitz in D . Eine Bewerbung des Klägers auf die Stelle als Senior Experte AT Projektmanagement 3 im Bereich „Standard Products“ am Standort D war nicht erfolgt. 10

11

Bei dem Arbeitsgericht Bonn ist unter dem Aktenzeichen 3 BV 98/16 ein Zustimmungsersetzungsverfahren zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat TPS bezüglich der Versetzung des Klägers nach D anhängig. Unter dem Aktenzeichen 3 BV 92/16 ist bei dem Arbeitsgericht Bonn ein weiteres Zustimmungsersetzungsverfahren der Beklagten wegen der Versetzung des Klägers nach D anhängig, in dem die Beklagte die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats F GHS zur Einstellung des Klägers begehrt.

Mit seinem am 20.12.2016 bei dem Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung, der der Beklagten am 22.12.2016 zugestellt worden ist, hat der Kläger zunächst begehrt, die Beklagte zu verurteilen, ihn als Diplomingenieur Nachrichtentechnik in Bonn zu beschäftigen und hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn nicht im Betrieb F G am Standort D tätig werden zu lassen. 12

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Versetzung und die damit verbundene Weisung zur Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb F G in Darmstadt seien offensichtlich rechtswidrig. Mit der Versetzung verstoße die Beklagte gegen ihre eigenen Regularien. Aus den Vortragsfolien zur Präsentation der Neuorganisation ergebe sich, dass ihm nur Dauerarbeitsplätze zugewiesen werden könnten. Durch diese Zusage habe die Beklagte das ihr aus § 2 Abs. 2 des Anstellungsvertrages grundsätzlich erwachsene Direktionsrecht selbst verbindlich eingeschränkt. Ferner sei im Rahmen der Veranstaltung vom 11.12.2012 ein festes Procedere für eine Projektversetzung zugesagt worden (Chart 6), wonach zunächst stets eine (üblicherweise dreimonatige) Probezeit bestehe. Erst bei erfolgreicher Probezeit solle als nächster Schritt eine Versetzung erfolgen. 13

Bei der Tätigkeit eines „Senior-Experte AT Projektmanager 3“ in D handele es sich allenfalls um eine der Gehaltsgruppe AT 3 zugeordnete Stelle. Damit sei die Versetzung auf eine geringwertige Stelle zugleich eine Herabgruppierung. Die Versetzung sei letztlich als eine Schikane seitens der Verfügungsbeklagten zu werten. Denn durch die – entgegen der Aufforderung von Herrn A – von ihm nicht vorgenommene Bewerbung auf eine AT 2-Stelle habe er zulässigerweise von seinen Rechten Gebrauch gemacht. Die Versetzung verstoße daher gegen § 612 a BGB. Die Versetzung sei auch im Rahmen einer summarischen Prüfung offensichtlich unbillig im Sinne von § 315 Abs. 1, 3 BGB und damit unverbindlich. Bereits aufgrund des Tätigkeitsortes D handele es sich um eine unzumutbare Beschäftigung. Die damit verbundenen Pendelzeiten überstiegen die Zumutbarkeitsgrenze im Sinne von §§ 1, 121 Abs. 4 SGB III von zweieinhalb Stunden je Arbeitstag Fahrzeiten. Die Versetzung sei auch deshalb bereits rechtswidrig, da die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über personelle Einzelmaßnahmen und vorläufige personelle Einzelmaßnahmen nicht beachtet worden seien. Soweit die Verfügungsbeklagte den Betriebsrat Telekom Placement Services (TPS) als abgebenden Betriebsrat beteiligt habe, sei dies fehlerhaft. Richtigerweise hätte der Betriebsrat Group Headquarters beteiligt werden müssen. Eine Beteiligung des Betriebsrates TPS ergebe sich insbesondere nicht aus dem Zuordnungstarifvertrag. Der Zuordnungstarifvertrag vom 01.04.2016 regele in § 3 Abs. 1 Satz 2.2 lediglich, dass „Telekom Placement Services (TPS) und die Organisationseinheit Service- und Orientierungseinheit (SOE PRO) einen Betrieb im Sinne von § 1 BetrVG bilden würden. Er habe dem Betrieb TPS oder der Einheit PRO nicht angehört. Vom Betrieb GHS sei er zu keinem Zeitpunkt weg versetzt worden, auch nicht zu der Einheit PRO, von der er lediglich betreut worden sei. Außerdem sei der Zuordnungstarifvertrag unwirksam, da die Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b BetrVG nicht erfüllt sei. Letztlich sei der Zuordnungstarifvertrag vom 01.04.2016 auf die vorliegende Beteiligungsfrage unanwendbar, da die Rechtsfolge der Zuordnung nach § 3 Abs. 4 BetrVG erst zur nächsten regulären Betriebsratswahl wirksam werde. Ferner bestreitet der Verfügungskläger die rechtzeitige Geltendmachung des Antrags 14

nach § 100 Abs. 2 BetrVG gegenüber dem Betriebsrat F GHS. Die Verfügungsbeklagte habe selber nicht behauptet, dieses Verfahren fristgerecht eingeleitet zu haben. Ein Einsatz in Darmstadt sei auch nicht dringend. So sei ihm am 12.12.2016 mitgeteilt worden, dass es bislang weder einen Projektsteckbrief gebe, noch eine Timeline abgesteckt sei.

Der Kläger hat zudem behauptet, er sei auf eine sofortige Freistellung von der Verpflichtung zur Aufnahme der Tätigkeit in Darmstadt angewiesen. Er lebe unmittelbar Tür an Tür mit seinem Onkel und seiner Tante, in deren Haushalt er als Waise seit seinem achten Lebensjahr aufgewachsen sei. Seine Tante sei stark dement, sein Onkel habe in jüngster Vergangenheit zwei schwere Schlaganfälle erlitten. Er kümmere sich um sämtliche alltägliche Angelegenheiten und betreue die beiden täglich. Dies sei der Beklagten auch bekannt gewesen. Darüber hinaus lebe der gemeinsame 16jährige Sohn bei der geschiedenen Ehefrau. Der Kläger hat insofern gemeint, eine Verlegung seines Lebensmittelpunktes sei schon deshalb nicht zumutbar, da dies faktisch die Möglichkeit der Ausübung des Umgangsrechtes mit seinem Sohn in erheblicher Weise einschränke. 15

Nach Erweiterung seiner Anträge um einen neuen Hauptantrag hat der Kläger zuletzt beantragt, 16

1. der Beklagten bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache zu untersagen, ihn nach Darmstadt gem. dem Versetzungsschreiben vom 01.12.2016 ab dem 12.12.2016 zu versetzen, 17

2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn als Diplomingenieur Nachrichtentechnik in Bonn zu beschäftigen; 18

3. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn nicht im Betrieb F G am Standort D tätig werden zu lassen. 19

Die Beklagte hat beantragt, 20

die Anträge zurückzuweisen. 21

Sie hat behauptet, der Personalposten Senior-Experte AT Projektmanager 3 sei gleichwertig und zumutbar. Insoweit hat sie auf die Stellenbeschreibung, auf die Bezug genommen wird (Bl. 117 GA), verwiesen. Sie habe vor Ausspruch der Versetzung eine fehlerfreie Interessenabwägung vorgenommen. So habe sie ein gewichtiges Interesse daran, ihre Projekte bestmöglich zu personalisieren. Am Standort D bestehe ein unbedingter Bedarf an der Durchführung der Projekte. Ferner hat die Beklagte die Auffassung vertreten, die Versetzung verstoße nicht gegen den IA. Der IA sehe vor, dass auch vorübergehende Einsätze in Betracht kommen könnten. Allerdings handele es sich im Streitfall nicht um einen temporären Einsatz im Rahmen des IA zur Kostendeckung, sondern um eine klassische Versetzung auf eine im Stellenpool ausgeschriebene Position. Die zuständigen Betriebsräte seien beteiligt worden. Als zuständiger Betriebsrat des abgebenden Betriebes sei der Betriebsrat TPS um Erteilung der Zustimmung ersucht worden. Dessen Zuständigkeit für die Einheit PRO ergebe sich aus dem Zuordnungstarifvertrag. 22

Die Beklagte hat ferner behauptet. Sie habe am 21.11.2016 dem Betriebsrat T zur Wahrung seiner Beteiligungsrechte nach § 99 BetrVG die beabsichtigte Versetzung des Klägers mit der Bitte um Zustimmung vorgelegt. Am gleichen Tag habe sie den Betriebsrat T bereits zu den vorläufigen personellen Maßnahmen nach § 100 BetrVG beteiligt (auf die von der Beklagten eingereichten Unterlagen, Bl. 134 f. GA, wird Bezug genommen). Der Betriebsrat T habe die 23

erbetene Zustimmung verweigert und bestritten, dass die Maßnahme dringend erforderlich sei. Vor diesem Hintergrund habe sie fristgerecht ein Beschlussverfahren nach den §§ 99, 100 BetrVG eingeleitet (vgl. die Stellungnahme des Betriebsrates T vom 05.12.2016 Bl. 126 f. GA, auf die Bezug genommen wird). Der aufnehmende Betriebsrat F sei ebenfalls beteiligt worden. Am 18.10.2016 habe sie dem Betriebsrat F in B den beabsichtigten Versetzungsvorgang zur Sitzung am 26.10.2016 mit der Bitte um Zustimmung vorgelegt (auf die Zuleitung der Versetzung, Bl. 136 GA, wird Bezug genommen). Am 28.10.2016 habe der Betriebsrat F die Zustimmung verweigert. Am 08.11.2016 sei der Betriebsrat gem. § 100 BetrVG wegen der Dringlichkeit der Maßnahme informiert worden. Dieser habe die Erforderlichkeit der vorläufigen Durchführung der Maßnahme bestritten, so dass auch hier ein Verfahren nach den §§ 99, 100 BetrVG vor dem Arbeitsgericht Bonn anhängig sei.

Das Arbeitsgericht Bonn hat durch Urteil vom 10.01.2017 die Anträge des Klägers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, es fehle an einem Verfügungsgrund. Ein solcher setzte für eine einstweilige Verfügung gegen Weisungen zu Inhalt, Ort und Art der Arbeitsleistung ein deutlich gesteigertes Abwehrinteresse des Arbeitnehmers voraus, wie es allenfalls bei erheblichen Gesundheitsgefahren, einer drohenden irreparablen Schädigung des beruflichen Ansehens oder bei schweren Gewissenskonflikten bestehen könne. Daneben sei nur bei offenkundiger Rechtswidrigkeit der arbeitgeberseitigen Weisung ein Verfügungsgrund gegeben. Eine besonders schwerwiegende Belastung durch ein Tätigwerden in D habe der Kläger nicht dargetan. Insbesondere habe er nicht schlüssig dargelegt, dass er sich in D keine Zweitwohnung oder sonstige Übernachtungsmöglichkeit nehmen könne. Etwaige Kosten begründeten keine unzumutbare Belastung zumal der Kläger nicht ausgeführt habe, inwieweit diese Kosten nicht von der Beklagten gedeckt würden. Die Versetzung des Klägers nach D sei auch nicht offensichtlich unwirksam. Die Versetzung stelle sich nicht als schikanös dar. Denn die Beklagte habe sich mit der Qualifikation des Klägers und der Tätigkeit in D auseinandergesetzt und zur Frage der kurzfristigen Tätigkeitsaufnahme des Klägers in D Stellung genommen. Auch sei die Versetzung nicht wegen fehlerhafter oder unterbliebener Beteiligung der Betriebsräte offenkundig unwirksam. Die Beklagte habe die Beteiligung der Betriebsräte dargetan. Der Streit um die Frage der Zuständigkeit des Betriebsrats T begründe keine offensichtliche Unwirksamkeit, da die Beklagte einen Zuordnungstarifvertrag vorgelegt habe, nach welchem T und die Organisationseinheit S P einen Betrieb bildeten. Der erste Hilfsantrag sei unbegründet, weil der Kläger nicht substantiiert dargetan habe, auf welcher Rechtsgrundlage er als Diplomingenieur Nachrichtentechnik beschäftigt werden soll. Der weitere Hilfsantrag sei aus den gleichen Gründen zurückzuweisen wie der Hauptantrag. 24

Im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze wie auch auf das arbeitsgerichtliche Teilurteil Bezug genommen. 25

Das Urteil vom 10.01.2017 ist dem Kläger 13.01.2017 zugestellt worden. Hiergegen richtet sich seine am 17.01.2017 eingelegte und zugleich begründete Berufung. 26

Der Kläger ist der Ansicht, die Versetzung nach Darmstadt sei offenkundig rechtswidrig, weil die Beklagte den zuständigen Betriebsrat – G – überhaupt nicht beteiligt habe. Aus dem Zuordnungstarifvertrag, der unwirksam sei, womit sich das Arbeitsgericht nicht auseinandergesetzt habe, ergebe sich für ihn keine abweichende kollektivrechtliche Zuordnung als zu dem Betrieb, dem er individualrechtlich zugeordnet sei. Eine Zuordnung zum Betrieb T sei zudem willkürlich. Die Frage der Zuständigkeit des Betriebsrats stelle sich als schlichte Rechtsfrage dar, deren Beantwortung auch im Verfügungsverfahren „ohne weiteres möglich“ sei. Selbst die von der Beklagten tatsächlich vorgenommenen 27

Betriebsratsanhörungen genügten nicht den gesetzlichen Anforderungen, da die Anhörungsschreiben weder Angaben über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme noch die Übermittlung der erforderlichen Bewerbungsunterlagen enthielten.

Der Kläger behauptet, die streitgegenständliche Versetzung entspreche weiter auch deshalb offensichtlich nicht billigem Ermessen, da ihm hierdurch Arbeiten zugewiesen würden, die ihm arbeitsvertraglich nicht hätten übertragen werden dürfen. Er verfüge über keinerlei Qualifikation für die ihm übertragenen Tätigkeiten. Bei objektiver Betrachtung erfülle die ihm übertragene Stelle nicht die Anforderungen an eine mit AT 4 zu bewertende Stelle. Auch sei die Versetzung nicht dringend erforderlich. Der Abteilung F in D sei er quasi aufgedrängt worden; zudem könne er die ihm in D übertragenen Aufgaben mit gleicher Effektivität auch in Bonn erbringen. 28

Der Kläger beantragt, 29

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 10.01.2017 – 6 Ga 52/16 – teilweise abzuändern und es der Beklagten bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache zu untersagen, ihn nach D gem. dem Versetzungsschreiben vom 01.12.2016 ab dem 12.12.2016 zu versetzen. 30

Die Beklagte beantragt, 31

die Berufung zurückzuweisen. 32

Sie ist der Auffassung, sie habe zu Recht den Betriebsrat T – und nicht den Betriebsrat G – als abgebenden Betriebsrat beteiligt. Da der Betrieb G (alt) aufgelöst worden und dem Kläger kein neuer Arbeitsbereich zugewiesen worden sei, könne keine Versetzung vorliegen. Mit Herausnahme des Klägers aus dem ursprünglichen Organisationsbereich und ohne dessen Eingliederung in einen neuen Arbeitsbereich mit definierten Aufgaben, sei keine Zuweisung einer Tätigkeit in einer anderen betrieblichen Organisationseinheit erfolgt. Da zudem § 3 Abs. 7 IA vorsehe, dass Mitarbeiter, die nach Durchführung des Personalisierungsverfahrens keine Stelle im – neuen – Betrieb G erhielten, der Organisationseinheit P angehörten, gehöre der Kläger dieser Einheit an. 33

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des gegenseitigen Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung geworden sind, sowie das Sitzungsprotokoll verwiesen. 34

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 35

Die zulässige Berufung des Klägers hat in der Sache keinen Erfolg. 36

A. Die gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist frist- sowie formgerecht eingelegt (§ 66 Abs. 1 Satz 1, 2, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 519 ZPO) und begründet (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 520 Abs. 1, Abs. 3 ZPO) worden. 37

B. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Der Kläger hat – wie das Arbeitsgericht Bonn zu Recht und mit zutreffender Begründung entschieden hat – keinen Anspruch darauf, dass es der Beklagten bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache untersagt wird, ihn gemäß dem Versetzungsschreiben vom 01.12.2016 ab dem 12.12.2016 nach Darmstadt zu versetzen. 38

39

I. Der im Berufungsverfahren vom Kläger weiterverfolgte Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig. Das erforderliche Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO besteht. Die Parteien streiten über den Inhalt der Leistungspflicht des Klägers. Eine Feststellungsklage kann auf den Umfang einer Leistungspflicht aus einem Rechtsverhältnis beschränkt sein (BAG, Urteil vom 17. August 2011 – 10 AZR 322/10 –, Rn. 13, juris). Die Beklagte berühmt sich des Rechts zur Versetzung des Klägers nach Darmstadt und hat das Direktionsrecht insoweit bereits ausgeübt. Mit einer Entscheidung über die begehrte Feststellung wird für die Dauer bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache geklärt, ob eine solche Versetzung zulässig ist. Ein – grundsätzlich vorrangiger – auf eine konkrete anderweitige Beschäftigung gerichteter Leistungsantrag ist dem Kläger, der vor der Versetzung nach Wegfall seines ursprünglichen Arbeitsplatzes im Zuge der Maßnahme „Shape Headquarters“ ohne Beschäftigung war, nicht möglich.

II. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist indes unbegründet. Es fehlt an dem für den Erlass einer einstweiligen Verfügung erforderlichen Verfügungsgrund. Nach § 940 ZPO erfordert der Erlass einer Regelungsverfügung, dass sie zur Abwendung wesentlicher Nachteile erforderlich ist. Dabei hat der Antragsteller den Verfügungsgrund darzulegen und ggf. glaubhaft zu machen (LAG Köln, Beschluss vom 24. Juni 2010 – 9 Ta 192/10 –, Rn. 18, juris). 40

1. Ein Verfügungsgrund kann nur dann angenommen werden, wenn die begehrte Regelung eines einstweiligen Zustandes notwendig ist, um ansonsten drohende wesentliche Nachteile des Antragstellers abzuwenden. Es muss eine besondere Eilbedürftigkeit gegeben sein, welche es erforderlich macht, zur Abwendung wesentlicher Nachteile bereits vor einer Klärung strittiger Rechtsfragen im regulären arbeitsgerichtlichen Hauptsacheverfahren vorab im Wege einer summarischen Prüfung im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes eine vorläufige Regelung zu treffen. Soll eine so genannte Leistungsverfügung getroffen werden, dürfen an das Vorliegen eines Verfügungsgrundes jedenfalls keine zu geringen Anforderungen gestellt werden. Wesentliche Nachteile sind bei der summarischen Überprüfung von Versetzungsanordnungen des Arbeitgebers nur in Ausnahmefällen anzunehmen. 41

a. Allein der Umstand, dass eine möglicherweise vertragswidrige Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht mehr rückgängig gemacht werden kann, reicht hierfür nicht aus (LAG Köln, Beschluss vom 24. Juni 2010 – 9 Ta 192/10 –, Rn. 19, juris; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10. November 2011 – 5 SaGa 12/11 –, Rn. 25, juris; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20. März 2014 – 5 SaGa 13/13 –, Rn. 26, juris). 42

b. Vielmehr erfordert die Bejahung eines Verfügungsgrundes für eine einstweilige Verfügung gegen Weisungen des Arbeitgebers zu Inhalt, Ort und Art der Arbeitsleistung, ein deutlich gesteigertes Abwehrinteresse des Arbeitnehmers, wie es allenfalls bei erheblichen Gesundheitsgefahren, einer drohenden irreparablen Schädigung des beruflichen Ansehens oder bei schweren Gewissenskonflikten bestehen kann. Einem Arbeitnehmer ist es mithin in der Regel zuzumuten, einer Versetzungsanordnung oder arbeitsvertraglichen Weisung zunächst Folge zu leisten und sodann den Umfang des Direktionsrechts in einem Hauptsacheverfahren klären zu lassen. Neben einem gesteigerten Abwehrinteresse des Arbeitnehmers erkennt die Rechtsprechung lediglich in Fällen einer offenkundigen Rechtswidrigkeit der arbeitgeberseitigen Maßnahme das Bestehen eines Verfügungsgrundes an (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20. März 2014 – 5 SaGa 13/13 –, Rn. 26, juris). 43

2. Unter Anwendung dieser Voraussetzungen kann im Streitfall eine Dringlichkeit des geltend gemachten Unterlassungsanspruchs nicht festgestellt werden. 44

a. Ein deutlich gesteigertes, berechtigtes Abwehrinteresse des Klägers gegen die Versetzungsanordnung der Beklagten vom 01.12.2016 ist nicht gegeben. 45

aa. Keine der in der Rechtsprechung anerkannten Fallgestaltungen, nämlich des Bestehens erheblicher Gesundheitsgefahren, einer drohenden irreparablen Schädigung des beruflichen Ansehens oder eines schweren Gewissenskonfliktes ist im vorliegenden Fall gegeben. 46

bb. Das Arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass auch eine sonstige besonders schwerwiegende Belastung des Klägers durch ein Tätigwerden in Darmstadt durch ihn nicht dargetan worden ist. 47

(1) Der Kläger hat – auch unter Berücksichtigung seines Vorbringens in der Berufungsinstanz – nicht schlüssig dargelegt, dass er sich in Darmstadt keine Zweitwohnung oder sonstige Übernachtungsmöglichkeit nehmen könne. Etwa dadurch entstehende Kosten begründen – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sich freiwillig zu deren Übernahme verpflichtet bzw. er auf Grundlage bestehender betrieblicher oder tarifvertraglicher Regelungen zur Übernahme verpflichtet ist – jedenfalls dann keine unzumutbare Belastung, wenn der versetzte Arbeitnehmer durch sie nicht in eine wirtschaftliche Notlage gerät. Für das Entstehen einer solchen wirtschaftlichen Notlage durch das Aufwenden von Übernachtungskosten hat der Kläger keinerlei Anhaltspunkte vorgetragen. Solche sind auch nicht ersichtlich. Selbst wenn die Beklagte sich nicht freiwillig zur Übernahme derartiger Kosten verpflichtet haben sollte und sie eine solche Verpflichtung auch nicht auf Grundlage der bei ihr bestehenden betrieblichen oder tarifvertraglichen Regelungen anerkennen sollte, ist – jedenfalls für den Fall, dass sich die streitgegenständliche Versetzung im Hauptsachverfahren als rechtswidrig darstellt – nicht ausgeschlossen, dass der Kläger die Erstattung solcher Kosten im Wege des Schadensersatzes erlangen kann. 48

Die Beklagte setzt den Kläger als einen der höchsten außertariflichen Gehaltsgruppe angehörigen Arbeitnehmer auf der Grundlage einer arbeitsvertraglichen Versetzungsklausel in D (statt in B) ein. Vor diesem Hintergrund spielt es keine Rolle, ob die Bundesagentur für Arbeit nach § 121 Abs. 4 SGB III berechtigt wäre, einem Arbeitslosen aus R , dem Wohnort des Klägers, einen Arbeitsplatz in D zuzuweisen. Denn Prüfungsmaßstab für die Zuweisung eines Arbeitsplatzes an einen Arbeitslosen ist eben § 121 Abs. 4 SGB III, während die Wirksamkeit der Versetzung des Klägers anhand der Regelungen des vom Kläger mit der Beklagten geschlossenen außertariflichen Anstellungsvertrages ist. 49

(2) Auch die als gegeben unterstellte Pflegebedürftigkeit der Tante und des Onkels des Klägers vermag ein deutlich gesteigertes Abwehrinteresse gegen die streitgegenständliche Versetzung nicht zu begründen. Dem Vorbringen des Klägers lässt sich nicht entnehmen, dass und gegebenenfalls weshalb im Falle seiner durch die Versetzung begründeten Ortsabwesenheit die Betreuung seiner Tante und seines Onkels nicht in zumutbarer anderer Art und Weise sichergestellt werden kann. Weder ist erkennbar, dass die Betreuung nicht durch andere Angehörige sichergestellt werden kann, noch bestehen Anhaltspunkte dafür, dass der Übernahme der Betreuung durch einen Pflegedienst während der Abwesenheitszeiten des Klägers Hindernisse entgegenstehen. 50

(3) Soweit der Kläger ausführt, durch die Versetzung werde die faktische Möglichkeit der Ausübung des Umgangsrechts mit seinem Sohn erheblich eingeschränkt, ist dies nicht nachvollziehbar. Denn der Kläger legt nicht dar, in welcher Art und Weise er sein Umgangsrecht, dessen rechtliche Ausgestaltung er nicht mitteilt, tatsächlich ausübt. Da er aufgrund der Versetzung nicht gezwungen ist, seinen Lebensmittelpunkt nach D zu verlegen, 51

sondern er die Möglichkeit hat, die Wochenenden an seinem bisherigen Wohnort zu verbringen, ist eine faktische Einschränkung der Möglichkeit zur Ausübung des Umgangsrechts nicht erkennbar.

b. Die von der Beklagten ausgesprochene Versetzung vom 01.12.2016 stellt sich auch nicht als offensichtlich rechtswidrig dar. 52

aa. Eine offensichtliche Rechtswidrigkeit ergibt sich im Streitfall insbesondere nicht daraus, dass die Beklagte es unterlassen hat, den Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beteiligen. 53

(1) Insoweit ist es nicht entscheidend, ob die Beklagte die von ihr beteiligten Betriebsräte im Rahmen der Beteiligung nach §§ 99, 100 BetrVG über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme unterrichtet hat und ob sie den Betriebsräten die Bewerbungsunterlagen übermittelt hat. Diese Fragen sind im Rahmen der von der Beklagten eingeleiteten Verfahren nach §§ 99, 100 BetrVG zu klären. Da selbst den betroffenen Betriebsräten keine Möglichkeit vorbeugenden Rechtsschutzes wegen – vermeintlicher – Verletzungen ihrer Mitbestimmungsrechte gem. §§ 99 – 101 BetrVG zustehen (vgl. BAG, Beschluss vom 23. Juni 2009 – 1 ABR 23/08 –, Rn. 22, juris), kann ein betroffener Arbeitnehmer, jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber vor der Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrats beantragt und im Fall der Ablehnung gem. § 99 Abs. 4 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragt hat und er zudem unter Beachtung der zeitlichen Vorgaben des § 100 Abs. 2 BetrVG einen Antrag gem. § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gestellt hat, die offensichtliche Rechtswidrigkeit einer Versetzung nicht auf Fehler im Beteiligungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG stützen. Denn die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99, 100 BetrVG dienen vor allem der kollektiven Interessenwahrnehmung (BAG, Beschluss vom 22. April 1997 – 1 ABR 84/96 –, Rn. 24, juris) und nicht primär dem Individualschutz. Daher wäre es systemwidrig, dem betroffenen Arbeitnehmer weiterreichende individualrechtliche Ansprüche bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte gem. §§ 99, 100 BetrVG zuzubilligen, als sie dem Betriebsrat selbst zustehen. 54

(2) Die streitgegenständliche Versetzung ist auch nicht deshalb offensichtlich rechtswidrig, weil die Beklagte – möglicherweise – unzuständige Betriebsräte beteiligt und die Beteiligung des zuständigen Betriebsrats unterlassen hat. 55

Die Beklagte hat vorgetragen, die Betriebsräte T und F vor der Versetzung des Klägers beteiligt zu haben. Sie hat auch, nachdem diese der Versetzung (Betriebsrat T) bzw. der Einstellung des Klägers (Betriebsrat F) nicht zugestimmt haben, entsprechende Zustimmungsersetzungs-verfahren bei dem Arbeitsgericht Bonn eingeleitet. Die Beklagte hat damit zum Ausdruck gebracht, dass sie die Versetzung unter Beachtung der Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes vorzunehmen beabsichtigt. Die Beklagte hält die von ihr beteiligten Betriebsräte für zuständig. Vor dem Hintergrund, dass die Beklagte sich damit aus ihrer Sicht mitbestimmungsrechtskonform verhalten hat, hält die erkennende Kammer eine offensichtliche Rechtswidrigkeit der Versetzung unter dem Gesichtspunkt fehlender Beteiligung des Betriebsrats für ausgeschlossen. 56

(3) Selbst wenn man – entgegen der Auffassung der Kammer – zu der Auffassung gelangen wollte, dass auch die Beteiligung eines Betriebsrats, den der Arbeitgeber zwar aufgrund nachvollziehbarer tatsächlicher Anhaltspunkte für zuständig hält, der aber objektiv unzuständig ist, zur offensichtlichen Rechtswidrigkeit einer Versetzung führen kann, liegt eine solche im Streitfall nicht vor. 57

58

(a) Denn der Betrieb TPS, den die Beklagte als abgebenden Betriebsrat beteiligt hat, ist jedenfalls nicht offensichtlich unzuständig. Der Kläger wurde – gemäß seinem eigenen Vorbringen, Antragsschrift vom 20.12.2016, S. 5, Bl. 38 GA – seit der Auflösung des Betriebs GHQ (alt) als Personalüberhang geführt und tatsächlich von Mitarbeitern der Beklagten aus der Abteilung P betreut. Diese Betreuungsmandat ist zum 01.01.2014 (gemäß dem Vortrag des Klägers, Bl. 39 GA) auf die Einheit v übergegangen, die im Laufe des Jahres 2014 in TPS umbenannt worden ist. Vor diesem Hintergrund kann nicht angenommen werden, dass der Betriebsrat T für den Kläger offensichtlich unzuständig ist. Dies gilt unabhängig davon, ob der Kläger individualrechtlich in die Einheit P , v oder T versetzt worden ist. Denn es bestehen jedenfalls auch Anhaltspunkte für eine Zuständigkeit des Betriebsrats des Betriebs T . Die Zuständigkeit des Betriebsrats setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zur Belegschaft des Betriebs gehört, für die dieser Betriebsrat gebildet worden ist. Dies setzt einerseits ein Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber, und andererseits die tatsächliche Eingliederung in dessen Betriebsorganisation voraus (BAG, Beschluss vom 04. November 2015 – 7 ABR 42/13 –, Rn. 29, juris). Der Kläger wurde als Personalüberhang geführt und dabei tatsächlich von Mitarbeitern aus der Abteilung PRO betreut. Dass der Kläger keine tatsächlichen Arbeiten im Betrieb GHQ, dessen Betriebsrat er für zuständig hält, verrichtet hat, spricht gegen eine Eingliederung in diesen Betrieb. Zudem wurde der Kläger durch Mitarbeiter des Betriebs T tatsächlich betreut. Damit liegen jedenfalls nachvollziehbare Anhaltspunkte vor, aufgrund derer die Beklagte von der Zuständigkeit des Betriebsrats T ausgehen durfte.

(b) Die Abgrenzung der Zuständigkeit unterschiedlicher Betriebsräte bedarf in einem individualrechtlichen Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung im Hinblick auf die Frage, ob eine Versetzung wegen fehlender vorheriger Beteiligung des tatsächlich zuständigen Betriebsrats offensichtlich rechtswidrig ist, jedenfalls dann keiner abschließenden Prüfung, wenn der Arbeitgeber vor der Versetzung einen Betriebsrat als abgebenden Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 Satz 1, 4. Var. BetrVG („Versetzung“) beteiligt hat, für dessen Zuständigkeit nachvollziehbare tatsächliche Anhaltspunkte bestehen. 59

(aa) In einem solchen Fall hatte ein Mitbestimmungsgremium die Möglichkeit zur Prüfung, ob eine Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers vorliegt, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG) oder ob die Versetzung gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG verstoßen würde (§ 99 Abs. 2 Nr. 2) BetrVG. 60

(bb) Die übrigen Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 BetrVG dienen nicht dem Individualschutz sondern ausschließlich der kollektiven Interessenwahrung. Insgesamt dient die Beteiligung des Betriebsrats bei Versetzungen nicht nur dem Individualschutz, sondern vor allem der kollektiven Interessenwahrnehmung (BAG, Beschluss vom 22. April 1997 – 1 ABR 84/96 –, Rn. 24, juris). 61

(cc) Da der einzelne Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, Rechte des Betriebsrats durchzusetzen, die keine individualschützende Wirkung entfalten und er sich auch nicht auf die Verletzung solcher Rechte des Betriebsrats berufen kann, kann die Missachtung derartiger Rechte des Betriebsrats durch den Arbeitgeber nicht individualrechtlich zu einer offensichtlichen Rechtswidrigkeit der unter Verletzung nicht individualschützender Rechte des Betriebsrats erfolgten Arbeitgebermaßnahme führen. Dies zeigt ein Blick in das Verfahrensrecht: Ein gerichtliches Verfahren kann nämlich nur derjenige einleiten, der vorträgt, Träger des streitbefangenen Rechts zu sein. Die Antragsbefugnis dient dazu, Popularklagen auszuschließen. Sie ist gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist regelmäßig nur dann der 62

Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (BAG, Beschluss vom 07. Juni 2016 – 1 ABR 30/14 –, Rn. 15, juris). Wer die Einhaltung eines Rechts nicht verlangen kann, kann aus dessen Verletzung keine eigenen Rechte herleiten.

(dd) Im vorliegenden Fall hat die Arbeitgeberin vor der Versetzung den Betriebsrat des Betriebs T , und damit einen Betriebsrat für dessen Zuständigkeit – wie unter B II 2 b aa (2) ausgeführt – nachvollziehbare Anhaltspunkte bestanden, vor der Versetzung des Klägers als abgebenden Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 Satz 1, 4. Var. BetrVG beteiligt. 63

Ob die vorstehenden Ausführungen nur dann gelten, wenn der vom Arbeitgeber beteiligte Betriebsrat inhaltlich zu der personellen Maßnahme Stellung genommen und sich nicht oder jedenfalls nicht ausschließlich auf seine Unzuständigkeit berufen hat, braucht nicht entschieden zu werden. Denn der Betriebsrat T hat vor der Versetzung des Klägers inhaltlich Stellung genommen. Dadurch ist sichergestellt, dass ein Betriebsrat sich inhaltlich mit der Frage des Vorliegens möglicher Zustimmungsverweigerungsgründe befasst hat. 64

(ee) Daher kommt es nicht darauf an, ob der Kläger dem Betrieb T durch einen Zuordnungstarifvertrag zugewiesen worden ist, ob dieser Zuordnungstarifvertrag wirksam ist und ob er bereits in Kraft getreten ist oder das Inkrafttreten erst zur nächsten regulären Betriebsratswahl erfolgt. 65

bb. Die Beklagte war aufgrund der Regelung in § 2 Abs. 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags der Parteien vom 25.06.2001 i.V.m. § 106 Satz 1 GewO grundsätzlich berechtigt, den Kläger nach Darmstadt zu versetzen. Eine Einschränkung des Direktionsrechts ergibt sich insbesondere nicht daraus, dass die Beklagte gegenüber dem Kläger rechtsverbindlich zugesichert hätte, vor jeder Versetzung eine dreimonatige Probezeit vorzusehen. In der insoweit vom Kläger in Bezug genommenen Folie (Bl. 85 GA) heißt es zum einen: „Ziel der Projekteinsätze ist eine Dauerbeschäftigung. PRO ist keine „Drehscheibe“ für zeitbefristete Einsätze“. Andererseits heißt es: „Projekteinsatz kann in einer vereinbarten Probezeit (üblicherweise 3 Monate) enden. Pro nimmt MA wieder auf …“. Hierin kann, unabhängig von der Frage, ob es sich bei der von der Beklagten initiierten Versetzung des Klägers nach Darmstadt überhaupt um einen „Projekteinsatz“ im Sinne dieser Folie handelt, keine rechtsverbindliche Zusicherung erblickt werden, Arbeitnehmer generell nur nach erfolgreichem Ablauf einer dreimonatigen Probezeit zu versetzen. Für ein solches Verständnis fehlt jeder Anhaltspunkt. 66

cc. Die Versetzung gemäß dem Schreiben der Beklagten vom 01.12.2016 verstößt nicht offensichtlich gegen die Grundsätze billigen Ermessens im Sinne von § 106 Satz 1 GewO. 67

(1) Die Beklagte hat eine Abwägung der Interessen vorgenommen und sich dabei mit der Qualifikation des Klägers und der Tätigkeit in D auseinandergesetzt. 68

(2) Soweit der Kläger, der der höchsten außertariflichen Gehaltsgruppe zugeordnet ist, einerseits argumentiert, er verfüge nicht über die notwendige Qualifikation für die ihm in D zugewiesene Stelle und andererseits ausführt, die ihm zugewiesene Stelle sei unterwertig, da sie bei objektiver Betrachtung nicht der Gehaltsgruppe AT 4 entspreche, kann dem nicht gefolgt werden. Konkrete Qualifikationsdefizite, die es dem Kläger unmöglich machen würden, die mit dem Einsatz auf der ihm in D zugewiesenen Stelle einhergehenden Arbeitsaufgaben zu erbringen, benennt der Kläger nicht. Insbesondere lässt sein Vorbringen nicht erkennen, dass er durch die ihm zugewiesenen Aufgaben in einer ihm nicht zumutbaren 69

Art und Weise überfordert wäre. Soweit der Kläger die Unterwertigkeit der ihm zugewiesenen Aufgaben geltend macht, führt dies nicht zur offensichtlichen Rechtswidrigkeit der Versetzung. Denn der Kläger legt nicht dar, dass die ihm zugewiesene Stelle offensichtlich unterwertig ist. Die Frage, ob die Stelle, die die Beklagte immerhin der höchsten außertariflichen Gehaltsgruppe zugeordnet hat, bei objektiver Betrachtung tatsächlich der Gehaltsgruppe AT 4 entspricht, kann im Hauptsacheverfahren geklärt werden. Offensichtliche Rechtswidrigkeit ergäbe sich hieraus nur dann, wenn dem Kläger eine offenkundig weit unterwertige Tätigkeit zugewiesen worden wäre, wofür tatsächliche Anhaltspunkte nicht bestehen.

(3) Ein offensichtlicher Verstoß der streitgegenständlichen Versetzung gegen die Grundsätze billigen Ermessens ergibt sich auch nicht daraus, dass der Kläger behauptet, er könne die geforderten Arbeiten auch mit gleicher Effektivität in Bonn erbringen. Die Organisationshoheit über die betrieblichen Strukturen steht der Beklagten zu. Es ist nicht offensichtlich unvernünftig oder willkürlich, wenn die Beklagte entschieden hat, bestimmte Arbeiten, die man auch von Bonn aus erledigen könnte, tatsächlich in D erbringen zu lassen. 70

dd. Soweit der Kläger schließlich ausführt, es fehle an der Dringlichkeit der Versetzung nach Darmstadt, ergibt sich daraus schon deshalb kein offensichtlicher Verstoß gegen die Grundsätze billigen Ermessens, weil eine besondere Dringlichkeit der Arbeitgebermaßnahme im Rahmen der Prüfung einer Versetzung anhand des von § 106 Satz 1 GewO gegebenen Maßstabs nicht zwingend eine besondere Dringlichkeit der arbeitgeberseitigen Interessen voraussetzt. 71

d. Schließlich stellt sich die Versetzung des Klägers auch nicht als unzulässige Maßregelung im Sinne von § 612a dar. Tatsächliche Anhaltspunkte für seine Behauptung, die Versetzung nach D sei nur erfolgt, weil er sich geweigert habe, eine mit AT 2 bewertete Stelle anzunehmen, sind nicht gegeben. Nachdem der Arbeitsplatz des Klägers im Januar 2013 weggefallen ist, hat die Beklagte ein berechtigtes Interesse daran, den Kläger tatsächlich einzusetzen. Soweit sie der Auffassung ist, es bestehe am Standort Darmstadt Bedarf an der Arbeitskraft des Klägers, ist eine Versetzung ein zulässiges Mittel. Anhaltspunkte dafür, dass am Standort D tatsächlich kein Bedarf für die Arbeitskraft des Klägers besteht, werden von diesem nicht vorgetragen. 72

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 73

D. Dieses Urteil ist unanfechtbar, § 74 Abs. 4 ArbGG. 74

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE