

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 Sa 340/11**

ö. D. 1 Ca 925 a/11 ArbG Kiel  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.02.2012

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 15.02.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 14.07.2011 – ö. D. 1 Ca 925 a/11 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

---

### Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer befristeten Versetzung.

Der 1962 geborene und verheiratete Kläger trat im Jahr 1980 in die Dienste der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin. Der Kläger ist einem Schwerbehinderten gleichgestellt. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden beträgt sein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt 2.500,00 EUR.

Dem Arbeitsverhältnis liegt ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 29.10.2003 zu Grunde. Der Kläger hat in dem vor dem Arbeitsgericht Kiel mit dem Aktenzeichen 1 Ga 18 a/11 geführten Verfahren ein Original des Vertrags zur Akte gereicht, in dem als Beschäftigungsort handschriftlich mit Kugelschreiber „K.“ eingetragen ist. Die Beklagte verfügt über kein Original des Arbeitsvertrags mehr. Bei ihr wurde im Jahr 2010 die e-Akte eingeführt. Die Originalunterlagen des Klägers wurden im Zuge dieses Vorgangs im April 2010 eingescannt und nach drei Monaten vernichtet. Im Ausdruck des eingescannten Dokuments ist als Beschäftigungsort "im Gebiet der N. Verkehrsdienste H.-E.“ angegeben. Wegen des weiteren Inhalts des vom Kläger vorgelegten Originalarbeitsvertrags wird auf Bl. 26 der beigezogenen Akte des Verfahrens 1 Ga 18 a/11 verwiesen. Wegen des Ausdrucks aus der e-Akte wird auf die Anlage B 4 (Bl. 46 d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger war ursprünglich als Lokrangierführer sowie Rangierbegleiter eingesetzt. Ab Mitte November 2003 bis Mitte Mai 2004 war er arbeitsunfähig erkrankt. Vom 10.06.2004 bis zum 05.11.2004, vom 06.11.2006 bis zum 17.09.2007 sowie vom 24.12.2007 bis zum 03.02.2008 war er ebenfalls arbeitsunfähig krank. Eine anschließende bahnärztliche Untersuchung ergab, dass der Kläger für den Lokrangierdienst und auch für den Rangierbegleitdienst aufgrund eines Rückenleidens nicht mehr die erforderliche Tauglichkeit erreichte. Ein Einsatz in der Fahrzeugreinigung schied ebenfalls aus. Die Beklagte stellte den Kläger mangels Einsatzmöglichkeiten zunächst unter Fortzahlung der Bezüge frei. Zuletzt beschäftigte sie ihn mit Hilfstätig-

keiten. Da diese Tätigkeiten nach Auffassung der Beklagten keinen vollwertigen Arbeitsplatz darstellten, suchte sie anderweitige Einsatzmöglichkeiten.

Nach Anhörung und Zustimmung des Betriebsrats sowie der Schwerbehindertenvertretung versetzte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 10.05.2011 (Anlage K 2 = Bl. 6 d. A.) mit Wirkung zum 09.05.2011. Ausweislich des Versetzungsschreibens sollte der Kläger – zunächst befristet für sechs Monate – zur Erprobung auf dem Arbeitsplatz „Sachbearbeiter Auftragsabschluss“ im Servicebereich FZD 02 der Sparte Fahrzeugdienste der D. GmbH tätig werden.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, eine Versetzung nach H. scheide schon deshalb aus, weil K. als Arbeitsort vertraglich festgelegt sei. Zudem sei die Versetzung wegen der damit verbundenen längeren Fahrtzeit unzumutbar. Die im Zuge der Versetzung übertragene Tätigkeit überfordere ihn fachlich und körperlich.

Der Kläger hat beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, den Kläger nach H. auf den Arbeitsplatz „Sachbearbeiter Auftragsabschluss“ für sechs Monate zu versetzen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, als Arbeitsort sei das „Gebiet der N. Verkehrsdienste H.-E.“ vereinbart worden. Unabhängig davon lasse der in Bezug genommene Tarifvertrag eine Versetzung zu. Die Anreise von K. nach H. sei zumutbar. Da in K. kein für den Kläger geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung stehe, bleibe nur die Versetzung nach H.. Die Versetzung erfolge ausdrücklich zur Erprobung, um dem Kläger eine neue Perspektive zu eröffnen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die auf sechs Monate befristete Versetzung nach H. auf den Arbeitsplatz "Sachbearbeiter Auftragsabschluss" sei wirk-

sam. Der im Arbeitsvertrag in Bezug genommene Tarifvertrag lasse eine Versetzung an einen anderen Arbeitsort zu. Die befristete Versetzung sei dem Kläger unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zumutbar. Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass die Versetzung nur befristet für sechs Monate erfolge. Das Arbeitsgericht hat es als zumutbar angesehen, dass der Kläger für einen befristeten Zeitraum die mit der Versetzung verbundene Belastung in Kauf nimmt, um zu prüfen, ob der im Wege der Versetzung übertragene Arbeitsplatz für ihn eine dauerhafte Perspektive darstellt.

Gegen das ihm am 08.08.2011 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 08.09.2011 Berufung eingelegt und diese am letzten Tag der bis zum 18.10.2011 verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet.

Der Kläger meint, die streitgegenständliche Versetzung sei nicht vom Weisungsrecht der Beklagten gedeckt. Bei Ausspruch der Versetzung habe die Beklagte eine Ermessensbetätigung komplett unterlassen. Er, der Kläger, sei vor der Versetzung gar nicht angehört worden. Die Beklagte habe ihn von seiner – rückwirkenden – Versetzung zum 09.05.2011 erst sechs Tage später schriftlich informiert. Der Kläger ist weiter der Auffassung, dass arbeitsvertraglich K. als Beschäftigungsort festgelegt sei und sich sein Arbeitsverhältnis zudem auf diesen Beschäftigungsort konkretisiert habe. Die Tätigkeit in H. würde ihn fachlich überfordern und die Fahrtzeiten würden zu einer unzumutbaren Belastung führen.

Der Kläger beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 14.07.2011, Az.: 1 Ca 925 a/11, dem Kläger zugestellt am 08.08.2011, wird abgeändert. Es wird nach den Schlussanträgen erster Instanz erkannt.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die befristete Versetzung des Klägers vom 10.05.2011 für rechtmäßig. Selbst wenn im Arbeitsvertrag K. als Einsatzort genannt werde, folge daraus keine abschließende Festlegung des Arbeitsortes. Denn die arbeitsvertraglich bestimmte und tarifvertraglich vereinbarte Versetzungsmöglichkeit bleibe erhalten. Zu einer Konkretisierung des Arbeitsverhältnisses auf den Beschäftigungsort K. sei es nicht gekommen. Die Versetzung des Klägers nach H. sei betrieblich erforderlich und zumutbar.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen. Die Akte des vor dem Arbeitsgericht Kiel mit dem Aktenzeichen ö. D. 1 Ga 18 a/11 geführten Verfahrens ist beigezogen worden.

#### **Entscheidungsgründe:**

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

B. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Die zum Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitsgerichts noch zulässige Klage ist mittlerweile unzulässig.

I. Der Antrag bedarf der Auslegung. Sein Wortlaut legt zwar nahe, dass der Kläger generell geklärt wissen will, ob die Beklagte ihn nach H. auf den Arbeitsplatz „Sachbearbeiter Auftragsabschluss“ versetzen darf. Er verlangt Feststellung, dass die Beklagte zu einer solchen Versetzung nicht berechtigt ist. Aus der Klagebegründung sowie dem weiteren schriftsätzlichen Vortrag ergibt sich aber, dass sich der Kläger allein gegen die Wirksamkeit der Versetzung vom 10.05.2011 wendet. Der Sache nach begehrt er die Feststellung, dass diese Weisung rechtsunwirksam ist. Bereits in der Klagschrift (dort Seite 2) formuliert der Kläger, dass die mit Schreiben vom 10.05.2011 angeordnete Versetzung nach H. unwirksam bzw. aufzuheben ist. Im letzten Satz der Klage formuliert er zutreffend, dass der Arbeitnehmer, der mit einer Einzelweisung nicht einverstanden ist, ihre Rechtmäßigkeit durch das Arbeitsgericht

aufgrund einer Feststellungsklage überprüfen lassen kann. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung, wonach bei einem Streit über die Berechtigung einer Versetzung der Arbeitnehmer diese im Rahmen einer Feststellungsklage klären lassen kann (vgl. BAG 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 –; 17.08.2011 – 10 AZR 202/10 –). Auch in der Berufung wendet sich der Kläger nur gegen die Versetzung vom 10.05.2011, die er eingangs der Berufungsbegründung als die „streitgegenständliche Versetzung“ bezeichnet, die nicht durch das Weisungsrecht der Beklagten gedeckt sei. Der Kläger rügt, dass die Beklagte bei dieser Versetzung, gemeint ist wieder die vom 10.05.2011, die Ermessensbetätigung komplett unterlassen habe. Die Beklagte habe bei ihrer Entscheidung, also zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Versetzung, keinerlei Ermessensbetätigung an den Tag gelegt (Seite 2 der Berufungsbegründung vom 17.10.2011 = Bl. 80 d. A.).

Auch die Beklagte und das Arbeitsgericht haben den Klageantrag so verstanden, dass der Kläger die Feststellung begehrt, dass die Versetzung vom 10.05.2011 rechtsunwirksam ist. Besonders deutlich wird das, wenn im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils auf Seite 5 die Weisung vom 10.05.2011 wiedergegeben wird und es im folgenden Absatz heißt, dass sich der Kläger gegen diese Versetzung wendet. Die Beklagte formuliert eingangs ihrer Berufungserwiderung, dass die Parteien über die Rechtmäßigkeit der befristeten Versetzung des Klägers vom 10.05.2011 streiten. Auch sie geht also davon aus, dass die Wirksamkeit der Versetzung vom 10.05.2011 der Streitgegenstand ist.

II. Mit diesem Inhalt war die Klage als Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zum Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitsgerichts zulässig. Nachdem die befristete Maßnahme am 09.11.2011 ausgelaufen ist, ist die Klage jedoch unzulässig. Denn der Kläger hat nunmehr kein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung. 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. Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO muss als Sachurteilsvoraussetzung grundsätzlich bis zum Schluss der mündlichen

Verhandlung vorliegen, sonst wird die Klage ex nunc unzulässig (Zöller/Greger ZPO 28. Aufl. § 256 Rn. 7 c).

Das Rechtsschutzinteresse ist zu verneinen, wenn das Rechtsverhältnis beendet ist und keine weiteren Rechtswirkungen mehr zeitigt (BAG 09.07.2003 – 5 AZR 595/02 –). Das Feststellungsinteresse ist nur dann gegeben, wenn sich gerade aus der begehrten Feststellung Rechtsfolgen für Gegenwart und Zukunft ergeben. Anderenfalls könnte die Feststellungsklage weder dem Rechtsfrieden noch der Prozessökonomie dienen (BAG 09.07.2003 – 5 AZR 595/02 –). Im vorliegenden Fall betrifft die Frage der Wirksamkeit der Versetzung vom 10.05.2011 ein vergangenheitsbezogenes Rechtsverhältnis. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass die Versetzung vom 10.05.2011 rechtsunwirksam ist. Diese Maßnahme hat sich jedoch im November 2011 erledigt. Denn die Versetzung war nur auf sechs Monate befristet. Die begehrte Feststellung entfaltet daher nur für die Vergangenheit Rechtswirkung, nicht aber für die Gegenwart und Zukunft. Aus der in zeitlicher Hinsicht erledigten Versetzung kann die Beklagte gegenüber dem Kläger keine Rechte herleiten. Sofern sie den gegenwärtig noch arbeitsunfähigen Kläger nach Wiedergenesung in H. einsetzen will, bedarf es einer erneuten Versetzung. Das sieht auch die Beklagte so, wie aus ihrem an den Kläger gerichteten Schreiben vom 17.10.2011 deutlich wird. Dort formuliert sie, dass die befristete Versetzung nach H. auf den o. g. Arbeitsplatz mittlerweile ausgelaufen ist und sie (deshalb) beim Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung die Verlängerung der Maßnahme beantragt hat. Dies macht deutlich, dass es um eine neuerliche Versetzung geht. Auch die neue befristete Versetzung bedarf nach § 99 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Rechtswirksamkeit einer Maßnahme, die in Ausübung des Direktionsrechts vorgenommen wurde, der gerichtlichen Kontrolle unterliegt. Bei der Ausübung des Weisungsrechts hat der Arbeitgeber billiges Ermessen zu berücksichtigen. Bei der Kontrolle der vorgenommenen Abwägung ist nur auf die Interessenlage der Parteien im Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts abzustellen (BAG 17.08.2010 – 10 AZR 202/10 –). Das heißt, für eine Versetzung des Klägers nach H. für einen Zeitraum von sechs Monaten ab Wiedergenesung ergibt sich ein anderer Überprüfungszeitpunkt als für die befristete Versetzung vom 10.05.2011. Bei der mit Schreiben vom 17.10.2011 ausgesprochenen Versetzung handelt es sich um eine neue Ausübung

des Direktionsrechts, die berücksichtigt, dass die Erprobung bislang nicht stattgefunden hat. Für diese Maßnahme ist ein anderer Überprüfungszeitpunkt maßgeblich als für die durch Zeitablauf erledigte Versetzung vom 10.05.2011. Mit einer Entscheidung über die Wirksamkeit der Versetzung vom 10.05.2011 wäre also nicht über die Wirksamkeit der Versetzung vom 17.10.2011 entschieden. Dem Rechtsfrieden und der Prozessökonomie wäre durch eine Entscheidung über die erledigte Versetzung nicht gedient. Es besteht daher auch nicht ausnahmsweise ein rechtliches Interesse für die Feststellung eines vergangenheitsbezogenen Rechtsverhältnisses.

III. Der Beklagten war keine Schriftsatzfrist zu gewähren. Sie hatte länger als eine Woche Zeit, sich mit den gerichtlichen Hinweisen aus der ihr am 03.02.2012 zugegangenen Verfügung zu befassen. Die Voraussetzungen des § 283 Satz 1 ZPO liegen nicht vor. Denn das Vorbringen des Klägers in seinem im Berufungstermin überreichten Schriftsatz ist nicht entscheidungserheblich.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision lagen nicht vor. Es handelt sich um einen Einzelfall. Im Übrigen ist die Kammer den höchstrichterlichen Erkenntnissen zur Frage des Interesses an der Feststellung eines vergangenheitsbezogenen Rechtsverhältnisses gefolgt.

gez. ...

gez. ...

gez. ...