
Datum: 06.12.2019
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 327/19
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2019:1206.4SA327.19.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Siegburg, 5 Ca 2089/18
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 AZN 53/20
Schlagworte: Direktionsrecht, Versetzung, Gleichwertigkeit, betriebsverfassungsrechtliche Zulässigkeit der Versetzung
Normen: § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 BGB, §§ 99, 100 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Einzelfall zur Wirksamkeit einer Versetzung kraft Direktionsrecht und der Frage, ob die zugewiesene Tätigkeit trotz Wegfalls disziplinarischer Führungsbefugnisse gleichwertig ist.

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 25.04.2019 (5 Ca 2089/18) teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.
 2. Die Berufung des Klägers gegen das vorgenannte Urteil wird zurückgewiesen.
 3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
 4. Die Revision wird nicht zugelassen.
-

Tatbestand

1

2

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung sowie über die Beschäftigung des Klägers auf seinem früheren Arbeitsplatz bzw. einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen im Konzern D P D Group. Sie ist mit der direkten und schnellstmöglichen Bearbeitung von Kundenaufträgen im Bereich des Response- und Direktmarketings mit nachfolgenden Kommunikationsdienstleistungen befasst. Sie betreibt die Geschäftsfelder Adress- und Datenmanagement. Bei der Beklagten ist am Standort T ein Betriebsrat gebildet.

Der Kläger, geb. am .1966, ist verheiratet und war ab dem 11.02.2008 bei der Beklagten auf Grundlage des Arbeitsvertrags vom 11.02.2008 in Vollzeit beschäftigt. Wegen des weiteren Inhalts des Arbeitsvertrags wird auf Bl. 9-15, 38-44 d.A. Bezug genommen. Der Kläger ist Mitglied des Betriebsrates.

Aufgrund eines Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015 zwischen den Parteien wurde der Kläger gem. § 1 Abs. 1 ab dem 01.06.2015 als „Teamleiter Adressmanagement / Adressbereinigung“ (nachfolgend: „Teamleiter“ genannt) mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt in Höhe von 4.516,37 Euro (im Jahre 2017) beschäftigt. § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages lautet wie folgt:

„Die Gesellschaft behält sich vor, dem Arbeitnehmer eine andere oder zusätzliche, seiner Eignung und seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit, ggf. auch bei einer anderen zum Konzern gehörenden Gesellschaft zu übertragen. Dieser Vorbehalt erstreckt sich auf die Versetzung an einen anderen Ort. Wenn nichts anderes vereinbart wird, gilt dieser Vertrag dann im Übrigen unverändert weiter; bei Zuweisung einer anderen Tätigkeit bei einem anderen Konzernunternehmen wird das aufnehmende Unternehmen ausschließlicher Vertragspartner.“

Nach § 20 Abs. 2 des Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015 bleiben die übrigen Inhalte des Arbeitsvertrages unverändert. Wegen des weiteren Inhalts des Änderungsvertrages wird auf Bl. 16-18, 45-47 d.A. Bezug genommen.

Der geänderten Tätigkeit ab dem 01.06.2015 als Teamleiter lag eine „Interne Stellenbeschreibung“ bzgl. der Position „Teamleiter Adressbereinigung“ zugrunde, die jedoch nicht Bestandteil des schriftlichen Änderungsvertrages wurde. Hiernach gehörte ua. zu den „wesentlichen Aufgaben“ des Klägers die „Führung und Entwicklung des Teams Adressbereinigung mit derzeit 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“. Bei den fachlichen Anforderungen wird ua. eine „kaufmännische Berufsausbildung mit einschlägiger Erfahrung und/oder abgeschlossenes BWL oder IT-Studium“ sowie „Führungserfahrung oder nachgewiesene Erfahrung in der Führung von Projektgruppen“ vorausgesetzt. Wegen des weiteren Inhalts der internen Stellenbeschreibung und die dort angegebenen wesentlichen Aufgaben eines Teamleiters sowie die fachlichen und persönlichen Anforderungen wird auf Bl. 19, 48 d.A. Bezug genommen.

Zuletzt war der Kläger noch gegenüber 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weisungsbefugt. Unstreitig war der Kläger gegenüber diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fachlich weisungsbefugt. Soweit es die disziplinarische Führung durch den Kläger betrifft, war er unstreitig befugt, die zeitliche Lage des Urlaubs seiner Teammitglieder mit diesen festzulegen, Krankmeldungen entgegen zu nehmen, Arbeitszeitkonten zu erfassen und Gleittage freizugeben sowie Entsendegespräche zu Schulungen zu führen. Unstreitig hatte der Kläger in diesem Zusammenhang jedoch nicht das Recht zur Vornahme von

Einstellungen, Ausspruch von Kündigungen, Erteilung von Abmahnungen, Regelung von Gehaltsfragen oder Abschluss sonstiger arbeitsvertraglicher Vereinbarungen. Die übrigen disziplinarischen Befugnisse des Klägers sind zwischen den Parteien umstritten.

In seiner Funktion als Teamleiter gehörte der Kläger der Abteilung Integrierte Datenservices an, die zusammen mit der Abteilung Business Services Dialogmarketing (Leiter: A Sch) den Bereich Produktion bildeten. Daneben gab es noch den Bereich Finanzen und den Bereich Business Development mit den Abteilungen Vertrieb, Zielgruppenintelligenz sowie Entwicklung & ITSM. Der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers war daher die Abteilungsleiterin Integrierte Datenservices, Frau R P . Bzgl. der innerbetrieblichen Struktur wird auf das Organigramm (Stand: 05.12.2017) auf S. 23 der Anlage B1 im Anlagenkonvolut zum Schriftsatz der Beklagten vom 27.11.2018 sowie auf Bl. 321, 356 d.A. Bezug genommen. 10

Aufgrund einer umfangreichen Umstrukturierung bei der Beklagten, wobei insofern ein Interessenausgleich mit dem Betriebsrat in der Einigungsstelle scheiterte, wurden die bisherigen Bereiche Business Development und Produktion, die zum Bereich Business Development gehörenden Abteilungen Zielgruppenintelligenz und Entwicklung & ITSM sowie die zum Bereich Produktion gehörenden Abteilungen Integrierte Datenservices und Business Services Dialogmarketing mit Wirkung zum 25.05.2018 aufgelöst. Ab dem 25.05.2018 war auch die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO) in allen Mitgliedstaaten anzuwenden. Im Zuge der Umstrukturierung wurde ua. der Bereich (Business Unit) Dialogmarketing gebildet, der wiederum aus den Abteilungen Business Services Dialogmarketing und Quality Services Dialogmarketing besteht. Des Weiteren wurde der Bereich (Business Unit) Data Management gebildet, zu dem ua. die Abteilung Data Services Services gehört, die von Frau R P geleitet wird. Bzgl. der derzeitigen innerbetrieblichen Struktur wird auf das Organigramm auf S. 25 der Anlage B1 im Anlagenkonvolut zum Schriftsatz der Beklagten vom 27.11.2018 Bezug genommen. 11

Mit der Neuausrichtung setzen sich die Funktionen und Abteilungen bei der Beklagten im Wesentlichen aus einem (Abteilungs-)Leiter, einem oder mehreren Senior Professionals sowie aus den zugehörigen Arbeitnehmern zusammen. In Folge der Umstrukturierung wurde die bisherige organisatorische Unterteilung der Abteilungen in Teams beendet. Die ehemals den Teams zugeordneten Arbeitnehmer sind nunmehr nur noch der jeweiligen Abteilung zugeordnet, um bedarfs- und projektorientiert selbstorganisiert und agil miteinander in Einsatzgruppen zusammenarbeiten zu können. Die Position des Teamleiters existiert seit der Neuausrichtung nicht mehr. Die Senior Professionals sind dem jeweiligen Abteilungsleiter unterstellt. Die Umstrukturierung machte insgesamt die Versetzung von 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschl. des Klägers, aus Sicht der Beklagten erforderlich. 12

Mit Schreiben vom 14.05.2018 unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat über die beabsichtigte Versetzung des Klägers ab dem 25.05.2018 iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG und wies auch auf ein dem Kläger eingeräumtes Wahlrecht bzgl. zwei verschiedener neuer Stellen hin. Bzgl. des Anhörungsschreibens wird auf die Anlage B2 im Anlagenkonvolut zum Schriftsatz der Beklagten vom 27.11.2018 sowie auf Bl. 306 d.A. Bezug genommen. 13

Mit weiterem Schreiben vom 14.05.2018 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, dass sie die Versetzung des Klägers gem. § 100 Abs. 1 BetrVG vorläufig durchführen wird, 14

weil diese aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Bzgl. dieses Unterrichtungsschreibens wird auf die Anlage B3 im Anlagenkonvolut zum Schriftsatz der Beklagten vom 27.11.2018 sowie Bl. 307-308, 342-343 d.A. Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 15.05.2018 bestritt der Betriebsrat, dass die Versetzung des Klägers aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Bzgl. dieses Widerspruchs Schreibens wird auf die Anlage B4 im Anlagenkonvolut zum Schriftsatz der Beklagten vom 27.11.2018 Bezug genommen. 15

Mit Schriftsatz vom 17.05.2018, am selben Tag bei Gericht eingegangen, hat die Beklagte beim Arbeitsgericht Siegburg (3 BV 24/18) beantragt, die verweigerte Zustimmung des Betriebsrates zu den 65 Versetzungen, einschl. des Klägers, zu ersetzen und festzustellen, dass die vorläufigen Versetzungen aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sind. 16

Mit Schreiben vom 22.05.2018 widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Versetzung des Klägers unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis Nr. 5 BetrVG. Bzgl. dieses Widerspruchs Schreibens wird auf die Bl. 317-320, 352-355 d.A. Bezug genommen. 17

Nachdem die Beklagte dem Kläger am 28.05.2018 mündlich mitgeteilt hatte, dass sein Aufgabenbereich zukünftig in der Abteilung Business Services Dialogmarketing als Senior Professional Prozesse sein wird, wurde ihm am 30.05.2018 – wie auch einigen anderen Arbeitnehmern – eine Wahlmöglichkeit zwischen dieser Stelle und der Stelle als Senior Professional Bereinigung in derselben Abteilung eingeräumt. Hintergrund für dieses Wahlrecht war, dass die bisherigen Aufgaben des Klägers ab dem 25.05.2018 auf zwei Abteilungen aufgeteilt sind. 18

Mit Schreiben vom 04.06.2018 wählte der Kläger eine Tätigkeit als Senior Professional Prozesse in der Abteilung Business Services Dialogmarketing aus. Insoweit behielt er sich vor, dass in seiner Auswahl keinerlei Zustimmung zu der vorgenommenen Änderung seines Tätigkeits- und Aufgabenbereichs liegt. Wegen des weiteren Inhalts des Schreibens wird auf Bl. 22, 51 d.A. Bezug genommen. Die Vergütung des Klägers bleibt durch die Versetzung unverändert. 19

In der Abteilung Business Services Dialogmarketing sind seit der Umstrukturierung insgesamt 26 Arbeitnehmer beschäftigt. Der dortige Abteilungsleiter ist Herr A Sch . 20

Der Kläger forderte die Beklagte mit Schreiben vom 16.07.2018 vorgerichtlich vergeblich auf, von der Versetzung Abstand zu nehmen, und forderte die (Weiter-)Beschäftigung auf seiner bisherigen Position. Hiervon unabhängig bat er um Übersendung einer Stellenbeschreibung für die ihm zugewiesene Tätigkeit. Bzgl. des Inhalts dieses Schreibens wird auf Bl. 23-25, 52-54 d.A. Bezug genommen. 21

Die Beklagte übersandte ihm mit Schreiben vom 31.07.2018 eine Stellenbeschreibung zur Position „Senior Professional Prozesse“. Wegen des Inhalts der wesentlichen Aufgaben für diese Stelle wird auf Bl. 29, 58 d.A. Bezug genommen. Ausweislich dieser Stellenbeschreibung sind mit der genannten Tätigkeit keine Führungsbefugnisse verbunden. Die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für diese Stelle erfüllt der Kläger unstreitig. 22

Das Arbeitsgericht Siegburg wies auf die Anhörung vom 28.11.2018 mit Beschluss vom 16.01.2019 in dem Zustimmungsersetzungsverfahren die Anträge der Beklagten (und 23

dortigen Antragstellerin) zurück. Bzgl. des Inhalts und der Begründung des nicht rechtskräftigen Beschlusses wird auf Bl. 431-465 d.A. Bezug genommen. Die Beklagte legte Beschwerde hiergegen ein, die beim Landesarbeitsgericht Köln unter dem Az. 10 TaBV 8/19 geführt wird. Im Nachgang zu dem dortigen Anhörungstermin am 06.09.2019 erging ein umfangreicher Hinweisbeschluss, bzgl. dessen Inhalt auf Bl. 424-427, 469-472 d.A. Bezug genommen wird. Das Zustimmungsersetzungsverfahren ist damit bislang noch nicht rechtskräftig abgeschlossen.

Am 01.07.2019 schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat im Rahmen einer Einigungsstelle eine Betriebsvereinbarung, die ua. eine neue Stellenbeschreibung für die Position des Klägers als Senior Professional Prozesse als Anlage enthält und die im Übrigen auszugsweise wie folgt lautet:

„1. Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung 25

Diese Betriebsvereinbarung gilt ausschließlich für die Einführung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung für den Mitarbeiter G G [= Kläger] vor dem Hintergrund der neuen Stelle als Senior Professional Prozesse. 26

2. Voraussetzungen und bisherige Qualifikation 27

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass die Arbeitgeberin im Rahmen der Restrukturierung eine neue Stelle, die Stelle als Senior Professional Prozess (Anlage 1 Stellenbeschreibung in der Fassung vom 01.07.2019 inkl. Erläuterungen) geschaffen hat und die Kenntnisse und Fähigkeiten des Mitarbeiters G G zur Erfüllung dieser Aufgaben nicht ausreichen. 28

Hinsichtlich der Durchführung der Qualifikation hat bereits eine zweitägige Grundlagenschulung stattgefunden ... 29

3. Weiterführende Qualifikationsmaßnahmen: 30

... 31

Beide Betriebsparteien gehen aber derzeit davon aus, dass mit den nachfolgenden Schulungen der ermittelte Qualifikationsbedarf erreicht werden kann: 32

- Operatives Prozessmanagement 33
- Prozessorientierte Organisation gestalten 35
- Prozessorientierte Organisation führen 36

.... 37

6. Keine Auswirkung auf andere Verfahren 38

Diese Vereinbarung berührt die Rechte und Pflichten aus §§ 99, 100 BetrVG nicht und hat insbesondere keine Auswirkungen auf die laufenden Verfahren des Mitarbeiters G zu seiner Versetzung. 39

...“ 40

Bzgl. des Wortlauts der Betriebsvereinbarung und der weiteren Regelungen wird auf Bl. 272-273 d.A. Bezug genommen. Die drei hierin genannten Seminare sollen beim TÜV Rheinland absolviert werden und haben einen Umfang von insgesamt 11 Tagen (= 5 Tage + 3 Tage + 3 Tage, siehe Bl. 279-288 d.A.). 41

Die als Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung erstellte Stellenbeschreibung zur Position „Senior Professional Prozesse (w/m/d)“ in der Fassung vom 01.07.2019 beinhaltet im Bereich der „wesentlichen Aufgaben“ nunmehr auch die folgende Aufgabe: „Fachliche Führung von Mitarbeitern der Abteilung“. Bei den fachlichen Anforderungen wird ua. eine „kaufmännische Berufsausbildung mit einschlägiger Erfahrung und/oder abgeschlossenes BWL oder IT-Studium“ sowie „Führungserfahrung oder nachgewiesene Erfahrung in der Führung von Projektgruppen“ vorausgesetzt. Wegen des weiteren Inhalts dieser Stellenbeschreibung und die dort angegebenen wesentlichen Aufgaben des Klägers sowie die fachlichen und persönlichen Anforderungen wird auf Bl. 274-275, 336-337 d.A. Bezug genommen. Unstreitig erfüllt der Kläger weiterhin die fachlichen und persönlichen Anforderungen. Mit der Position als Senior Professional Prozesse sind weiterhin keine disziplinarischen Führungsbefugnisse vorhanden. 42

Mit Schreiben vom 24.06.2019 hörte die Beklagte den Betriebsrat ergänzend bzgl. der Versetzung des Klägers im Hinblick auf die geänderte Stellenbeschreibung an und teilte mit, dass sie weiterhin daran festhält, den Kläger als Senior Professional Prozesse einzusetzen. Bzgl. des Wortlauts dieses Anhörungsschreibens wird auf Bl. 304-305, 339-340 d.A. Bezug genommen. 43

Mit Schreiben vom 09.07.2019 verweigerte der Betriebsrat weiterhin die Zustimmung zur Versetzung des Klägers. Bzgl. des Wortlauts dieses Widerspruchsschreibens wird auf Bl. 313-316, 348-351 d.A. Bezug genommen. 44

Der Kläger hat mit seiner beim Arbeitsgericht am 12.09.2018 eingegangenen Klage die Feststellung begehrt, dass er nicht verpflichtet ist, als „Senior Professional Prozesse“ tätig zu sein, und er hat die weitere Beschäftigung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz als Teamleiter begehrt. 45

Der Kläger ist der Ansicht, dass er nicht verpflichtet sei, für die Beklagte die Tätigkeit als Senior Professional Prozesse auszuführen. Eine derartige Tätigkeit sei arbeitsvertraglich von ihm nicht geschuldet. Die mündliche Anweisung, nunmehr als „Senior Professional Prozesse“ tätig zu sein, entspreche nicht billigem Ermessen iSv. § 106 GewO. Arbeitsvertraglich geschuldet sei vielmehr weiterhin eine Tätigkeit als Teamleiter Adressbereinigung. Mit der „Internen Stellenbeschreibung“ (Bl. 19, 48 d.A.) sei der Inhalt seiner bisherigen Tätigkeit klar und eindeutig umrissen und damit Bestandteil seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung geworden. Die Aufgabenbeschreibung zur Stelle eines „Senior Professional Prozesse“ weiche bezogen auf die wesentlichen Aufgaben erheblich von seiner bisherigen Tätigkeit ab, weil ihm nunmehr jegliche Befugnis zum Führen von Mitarbeitern entzogen sei, so dass die neue Stelle offensichtlich geringwertiger sei. Eine derart massive Veränderung des Vertragsinhalts sei nicht im Wege des Direktionsrechts einseitig möglich. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags vom 29.05./03.06.2015. Insofern hat der Kläger die Ansicht vertreten, dass die von der Beklagten gestellte Klausel keine Einschränkung dahingehend beinhalte, dass eine einseitige Änderung der Art der Tätigkeit nur dann zugelassen werden soll, wenn diese in der Zuweisung einer anderen gleichwertigen Tätigkeit bestehe. Die Klausel verstoße als Allgemeine Geschäftsbedingung daher gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Des Weiteren sei die Versetzung auch nach § 106 GewO unwirksam, da sie nicht billigem Ermessen 46

entsprechen würde. Ihm seien durch die Versetzung die Teamleiteraufgaben entzogen worden. Während er früher ca. 14 Mitarbeitern gegenüber weisungsbefugt war, insbesondere in fachlicher Hinsicht, entfalle diese Führungsfunktion in der neuen Tätigkeit völlig. Auch in der gelebten Praxis seien diese Führungsaufgaben entfallen. So habe er bislang noch kein Team gebildet und auch keinem Mitarbeiter bislang Weisungen erteilt. Der Kläger hat schließlich die Ansicht vertreten, dass die Beklagte ihn nicht arbeitsvertragskonform beschäftigen würde.

Der Kläger hat daher erstinstanzlich zuletzt beantragt, 47

1. festzustellen, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, Tätigkeiten als Senior Professional Prozesse in der Abteilung Business Service Dialogmarketing auszuführen; 48

2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger weiterhin als Teamleiter Adressmanagement/Adressbereinigung zu beschäftigen. 49

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt, 50

die Klage abzuweisen. 51

Die Beklagte hat zunächst die Auffassung vertreten, dass der Klageantrag zu 1.) unzulässig sei. Es fehle am gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse, da der Klageantrag zu 2.), der auf die Beschäftigung als Teamleiter gerichtet ist, die begehrte Feststellung bereits umfassen würde. Der Kläger könne die Beschäftigung als Teamleiter nur verlangen, wenn die Beklagte nicht befugt sei, ihn als Senior Professional Prozesse einzusetzen. Im Übrigen hat sie den Klageantrag zu 1.) für unbegründet gehalten. Hierzu hat die Beklagte behauptet, dass die Position des Teamleiters seit der Neuausrichtung funktionell durch die Position Senior Professional Prozesse ersetzt worden sei. Im Unterschied zum Teamleiter, dem ein feststehendes Team von Arbeitnehmern zugeordnet war, bilde der Senior Professional zur Erledigung einer zu erfüllenden Aufgabe aus den Arbeitnehmern der Abteilung bedarfs- und projektorientiert flexibel eine Einsatzgruppe. Der Senior Professional sei im Rahmen seines Aufgabenbereichs fachlich verantwortlich und weisungsgebunden gegenüber den Arbeitnehmern der zur Erledigung einer Aufgabe jeweils gebildeten Einsatzgruppe. Der Kläger sei daher seit Übernahme der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse gegenüber allen Arbeitnehmern der Abteilung Business Service Dialog Marketing weisungsbefugt, was derzeit 26 Arbeitnehmer sind. 52

Des Weiteren hat die Beklagte die Ansicht vertreten, dass der Klageantrag zu 2.) unbegründet sei, weil der der Kläger nicht – mehr – verlangen könnte, als Teamleiter Adressmanagement/Adressbereinigung beschäftigt zu werden. Seine aktuelle Beschäftigung als Senior Professional Prozesse sei arbeitsvertragskonform, denn die Beklagte habe dem Kläger im Wege des Direktionsrechts gemäß § 106 Satz 1 GewO diese Tätigkeit zurecht zugewiesen. Gegen die Rechtmäßigkeit der Versetzung spreche nicht, dass dem Kläger nach § 1 Abs. 1 Satz 1 des Änderungsvertrags Aufgaben als Teamleiter Adressmanagement/Adressbereinigung übertragen wurden. Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 des Änderungsvertrags habe sich die Beklagte nämlich vorbehalten, dem Kläger eine andere oder zusätzliche, seiner Eignung und Qualifikation entsprechende Tätigkeit zu übertragen. Diese Klausel sei entgegen der Ansicht des Klägers auch wirksam, denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müsse in einer Direktionsrechtsklausel nicht ausdrücklich erwähnt sein, dass dem Arbeitnehmer nur gleichwertige Aufgaben übertragen werden können. § 1 Abs. 2 Satz 1 des Änderungsvertrags stelle hinreichend klar, dass der 53

Kläger nicht mit geringwertigen Tätigkeiten beschäftigt werden könne. Die Tätigkeit des Klägers als Senior Professional Prozesse sei mit der Tätigkeit als Teamleiter Adressbereinigung gleichwertig. Was vor der Neuausrichtung bei der Beklagten der Teamleiter war, sei nun – in leicht modifizierter Ausgestaltung – der Senior Professional. In dieser Position habe der Kläger nach wie vor eine Leitungsfunktion inne, die der Leitungsfunktion des Teamleiters im Wesentlichen entspreche. Allein der Umstand, dass sich die Zusammensetzung der Arbeitnehmer, denen gegenüber der Kläger fachlich verantwortlich und weisungsbefugt sei, nunmehr abhängig von der jeweils zu bearbeitenden Aufgabe ändern könne, führe nicht zu einer geringeren Wertigkeit der Tätigkeit des Senior Professionals gegenüber jener als Teamleiter. Zudem hat die Beklagte behauptet, dass der Kläger es bislang schlicht unterlassen habe, Teams zu bilden, so dass es der Beklagten nicht angelastet werden könnte, wenn der Kläger tatsächlich keine Führungsaufgaben wahrgenommen hat, obwohl er es könnte und dürfte. Zudem entspreche die Versetzung billigem Ermessen. Die Beklagte habe die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt. Sie habe dem Kläger eine Tätigkeit zugewiesen, die dessen bisheriger Tätigkeit als Teamleiter nach der organisatorischen Neuausrichtung ersetze. Ihm sei also nicht irgendeine neue Tätigkeit zugewiesen worden, sondern genau die, die seine bisherige Tätigkeit nach der Umstrukturierung funktional und betriebshierarchisch „beerbt“. Zudem hatte der Kläger eine Wahlmöglichkeit zwischen zwei Stellen, weil sich seine alte Stelle inhaltlich seit der Neuausrichtung auf zwei Stellen aufteilt. Schließlich sei es der Beklagten nicht möglich gewesen, den Kläger nicht zu versetzen, denn die Position des Teamleiters existiert seit der Neuausrichtung nicht mehr. Entfalle wegen Unmöglichkeit gemäß § 275 Abs. 1 BGB die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger als Teamleiter zu beschäftigen, so sei es irrelevant, ob ihr die Versetzungsklausel nach § 1 Abs. 2 Satz 1 des Änderungsvertrags die Zuweisung einer anderen Aufgabe erlaube. Vielmehr sei sie verpflichtet, dem Kläger eine andere vertragsgemäße Beschäftigung zuzuweisen. Dies habe sie dadurch bewerkstelligt, indem sie dem Kläger eine seiner bisherigen Tätigkeit gleichwertige Tätigkeit als Senior Professional Prozesse zugewiesen habe.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 25.04.2019 der Klage teilweise stattgeben und insofern festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, Tätigkeiten als Senior Professional Prozesse in der Abteilung Business Service Dialog Marketing auszuführen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass es den Klageantrag zu 1.) für zulässig hält. Es bestünde ein Feststellungsinteresse, denn dem Kläger sei ein neuer Arbeitsplatz zugewiesen worden, wobei er die Auffassung vertritt, das er mit seinem Arbeitsvertrag nicht vereinbaren ist. Da er von der Beklagten dennoch weiterhin auf diesem Arbeitsplatz beschäftigt wird, bestünde ein Interesse des Klägers an der begehrten Feststellung der Unwirksamkeit dieser Personalmaßnahme. Der Klageantrag zu 1.) sei auch begründet, da die Versetzung des Klägers unwirksam sei. Dabei könne dahingestellt bleiben, ob die in § 1 des Änderungsvertrags vorgesehene Versetzungsklausel wirksam sei oder einer Kontrolle nach Maßgabe der §§ 305 ff. BGB nicht standhält, da eine Gleichwertigkeit der Tätigkeiten nicht festgestellt werden kann. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts sei eine Gleichwertigkeit der Tätigkeiten als Teamleiter und Senior Professional nicht anzunehmen, da die auf Projekte bezogene Weisungsbefugnis selbst dann nicht zu einer Gleichwertigkeit führt, wenn in einem beachtlichen Umfang Projekte zu erledigen sind. Bisher war dem Kläger ein fester Mitarbeiterstamm von zuletzt 11 Mitarbeitern unterstellt. Diese dauerhafte Unterstellung sei unstreitig vollständig entfallen. Dieser Verlust werde nicht mit einer gleichwertigen fachlichen Führungstätigkeit und Verantwortung kompensiert. Allein der Umstand, dass der Kläger sich im Rahmen von zeitlich begrenzten Projekten Arbeitnehmer zu Teams zusammenstellen und anweisen können soll, sei nicht mit einer dauerhaften Verantwortung für die ihm unterstellten Arbeitnehmer gleichzustellen.

Einen wesentlichen Bestandteil seiner bisherigen Tätigkeit als Senior Professional macht die Führung eines Teams, wie sie nach dem Änderungsvertrag geschuldet ist, nicht aus. Per Direktionsrecht dürfe jedoch eine Vorgesetztenstellung nicht entzogen werden. Selbst wenn es so sein sollte, wie die Beklagte behauptet, und der Kläger bislang kein Team geleitet hat, weil er die Zusammensetzung von Teams schlicht unterlassen habe, führt auch dies nicht zu einer Gleichwertigkeit der Tätigkeiten, da eine dauerhafte Mitarbeiterverantwortung höherwertiger ist, als eine projektbezogene Führung. Der zulässige Klageantrag zu 2.) sei unbegründet, da der Beklagten durch die vorgenommene Umorganisation eine Weiterbeschäftigung auf dieser Position gem. § 275 Abs. 1 BGB unmöglich geworden sei. Im Betrieb der Beklagten existiert der Arbeitsplatz eines Teamleiters nicht mehr. Die bisherigen Aufgaben des Klägers wurden auf zwei verschiedene Abteilungen verteilt. Die Beklagte wäre somit genötigt, eine entsprechende Stelle neu zu schaffen und damit die durchgeführte Umorganisation zumindest teilweise rückgängig zu machen. Dies widerspräche jedoch dem Grundsatz der freien Unternehmerentscheidung, so dass hier eine der Unmöglichkeit gleichkommende Unzumutbarkeit iSv. § 275 Abs. 2 BGB vorläge. Im Übrigen wird bzgl. des erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens auf den Tatbestand und bzgl. der Begründung auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils auf Bl. 155-164 d.A. Bezug genommen.

Gegen das ihm am 17.05.2019 zugestellte Urteil hat der Kläger mit am 13.06.2019 55
beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und hat diese mit am
16.07.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Er wendet sich
gegen das erstinstanzliche Urteil, soweit es den (Weiter-)Beschäftigungsantrag als
Teamleiter wegen Unmöglichkeit abgelehnt hat. Ferner hat der Kläger im Wege der
Klageerweiterung hilfsweise die Beschäftigung als Führungskraft mit näher bezeichneten
Tätigkeiten begehrt.

Gegen das ihr am 17.05.2019 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit am 17.06.2019 56
beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und hat diese mit am
16.07.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Sie wendet
sich gegen das erstinstanzliche Urteil, soweit es die Feststellung betrifft, dass der Kläger
nicht verpflichtet sei, als Senior Professional Prozesse in der Abteilung Business Services
Dialogmarketing auszuführen.

Der Kläger wiederholt und vertieft seinen Sachvortrag. Er ist der Ansicht, dass die 57
Versetzung ohne Zustimmung des Betriebsrates erfolgt sei und verweist insofern auf die
gerichtliche Entscheidung im Zustimmungsersetzungsverfahren. Durch die Umstrukturierung
sollte er bewusst schlechter gestellt bzw. „kaltgestellt“ werden. Er ist weiterhin der
Auffassung, dass die neue Stelle geringwertiger und damit nicht gleichwertig sei, da weiterhin
Führungsbefugnisse fehlen würden. Soweit es die disziplinarischen Führungsbefugnisse bei
seiner bisherigen Tätigkeit als Teamleiter betrifft, behauptet der Kläger, dass er alle
anfallenden disziplinarischen Aufgaben in Bezug auf sein Team wahrgenommen habe. So
habe der Kläger bspw. bzgl. eines Bewerbers im Jahre 2015 gegenüber dem Personalreferat
per E-Mail mitgeteilt, dass er den Kandidaten für nicht geeignet hält, so dass von einer
Einladung abgesehen werden könnte. Insofern wird auf Bl. 384-386 d.A. Bezug genommen.
Zudem habe der Kläger an Meetings der Führungsebene teilgenommen. Auch sei der Kläger
für Inhalte von Arbeitszeugnisse bzgl. der Kollegen W A , N Sch , T G und Frau W zuständig
gewesen. Insofern wird auf Bl. 398-408 d.A. Bezug genommen. Seine Entscheidungen seien
von seinen Vorgesetzten „abgenickt“ worden. Die Senior Professionals seien letztlich
„einfache Mitarbeiter“ ohne Führungsbefugnisse. Zudem sei seine bisherige Stelle auch nicht
weggefallen, da die Tätigkeiten noch vorhanden seien und seine bisherige Abteilungsleiterin

(Frau P) weiterhin Abteilungsleiterin (Abteilung: Data Services) ist. Daher sei auch die Klageerweiterung zulässig, da sie der von der Beklagten behaupteten Unmöglichkeit der Beschäftigung des Klägers als Teamleiter Rechnung trage, wobei der Kläger der Auffassung ist, dass die Beklagte die etwaige Unmöglichkeit selbst zu vertreten habe, was insofern Schadensersatzansprüche auslösen würde. Im Übrigen ist der Kläger weiterhin der Ansicht, dass die Beklagte ihn nicht arbeitsvertragskonform beschäftigten würde, da er Tätigkeiten ausüben müsste, die seinen Qualifikationen nicht entsprechen würden.

Nachdem das Gericht auf die mögliche Unbestimmtheit des angekündigten Klageantrages, soweit hilfsweise die Beschäftigung als Führungskraft begehrt wurde, hingewiesen hatte, beantragt der Kläger zuletzt, 58

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 25.04.2019 (5 Ca 2089/18) abzuändern, soweit es die Klage abgewiesen hat, und 59

a) die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als Teamleiter Adressmanagement/Adressbereinigung zu beschäftigen; 60

b) hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem vorgenannten Antrag die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als Senior Professional mit fachlichen und disziplinarischen Führungsaufgaben mit folgenden Tätigkeiten zu beschäftigen: 61

- Führen und Entwickeln des Teams Adressbereinigung mit zum damaligen Zeitpunkt 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ~~62~~
- Verantwortung für das Produkt- und Projektmanagement der Adressbereinigungsbereiche (Adressfactory, Datafactory) 64
- Sicherstellung der termingerechten und qualitativ optimalen Auftragsabwicklung, Qualitätssicherung der Produkte und Dienstleistungen 65
- Kontinuierliche Optimierung/Weiterentwicklung der Prozesse, Prüfung von Angeboten, produktbezogenen Verträgen, Reporting und Dokumentationen 66
- Überwachung des Teambudgets und der Rentabilität der Adressfactory- und Datafactory-Produktgruppe 67
- Reklamations- und Forderungsmanagement sowie die fachgerechte Beratung und Vermarktung von Adressbereinigungsdienstleistungen. 68

2. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 69

Die Beklagte beantragt, 70

1. die Berufung des Klägers zurückzuweisen. 71

2. das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 25.04.2019 (5 Ca 2089/18) teilweise abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen. 72

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihren Sachvortrag. Sie behauptet weiterhin, dass es zu den wesentlichen Aufgaben des Klägers als Senior Professional gehören würde, zur Erledigung einer zu erfüllenden Aufgabe aus den Arbeitnehmern der Abteilung aufgaben-

bzw. projektorientiert selbstorganisiert und agil Einsatzgruppen zu bilden, denen er dann fachlich vorgesetzt sei. Derzeit seien in der Abteilung Business Services Dialogmarketing neben dem Kläger, dem Abteilungsleiter und anderen Senior Professionals 21 Mitarbeiter beschäftigt. Soweit es Gleichwertigkeit der neuen Stelle betrifft, verweist die Beklagte auf die zwischenzeitlich abgeschlossene Betriebsvereinbarung und insbesondere die geänderte Stellenbeschreibung. Aus dem vereinbarten Schulungsbedarf könne entnommen werden, dass auch der Betriebsrat die beiden Stellen für gleichwertig erachtet, so dass insbesondere keine Geringwertigkeit vorliegen würde. Soweit es die disziplinarischen Führungsbefugnisse des Klägers auf seiner bisherigen Stelle betrifft, behauptet die Beklagte, dass die maßgeblichen (Personal-)Entscheidungen stets die Abteilungsleiter getroffen haben. So habe bspw. Frau P bzgl. des Bewerbers im Jahre 2015 entschieden, dass sie sich dem Vorschlag des Klägers anschließt. Insofern wird auf Bl. 413 d.A. Bezug genommen. Eine Teilnahme an Meetings sage nach Ansicht der Beklagten nichts über tatsächliche Führungsbefugnisse aus. Soweit es die Zeugnisse betrifft, behauptet die Beklagte, dass das jeweilige Arbeitszeugnis in jedem Fall nur durch den Abteilungsleiter freigegeben wurde. Insofern wird auf Bl. 416-418 d.A. Bezug genommen. Im Übrigen sei es ihr unmöglich geworden, den Kläger als Teamleiter zu beschäftigen, da diese Position entfallen ist. Die Aufgaben aus der früheren Abteilung „Integrierte Datenservices“ seien in Dialogmarketing und Datenmanagement aufgeteilt worden, so dass die früheren Tätigkeiten des Klägers inhaltlich auf zwei Abteilungen verteilt worden seien. Eine Beschäftigung des Klägers auf seiner bisherigen Position/Tätigkeit scheide daher in jedem Falle aus. Soweit es den neuen Hilfsantrag zu Ziff. 2 betrifft, ist die Beklagte der Ansicht, dass er unbegründet sei, da der Kläger sich nicht einfach die Aufgaben herausuchen könnte, mit denen er gerne beschäftigt werden möchte, selbst wenn diese inhaltlich weitestgehend seinen bisherigen Tätigkeiten entsprechen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, ihre Beweisantritte und die von ihnen eingereichten Unterlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen (§ 64 Abs. 7 ArbGG iVm. § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO). 74

Entscheidungsgründe 75

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber in der Sache unbegründet. Die Berufung der Beklagten ist zulässig und in der Sache begründet. Daher ist die Klage insgesamt abzuweisen. 76

A. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1 und Abs. 2 lit. b. ArbGG) und ist frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO). 77

B. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1 und Abs. 2 lit. b. ArbGG) und ist frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO). 78

C. Die Berufung des Klägers ist unbegründet, während die Berufung der Beklagten begründet ist, da die Klage zwar zulässig, aber unbegründet ist. 79

I. Die Klage ist insgesamt zulässig. 80

1. Der Klageantrag zu Ziff. 1 ist als Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 Satz 1 zulässig. Zulässigkeit und Rechtmäßigkeit der Ausübung des Direktionsrechts können Gegenstand auch einer negativen Feststellungsklage sein (Preis, in: 81

Für den Antrag ist insbesondere das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Bedingungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (sog. Elementenfeststellungsklage). Eine Feststellungsklage setzt nach § 256 Abs. 1 ZPO ein rechtliches Interesse des Klägers daran voraus, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Dieses besondere Feststellungsinteresse muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen. Es ist nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt wird. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen werden kann. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 30. November 2016 – 10 AZR 673/15, Rn. 17, juris; BAG, Urteil vom 25. März 2015 – 5 AZR 874/12, Rn. 13-15, juris).

82

Vorliegend hat die Beklagte dem Kläger Ende Mai bzw. Anfang Juni 2018 eine – gegenüber seiner bisherigen Tätigkeit als Teamleiter – geänderte Tätigkeit bzw. einen anderen Aufgabenbereich kraft Direktionsrecht zugewiesen. Der Kläger ist insofern der Auffassung, dass diese Anordnung nicht vom arbeitgeberseitigen Direktionsrecht gedeckt sei, so dass sie weder arbeitsvertrags- noch gesetzeskonform sei. Würde der Kläger dieser Anweisung der Beklagten nicht nachkommen, riskierte er arbeitsrechtliche Sanktionen seitens der Beklagten. Es ihm jedoch nicht zumutbar, derartige Sanktionen erleiden zu müssen, so dass er ein aktuelles rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung hat. Dem kann entgegen der Auffassung der Beklagten nicht entgegen gehalten werden, dass dem Klageantrag zu Ziff. 2 die begehrte Feststellung inzident zugrunde liegt. Abgesehen davon, dass dem Klageantrag zu 2.), der sich auf die „konkrete Tätigkeit“ und damit auf die Art der Beschäftigung bezieht (vgl. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 5. Mai 2015 – 1 Sa 324/14, Rn. 45, juris), auch materiell-rechtliche Einwendungen entgegenstehen könnten (zB. Unmöglichkeit gem. § 275 BGB), so dass es gar nicht zu der behaupteten Inzidentfeststellung käme, bleibt es dem Kläger überlassen, ob er neben einem Beschäftigungsantrag mit einem vollstreckungsfähigen Inhalt noch einen Feststellungsantrag iSv. § 256 ZPO bzgl. einer konkreten Weisung geltend macht, der im Übrigen – anders als eine etwaige Inzidentfeststellung – auch in materielle Rechtskraft erwachsen kann.

83

2. Der Klageantrag zu Ziff. 2 ist als Leistungsklage auf Beschäftigung im bestehenden Arbeitsverhältnis ohne weiteres zulässig. Soweit der Kläger im Berufungsverfahren im Klageantrag das Wort „weiterhin“ weggelassen hat, kann es dahinstehen, ob dies eine Klageänderung darstellt, da diese gemäß §§ 533 Nr. 1, 263 ZPO zulässig wäre, denn die Beklagte hat hieran eingewilligt und das Gericht hält diese zudem für sachdienlich, da es materiell-rechtlich um die Beschäftigung im bestehenden Arbeitsverhältnis und nicht um Weiterbeschäftigung geht.

84

85

3. Der hilfsweise Klageantrag zu Ziff. 3 ist als Leistungsklage auf Beschäftigung im bestehenden Arbeitsverhältnis ohne weiteres zulässig. Abweichend von dem ursprünglich angekündigten Antrag ist der Antrag nunmehr iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt, zumal zwischen den Parteien kein Streit über die inhaltliche Bedeutung der einzelnen Tätigkeiten herrscht. Schließlich ist auch die mit dem hilfsweisen Klageantrag verbundene Klageerweiterung zugleich eine Klageänderung iSv. §§ 533 Nr. 1, 263 ZPO, die zulässig ist, da die Beklagte als Klagegegner hierin eingewilligt hat, indem sie rügelos hierzu vor der Kammer verhandelt hat.

II. Der Klageantrag zu Ziff. 1 ist unbegründet, so dass der Kläger keinen Anspruch auf die begehrte Feststellung hat. Der Kläger ist vielmehr verpflichtet, Tätigkeiten als Senior Professional Prozesse in der Abteilung Business Service Dialogmarketing auszuführen. Die gegenüber dem Kläger Ende Mai / Anfang Juni 2018 erfolgte Zuweisung einer Tätigkeit als Senior Professional Prozesse, nachdem der Kläger das ihm eingeräumte Wahlrecht bzgl. zweier Tätigkeiten dahingehend – unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung – ausgeübt hatte, dass er als Senior Professional Prozess tätig wird, ist rechtmäßig und zwar unabhängig davon, ob § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages und das darin geregelte Versetzungsrecht wirksam ist, da die Beklagte ihre erteilte Weisung zur Änderung des Inhalts der Arbeitsleistung jedenfalls auf § 106 Satz 1 GewO iVm. § 315 BGB stützen kann. 86

Nach § 106 Satz 1 GewO darf der Arbeitgeber ua. den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit dieser nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist. Der Arbeitgeber, der sich auf die Wirksamkeit einer Direktionsrechtsausübung beruft, trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 106 Satz 1 GewO. Dazu gehört nicht nur, dass er darlegt und ggf. beweist, dass seine Entscheidung billigem Ermessen entspricht, sondern auch, dass die Weisung im Rahmen der gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Grenzen erfolgt ist (vgl. BAG, Urteil vom 13. März 2007 – 9 AZR 433/06, Rn. 81 ff., AP Nr. 26 zu § 307 BGB). Derartige Einschränkungen des Direktionsrechts sind vorliegend nicht gegeben. 87

1. Mit der Ende Mai / Anfang Juni 2018 erfolgten Zuweisung einer Tätigkeit als Senior Professional Prozesse hat die Beklagte den Inhalt der Arbeitspflicht des Klägers verändert, so dass es sich hierbei um eine Weisung im Rahmen des Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO handelt. 88

2- Das Direktionsrecht der Beklagten iSv. § 106 Satz 1 GewO wird zunächst durch die Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 1 des Änderungsvertrages zwischen den Parteien vom 29.05./03.06.2015, wonach die Tätigkeit des Klägers als „Teamleiter Adressmanagement / Adressbereinigung“ vertraglich vereinbart wurde, arbeitsvertraglich weder eingeschränkt noch gar ausgeschlossen. Dies ergibt eine Auslegung des Änderungsvertrages. 89

Verträge sind nach § 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB ausgehend vom objektiven Wortlaut der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG, Urteil vom 15. September 2009 – 9 AZR 757/08, Rn. 43, EzA GewO § 106 Nr. 4; BAG, Urteil vom 3. April 2007 – 9 AZR 283/06, Rn. 48, BAGE 122, 33 ff.). 90

Weder dem ursprünglichen Arbeitsvertrag noch dem vorgenannten Änderungsvertrag kann eine – ausdrückliche oder konkludente – Regelung entnommen werden, die das gesetzliche Direktionsrecht der Beklagten nach § 106 GewO einschränken oder gar ausschließen würde. Allein aus der Bezeichnung einer konkreten Tätigkeit im Arbeitsvertrag (hier: „Teamleiter Adressmanagement / Adressbereinigung“) kann ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht geschlossen werden, die Beklagte als Arbeitgeber würde auf das Direktionsrecht iSv. § 106 GewO und insbesondere das Recht, inhaltlich gleichwertige Tätigkeiten zuweisen zu dürfen, verzichten. Dies gilt vorliegend umso mehr, da sich die Beklagte in § 1 Abs. 2 sowohl des ursprünglichen Arbeitsvertrages als auch des Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015 das Recht zur Zuweisung anderer Tätigkeiten – und damit im Ergebnis auch anderer Job-Bezeichnungen – vorbehalten hat. Der Kläger konnte also – unabhängig von der Wirksamkeit der Direktionsrechtsklausel – erkennen, dass es nicht der Wille der Beklagten war, dass der Kläger bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch als Teamleiter tätig sein soll. Dies entspricht auch dem Interesse des Klägers, denn anderenfalls müsste die Beklagte ihm bei inhaltlichen Veränderungen seiner Tätigkeit oder deren Wegfall unmittelbar eine (betriebsbedingte) Änderungskündigung iSv. § 2 KSchG aussprechen, was eine schärfere einseitige Maßnahme verglichen mit der Ausübung des Direktionsrechts darstellt. Dem kann entgegen der Auffassung des Klägers nicht entgegen gehalten werden, dass der geänderten Tätigkeit ab dem 01.06.2015 als Teamleiter eine „Interne Stellenbeschreibung“ bzgl. der Position „Teamleiter Adressbereinigung“ zugrunde lag, denn diese Tätigkeitsbeschreibung wurde unstrittig nicht Bestandteil des schriftlichen Änderungsvertrages. Auch wurde in dem Änderungsvertrag nicht auf sie Bezug genommen, so dass sie entgegen der Auffassung des Klägers nicht Bestandteil seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung geworden ist. Der Kläger ist aufgrund dieser Auslegung von § 1 Abs. 1 des Änderungsvertrages auch nicht schutzlos einseitigen Veränderungen des Inhalts der arbeitsvertraglichen Leitungsverpflichtung ausgesetzt, denn diese muss weiterhin, damit sie rechtmäßig ist, im konkreten Einzelfall den Anforderungen von § 106 Satz 1 GewO iVm. § 315 Abs. 3 BGB genügen.

3. Entgegen der Auffassung des Klägers kann im Zusammenhang mit der Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse die Wirksamkeit der Direktionsrechtsklausel in § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015, wonach die Beklagte sich das Recht vorbehält, dem Kläger eine andere oder zusätzliche, seiner Eignung und seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit, zu übertragen, insbesondere im Hinblick auf § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB, dahinstehen. 92

a) Die entsprechende Vertragsklausel unterfällt grds. den §§ 305 ff. BGB, denn die Regelung wurde von der Beklagten gestellt. Arbeitsverträge zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind Verbraucherverträge iSv. § 310 Abs. 3 Eingangshalbs. BGB (vgl. BAG, Urteil vom 13. Februar 2013 - 5 AZR 2/12, Rn. 14, juris). Der Arbeitnehmer handelt als Verbraucher iSv. § 13 BGB, der Arbeitgeber als Unternehmer iSv. § 14 Abs. 1 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 24. September 2015 - 2 AZR 347/14, Rn. 13, juris). Nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB findet § 307 BGB auch dann Anwendung, wenn es sich um einen Verbrauchervertrag handelt, selbst wenn die Regelung nur zur einmaligen Anwendung bestimmt ist, so dass es nicht darauf ankommt, ob es sich bei der Regelung – auch – um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB handelt. Die Direktionsklausel im Änderungsvertrag vom 29.05./03.06.2015 wurde von der Beklagten vorformuliert. Vorformuliert iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB sind Bedingungen schon dann, wenn sie von einer Seite vor Vertragsabschluss aufgezeichnet oder in sonstiger Weise fixiert worden sind (BAG, Urteil vom 12. Dezember 2013 - 8 AZR 829/12, Rn. 29, juris; BAG, Urteil vom 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08, Rn. 21, juris). Zum einen spricht der äußere Schein bereits dafür, da der 93

Vertrag auch die Firmenlogos der Beklagten enthält. Zum anderen hat sich die Beklagte nicht darauf berufen, obwohl die AGB-rechtliche Zulässigkeit zwischen den Parteien im Streit steht, dass sie die Klausel nicht vorformuliert hätte, sondern dass der Kläger die Regelung in den Arbeitsvertrag eingeführt hätte. Im Ergebnis unterliegt damit § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015 einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB.

b) Grundsätzlich ist bei einer Inhaltskontrolle einer Direktionsrechtsklausel zu beachten, dass es für die Geltung des § 106 Satz 1 GewO keinen Unterschied macht, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Inhaltes der Arbeitsleistung verzichtet und diese dem Arbeitgeber im Rahmen des § 106 GewO vorbehalten bleibt oder ob der Inhalt der Arbeitsleistung bestimmt, aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Inhalts der Arbeitsleistung vereinbart wird. In diesem Fall wird lediglich klargestellt, dass § 106 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis bestehen soll. Auf die Zulässigkeit eines - neben dem ohnedies geltenden § 106 GewO - darüber hinaus vereinbarten Versetzungsvorbehaltes kommt es dann nicht an. Dieser unterliegt nicht der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Er stellt keine von Rechtsvorschriften abweichende oder ergänzende Regelung iSd. § 307 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2, §§ 308 und 309 BGB dar (BAG, Urteil vom 19. Januar 2011 - 10 AZR 738/09, juris; BAG, Urteil vom 13. April 2010 - 9 AZR 36/09, juris; BAG, Urteil vom 25. August 2010 - 10 AZR 257/09, juris). 94

c) Sofern und soweit die in § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015 den Maßstäben einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB genügen sollte, und die Beklagte damit arbeitsvertraglich berechtigt wäre, dem Kläger eine anderweitige Tätigkeit zuzuweisen und damit den Inhalt der Arbeitsleistung einseitig zu verändern, unterläge die von ihr Ende Mai / Anfang Juni 2018 vorgenommene Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse und die damit aufgrund eines arbeitsvertraglichen Vorbehalts angeordnete konkrete Versetzung dann der sog. Ausübungskontrolle, dh. es ist zu überprüfen, ob sie billigem Ermessen iSv. § 106 Satz 1 GewO entspricht (vgl. BAG, Urteil vom 13. März 2007 – 9 AZR 433/06, Rn. 48, juris). 95

Sofern und soweit die in § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015 den Maßstäben einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB nicht genügen sollte, wäre diese Klausel unwirksam (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB), wobei der Änderungsvertrag im Übrigen wirksam bliebe (§ 306 Abs. 1 BGB). Die inhaltlichen Teile des Änderungsvertrages, die die unwirksame vertragliche Regelung regeln sollte, richten sich sodann gemäß § 306 Abs. 2 BGB nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, dh. vorliegend nach § 106 GewO. 96

Da sich unabhängig von der Wirksamkeit von § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015 die streitgegenständliche Ausübung des Direktionsrechts durch die Beklagte, indem sie dem Kläger die Tätigkeit als Senior Professional Prozesse zugewiesen hat, nach § 106 GewO richtet, kann die AGB-rechtliche Zulässigkeit der Direktionsrechtsklausel in § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages vom 29.05./03.06.2015 dahinstehen. 97

4. Die Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse ist vorliegend auch von § 106 Satz 1 GewO gedeckt. 98

a) Das allgemeine Direktions- oder Weisungsrecht iSv. § 106 Satz 1 GewO berechtigt den Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht, die Art der Beschäftigung unbegrenzt abzuändern. Die Übertragung einer anderweitigen Tätigkeit als der bisherigen Tätigkeit ist kraft Weisung nur zulässig, wenn die geänderte Tätigkeit als gleichwertig anzusehen ist (BAG, Urteil vom 19. Mai 2010 – 5 AZR 162/09, Rn. 37, BAGE 99

134, 296 ff.). Die Gleichwertigkeit bestimmt sich mangels anderer Anhaltspunkte – vorliegend gibt es nach den übereinstimmenden Angaben der Parteien insbesondere kein betriebliches oder tarifliches Vergütungsschema, das Anwendung finden würde – grundsätzlich aus der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung und dem sich daraus ergebenden Sozialbild (BAG, Urteil vom 17. August 2011 – 10 AZR 322/10, Rn. 25, juris). Bei Anwendung eines tariflichen Vergütungsgruppensystems orientiert sie sich zwar in der Regel an diesem System, sie wird aber nicht allein durch die Vergütung hergestellt. Das Arbeitsverhältnis genießt Bestandsschutz auch gegen eine inhaltliche Änderung der Tätigkeit. Der Arbeitgeber kann deshalb dem Arbeitnehmer auch dann keine niedriger zu bewertende Tätigkeit zuweisen, wenn er dennoch die höhere Vergütung zahlt, die der bisherigen Tätigkeit entspricht (vgl. BAG, Urteil vom 24. April 1996 – 4 AZR 976/94, zu II 2.2 der Gründe, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 49 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 17; BAG, Urteil vom 30. August 1995 – 1 AZR 47/95, zu II 2 b der Gründe, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 44 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 14; Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 2. Juni 2015 – 1 Sa 452c/14, Rn. 54, juris); dies wäre allenfalls durch eine sog. Änderungskündigung iSv. § 2 KSchG möglich.

Kriterien für die Beurteilung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Tätigkeiten sind die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter oder der Umfang der Entscheidungsbefugnisse über den Einsatz von Sachmitteln oder einer Personalkapazität (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 9. Januar 1997 – 17 Sa 1554/96, NZA-RR 1997, 337). Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. Dezember 2004 (7 Sa 839/04, AuR 2005, 423) bestimmt sich die Gleichwertigkeit einer Tätigkeit dabei nicht nur nach dem unmittelbarem Tätigkeitsinhalt selbst, sondern auch nach den betrieblichen Rahmenbedingungen, unter denen die Tätigkeit ausgeübt werden soll. Zu diesen Rahmenbedingungen zählt insbesondere die Einordnung der Stelle in die Betriebshierarchie ebenso wie zB. die Frage, ob, und wenn ja, in welchem Umfang die Tätigkeit mit Vorgesetztenfunktionen gegenüber anderen Mitarbeitern verbunden ist. Nicht zuletzt durch die vorgenannten Rahmenbedingungen wird maßgeblich das soziale Ansehen beeinflusst, dass mit der Ausübung einer bestimmten vertraglichen Tätigkeit verbunden ist (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11. Dezember 2009 – 10 Sa 328/09, Rn. 32, juris). 100

b) Hieran gemessen ist vorliegend – entgegen der Auffassung des Klägers und des Arbeitsgerichts – von einer inhaltlichen Gleichwertigkeit der bisherigen Tätigkeit als Teamleiter mit der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse auszugehen. Dies ergibt sich aus folgenden Erwägungen, wobei der Kläger die mangelnde Gleichwertigkeit selbst ausschließlich mit dem Wegfall von fachlichen und disziplinarischen Führungsaufgaben begründet: 101

aa) Die bisherige Tätigkeit als Teamleiter steht hierarchisch mit der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse auf derselben Ebene. Dem Kläger war und ist jeweils ein Abteilungsleiter vorgesetzt, wobei der nächsthöhere Vorgesetzte ebenfalls ein Bereichs- bzw. nunmehr Business Unit-Leiter ist. Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang die Auffassung vertritt, Senior Professionals seien „einfache“ Mitarbeiter, ist dies jedenfalls seit der von der Beklagten zusammen mit dem Betriebsrat vereinbarten Stellenbeschreibung zur Position „Senior Professional Prozesse (w/m/d)“ in der Fassung vom 01.07.2019 (Bl. 274-275, 336-337 d.A. = Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung vom 01.07.2019) ersichtlich unzutreffend. Hiernach kommt dem Senior Professional Prozesse als wesentliche Aufgabe zu, Mitarbeiter der Abteilung fachlich zu führen. Fachliche Führungsaufgaben bedeuten jedoch, dass die geführten Mitarbeiter und der führende Mitarbeiter hierarchisch nicht auf derselben Ebene stehen können, so dass – jedenfalls soweit es die grundsätzliche fachliche 102

Führungsbefugnis betrifft – der Senior Professional Prozesse sog. „einfachen“ Mitarbeitern vorgesetzt ist, so dass er sowohl nach oben als nach unten hierarchisch dieselbe Position wie ein früherer Teamleiter hat.

bb) Mit der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse sind auch – genauso wie zuvor 103 – fachliche Führungsaufgaben verbunden. Dem Kläger und dem Arbeitsgericht ist zuzugeben, dass derartige fachliche Führungsaufgaben sich jedenfalls nicht unmittelbar aus der ursprünglichen – knappen – Stellenbeschreibung zur Position „Senior Professional Prozesse“ (Bl. 29, 58 d.A.). Es kann dahinstehen, ob schon damals, wie die Beklagte behauptet, der Kläger das Recht hatte, zur Erledigung einer zu erfüllenden Aufgabe aus den Arbeitnehmern der Abteilung bedarfs- und projektorientiert selbstorganisiert und agil eine Einsatzgruppe zu bilden und damit die betreffenden Mitarbeiter fachlich zu führen. Jedenfalls seit der von der Beklagten zusammen mit dem Betriebsrat vereinbarten Stellenbeschreibung zur Position „Senior Professional Prozesse (w/m/d)“ in der Fassung vom 01.07.2019 (Bl. 274-275, 336-337 d.A. = Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung vom 01.07.2019) ist die Stelle des Senior Professional Prozesse mit fachlichen Führungsaufgaben verbunden. Insofern hat die Beklagte durch die Zuweisung der neuen Stelle dem Kläger keine fachlichen Führungsaufgaben im Vergleich zu seiner bisherigen Tätigkeit als Teamleiter entzogen, so dass sowohl unter Berücksichtigung der hierarchischen Stellung als auch der fachlichen Führungsbefugnis sowohl nach der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung als auch nach dem sich daraus ergebenden Sozialbild von einer Gleichwertigkeit der Tätigkeiten auszugehen ist.

Dem kann auch nicht mit dem Arbeitsgericht und dem Kläger entgegen gehalten 104 werden, dass aufgaben- oder projektbezogene fachliche Führungsaufgaben weniger wertig seien als eine permanente fachliche Führungsaufgabe. Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit von Stellen kommt es nicht auf den prozentualen Anteil der fachlichen Personalführungsaufgaben an der Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers an (vgl. Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 7. März 2012 – 3 TaBV 77/11, Rn. 35, juris), sondern vielmehr darauf, ob derartige fachliche Führungsaufgaben grundsätzlich mit der Tätigkeit verbunden sind. Soweit der Kläger dieses ihm kraft Stellenbeschreibung zustehende Recht zur Bildung von Arbeitsgruppen und damit zur fachlichen Führung von Mitarbeitern nicht wahrnimmt, weil er bpsw. grundsätzliche Bedenken gegen eine agile Arbeitsweise hegt oder weil sich für ihn bislang keine entsprechenden Aufgaben ergeben haben sollten, ist dies kein Aspekt, der die grundsätzliche Gleichwertigkeit beider Stellen in Frage stellt. Dies könnte nur im Rahmen eines Anspruchs auf vertragsgemäße Beschäftigung geklärt werden, hat aber mit der Frage der Rechtmäßigkeit der Versetzung iSv. § 106 Satz 1 GewO nichts zu tun. Diese fachlichen Führungsaufgaben gegenüber den Mitarbeitern können auch nicht als Scheinaufgaben für den Senior Professional Prozesse angesehen werden, da die Beklagte es nach ihrem schriftsätzlichen Vortrag ausdrücklich missbilligt, dass der Kläger diese fachlichen Führungsaufgaben bislang nicht ausgeübt hat.

cc) Soweit es die nunmehr im Vergleich zur früheren Tätigkeit als Teamleiter 105 fehlenden disziplinarischen Führungsaufgaben betrifft, stehen diese nach Auffassung der Kammer einer Gleichwertigkeit nicht entgegen.

(1) Soweit der Kläger als Teamleiter unstreitig befugt war, die zeitliche Lage des 106 Urlaubs seiner Teammitglieder mit diesen festzulegen, Krankmeldungen entgegen zu nehmen, Arbeitszeitkonten zu erfassen und Gleittage freizugeben sowie Entsendegespräche zu Schulungen zu führen, sind dies keine erheblichen disziplinarischen Führungsbefugnisse. Vielmehr handelt es sich um vom Abteilungsleiter oder nächsthöheren Vorgesetzten

delegierte Befugnisse, die im Zusammenhang mit den fachlichen Aufgaben zu sehen sind. Der Kläger kann die von ihm zu führenden Mitarbeiter fachlich nicht sinnvoll anweisen und die Arbeit adäquat verteilen, wenn er nicht weiß, ob die Mitarbeiter bspw. krank sind oder sich im Urlaub befinden. Es handelt sich um Annex-Befugnisse, damit der Kläger seine Aufgaben als fachlicher Vorgesetzter selbst organisiert vornehmen konnte. Für das Sozialbild der Tätigkeit prägend sind diese disziplinarischen Befugnisse jedoch nicht, da es grundsätzlich auch ausreichen würde, wenn die Vorgesetzten des Klägers ihm bezogen auf die Mitarbeiter etwaige Fehlzeiten bzw. Abwesenheiten wegen Erkrankung, Urlaub, Gleittagen etc. jeweils mitteilen würden.

(2) Soweit der Kläger entgegen der Beklagten behauptet, dass er „alle anderen disziplinarischen Maßnahmen“ wahrgenommen hätte, überschätzt der Kläger insofern seinen Arbeitsbeitrag und dessen Wirkung. Unstreitig hat der Kläger keine Kündigungen ausgesprochen, zumal er hierzu auch gar nicht berechtigt war. Er hat auch keine Abmahnungen erteilt. Soweit es den einen Fall betreffend des Bewerbers im Jahre 2015 betrifft, ergibt sich aus der E-Mail der damaligen Vorgesetzten des Klägers, Frau P , vom 23.10.2015, 13:18 Uhr, dass sie die Entscheidung, dass der Bewerber nicht eingeladen hat, selbst getroffen hat und dies gegenüber der Personalabteilung auch so kommuniziert hat. Im Übrigen hat der Kläger unstreitig auch keine Bewerbungsgespräche geführt oder Arbeitsverträge mit Mitarbeitern abgeschlossen. Die etwaige Teilnahme an Meetings von Führungskräften besagt des Weiteren nichts über tatsächliche (disziplinarische) Führungsaufgaben. Soweit es die Arbeiten des Klägers im Zusammenhang mit der Erstellung von Arbeitszeugnissen betrifft, hat der Kläger hier auch nur entweder vorbereitende Maßnahmen oder Zeugnisentwürfe geliefert. Arbeitszeugnisse hat er jedoch selbst unstreitig nicht unterschrieben, sondern der jeweilige Abteilungsleiter, der damit auch nach außen die Verantwortung für diese Zeugnisse übernimmt. Selbst wenn, wie der Kläger behauptet, die Vorgesetzten seine Entscheidungsvorschläge übernommen haben, hat der Kläger nicht die entsprechende Personalentscheidung getroffen, sondern, wenn überhaupt, hieran mitgewirkt oder vorbereitet.

(3) Im Ergebnis sind hiermit sowohl nach dem unstreitigen als auch nach dem streitigen Sachvortrag der Parteien keine das Sozialbild eines Teamleiters prägenden disziplinarischen Führungsaufgaben zu erkennen, so dass eine entsprechende Beweiserhebung unterbleiben konnte.

dd) Eine etwaige Geringerwertigkeit der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse kann auch nicht mit den fachlichen und persönlichen Anforderungen an diese Stelle begründet werden. Bei den fachlichen Anforderungen wurde sowohl bei der Position als Teamleiter als auch bei der Position als Senior Professional Prozesse ua. eine „kaufmännische Berufsausbildung mit einschlägiger Erfahrung und/oder abgeschlossenes BWL oder IT-Studium“ sowie „Führungserfahrung oder nachgewiesene Erfahrung in der Führung von Projektgruppen“ vorausgesetzt, die der Kläger jeweils erfüllt. Es ist nicht zu erkennen und der Kläger hat sich auch nicht darauf berufen, dass diese fachlichen Anforderungen für die derzeitige Stelle nicht erforderlich wären.

Soweit der Kläger eine Geringerwertigkeit der derzeitigen Stelle damit zu begründen versucht, dass die tatsächlichen Aufgaben nicht seiner Qualifikation entsprechen würden, ist dies eine Frage der vertragsgemäßen Beschäftigung des Klägers und keine Frage im Zusammenhang mit der grundsätzlichen Wirksamkeit der Tätigkeitszuweisung. So bemängelt der Kläger nach seinem Sachvortrag schließlich nicht, dass die wesentlichen Aufgaben eines Senior Professional Prozesse laut der von der Beklagten zusammen mit dem Betriebsrat

vereinbarten Stellenbeschreibung zur Position „Senior Professional Prozesse (w/m/d)“ in der Fassung vom 01.07.2019 (Bl. 274-275, 336-337 d.A. = Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung vom 01.07.2019) nicht dasselbe fachliche Niveau wie seine bisherigen Aufgaben als Teamleiter haben. Dies wäre im Übrigen auch nicht nachvollziehbar, da in der Betriebsvereinbarung vom 01.07.2019 zugunsten des Klägers vereinbart wurde, dass er noch Qualifizierungsseminare besucht, deren zeitlicher Umfang insgesamt 13 Tage ausmacht (= 2 Tage Grundlagenseminar, bereits besucht, zzgl. weiterer 11 Tage). Ein derartig überschaubarer Qualifikationsbedarf spricht zunächst dagegen, dass die derzeitige Stelle – bezogen auf die fachlichen Anforderungen – geringerwertig ist, denn dann müsste der Kläger die Tätigkeit eigentlich ohne Weiteres sofort ausüben können. Auch spricht der Qualifikationsbedarf dagegen, dass es sich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, denn dafür ist der Qualifikationsbedarf mit 13 Tagen, dh. rund drei Arbeitswochen überschaubar, zumal die Seminarteilnahme vollständig als Arbeitszeit zählt. Im Ergebnis handelt sich um eine andere, aber keine geringer- oder höherwertige Tätigkeit.

5. Die Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse anstelle der bisherigen Tätigkeit als Teamleiter im Rahmen der innerbetrieblichen Umstrukturierung entspricht auch vorliegend billigem Ermessen iSv. § 106 Satz 1 GewO iVm. § 315 Abs. 3 BGB und hält damit auch einer Ausübungskontrolle stand. 111

a) Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen (BAG, Urteil vom 28. August 2013 – 10 AZR 569/12, Rn. 40, juris; BAG, Urteil vom 13. April 2010 – 9 AZR 36/09, Rn. 40; BAG, Urteil vom 21. Juli 2009 - 9 AZR 404/08, Rn. 22, juris). Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 GewO, § 315 Abs. 1 BGB verbleibt auch im Falle der Versetzung für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein - hier freilich auf betriebliche Gründe beschränkter - nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb des Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dem Gericht obliegt nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB die Prüfung, ob der Arbeitgeber als Gläubiger die Grenzen seines Bestimmungsrechts beachtet hat (vgl. BAG, Urteil vom 28. August 2013 – 10 AZR 569/12, Rn. 39, juris). Bei dieser Prüfung kommt es nicht auf die vom Bestimmungsberechtigten angestellten Erwägungen an, sondern darauf, ob das Ergebnis der getroffenen Entscheidung den gesetzlichen Anforderungen genügt. Die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung dieser Grenzen hat der Bestimmungsberechtigte. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ausübungskontrolle ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hatte (st. Rspr., BAG, Urteil vom 18. Oktober 2017 – 10 AZR 330/16, Rn. 45 mwN, BAGE 160, 296 ff. = NZA 2017, 1452 ff.; zuletzt im Hinblick auf Versetzungen: BAG, Urteil vom 30. November 2016 – 10 AZR 11/16, Rn. 28 f. mwN, juris). 112

b) Bei der hiernach vorzunehmenden Interessenabwägung ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Gerichte für Arbeitssachen in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 und Art. 14 GG sog. (freie) Unternehmerentscheidungen, sofern sie tatsächlich getroffen und umgesetzt wurden, nur einer gerichtlichen Mißbrauchskontrolle dahingehend unterziehen dürfen, ob sie offensichtlich 113

unsachlich oder willkürlich sind. Demgegenüber ist sie nicht auf ihre Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit zu überprüfen (st. Rspr., siehe bereits BAG, Urteil vom 30. April 1987 – 2 AZR 184/86, zu II der Gründe, NZA 1987, 776 ff.). Für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Organisationsentscheidung spricht die Vermutung, dass sie aus sachlichen Gründen erfolgt ist und nicht auf Rechtsmissbrauch beruht (BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 – 2 AZR 9/10, Rn. 18, juris). Dies gilt nicht nur im Zusammenhang mit betriebsbedingten Kündigungen, sondern auch im Zusammenhang mit der Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts (vgl. Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 22. März 2012 – 15 Sa 1285/11, Rn. 58 ff., Rn. 70, juris).

Vorliegend hat die Beklagte im Zusammenhang mit dem Wirksamwerden der DSGVO am 25.05.2018 eine umfangreiche Umstrukturierung beschlossen und diese auch unstreitig umgesetzt. Sämtliche personellen Einzelmaßnahmen basieren auf einer vorläufigen Durchführung nach § 100 BetrVG, so dass die getroffene unternehmerische Entscheidung auch tatsächlich umgesetzt wurde. Der Kläger hat die damit verbundene tatsächliche Vermutung, dass diese Unternehmerentscheidung aus sachlichen Gründen erfolgt, nicht widerlegt. Vorliegend sind weder Umstände zu erkennen noch vom Kläger vorgetragen, dass die unternehmerische Entscheidung zur Umstrukturierung offensichtlich unsachlich oder willkürlich erfolgt wäre. Der Kläger meint zwar, dass das Wirksamwerden der DSGVO eine derartige Umstrukturierung nicht erforderlich gemacht hätte. Aber dass diese Umstrukturierung offensichtlich unsachlich oder willkürlich wäre, behauptet er selber nicht. Vielmehr ist zu konstatieren, dass die Beklagte einen objektiven sachlichen Anknüpfungspunkt für das zeitliche Inkrafttreten ihrer Umstrukturierung gewählt hat. Auch aus dem Umstand, dass ein Interessenausgleich iSv. § 112 BetrVG gescheitert und der Betriebsrat nach §§ 99, 100 BetrVG den personellen Einzelmaßnahmen widersprochen hat, kann nicht entnommen werden, dass die Versetzung von 65 Mitarbeitern (einschließlich des Klägers) im Zuge der Umstrukturierung unsachlich oder willkürlich erfolgt wäre. Soweit der Kläger behauptet, dass die Beklagte ihn mit der Zuweisung der Arbeitsaufgabe „kalt“ stellen wollte, ist diese subjektive Empfindung nicht durch objektive Umstände belegt, denn es kann vorliegend nicht einmal vermutet werden, dass die Beklagte eine derart umfangreiche Umstrukturierung plant und durchführt, allein um dem Kläger zu „schaden“ bzw. diesen nachteiligen Folgen auszusetzen. Derartige Umstände hat der Kläger auch nicht einmal ansatzweise dargelegt.

114

c) Beruht also, wie vorliegend, die Ausübung des Direktionsrechts auf einer unternehmerischen Entscheidung, so kommt dieser im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besonderes Gewicht zu. Eine unternehmerische Entscheidung führt aber nicht dazu, dass die Abwägung mit Interessen des Arbeitnehmers von vornherein ausgeschlossen wäre und sich die Belange des Arbeitnehmers nur in dem vom Arbeitgeber durch die unternehmerische Entscheidung gesetzten Rahmen durchsetzen könnten. Das unternehmerische Konzept ist zwar nicht auf seine Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Die Arbeitsgerichte können vom Arbeitgeber nicht verlangen, von ihm nicht gewollte Organisationsentscheidungen zu treffen. Wohl aber kann die Abwägung mit den Belangen des Arbeitnehmers ergeben, dass ein Konzept auch unter Verzicht auf die Versetzung durchsetzbar war (BAG, Urteil vom 28. August 2013 – 10 AZR 569/12, Rn. 41, juris).

115

d) Die Anwendung dieser Maßstäbe auf den Streitfall ergibt, dass die Beklagte die Interessen des Klägers beachtet hat. Zum einen hat die Beklagte dem Kläger ein Wahlrecht zugewilligt, ob er in der neuen innerbetrieblichen Struktur als Senior Professional Prozesse oder als Senior Professional Bereinigung tätig sein möchte. Der Kläger hat dieses Wahlrecht

116

auch ausgeübt. Ihm wurden zum anderen durch die Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional im Ergebnis auch keine fachlichen Führungsaufgaben entzogen. Im Gegenteil, während der Kläger als Teamleiter zuletzt 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fachlich weisungsbefugt war, ist er in der derzeitigen Abteilung allen Mitarbeitern fachlich weisungsbefugt, was im Einzelfall – je nach erfolgter agiler Teamzusammensetzung – bis zu 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet. Soweit bei der derzeitigen Stelle disziplinarische Führungsaufgaben entfallen sind, sind diese, wie bereits dargestellt, nicht prägend für das Sozialbild der Tätigkeit, so dass der Kläger weiterhin nach der Stellenbeschreibung und der hierarchischen Stellung von den Kollegen als fachlicher Vorgesetzter – neben den weiteren, höheren Vorgesetzten – angesehen wird. Auch in finanzieller Hinsicht hat die Versetzung keine negativen Folgen für den Kläger, da die Vergütung jedenfalls nicht geringer geworden, sondern unverändert geblieben ist. Andere negative oder nachteilige Aspekte für den Kläger sind nicht zu erkennen.

6. Der Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse stehen schließlich auch keine betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen entgegen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochene Versetzung individualrechtlich unwirksam ist (vgl. BAG, Urteil vom 22. April 2010 – 2 AZR 491/09, Rn. 13, NZA 2010, 1235 ff.; BAG, Urteil vom 5. April 2001 – 2 AZR 580/99 - zu II 2 c cc (2) der Gründe mwN, BAGE 97, 276 ff.). Die Weisung der Beklagten ist vorliegend nicht wegen Verstoßes gegen §§ 99, 100 BetrVG unwirksam, da die Beklagte insofern ihren betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten nachgekommen ist. 117

a) Die Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse gegenüber dem Kläger stellt zunächst eine Versetzung im kollektivrechtlichen Sinne dar. 118

aa) Nach der im Rahmen von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG maßgeblichen Definition in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist die Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die entweder die Dauer von einem Monat voraussichtlich überschreitet oder - bei kürzerer Dauer - mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit geleistet werden muss. Der „Arbeitsbereich“ iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird in § 81 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschrieben als die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist demnach räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben dem Ort der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Das kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben. Die Andersartigkeit der neuen Tätigkeit kann auch aus einer Änderung des Arbeitsorts folgen oder aus der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist. Sie kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein (st. Rspr., vgl. BAG, Beschluss vom 4. Mai 2011 – 7 ABR 3/10, Rn. 25, BAGE 138, 25 ff.; BAG, Beschluss vom 23. Juni 2009 – 1 ABR 23/08, Rn. 28 mwN, BAGE 131, 145 ff.; Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 7. März 2012 – 3 TaBV 77/11, Rn. 30, juris). 119

bb) Hieran gemessen liegt in der Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse eine Versetzung vor. Dem Kläger wurde für die Dauer von mehr als einem Monat 120

ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen, denn nach der Umstrukturierung sind die vormaligen Tätigkeiten aufgeteilt und verteilt worden, so dass der Kläger mit anderen Aufgaben als zuvor betraut wurde. Auch hat sich sein Abteilungsleiter und damit sein unmittelbarer Vorgesetzter geändert, denn vorher war es Frau P und nunmehr ist es Herr Sch. Des Weiteren hat sich die Job-Bezeichnung von Teamleiter in Senior Professional Prozesse geändert. Das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers hat sich durch die Zuweisung so verändert, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist.

b) Der bei der Beklagten gebildete Betriebsrat war also vor der Versetzung gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu unterrichten, was die Beklagte unstreitig mit Schreiben vom 14.05.2018 getan hat. Da der Betriebsrat der Versetzung widersprochen hat und damit seine Zustimmung verweigert hat (Schreiben vom 22.05.2018), hat die Beklagte nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerichtlich beantragt, die verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Klägers – und 64 weiterer Kollegen – zu ersetzen. Das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren ist derzeit nach beim Landesarbeitsgericht Köln zum Az. 10 TaBV 8/19 anhängig. Die Beklagte ist insofern ihren betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen nachgekommen, so dass derzeit noch keine rechtskräftig verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Klägers vorliegt. Damit können sich hieraus auch keine nachteiligen Folgen für die Versetzung auf individualrechtlicher Ebene ergeben. 121

c) Da die Beklagte der Ansicht ist, dass die vorläufige Durchführung der Versetzung des Klägers aus sachlichen Gründen dringend erforderlich iSv. § 100 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gewesen sei, hat sie dies dem Betriebsrat gemäß § 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG mit Schreiben vom 14.05.2018 mitgeteilt. Der Betriebsrat hat unverzüglich gemäß § 100 Abs. 2 Satz 2 BetrVG mit Schreiben vom 17.05.2018 die Dringlichkeit bestritten. Die Beklagte hat daraufhin innerhalb der Drei-Tages-Frist des § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG mit Schriftsatz vom 17.05.2018 beim zuständigen Arbeitsgericht sowohl den Ersetzungsantrag nach § 99 BetrVG gestellt als auch die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Auch dieses Verfahren, das derzeit beim Landesarbeitsgericht Köln zum Az. 10 TaBV 8/19 anhängig ist, ist noch nicht rechtskräftig entschieden. Da die Beklagte fristgemäß die Anträge nach §§ 99, 100 BetrVG beim Arbeitsgericht anhängig gemacht hat, ist sie insofern ihren betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen nachgekommen, so dass sich hieraus keine nachteiligen Folgen für die Versetzung auf individualrechtlicher Ebene ergeben. 122

III. Der Klageantrag zu Ziff. 2 ist ebenfalls unbegründet, so dass der Kläger keinen Anspruch darauf hat, dass die Beklagte ihn als Teamleiter Adressmanagement/Adressbereinigung beschäftigt. 123

1. Zum einen hat die Beklagte, wie unter C. II ausgeführt, vorliegend ihr Direktionsrecht nach § 106 Satz 1 GewO rechtmäßig ausgeübt, indem sie dem Kläger die Tätigkeit als Senior Professional Prozesse zugewiesen hat. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung im Änderungsvertrag vom 29.05./03.06.2015, wonach der Kläger ab dem 01.06.2015 als „Teamleiter Adressmanagement / Adressbereinigung“ zu beschäftigen war, stand unter dem Vorbehalt der Ausübung des Direktionsrechts bzgl. der Zuweisung einer anderen gleichwertigen Tätigkeit, was die Beklagte vorgenommen hat. 124

2. Zum anderen ist die frühere Position als Teamleiter in der neuen innerbetrieblichen Struktur der Beklagten zum 25.05.2018 weggefallen. Insofern ist vorliegend Unmöglichkeit auf Seiten der Beklagten eingetreten. 125

a) Nach § 275 Abs. 1 BGB ist der Anspruch auf Leistung kraft Gesetzes ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 560/16, Rn. 17, BAGE 162, 221 ff. = NZA 2018, 1071 ff.).

Subjektive Unmöglichkeit iSv. § 275 Abs. 1 Alt. 1 BGB liegt vor, wenn zwar ein anderer die Leistung erbringen könnte, dem Schuldner selbst jedoch diese Fähigkeit fehlt oder verloren gegangen ist, weil er das Leistungshindernis, das auch in der notwendigen Mitwirkung eines anderen bestehen kann, nicht überwinden kann (Erman/Westermann, 15. Aufl., § 275 BGB, Rn. 3, 15; Staudinger/Caspers [2014], § 275 BGB Rn. 65, 72). Objektiv unmöglich iSv. § 275 Abs. 1 Alt. 2 BGB ist eine Leistung zB dann, wenn sie nach den Naturgesetzen oder nach dem Stand der Erkenntnis von Wissenschaft und Technik schlechthin nicht erbracht werden kann (BGH, Urteil vom 8. Mai 2014 - VII ZR 203/11, Rn. 23, BGHZ 201, 148). Die Ergebnisse der Rechtsprechung zum Begriff der Unmöglichkeit iSv. § 275 BGB aF können für die Unmöglichkeit iSv. § 275 Abs. 1 nF BGB weiter verwandt werden (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 560/16, Rn. 18, BAGE 162, 221 ff. = NZA 2018, 1071 ff.).

Bezogen auf die Beschäftigungspflicht hat das Bundesarbeitsgericht Unmöglichkeit iSv. § 275 Abs. 1 BGB aF bejaht, wenn der Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers weggefallen war. Die unterschiedlichen Sachverhaltsgestaltungen bestanden in einer Zerstörung des Betriebs durch einen Brand (BAG, Urteil vom 17. Dezember 1968 - 5 AZR 149/68, zu II 1 der Gründe, BAGE 21, 263 ff.), einer vorübergehenden witterungsbedingten Schließung (BAG, Urteil vom 9. März 1983 - 4 AZR 301/80, BAGE 42, 94 ff.), einer Umorganisation (BAG, Urteil vom 13. Juni 1990 - 5 AZR 350/89, zu I 1 a der Gründe, juris) und einer Betriebsstilllegung (BAG, Urteil vom 18. März 1999 - 8 AZR 344/98, zu I 3 der Gründe, juris). Unmöglichkeit iSv. § 275 Abs. 1 BGB nF ist beispielsweise anzunehmen, wenn die Arbeit unmittelbar aufgrund der Witterung bzw. anderer von außen einwirkender Umstände „zum Erliegen gekommen“ ist oder wenn dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung der Arbeit nur mit wirtschaftlich nicht sinnvollen und damit nicht zumutbaren Mitteln möglich wäre (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 560/16, Rn. 19, BAGE 162, 221 ff. = NZA 2018, 1071 ff.).

b) Gemessen an diesen Maßstäben ist der Beklagten eine Beschäftigung des Beklagten nach § 275 Abs. 1 BGB unmöglich geworden. Im Zuge der Umstrukturierung, die zum 25.05.2018, sind die früheren Teamleiter entfallen und die Beklagte hat ihre Abteilungen und Bereiche insgesamt neu strukturiert, so dass die früheren Tätigkeiten des Klägers auf verschiedene Abteilungen aufgeteilt und verteilt wurden. Selbst wenn die früheren Tätigkeiten des Klägers bei der Beklagten grundsätzlich noch weiter ausgeübt werden, wenngleich gänzlich anders verteilt, kann die Beklagte gerichtlicherseits – angesichts der von den Gerichten für Arbeitsachen zu respektierenden freien Unternehmerentscheidung – nicht gezwungen werden, im Rahmen einer Beschäftigungsklage ihre innerbetrieblichen Strukturen zu verändern, da insgesamt 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – einschließlich der früheren Vorgesetzten des Klägers – andere Tätigkeiten zugewiesen bekommen haben.

IV. Der Klageantrag zu Ziff. 3, dessen innerprozessuale Bedingung (Unterliegen mit dem Antrag zu Ziff. 2) eingetreten ist, ist ebenfalls unbegründet, so dass der Kläger keinen Anspruch darauf hat, dass die Beklagte ihn als Senior Professional mit fachlichen und disziplinarischen Führungsaufgaben mit den im Klageantrag näher spezifizierten Tätigkeiten beschäftigt.

1. Zum einen hat die Beklagte, wie unter C. II ausgeführt, vorliegend ihr Direktionsrecht nach § 106 Satz 1 GewO rechtmäßig ausgeübt, indem sie dem Kläger die

Tätigkeit als Senior Professional Prozesse zugewiesen hat. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung im Änderungsvertrag vom 29.05./03.06.2015, wonach der Kläger ab dem 01.06.2015 als „Teamleiter Adressmanagement / Adressbereinigung“ zu beschäftigen war, stand unter dem Vorbehalt der Ausübung des Direktionsrechts bzgl. der Zuweisung einer anderen gleichwertigen Tätigkeit, was die Beklagte vorgenommen hat.

2. Zum anderen hat der Kläger auch keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte ihr Direktionsrecht nach § 106 Satz 1 GewO erneut ausübt. Zwar ist die Rechtsfolge der og. Unmöglichkeit der Beschäftigung als Teamleiter iSv. § 275 Abs. 1 BGB, dass sich die Rechte des Klägers als Gläubiger, da die Beklagte den Eintritt des Leistungshindernisses aufgrund der von ihr einseitige vorgenommenen Umstrukturierung zu vertreten hat (§ 280 Abs. 1 Satz 2 BGB), nach den §§ 280, 283 bis 285, 311a und 326 BGB (§ 275 Abs. 4 BGB) richten. 132

a) Nach § 283 Satz 1 BGB hat der Gläubiger, dem die Befugnis zur naturalen Verwirklichung seines Anspruchs gemäß § 275 BGB entzogen wurde, unter den Voraussetzungen des § 280 Abs. 1 BGB Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung. Danach ist der Schuldner grundsätzlich zum Ersatz des durch das Leistungshindernis entstehenden Schadens verpflichtet (§ 280 Abs. 1 Satz 1 BGB), es sei denn, die Pflichtverletzung kann ihm nicht vorgeworfen werden (§ 280 Abs. 1 Satz 2 BGB). Dass es sich so verhält, ist vom Schuldner darzulegen und zu beweisen (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 560/16, Rn. 28, BAGE 162, 221 ff. = NZA 2018, 1071 ff.). 133

Art und Umfang des Schadensersatzes bestimmen sich nach der auf den Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB uneingeschränkt anwendbaren Bestimmung des § 249 BGB (BGH, Urteil vom 28. Februar 2018 - VIII ZR 157/17, Rn. 26, juris). Nach § 249 Abs. 1 BGB hat der zum Schadensersatz Verpflichtete den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre. Der Anspruch aus § 280 Abs. 1 iVm. § 249 Abs. 1 BGB ist grundsätzlich auf Naturalrestitution gerichtet. Damit kann der Geschädigte nicht die Herstellung des gleichen Zustands verlangen, wie er vor dem Eintritt des schädigenden Ereignisses bestanden hat. Es kommt vielmehr darauf an, den Geschädigten wirtschaftlich möglichst so zu stellen, wie er ohne das schadensstiftende Ereignis stünde (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 560/16, Rn. 29, BAGE 162, 221 ff. = NZA 2018, 1071 ff.). 134

Nach § 280 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 249 BGB hat ein Arbeitgeber daher einen Arbeitnehmer, wenn dessen Position im Rahmen einer Umstrukturierung entfallen ist, wirtschaftlich möglichst so zu stellen, wie er ohne das schadensstiftende Ereignis stünde. Wirtschaftlich so gestellt, wie er ohne den Ausschluss der auf die titulierte Beschäftigung bezogenen Leistungspflicht stünde, wird der Arbeitnehmer in erster Linie durch die Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Beschäftigung (vgl. BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 560/16, Rn. 32 mwN, BAGE 162, 221 ff. = NZA 2018, 1071 ff.). 135

b) Hiernach kann der Kläger von der Beklagten vorliegend gerade nicht verlangen, ihm angesichts des Wegfalls der Position des Teamleiters eine andere vertragsgemäße Beschäftigung zuzuweisen, da die Beklagte dem Kläger mit der Zuweisung der Tätigkeit als Senior Professional Prozesse gerade ihrer Verpflichtung nachgekommen ist und diese Zuweisung ist auch vom Direktionsrecht der Beklagten nach § 106 Satz 1 GewO gedeckt (siehe oben). 136

D. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger als unterlegene Partei gemäß §§ 91 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO. 137

E. Die Revision ist nicht zugelassen, da die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen.

