

Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil

Aktenzeichen: 5 Sa 409 c/01
2 Ca 871 b/01 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12. Februar 2002

Im Namen des Volkes

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit pp

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 12.02.2002 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ...

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 17.05.2001 - 2 Ca 871 b/01 - abgeändert und wie folgt neu gefasst:
 - a) Die Klage wird abgewiesen.
 - b) Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Nr. 46

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte im Rahmen des Direktionsrechts berechtigt war, ihm einen anderen Tätigkeitsbereich zuzuweisen.

Der 51-jährige Kläger ist in dem Kindertagesheim (im Folgendem: KTH) der Beklagten seit dem 01.10.1989 als Erzieher zu einem Monatsgehalt von ca. 1.950,- EUR

brutto beschäftigt. Arbeitsvertraglich ist er verpflichtet, jede ihm übertragene Arbeit auch an einem anderen Dienstort oder bei einer anderen Dienststelle zu leisten, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung zugemutet werden kann, § 7 des Arbeitsvertrages (Bl. 16-18 d.GA.). In dem KTH werden durchschnittlich 200 Kinder unterschiedlichen Alters in 9 Gruppen betreut. Die Gruppen werden jeweils von einem Erzieher bzw. einer Erzieherin geleitet und daneben i.d.R. von einem Kinderpfleger bzw. einer Kinderpflegerin betreut.

Seit 1990 ist der Kläger Gruppenleiter der ...-Gruppe (Elementargruppe für 3- bis 6-jährige). Von 1990 bis 1995 arbeitete er mit der Kinderpflegerin St. in dieser Gruppe. Ende 1995 verließ Frau St. die Gruppe, nachdem sie eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger ablehnte. Zuvor hatte ein Gespräch zwischen ihr, dem Personalrat, der KTH-Leitung und dem Kläger am 04.12.1995 stattgefunden; wegen des Inhalts wird auf das Gesprächsprotokoll verwiesen, Bl. 68 d.GA. Kurzfristig waren als Zweitkräfte Frau Sch. und Frau D. der ...-Gruppe zugeteilt. Seit Februar 1996 ist die Erzieherin L. vormittags als Zweitkraft in der Gruppe des Klägers tätig, nachmittags leitet Frau L. eine eigene Gruppe. Zwischen dem Kläger und Frau L. bestehen Spannungen, die sich Ende 1999 verschärften. Mit Schreiben vom 20.12.1999 wandte sich der Kläger an den KTH-Leiter und beschuldigte Frau L., 4 Kerzenhalter entwendet zu haben. Daraufhin fand am 06.01.2000 ein Personalgespräch statt, an dem zwei Mitarbeiter der Verwaltung, die Leitung des KTH, der Kläger und Frau L. teilnahmen. Der KTH-Leiter appellierte an den Kläger und Frau L., dienstliche und private Dinge auseinander zu halten, dienstliche Differenzen nicht in Gegenwart der Kinder auszutragen, zur Verbesserung des Betriebsklimas regelmäßige Dienstgespräche zu führen, in den Wochenplänen die Arbeitsverteilung festzulegen, ein Konzept für die Gruppenarbeit zu erstellen und stellte darüber hinaus fest, dass die Verantwortung für die Gruppenarbeit bei dem Gruppenleiter liege (Bl. 34 f. d.GA.). Im Laufe des Jahres 2000 fanden aufgrund anhaltender Auseinandersetzungen weitere Personalgespräche statt. Zwischen den Parteien ist streitig, wer für die Differenzen ursächlich ist.

Mit Schreiben vom 19.02.2001 beantragte die Beklagte die Zustimmung des Personalrats zur Umsetzung des Klägers (Bl. 41 f. d.GA.). Nachdem der Personalrat zugestimmt hatte, ordnete die Beklagte am 20.02.2001 an, dass der Kläger mit sofortiger

Wirkung von der Gruppenleitung entbunden und ab sofort mit „Springer“- und Sonderdiensten (z.B. Turnen) innerhalb des Kindertagesheimes betraut wird (Bl. 5 d.GA.). Ab diesem Zeitpunkt wurde die ...-Gruppe von der vor kurzem neu eingestellten Erzieherin E. geleitet, Frau L. war weiterhin Zweitkraft.

Der Kläger hat vorgetragen,

dass es sich bei der Maßnahme um eine bewusste Degradierung und Missachtung seiner bisher geleisteten Dienste handele. Es habe nicht den geringsten Grund zur Klage über seinen Arbeitseinsatz gegeben. Sein großes Engagement werde sowohl von den Kindern als auch deren Eltern sehr geschätzt. Seine ehemalige Zweitkraft Frau St. habe die Gruppe nicht aus persönlichen Gründen oder aufgrund Fehlverhaltens einer der beteiligten Personen, sondern wegen unterschiedlicher Erziehungsstile verlassen. Mit den Zweitkräften Sch. und D. habe er keine Probleme gehabt. Für die Spannungen sei allein das Verhalten von Frau L. ursächlich. Sie habe seine Funktion als Gruppenleiter ignoriert, Arbeitsleistung verweigert, seine Anweisungen nicht befolgt und seine Arbeiten vor den Kindern als Müll bezeichnet. Wegen ähnlicher verhaltensbedingter Gründe habe Frau L. 1998 in ihrer eigenen Gruppe Probleme gehabt, sodass die damalige Zweitkraft Frau St. um Versetzung in eine andere Gruppe ersucht habe. Er hingegen habe sich nichts vorzuwerfen und keinen Anlass, sein Verhalten zu ändern. Er sei ein gradlinig denkender Mensch mit ausgeprägtem Gerechtigkeitssinn, sodass es hin und wieder zu Auseinandersetzungen mit der KTH-Leitung komme, in welchen er in sachlicher Art unter Ausschöpfung seiner rechtlichen Mittel für die Durchsetzung seiner Auffassung kämpfe. Deshalb mag er für die Beklagte als unbequem erscheinen. Vor diesem Hintergrund sei die Dienstanweisung vom 20.02.2002 rechtswidrig. Die Ausübung des Direktionsrechts entspreche nicht billigem Ermessen gemäß § 315 BGB. Anstatt die junge Erzieherin Frau E., die zuvor als „Springerin“ eingesetzt gewesen sei, als Leiterin der ...-Gruppe einzusetzen, hätte die Beklagte ihm Frau E. als Zweitkraft zuweisen können.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass die am 20. Februar 2001 erteilte Anweisung, ab sofort von der Gruppenleitung in der Städtischen Kindertagesstätte G. entbunden zu sein und stattdessen mit „Springer“- und Sonderdiensten (z.B. Turnen) betraut zu werden, unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, die strittige Maßnahme sei vom Direktionsrecht gedeckt. Seit dem Personalgespräche vom 06.01.2000 habe der Kläger stets Frau L. für sämtliche Probleme verantwortlich gemacht. Durch provokante Aktionen und bewusstes Nichttätigwerden mache er die Zusammenarbeit unmöglich. Streitigkeiten mit Frau L. trage er vor den Kindern aus, er grenze Frau L. aus und versuche sie bewusst vor den Augen der Kinder vorzuführen. Die zahlreich geführten Schlichtungsgespräche mit dem Kläger und Frau L. hätten nicht zum Erfolg geführt. Schließlich habe der Kläger selbst mit Schreiben vom 18.01.2001 erklärt, dass eine weitere Zusammenarbeit mit Frau L. nicht möglich sei (Bl. 33 d.GA.). Es habe nur die Möglichkeit bestanden, Frau L. oder den Kläger umzusetzen. Auch in der Vergangenheit habe er Probleme mit seiner Zweitkraft gehabt, wie dem Gesprächsprotokoll vom 01.12.1995 zu entnehmen sei (Bl. 68 d.GA.). Der Kläger verhalte sich provokant und teste auch immer wieder die Grenzen seiner Möglichkeit gegenüber der KTH-Leitung aus. Er sei nicht einsichtsfähig und er könne dauerhaft nicht mit einer Zweitkraft zusammenarbeiten. Auch sei niemand bereit gewesen, als Zweitkraft mit dem Kläger zusammenzuarbeiten. Die aufgetretenen Spannungen hätten sich mithin nur lösen lassen, indem der Kläger nicht mehr mit einer Zweitkraft zusammenarbeitet. Bei den dem Kläger zugewiesenen Sonderdiensten handele es sich unstreitig um Aufgaben eines Erziehers.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 17.05.2001 stattgegeben. In den Entscheidungsgründen hat es ausgeführt, dass die getroffene Maßnahme deshalb nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckt gewesen sei, weil sie nicht billigem Ermessen entsprochen habe. Die Umsetzung sei geeignet, den Kläger in seiner betrieblichen Stellung und auch im Ansehen gegenüber der Elternschaft zu degradieren. Dadurch sei der Kläger in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt. Gründe, die einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht rechtfertigten, habe die Beklagte nicht konkret vorgetragen. Insbesondere hätte die Beklagte den Versuch unternehmen können, dem Kläger eine andere Zweitkraft zuzuweisen, zumal die Beklagte selbst eingeräumt habe, dass auch Frau L. schwierig sei.

Gegen dieses, der Beklagten am 20.06.2001 zugestellte Urteil, hat die Beklagte am 17.07.2001 Berufung eingelegt und die Berufung am 16.08.2001 begründet.

Die Beklagte vertieft und ergänzt ihren erstinstanzlichen Vortrag:

Die Umsetzungsentscheidung habe billigem Ermessen entsprochen. Es sei hierdurch nicht zu einer Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts gekommen. Vielmehr sei dem Kläger die Leitung des Modelprojekts „Psychomotorisches Turnen“ übertragen worden. Sowohl dem Kläger als auch den Eltern sei der Gedanke des Modelprojekts vorgestellt worden. Diese Aufgabe könne nur ein erfahrener Erzieher ausüben. Eine berufliche Herabsetzung sei damit nicht verbunden. Die Probleme in der ...-Gruppe hätten nur durch eine Herausnahme des Klägers behoben werden können. Von Januar 2000 bis Februar 2001 seien die Probleme in 10 Personalgesprächen - erfolglos - erörtert worden. Der Kläger habe sich uneinsichtig gezeigt und jedwede Schuld von sich gewiesen. Bis 1999 habe die Erzieherin Frau Go. eine vergleichbare Funktion als Turnleiterin ausgeübt, jedoch ohne psychomotorische Ausrichtung. In der Folgezeit sei aus Gründen der Personaleinsparung die Aufgabe Turnen in den Gruppendienst integriert worden. Im Übrigen habe es gewichtige und erhebliche Gründe gegeben, den Kläger aus der Gruppenarbeit herauszunehmen. Der Kläger sei nicht bereit gewesen, sich den Gepflogenheiten und dienstlichen Notwendigkeiten des KTH anzupassen. Frau St. habe im Dezember 1999 beklagt, dass er Streitigkeiten vor den Kindern austrage, keine Absprachen hinsichtlich der Gruppenarbeit treffe und ihre Arbeit nicht anerkenne. Da Frau St. diese Situation nicht mehr habe ertragen können, habe sie um Versetzung gebeten. Auch die vom Kläger sodann vorgeschlagenen Mitarbeiterinnen H. und St. hätten eine Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt. Für einen geplanten Ausflug der ...-Gruppe nach Finkenwerder am 15.07.1999 habe aufgrund der mangelhaften pädagogischen Vorbereitung durch den Kläger kaum eine Vertretungskraft für Frau L. gefunden werden können (Bl. 108-110 d.GA.). Der Kläger könne sich auch nicht in hierarchische Strukturen einordnen wie sich daraus ergebe, dass er im April 2000 während des Ferienprogramms ohne Absprachen eigenmächtig anstelle nur einer zwei Außenaktivitäten pro Wochen einplante. Auf dieses Fehlverhalten hingewiesen, habe er dem KTH-Leiter mit Schreiben vom 11.04.2000 dahingehend sinngemäß geantwortet, dass er selbst entscheiden möchte, wann er welche Aktivitäten mit der Gruppe unternehme (Bl. 111 d.GA.). Diese mangelnde Einsichtsfähigkeit zeige sich auch darin, dass der Kläger es im Sommer

1998 abgelehnt habe, für einen Besuch im Völkerkundemuseum einen Dienstreiseantrag abzugeben. Dies sei seiner Auffassung nach „Schwachsinn“ (Bl. 112, 113 d.GA.). Unerlaubt sei der Kläger zudem im September 2000 zur Einschulungsfeier mit der ...-Gruppe erschienen. Obgleich die Aula bereits überfüllt gewesen sei, sei der Kläger mit seinen Kindern durch den ganzen Saal marschiert und habe sich vor die ersten Stuhlreihen auf den Boden vor der Bühne gesetzt. Um seinen Verstoß zu vertuschen habe er in den Wochenplan „Spaziergang zum Marktplatz“ eingetragen. Am 29.11.2000 habe er an ihn persönlich gerichtete Dankes- und Lobesbriefe von Eltern und Kindern aufgehängt, obwohl am 30.11.2000 die Weihnachtsdekoration hätte aufgehängt werden sollen. Erst aufgrund einer Anweisung durch den KTH-Leiter habe er die Briefe gegen die Weihnachtsdekoration ausgetauscht. Immer wieder habe der Kläger Streitigkeiten mit Frau L. vor den Kindern ausgetragen, sodass sich im November 2000 sowohl eine Mutter als auch die Erzieherin Bo. hierüber bei dem Leiter des KTH beschwerten. Der Kläger habe mehrfach Frau L. bewusst schikaniert. So habe er wiederholt ihren Stuhl nach draußen gestellt und ihren Kleiderhaken abmontiert. An seinem Geburtstag habe er Frau L. untersagt, mit den Kindern zusammen ein Geburtstagslied zu singen. Zudem trug er die Personalangelegenheiten nach draußen, indem er in den Wochenplan vom 02.01.-05.01.2001 „Fr. Personalgespräch H. Gl., Fr. L., H. C.“ eintrug. Auf dem Elternabend am 15.01.2001 habe er in unangemessener Weise Frau L. angegriffen und ihr die Schuld für sämtliche Vorfälle gegeben. Aufgrund der Verhaltensweisen des Klägers habe sie im Februar 2001 nicht mehr davon ausgehen können, dass der Kläger bereit gewesen sei, sein Verhalten zu ändern. Im Übrigen hätten alle Zweitkräfte eine Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt (Bl. 118-123 d.GA.).

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 17.05.2001, Az.: 2 Ca 871 b/01, aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung vom 07.05.2001 vollumfänglich zurückzuweisen.

Der Kläger vertieft und ergänzt seinen erstinstanzlichen Vortrag:

Die Umsetzung habe gezielten Degradierungscharakter. Die Hauptaufgabe des Gruppenleiters liege in der Betreuung der Kinder, die konzeptionell erarbeitet werde. Dem Erzieher stehe hierbei ein Gestaltungsspielraum zu. Daneben leiste er die nicht unwesentliche Elternarbeit. Gerade die ständige Betreuung ein und derselben Gruppe lasse bei den Kindern und auch den Eltern gegenüber dem Erzieher ein Vertrauensverhältnis entstehen, das eine Basis für so eine verantwortungsvolle Tätigkeit wie Kindererziehung bilde. Als Gruppenleiter habe er um 8.00 Uhr die Kinder von den Eltern in Empfang genommen und betreut, bis sie um 14.00 Uhr wieder abgeholt wurden. Entsprechend habe seine Arbeitszeit gelegen. Mit der Umsetzung zum Turnbetreuer und Schlafwächter habe die Beklagte seine Arbeitszeit von 9.00 bis 15.00 Uhr neu festgelegt. Dadurch unterbinde sie systematisch ein Zusammentreffen mit den Eltern. Die Beklagte habe ihm auch jeglichen Elternkontakt untersagt. Von ca. 9.00 - 11.30 Uhr turne er mit Kindern aus sechs verschiedenen Gruppen. Da die Anzahl der Kinder in den einzelnen Gruppen zu groß sei für die leibeserzieherische Betreuung durch eine Person, müssten die Gruppen zudem geteilt werden. Bedingt durch das Abholen, Umziehen und Zurückbringen verbliebe für eine Turngruppe maximal 40 min. effektive Turnzeit. Im Übrigen handele es sich auch nicht um psychomotorisches Turnen, hierfür benötige man eine Fachausbildung, die keiner in dem KTH besitze. Die Maßnahme stelle sich als „Schummelettiket“ heraus, durch den er habe abgeschoben werden sollen. Ab 12.00 Uhr sei er, der Kläger, abgestellt in den Schlafsaal, um die Kinder in Empfang zu nehmen, für die gruppenübergreifend entschieden worden sei, dass sie mittags ruhen oder schlafen sollen, ohne Rücksicht auf deren aktuelle Befindlichkeit. Durch diesen Einsatz habe er nicht die Möglichkeit, zu den einzelnen Kindern geschweige denn Eltern, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Die Ursache für diese Degradierungen sei nur insoweit in seiner Person zu suchen und zu finden, dass er ein gradliniger aber auch kritisch denkender Mensch mit starkem Gerechtigkeitssinn und eigenen konzeptionellen Vorstellungen sei, die nicht von allen Menschen, erst recht nicht von der KTH-Leitung so geteilt würden. Dies werde dadurch deutlich, dass er nach der erfolgten Umsetzung bereits von 6 als Ermahnungen getarnter Abmahnungen überzogen worden sei (Bl. 147 ff. d.GA.). Er habe sich weder vor der strittigen Umsetzung noch davor irgend etwas zu schulden kommen lassen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie der Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet. In der Sache ist sie ebenfalls begründet.

Die Beklagte war berechtigt, dem Kläger im Rahmen des Direktionsrechts mit Verfügung vom 20.02.2001 die Gruppenleitung zu entziehen und ihm stattdessen Springer- und Sonderdienste zuzuweisen.

1. Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die strittige Zuweisung der Tätigkeit als Springer zur Wahrnehmung von Sonderdiensten im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung möglich war. Auch der Kläger bestreitet nicht, dass sowohl das Turnen und das Betreuen der Kinder während der Mittagsruhe zu den Aufgaben eines Erziehers zählen. Der Kläger hat keinen vertraglichen Anspruch darauf, ausschließlich als Gruppenleiter eingesetzt zu werden, vielmehr ist er gemäß § 1 des Arbeitsvertrages als Erzieher eingestellt. Zudem hat er sich gemäß § 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrages verpflichtet, jede ihm übertragene Arbeit, auch an einem anderen Dienort und bei einer anderen Dienststelle zu leisten, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung zugemutet werden kann, soweit es der Dienst erfordert. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst erstreckt sich bei einer solchen vertraglichen Gestaltung auf alle Tätigkeiten, die dem vertraglich vereinbarten Berufsbild und der Vergütungsgruppe entsprechen. Unter diesen Voraussetzungen können dem Arbeitnehmer grundsätzlich auch neue Tätigkeiten zugewiesen werden (vgl. BAG, Urt. v. 24.04.1996 - 4 AZR 976/94 -, AP Nr. 49 zu § 611 BGB 'Direktionsrecht'; LAG Frankfurt, Urt. v. 07.12.1999 - 9 Sa 2998/98 -, AR-Blattei, § 8 BAT „Direktionsrecht“ Nr. 43).

2. Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass er seit über 10 Jahren als Gruppenleiter eingesetzt worden ist. Von einer Konkretisierung der Tätig-

keit des Angestellten im Sinne einer Verpflichtung des Arbeitgebers durch schlüssiges Verhalten dahingehend, dass der Arbeitnehmer nur noch mit den langjährig ausgeübten Tätigkeiten beschäftigt werden soll, kann regelmäßig - und so auch hier - nicht ausgegangen werden. Der Arbeitnehmer kann ein lang andauerndes Verhalten des Arbeitgebers des öffentlichen Dienstes regelmäßig nicht gemäß § 133 BGB als Angebot dahingehend verstehen, dass sich der Arbeitgeber seines Direktionsrechts in dieser Weise begeben will (BAG, Urt. v. 24.03.1993 - 5 AZR 16/92 -, AP Nr. 38 zu § 242 BGB „Betriebliche Übung“, LAG Frankfurt, Urt. v. 07.12.1999 - 9 Sa 2998/98 -, aaO.). Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, dass die Beklagte gerade nicht klar und unmissverständlich auf ihr Direktionsrecht verzichtet und einer Leistungskonkretisierung dahingehend zugestimmt hat, dass der Kläger nur noch als Gruppenleiter beschäftigt wird. Dies folgt bereits daraus, dass auch andere Erzieher nicht ausschließlich als Gruppenleiter eingesetzt sind.

3. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts hat die Beklagte bei Ausübung ihres Direktionsrechts im Hinblick auf die strittige Umsetzung vom 20.02.2002 das zu fordernde billige Ermessen gemäß § 315 Abs. 1 u. 3 BGB gewahrt. Billiges Ermessen setzt voraus, dass im Rahmen der Ausübung des Direktionsrechts alle für die Arbeitszuweisung maßgebenden Interessen beider Vertragsteile Berücksichtigung finden.

Die Beklagte begründet ihre Anweisung auch in der Berufungsbegründung damit, dass den in der ...-Gruppe herrschenden Spannungen nur durch die Herausnahme des Klägers hätte wirksam begegnet werden können. Der Kläger habe auch in der Vergangenheit sowohl Probleme mit Zweitkräften als auch mit seinen Vorgesetzten gehabt. Der Kläger sei nicht teamfähig.

3.1. Unter Berücksichtigung der unstreitig herrschenden Spannungen innerhalb des Teams der ...-Gruppe überschreitet die Umsetzung des Klägers auch nicht die Grenzen des billigen Ermessens. Zu Recht weist das Arbeitsgericht darauf hin, dass es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers ist, zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will, ohne dass es auf die Ursachen des Konflikts ankäme (BAG, Urt. v. 24.04.1996 - 5 AZR 1031/94 -, aaO.; LAG Köln, Urt. v. 27.11.1998 - 1814/98, LAGE § 315 Nr. 6; LAG Frankfurt, Urt. v. 07.12.1999 - 9 Sa 2998/98 -, aaO.). Insbesondere

ist der Arbeitgeber im Falle von Auseinandersetzungen zwischen Mitarbeitern nicht gehalten, anstelle einer geplanten Umsetzung einzelne Arbeitnehmer abzumahnern oder den „Schuldigen“ zu versetzen. Vielmehr obliegt es seiner freien unternehmerischen Entscheidung, die aus seiner Sicht zur Konfliktlösung und Wiederherstellung eines guten Betriebsklimas unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen aller Arbeitnehmer geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Dabei sind nicht nur die Interessen der unmittelbar am Konflikt beteiligten Arbeitnehmer (Kläger, Frau L.), sondern auch die Interessen der übrigen Arbeitnehmer, die von der Maßnahme (Umsetzung) betroffen sind, als auch die Prognoseentscheidung des Arbeitgebers über die Erfolgsaussichten der zu treffenden Maßnahme im Hinblick auf die Konfliktlösung zu berücksichtigen.

3.2. Gemessen hieran entsprach die Umsetzung des Klägers billigem Ermessen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der Kläger die Umsetzung als Degradierung auffasst.

3.2.1. Wörtlich genommen handelt es sich bei einer Degradierung um eine Herabstufung im Dienstgrad. Dies ist durch die Umsetzung unstrittig nicht erfolgt. Indessen verkennt auch die Kammer nicht, dass die Maßnahme vom 20.02.2001 faktisch dazu führen konnte, den Kläger in seiner dienstlichen Stellung als auch im Ansehen gegenüber der Elternschaft herabzuwürdigen. Dies liegt daran, dass mit der Funktion des Gruppenleiters innerhalb des Gruppenteams zwischen Gruppenleiter und Zweitkraft eine hierarchische Stellung und eigenverantwortliches Arbeiten verbunden ist. Dies bedeutet aber objektiv nicht, dass die Arbeit eines Gruppenleiters anders zu bewerten ist, als diejenige eines Erziehers, der als Springer oder für Sonderaufgaben (z.B. in der Sport- und musikalischen Früherziehung) eingesetzt wird. Vielmehr schreibt § 15 Abs. 2 Ziff. 2 Kindertagesstättengesetz (KiTaG, GVOBl. Schl.-H. 1991, 651) i.V.m. § 3 Abs. 1 Ziff. 2 der Verordnung für Kindertageseinrichtungen (KiTa-VO, GVOBl. Schl.-H. 1992, 501) vor, dass eine Kindergartengruppe von einem staatlich anerkannten Sozialpädagogen oder einem staatlich anerkannten Erzieher geleitet werden muss. Diese Qualifikationsanforderung wird gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 3 KiTa-VO an die sogenannte Zweitkraft in der Gruppenarbeit nicht gestellt, sodass diese Stellen aus wirtschaftlichen Gründen regelmäßig „nur“ mit Kinderpflegern oder Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr besetzt werden, die tarifrechtlich niedriger ein-

gestuft sind. Die Besetzung der Gruppenleiter mit Erziehern erfolgt mithin einerseits aufgrund gesetzlicher Vorschriften als auch aus wirtschaftlichen Gründen. Die „teuren“ Erzieher werden dort eingesetzt, wo deren berufliche Qualifikation vorgeschrieben ist, die Stellen der Zweitkräfte werden regelmäßig mit den „billigeren“ Kinderpflegern besetzt. Insoweit ist es auch folgerichtig, dass mit wenigen Ausnahmen alle Erzieher des KTH als Gruppenleiter beschäftigt werden. Mit der Übertragung der Gruppenleitung erfolgt mithin keine Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit. Objektiv gesehen ist ein Erzieher als Gruppenleiter weder tarifrechtlich noch hierarchisch anders eingeordnet als derjenige, der als Springer tätig ist.

3.2.2. Im Hinblick auf eine mögliche Diskriminierung des Klägers ist zudem zu berücksichtigen, dass bei der Beklagten gerade nicht alle Erzieher als Gruppenleiter arbeiten. So hat Frau L. zumindest vormittags als Zweitkraft und regelmäßig eine weitere Erzieherin als Springerin gearbeitet. Auch aus diesem Grunde war die Umsetzung des Klägers eine zulässige Reaktion der Beklagten, um die unstreitig seit langer Zeit bestehende Konfliktsituation zu lösen. Der Kläger ist gerade nicht der einzige Erzieher, der nicht als Gruppenleiter beschäftigt wird. Zudem hat die Beklagte den Kläger gerade nicht auf die Stelle einer sogenannten Zweitkraft umgesetzt, sondern ihm die Eigenverantwortlichkeit seiner Arbeitsweise belassen, indem er nunmehr - wenn auch gruppenübergreifend - die Kinder zu Leibesübungen eigenverantwortlich anleitet. Durch die getroffene Umsetzung ist der Kläger gerade nicht einem Gruppenleiter untergeordnet. Die Beklagte hat mithin die Grenzen des billigen Ermessens beachtet, indem sie gemessen an den subjektiv empfundenen Auswirkungen für den Kläger das mildere Mittel gewählt hat.

3.2.3. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass das Modellprojekt „Psychomotorisches Turnen“ eigens für den Kläger erst im Nachhinein von der Beklagten bzw. der KTH-Leitung geschaffen worden ist, d.h. vor der strittigen Maßnahme noch gar nicht existierte. Im Rahmen des Direktionsrechts kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch neue Aufgaben zuweisen, sofern sie dem Berufsbild und den Merkmalen der Vergütungsgruppe entsprechen. Dies gilt erst recht, wenn die Umsetzung auf eine neue Stelle angeordnet wird, um auf immer wieder auftretende Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern zu reagieren.

In den Grenzen des KiTaG und der KiTa-VO ist der Träger eines gemeindlichen Kindertagesheimes frei, wie er die gesetzliche Zielgebung der Kindertagesstätten (§ 4 KiTaG) verwirklicht. Diese Grenzen werden unstreitig durch das Modellprojekt „Psychomotorisches Turnen“ nicht verletzt. Die Beklagte war befugt, die Leibesübungen aus der allgemeinen Gruppenarbeit zu lösen und einem gruppenübergreifend arbeitenden Erzieher, dem Kläger, zuzuweisen. Mit der Beklagten ist auch die Kammer der Auffassung, dass die Funktion eines „Turnlehrers“ ebenso wie diejenige eines Gruppenleiters ein hohes Maß an konzeptioneller Arbeit und Eigenverantwortlichkeit voraussetzt. An dieser Stelle sei an den Kläger appelliert, dass er es zu einem nicht unmaßgeblichen Anteil selbst in der Hand hat, mit welchen konzeptionell erarbeiteten Inhalten er die Stelle auskleidet. Anstatt die ihm zugewiesene Position als lästiges Übel anzusehen, könnte er die Turnstunden für die Kinder zu einer geliebten und wohltuenden Abwechslung zum sonstigen Spielen innerhalb der Gruppe werden lassen.

3.2.4. Soweit die Parteien sowohl erstinstanzlich als auch im Berufungsverfahren - jeweils aus ihrer Sicht - die Ursachen und auch die Schuldfrage für den Mitarbeiterkonflikt zwischen dem Kläger und der Erzieherin L. darlegen, kommt es nach Auffassung der Kammer hierauf nicht an. Bereits das Bundesarbeitsgericht hat in der zitierten Entscheidung vom 24.04.1996 zutreffend ausgeführt, dass es Sache des Arbeitgebers sei, darüber zu befinden, wie er auf eine Streitige Auseinandersetzung zwischen Mitarbeitern reagiert, er müsse insbesondere nicht die Schuldfrage klären. Es kann als unstreitig angesehen werden, dass die Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und Frau L. von vielen Spannungen und Auseinandersetzungen getrübt war und auch insoweit die Betreuung und Erziehung der Kinder beeinträchtigte. Die Beklagte war aufgrund ihrer unternehmerischen Entscheidungsfreiheit befugt, die aus ihrer Sicht geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Konflikt zu lösen und zu einem guten Betriebsklima zurückzufinden, ohne den „Schuldigen“ zu ermitteln. Die Beklagte war mithin im Rahmen des billigen Ermessens nicht verpflichtet, Frau L. aus der Gruppe herauszunehmen und statt ihr dem Kläger eine andere Zweitkraft zuzuweisen, auch wenn dies den Kläger weniger, d.h. gar nicht belastet hätte. Die Arbeitszuweisung obliegt dem Arbeitgeber.

3.3. Einen unzulässigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht vermag die Kammer indessen nicht zu erkennen. Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu schützen. Unter Persönlichkeitsrecht wird das Recht des Einzelnen auf Achtung seiner Menschenwürde und auf Entfaltung seiner individuellen Persönlichkeit verstanden, dass sich nicht nur gegen den Staat und seine Organe richtet, sondern auch im Privatverkehr Wirkungen entfaltet. Übertragen auf das Arbeitsrecht obliegt dem Arbeitgeber u.a. die Nebenverpflichtung, dem Arbeitnehmer einen menschenwürdigen Arbeitsplatz zu verschaffen, ihn vertragsgemäß zu beschäftigen, den Arbeitnehmer nicht selbst zu diskriminieren und vor Diskriminierung anderer Mitarbeiter zu schützen (vgl. BAG, Urt. v. 08.02.1984 - 5 AZR 501/81 -, AP Nr. 5 zu § 611 BGB 'Persönlichkeitsrecht'; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 9. Aufl., § 108 Rn. 54, 59). Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers kann nicht nur im Totalentzug der Beschäftigung, sondern auch in einer nicht arbeitsvertragsgemäßen Beschäftigung liegen. Aber auch eine vertraglich zulässige Umsetzung kann sich unter Umständen als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrecht erweisen. Eine solche Rechtsverletzung liegt vor, wenn die Zuweisung einer bestimmten Beschäftigung sich nicht bloß als Reflex einer rechtlich erlaubten Vorgehensweise darstellt, sondern diese Maßnahme zielgerichtet als Mittel der Zermürbung und Diskriminierung des Arbeitnehmers eingesetzt wird, um diesen selbst zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bewegen (LAG Thüringen, Urt. v. 10.04.2001 - 5 Sa 403/00 -, LAGE Art. 2 GG Nr. 2).

Gemessen an diesen Voraussetzungen war die Umsetzung des Klägers vom Gruppenleiter zum Erzieher für psychomotorisches Turnen kein unzulässiger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Die Beklagte hat gerade nicht sozusagen leichtfertig mit einem Federstrich über die Köpfe der Betroffenen hinweg dem Kläger die Gruppenleitung entzogen und ihm Sonderaufgaben zugewiesen, um ihn zu bestrafen oder zu diskriminieren. Dies wird schon daran deutlich, dass sie seit Ende 1999 zahlreiche Konfliktgespräche mit dem Kläger, Frau St. und Frau L. teilweise unter Hinzuziehung des Personalrats geführt hat. Nachvollziehbar und in sich schlüssig hat die Beklagte dargelegt, dass im Februar 2001 aus ihrer Sicht eine Umsetzung von Frau L. unter gleichzeitiger Zuweisung einer anderen Zweitkraft die Probleme in der Teamarbeit der ...-Gruppe wenig erfolgversprechend war. Diese subjektive Einschät-

zung der Beklagten beruhte auch auf objektiven Tatsachen. Der Kläger war unstreitig nur in der ...-Gruppe eingesetzt und arbeitete dort unstreitig erst - nacheinander - mit zwei Zweitkräften über längere Zeit hinweg zusammen, mit Frau St. und Frau L.. Beide Mitarbeiterinnen hatten sich bei der Beklagten unstreitig über die mangelnde Zusammenarbeit mit dem Kläger beschwert und einen Wechsel in eine andere Gruppe angestrebt. Unstreitig hatten im Vorwege der Umsetzung diverse letztendlich erfolglose Konfliktgespräche mit den Beteiligten stattgefunden. Zudem hatten im Dezember 1995, als für den Kläger eine neue Zweitkraft gefunden werden musste, unstreitig mehrere Angestellte eine Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt. An dieser ablehnenden Haltung hatte sich im Februar 2001 nichts geändert, wie sich aus den zur Akte gereichten Stellungnahmen einiger Mitarbeiterinnen ergibt. Demgegenüber sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beklagte den vielleicht aus ihrer Sicht unbequemen Kläger bewusst und zielgerichtet degradieren wollte, um ihn letztendlich zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bewegen oder zumindest „mundtot“ zu machen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Umsetzung des Klägers gerade nicht als zielgerichtetes Mittel der Diskriminierung und Zermürbung des Klägers dar. Vielmehr erfolgte die Umsetzung zielgerichtet zur Lösung der bereits seit über einem Jahr währenden Konfliktsituation im Team der ...-Gruppe. Die vom Kläger und ggf. auch von den Kindern und deren Eltern durch die Umsetzung empfundene Degradierung war mithin durch das betriebliche Interesse der Beklagten, die Konfliktsituation unter Berücksichtigung der Interessen aller Mitarbeiter dauerhaft zu lösen, gerechtfertigt.

3.4. Eine andere Beurteilung der Sachlage ist auch nicht deshalb geboten, weil im Nachhinein die Umsetzung des Klägers weder zu einer verbesserten Zusammenarbeit mit dem Kläger, noch zu einer stabilen und dauerhaften Teamarbeit innerhalb der ...gruppe geführt hat. Für die Beurteilung der Billigkeit der Umsetzung ist vielmehr auf den Zeitpunkt der Anordnung derselben abzustellen, mithin Februar 2001. Zu jenem Zeitpunkt konnte und durfte die Beklagte davon ausgehen, dass die Umsetzung des Klägers erfolgreich im Hinblick auf ein verbessertes Arbeitsklima sein wird, zumindest ist Gegenteiliges nicht ersichtlich.

Nach alledem war unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Gegen das Urteil war die Revision nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...