

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 363/14

2 Ca 372 d/14 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.07.2015

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 29.04.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 03.07.2014 – 2 Ca 372 d/14 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer Versetzung.

Der Kläger trat Anfang 1992 in die Dienste der Beklagten. Im Jahr 2005 bestand er die Prüfung zum Pharmareferenten. Der Kläger wohnt in F. und kümmert sich als alleinerziehender Vater um seinen schwerbehinderten Sohn. Die Beklagte, ein Unternehmen der pharmazeutischen Industrie, hat ihren Sitz in H.. Ein weiterer Standort befindet sich in D..

Dem Arbeitsverhältnis der Parteien lag ursprünglich der Arbeitsvertrag vom 25.09.1991 zugrunde (Bl. 52 - 55 d. A.). Danach arbeitete der Kläger als Chemielaborant im Forschungs- und Entwicklungslabor der Beklagten.

Am 12.05.2006 schlossen die Parteien einen weiteren schriftlichen Arbeitsvertrag (Bl. 11 - 15 d. A.). In § 1 dieses Vertrags heißt es unter der Überschrift „Beginn und Art der Beschäftigung“:

„Der Arbeitnehmer wird, im Unternehmen seit dem 01.01.1992, wird mit Wirkung ab dem 15.05.2006 als Mitarbeiter in der Qualitätssicherung bei P.-B. tätig, wobei sich der Arbeitgeber vorbehält, den Arbeitnehmer sowohl in H. als auch in D. einzusetzen. Auch kann der Arbeitnehmer vorübergehend oder auf Dauer in dem Tochterunternehmen P.-GmbH beschäftigt werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer entsprechend seinen Kenntnissen und Fähigkeiten auch andere zumutbare Tätigkeiten zu übertragen oder ihm einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz zuzuweisen.“

Ab Mitte Mai 2006 beschäftigte die Beklagte den Kläger als Mitarbeiter der Qualitätssicherung an ihrem Standort in H.. Mit Wirkung zum 01.02.2011 vereinbarten die Parteien eine Teilzeittätigkeit des Klägers im Umfang von 84,62 % einer Vollzeittätigkeit bei entsprechender Anpassung der Vergütung unter Beibehaltung der bisherigen Regelungen im Übrigen (Bl. 16 f. d. A.).

Der Kläger ist Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats. Vom 01.07.2003 bis zum 03.03.2008 war er im Rahmen einer Teilfreistellung für die Betriebsrattätigkeit freigestellt. Seit dem 26.04.2010 war der Kläger im vollen Umfang für die Ausübung der Betriebsrattätigkeit freigestellt. Die Freistellung endete mit der Neuwahl des Betriebsrats am 03.02.2014.

Mit Schreiben vom 19.02.2014 (Bl. 18 f. d. A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er mit Wirkung zum 21.02.2014 auf die Stelle „Sachbearbeitung Logistik – Qualitätssicherung/GDP“ in D. versetzt werde. Für die Fahrt nach D. schreibe sie dem Kläger für den Zeitraum von einem Jahr nach Aufnahme dieser Tätigkeit für jeden Tag der tatsächlichen Anwesenheit in D. 20 Minuten Arbeitszeit gut.

Der Kläger hat gemeint, die Versetzungsanordnung der Beklagten sei rechtsunwirksam. Die ihm zugewiesene Tätigkeit sei nicht vertragsgemäß. Die Versetzung verstoße offensichtlich gegen § 315 BGB. Vor seiner Freistellung für die Betriebsrattätigkeit sei er mit qualifizierten Tätigkeiten der Qualitätssicherung betraut gewesen. Insbesondere sei er zuständig gewesen für die Planung, Durchführung, Dokumentation und Nachverfolgung von externen und internen Audits sowie von Selbstinspek-

tionen. Er habe diesen Tätigkeitsbereich verantwortet. Das gesamte System zur Durchführung der regelmäßigen Audits in den verschiedenen Bereichen einschließlich des Zeitplans habe er erarbeitet. Zwar habe sein damaliger Vorgesetzter den Bereich letztlich verantwortet und das Ergebnis nach Überprüfung abgenommen. Gleichwohl habe er, der Kläger, all diese Dinge selbstständig bearbeitet. Die Beklagte habe ihn als qualifizierten Auditor geführt, wie die Listen „Auditoren P.-B.“ vom 25.10.2010, 01.02.2011, 08.02.2012 und 15.08.2012 zeigten (Bl. 74 - 77 d. A.). Im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeit habe der Kläger in der Qualitätssicherung auch alle Lieferanten, Hersteller, Auftragslabore und andere Dienstleister, die GMP relevant seien, betreut. Maßgeblich mitgewirkt habe er ferner bei der Erstellung von APR. Dabei handele es sich um jährlich durchgeführte Bewertungen der Herstellungs- und Qualitätskontrolle aller Chargen eines Produktes sowie aller pharmazeutischen bzw. technischen Mängel, die in diesem Zeitraum bekannt geworden seien. An der Erstellung von Product Quality Reviews (PQR) habe der Kläger ebenfalls mitgewirkt. Dabei handele es sich um jährlich durchgeführte und dokumentierte Bewertungen von Daten aus verschiedenen Bereichen der Beklagten zu allen Chargen aller zugelassenen Arzneimittel.

Nunmehr betraue die Beklagte ihn nur noch mit genau umrissenen und bis ins Detail vorgegebenen Aufgaben, die in einfachen Verwaltungstätigkeiten bestünden. Ihm seien Aufgaben im Zusammenhang mit Datenloggern im Bereich Logistik zugewiesen worden. Mit dem eigenverantwortlichen Aufbau eines Systems einer Datenloggerverwaltung sei das nicht verbunden. Ein entsprechendes System sei bereits in der Abteilung Technik vorhanden und solle mit kleinen Änderungen und Anpassungen für die Logistik übernommen werden. Einen Entscheidungsspielraum habe der Kläger insoweit nicht. Seine Aufgabe bestehe darin, viermal im Jahr 120 Datenlogger zu verschicken. Dazu rufe er ein entsprechendes Programm am Computer auf, wähle ein vorgegebenes Aufzeichnungsprogramm aus, drücke auf den Startknopf des Datenloggers, verpacke und versende ihn, packe ihn nach der Rücksendung wieder aus, lege ihn auf das Auslesegerät, speichere die Daten ab und drucke sie aus. Er überprüfe hierbei, ob Temperaturgrenzen überschritten worden seien. Falls dieses nicht der Fall sei, hefte er die Berichte ab. Die Prüfung und Wartung der Datenlogger sehe so aus, dass der Kläger das Gerät sowie ein Referenzgerät einschalte, die Temperaturanzeigen beider Geräte miteinander vergleiche, den Batteriestatus prüfe

und den Datenlogger auf das Auslesegerät lege um zu prüfen, ob dieser vom Computer erkannt werde. Bisher habe er allerdings im Wesentlichen seine Zeit damit verbracht, die Geräte auszupacken, die Seriennummern zu notieren, diese zu etikettieren und einen Ablaufplan zu erstellen. Darüber hinaus habe er nach genauen Vorgaben seines Vorgesetzten eine Qualifizierungsdokumentation erstellt. Bei diesen Tätigkeiten handele es sich ausschließlich um ausführende Tätigkeiten, für die es keiner besonderen Fachkenntnisse bedürfe. Daneben habe der Kläger nach genauen Vorgaben der Abteilung „Herstellung“ Qualifizierungsunterlagen erstellt und nach deren Vorgaben überarbeitet. Auch hierfür seien vertiefte Fachkenntnisse nicht erforderlich. Von den in der Stellenausschreibung der Beklagten (Anlage B 2, Bl. 56 d. A.) aufgeführten Tätigkeiten sei er nur mit den unter dem zweiten Spiegelstrich („Verwaltung der Datenlogger“) aufgeführten Aufgaben betraut. Die übrigen dort aufgeführten Aufgaben habe der Kläger nicht auszuführen.

Die Versetzung sei auch deswegen unbillig, weil es kein betriebliches Erfordernis gebe, dass der Kläger in D. und nicht in H. arbeite. Der Kläger habe keinerlei Verbindungen zur Abteilung Logistik. Er nehme nicht an Abteilungsbesprechungen teil, tausche sich nicht mit den Kollegen aus und habe keinerlei weitere Berührungspunkte. Es sei ohne weiteres möglich, die Rücksendung der Datenlogger per Post nach H. zu veranlassen. Der Kläger hat gemeint, seine Interessen im Zusammenhang mit der Erziehung und Betreuung seines Sohnes würden durch die Veränderung des Arbeitsortes beeinträchtigt. Der Einsatz in D. mache es ihm aufgrund des längeren Arbeitsweges (je 20 Minuten für Hin- und Rückweg) unmöglich, seinen Sohn morgens in der Schule abzugeben und ihn nach der Arbeitszeit wieder abzuholen. Diese Situation sei der Beklagten auch bekannt.

Der Kläger hat beantragt,

1. den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Mitarbeiter in der Qualitätssicherung im Betrieb H. zu beschäftigen;
2. festzustellen, dass die Versetzung des Klägers auf die Position Sachbearbeitung Logistik-Qualitätssicherung/GDP in D. rechtsunwirksam ist;

hilfsweise

3. dem Kläger eine vertragsgemäße Beschäftigung in H. zuzuweisen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, der Arbeitsvertrag lasse die Versetzung des Klägers zu. Hinsichtlich der zuvor vom Kläger im Bereich der Qualitätssicherung ausgeführten Arbeit hat die Beklagte behauptet, dass der Kläger über keine besonderen Kenntnisse – insbesondere im Hinblick auf die berufliche Erfahrung – in diesem Bereich verfüge. Er habe im Bereich der Qualitätssicherung niemals einen Tätigkeitsbereich verantwortet. Bei seinem Wechsel in den Bereich Qualitätssicherung sei er als Mitglied des Betriebsrats zur Hälfte von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt gewesen, und zwar bis zum 28.02.2008. Vom 26.04.2010 bis zum 03.02.2014 sei er sogar ganz von seiner beruflichen Tätigkeit befreit gewesen. Über besondere Erfahrungen, die ihn gegenüber anderen Mitarbeitern im Bereich Qualitätssicherung hervorheben würden, verfüge der Kläger nicht. Im Bereich der Qualitätssicherung habe der Kläger lediglich die Position eines nicht akademischen Sachbearbeiters inne gehabt. Er sei teilweise für die Planung sowie die Dokumentation von Audits verantwortlich gewesen. Insgesamt habe er nur an fünf internen Audits und an keinem einzigen externen Audit teilgenommen. Er habe lediglich einen Bericht - bezüglich der Dokumentation eines internen Audits – unterschrieben. Er sei nie für die alleinige Durchführung von Audits, gleich welcher Art, verantwortlich gewesen, sondern habe der Audit-Leitung zugearbeitet. Zwar sei der Kläger für die Nachverfolgung der letzten Auditberichte zuständig gewesen. Diese Nachverfolgung habe allerdings zunächst darin bestanden, eine Erinnerung erforderlicher Statusabfragen in einen elektronischen Kalender einzutragen. Bei Aufruf einer solchen Erinnerung durch den elektronischen Kalender habe der Kläger sodann in den einzelnen Abteilungen nachgefragt, ob etwaige Mängel aus dem Auditbericht abgestellt worden seien. Der Kläger habe zu keiner Zeit auch nur einen Lieferanten, Hersteller oder andere Dienstleister der Beklagten betreut. Tatsächlich habe er hinsichtlich der Qualitätssicherung eine Liste mit den zu

betreuenden Lieferanten, Herstellern, Auftragslaboren und anderen Dienstleistern erstellt.

Die dem Kläger nunmehr zugewiesene Tätigkeit entspreche seinen Fähigkeiten und Kenntnissen. Zu den Aufgaben eines Sachbearbeiters in der Qualitätssicherung gehöre unter anderem das Zusammentragen unterschiedlicher Informationen, die Mitarbeit bei der Risikoanalyse, die Hilfe bei der Erstellung so genannter „Standard Operating Procedures“ (SOP) sowie die Nachverfolgung umzusetzender Verbesserungen in einzelnen Abteilungen. Diese Aufgaben habe der Kläger vor seiner Versetzung ausgeübt. Auch nach seiner Versetzung oblägen ihm gleichwertige Aufgaben. Die vom Kläger vorgelegte Stellenausschreibung (Anlage A 4, Bl. 28 d. A.) als auch die Stellenausschreibung der Beklagten (Anlage B 2, Bl. 56 d. A.) belegten die Gleichwertigkeit. Die jetzige Position des Klägers sei im Bereich der Logistik geschaffen worden, um mehrere Aufgaben bearbeiten zu können, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder Kundenforderungen entstanden seien. Insbesondere durch eine neue Richtlinie der EU für die gute Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln werde zukünftig die Transportüberwachung der Arzneimittel eine überaus wichtige Rolle spielen. Bedeutsam sei insbesondere die Kontrolle der Temperatur und der Luftfeuchtigkeit. Das obliege dem Kläger mit der Auswertung der Datenlogger. Darüber hinaus habe der Kläger auch auf Faktoren wie Auswahl der Spediteure oder einen ordnungsgemäßen Zustand der Ladungsträger/Container zu achten. Letztlich müsse der Kläger für die ordnungsgemäße Transportüberwachung die Kontrollen vorbereiten und durchführen sowie entsprechende Berichte abfassen. Diese Tätigkeiten erforderten ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Dem Kläger obliege es, sich eine Datenloggerverwaltung aufzubauen, um den ordnungsgemäßen Einsatz dieser Überwachungsgeräte zu gewährleisten. Daneben solle der Kläger bei der Erstellung der dazu erforderlichen standardisierten Arbeitsanweisung (SOP) mitwirken.

Die dem Kläger zugewiesene Stelle befinde sich am Standort D.. Hier sei die gesamte Abteilung Logistik einschließlich der Leitung angesiedelt. Vor allem aber erfolgten alle Warentransporte ausschließlich über diesen Standort. Sowohl für die geplante nationale Transportüberwachung als auch für die noch zu erweiternde Überwachung der internationalen Transporte sei daher die direkte Nähe zu den anderen Kollegen

unabdingbar. Die Beklagte habe bei ihrer Versetzungsanordnung auch die längere Anfahrt berücksichtigt und dem Kläger für ein Jahr eine Zeitgutschrift von 20 Minuten gewährt, ohne dazu verpflichtet gewesen zu sein. Dadurch solle dem Kläger die Umstellung so leicht wie möglich gemacht werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der auf Beschäftigung in der Qualitätssicherung im Betrieb H. gerichtete Antrag (Antrag zu 1) sei zulässig aber unbegründet. Die Versetzung vom 19.02.2014 sei rechtswirksam.

Die Beklagte habe dem Kläger eine Tätigkeit in der Qualitätssicherung in D. zuweisen dürfen. Bei den übertragenen Aufgaben im Zusammenhang mit der Temperaturkontrolle im Bereich Logistik („Verwaltung der Datenlogger“ und „Dokumentation der Datenloggerberichte“) handele es sich um solche der Qualitätssicherung. Auch weitere in den internen Stellenausschreibungen Nr. 03/2014 beschriebene Tätigkeiten gehörten zur Qualitätssicherung oder hätten Bezug dazu. Der dem Kläger nunmehr zugewiesenen Arbeitsplatz sei verglichen mit dem vor der Freistellung als Betriebsratsmitglied inne gehalten im Bereich Qualitätssicherung in H. nicht geringer wertig. Aus den Stellenbeschreibungen ergebe sich, dass dem Kläger auch gestaltende Tätigkeiten wie die Mitarbeit bei der Risikoanalyse (Good Distribution Practise) im Rahmen der Leitlinien vom 07.03.2013 für die gute Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln (2013/C 68/01), die Mitarbeit bei der Erstellung standardisierter Anweisungen (SOP's) und die Mitarbeit bei der Erstellung einer Temperaturverteilungsstudie zugewiesen worden seien. Diese gestaltenden Tätigkeiten seien mit denen vergleichbar, die der Kläger im Rahmen seiner Tätigkeit als qualifizierter Auditor in der Vergangenheit ausgeübt habe. Soweit der Kläger darauf abstelle, dass er diese Tätigkeiten tatsächlich nicht ausüben könne, fehle es an einem hinreichenden Tatsachenvortrag dazu, wann ihn die Geschäftsleitung der Beklagten daran gehindert habe, diese Aufgaben wahrzunehmen. Insbesondere habe der Kläger nicht vorgetragen, wann er an die Geschäftsleitung der Beklagten herangetreten sei und auf eine Diskrepanz zwischen Stellenbeschreibung und betrieblicher Praxis hingewiesen habe.

Die Beklagte habe bei ihrer Versetzungsentscheidung billiges Ermessen walten lassen und die Interessen des Klägers hinreichend beachtet. Auf seinem bis zum 25.04.2010 innegehabten Arbeitsplatz könne der Kläger nicht mehr beschäftigt wer-

den. Die Qualitätssicherungsarbeiten in H. würden mittlerweile von anderen Arbeitnehmern erledigt. Einen freien Arbeitsplatz gebe es nicht. Ein Austausch der Mitarbeiter entsprechend einer Auswahlentscheidung nach § 1 Abs. 3 KSchG finde im Rahmen einer Versetzung nicht statt.

Für eine Tätigkeit des Klägers in D. spreche das Interesse der Beklagten, die dem Logistikbereich zuzurechnenden Tätigkeiten - insbesondere auch die gestaltenden Tätigkeiten – im Logistikbereich in D. erledigen zu lassen.

Die Beklagte habe die besondere Anforderungen, die an den Kläger durch die Betreuung seines schwerbehinderten Sohnes gestellt werden, im Rahmen ihrer Versetzungsanordnung angemessen berücksichtigt, indem sie ihm über die bereits seit Januar 2011 gewährte Verkürzung der Arbeitszeit auf ca. 85 % hinaus eine weitere Verkürzung um bis zu ca. 1,5 Stunden wöchentlich (bis zu 5 x 20 Minuten) bei vollem Lohnausgleich für den Zeitraum von einem Jahr eingeräumt habe.

Der auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung gerichtete Antrag (Antrag zu 2.) sei jedenfalls unbegründet. Der Hilfsantrag, mit dem der Kläger Zuweisung vertragsgemäßer Beschäftigung in H. begehre, sei unzulässig, weil nicht hinreichend bestimmt.

Gegen das ihm am 06.10.2014 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 04.11.2014 Berufung eingelegt und am 05.12.2014 begründet.

Der Kläger bezieht sich auf seinen erstinstanzlichen Vortrag und meint, für die Beurteilung der neuen Aufgaben komme es nicht auf die Stellenausschreibungen an, sondern auf die tatsächlich übertragenen Tätigkeiten. Letztere seien mit den in der Vergangenheit übertragenen nicht vergleichbar. Von den in beiden Stellenausschreibungen genannten Tätigkeiten sei ihm nur die Verwaltung der Datenlogger zugewiesen worden. Internetzugang, Fortbildung und Literatur habe ihm die Beklagte verweigert.

In Aussicht gestellte Aufgaben seien anderen Mitarbeitern übertragen worden (Temperaturstudien im Neubau für Logistik). Er sei weiterhin nur mit den Datenloggern befasst worden und das nicht einmal eigenverantwortlich. Der Kontakt und die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen sei ihm in diesem Zusammenhang untersagt worden. Die Kommunikation mit seinem Vorgesetzten sei mühsam. Dieser stehe nur

auf ausdrückliche Bitte für eine Rücksprache zur Verfügung. Zu den Arbeitsgruppen zur Erstellung der SOP und der Risikoanalyse GDP sei er nicht zugelassen. Die Zuweisung des Arbeitsorts D. entspreche nicht billigem Ermessen. Der Kläger sei in den Logistikbereich und die Arbeitsstrukturen in D. nicht eingebunden. Der Kläger hält den Hilfsantrag für zulässig. Damit wolle er erreichen, dass er die neuen Aufgaben in H. verrichten könne.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 03.07.2014, Az. 2 Ca 372 d/14, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

1. den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Mitarbeiter in der Qualitätssicherung im Betrieb H. zu beschäftigen;
2. festzustellen, dass die Versetzung des Klägers auf die Position Sachbearbeitung Logistik – Qualitätssicherung/GDP in D. rechtsunwirksam ist; hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. und 2.
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger in H. zu beschäftigen.

Die Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hält die Berufung des Klägers für unzulässig, da nicht hinreichend begründet, jedenfalls für unbegründet. Der Antrag zu 1) sei zu unbestimmt. Der Kläger trage nicht vor, wie er sich seine Beschäftigung in H. vorstelle. Gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts, dass es einen solchen Arbeitsplatz nicht gebe, wende er sich nicht. Der als Antrag zu 2) gestellte Feststellungsantrag sei unzulässig, denn damit werde der Streit nicht endgültig bereinigt. Den Hilfsantrag habe das Arbeitsgericht zutreffend als unzulässig angesehen.

Die Beklagte behauptet, sie habe dem Kläger die bereits erstinstanzlich genannten Tätigkeiten tatsächlich übertragen. Hierzu habe es mehrere Besprechungen des Klägers mit seinem Vorgesetzten gegeben. Wegen seiner häufigen Abwesenheiten habe er die Aufgaben nicht erledigen können. Im Jahr 2014 habe er nur 31 % seiner Arbeitszeit in der Abteilung Logistik verbracht, im Jahr 2015 bislang nur 5 Tage. Aus diesem Grund habe der Kläger die ihm tatsächlich übertragene Aufgabe „Temperaturstudien im Neubau Logistik“ nicht fristgerecht erledigen können.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung des Klägers ist dem Wert der Beschwer nach statthaft, § 64 Abs. 2 b) ArbGG. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Berufung zulässig. Der Kläger hat sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet, § 66 Abs. 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO.

Die Berufungsbegründung genügt auch den Anforderungen des § 520 Abs. 3 ZPO. Der Kläger hat sich mit den tragenden Erwägungen des arbeitsgerichtlichen Urteils auseinandergesetzt. Das Arbeitsgericht hat die Versetzung für wirksam gehalten, weil die übertragene Stelle in D. und die zuletzt vom Kläger besetzte gleichwertig seien. Dagegen hat sich der Kläger in der Berufungsbegründung gewandt und argumentiert, es komme nicht auf die Stellenbeschreibung an, sondern auf die tatsächlich übertragene Tätigkeit. Letztere sei nicht gleichwertig. Weiter hat er geltend gemacht, die Versetzung halte sich nicht in den Grenzen billigen Ermessens, denn entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts habe die Beklagte kein schützenswertes Interesse die Tätigkeiten im Logistikbereich in D. verrichten zu lassen. Auch gegen die vom Arbeitsgericht angenommenen Vollstreckungsprobleme hinsichtlich des Hilfsantrags hat sich der Kläger in der Berufungsbegründung gewandt.

Soweit die Beklagte geltend macht, die Klaganträge seien unbestimmt und das führe zur Unzulässigkeit der Berufung, kann dem nicht gefolgt werden. Ist ein Antrag nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO führt das zur Unzulässigkeit der Klage, nicht der Berufung.

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Klage ist mit allen Anträgen unbegründet.

1. Die auf Beschäftigung als Mitarbeiter der Qualitätssicherung in H. gerichtete Klage ist zulässig aber unbegründet.

a) Die mit dem Antrag zu 1) verfolgte Beschäftigungsklage ist zulässig.

aa) Bei einem Streit über die Berechtigung einer Versetzung hat der Arbeitnehmer mehrere Möglichkeiten. Er kann die Berechtigung der Versetzung im Rahmen einer Feststellungsklage klären lassen (BAG 25.08.2010 - 10 AZR 275/09 -; 13.04.2010 - 9 AZR 36/09 -). Er kann aber auch seinen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung im Rahmen einer Klage auf künftige Leistung nach § 259 ZPO verfolgen (BAG 25.08.2010 - 10 AZR 275/09 -; 29.10.1997 - 5 AZR 573/96 -).

Die Feststellungsklage und die Klage auf Beschäftigung sind kumulativ möglich (vgl. BAG 24.01.2001 - 5 AZR 411/99 -). Denn mit den Anträgen werden unterschiedliche Rechtsschutzziele verfolgt. Mit der Feststellungsklage wird (nur) die Rechtmäßigkeit der Weisung überprüft; mit der Beschäftigungsklage geht es um die Durchsetzung vertragsgemäßer Beschäftigung. Bei der Prüfung des Beschäftigungsanspruchs ist die Wirksamkeit der Versetzung als Vorfrage zu beurteilen. Voraussetzung der Beschäftigungsklage ist außerdem die Besorgnis, dass sich der Schuldner (Arbeitgeber) anderenfalls der rechtzeitigen Leistung entziehe werde. Selbst wenn die Rechtswidrigkeit der Versetzung feststeht, ist damit regelmäßig noch nicht die Frage beantwortet, wie der Arbeitnehmer tatsächlich zu beschäftigen ist.

bb) Der Antrag des Klägers auf Beschäftigung als Mitarbeiter der Qualitätssicherung in H. ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Jedenfalls in Verbindung mit der Klagebegründung ist erkennbar, welche konkrete Beschäftigung er anstrebt.

Er will in H. so wie vor seiner mehrjährigen Freistellung von seiner beruflichen Tätigkeit (gemäß § 38 BetrVG) beschäftigt werden. Das meint der Kläger mit den Worten „zu unveränderten Bedingungen“. Die Tätigkeiten hat er im Einzelnen genannt.

Die Voraussetzungen des § 259 ZPO liegen vor, da der Kläger gegenwärtig auf einem anderen Arbeitsplatz mit anderen Aufgaben beschäftigt wird. Ob in H. tatsächlich ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ist entgegen der Ansicht der Beklagten keine Frage der Zulässigkeit, sondern allenfalls der Begründetheit der Klage.

b) Die Beschäftigungsklage ist unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, als Mitarbeiter in der Qualitätssicherung in H. beschäftigt zu werden. Die Beklagte hat ihn wirksam auf den Arbeitsplatz Sachbearbeitung Logistik – Qualitätssicherung/GDP in D. versetzt. Sie war nach dem Arbeitsvertrag nicht daran gehindert, dem Kläger in Ausübung des Direktionsrechts eine andere Tätigkeit an einem anderen als dem ursprünglichen Arbeitsort (H.) zuzuweisen. Die Versetzung hält auch der erforderlichen Ausübungskontrolle nach § 106 GewO stand. Auf die überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts auf Seiten 10 – 15 des Urteils wird zur Bezug genommen und nur ergänzend zu den Ausführungen der Berufung ausgeführt:

aa) Ist eine vom Arbeitgeber vorgenommene Versetzung unwirksam, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in seiner bisherigen Tätigkeit am bisherigen Ort (vgl. BAG 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 -; BAG 17.02.1998 – 9 AZR 130/97 -). Bei einer Versetzung handelt es sich um eine einheitliche Maßnahme, die nicht in den Entzug der bisherigen Tätigkeit und die Zuweisung einer neuen Tätigkeit aufgespalten werden kann (vgl. BAG 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 -). Dies gilt auch dann, wenn Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag nicht abschließend festgelegt sind, sondern dem Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) unterliegen. Solange dieser nicht rechtswirksam von seinem Weisungsrecht erneut Gebrauch gemacht oder eine wirksame Freistellung von der Arbeit ausgesprochen hat, bleibt es bei der bisher zugewiesenen Arbeitsaufgabe am bisherigen Ort und der Arbeitnehmer hat einen dementsprechenden Beschäftigungsanspruch. Wird der Arbeitgeber nach einer Versetzung zur tatsächlichen Beschäftigung zu den vorherigen Bedingungen verurteilt, ist damit die Vorfrage der Wirksamkeit der Versetzung beantwortet. Eine Entscheidung darüber, ob und ggf. in welchem Umfang der Arbeitge-

ber zukünftig von seinem Weisungsrecht rechtswirksam Gebrauch machen kann, ist damit nicht verbunden.

bb) Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Versetzung, die auf Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen gem. §§ 305 ff. BGB beruht, ist nach der Rechtsprechung des BAG von folgenden Grundsätzen auszugehen:

(1) Zunächst ist durch Auslegung der Inhalt der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln (vgl. BAG 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 -). Dabei ist insbesondere festzustellen, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt und Tätigkeitsort vertraglich festgelegt sind und welchen Inhalt ein ggf. vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat (BAG 26.09.2012 – 10 AZR 311/11 -). Dabei kann sich ergeben, dass eine wie ein Versetzungsvorbehalt erscheinende Klausel tatsächlich nur den Umfang der vertraglich geschuldeten Leistung bestimmen soll, insbesondere wenn alternative Tätigkeiten oder Tätigkeitsorte konkret benannt sind (BAG 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 -). Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei ist nicht auf die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders abzustellen.

Das Arbeitsgericht hat auf Seite 11 des Urteils zutreffend herausgearbeitet, dass dann, wenn die Auslegung ergibt, dass der Vertrag eine nähere Festlegung hinsichtlich Art und/oder Ort der Tätigkeit enthält, eine Angemessenheitskontrolle iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausscheidet. Denn damit wird der Inhalt der Hauptpflicht bestimmt (vgl. BAG 13.06.2007 – 5 AZR 564/06 -). Unerheblich ist, wie eng oder weit die Leistungsbestimmung gefasst ist. § 308 Nr. 4 BGB ist ebenfalls nicht anwendbar, da diese Vorschrift nur einseitige Bestimmungsrechte hinsichtlich der Leistung des Verwenders erfasst (BAG 11.04.2006 – 9 AZR 557/05 -). Geboten ist lediglich eine Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

(2) Die Auslegung des Arbeitsvertrags des Klägers ergibt, dass H. nicht als alleiniger Einsatzort vertraglich festgelegt ist. Die Tätigkeit in der dortigen Qualitätssicherung ist nicht abschließend als Inhalt der Arbeitspflicht festgelegt.

(a) Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass es sich bei dem Arbeitsvertrag vom 12.05.2006 um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Dem sind die Parteien weder im ersten noch im zweiten Rechtszug entgegengetreten. Für die Annahme des Arbeitsgerichts spricht bereits das äußere Erscheinungsbild des Arbeitsvertrags, der auf dem Geschäftspapier der Beklagten ausgefertigt ist.

(b) Im zweiten Halbsatz von § 1 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags hat sich die Beklagte ausdrücklich vorbehalten, „den Arbeitnehmer sowohl in H. als auch in D. einzusetzen“. Hierbei handelt es sich nicht um einen Versetzungsvorbehalt. Vielmehr bestimmt diese Regelung den Umfang der vertraglich geschuldeten Leistung. Die alternativen Tätigkeitsorte – H. und D. – werden ausdrücklich benannt. Dass allein der Ort der erstmaligen Ausübung der Arbeitsleistung bindend sein soll, lässt sich dem Vertrag nicht entnehmen. Vielmehr beschreibt die Regelung den Umfang des Weisungsrechts in der Weise, dass die Arbeitsleistung an beiden Orten geschuldet ist.

Bezogen auf den Arbeitsinhalt nennt der Arbeitsvertrag in § 1 Abs. 1 die Tätigkeit eines Mitarbeiters in der Qualitätssicherung. Damit ist die geschuldete Tätigkeit konkret beschrieben. Die Beklagte kann dem Kläger nur die betreffenden Aufgaben zuweisen. Allerdings darf sie das – wie ausgeführt – sowohl in H. als auch in D..

cc) Die Beklagte hat sich bei der Versetzung des Klägers auf die Stelle Sachbearbeitung Logistik – Qualitätssicherung in D. im durch den Arbeitsvertrag gesteckten Rahmen gehalten.

Der Kläger muss nach seinem Arbeitsvertrag auch in D. arbeiten. Auf der ihm dort übertragenen Stelle „Sachbearbeitung Logistik – Qualitätssicherung/GDP (m/w)“ hat er die Tätigkeit eines Mitarbeiters der Qualitätssicherung zu verrichten. Das ergibt sich aus den Stellenbeschreibungen (Bl. 28 und 56 d. A.). Mit der Übertragung der so beschriebenen Stelle sind dem Kläger die dort genannten Aufgaben übertragen. Er kann verlangen, mit diesen Tätigkeiten befasst zu werden. Die im Aushang „interne Stellenausschreibung – Nr. 03/2014“ (Bl. 28) genannten Aufgaben im Zusammenhang mit der Temperaturkontrolle im Bereich Logistik fallen in die Qualitätssicherung, ebenso die Qualitätsprüfung von Retouren. Dafür spricht auch, dass der Stelleninhaber zuständig ist für die Aufarbeitung von Abweichungen, Vorschläge von Korrektur-

maßnahmen, Nachverfolgungen der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen und die Dokumentation. Unstreitig ist der Kläger im Übrigen mit der Verwaltung der Datenlogger und der Dokumentation befasst, diese Tätigkeiten sind also tatsächlich übertragen worden. Auch die in der „Stellenausschreibung 3 / 2014“ (Bl. 56) aufgeführten Tätigkeiten wie Retourenbearbeitung Erste Qualitätsprüfung der Retouren zur Wiederverwendung), Verwaltung der Datenlogger und Dokumentation der Datenloggerberichte der temperaturüberwachten Transporte, Mitarbeit bei der Risikoanalyse, Mitarbeit bei der Erstellung/Veränderungen von SOP´s und Arbeitsanweisungen sowie das Temperaturmapping gehören zur Qualitätssicherung.

Die so beschriebene Stelle, d.h. der dem Kläger nunmehr zugewiesene Arbeitsplatz, ist gegenüber der vom Kläger zuletzt in H. besetzten, nicht geringer wertig. Davon geht offenbar auch der Kläger aus, denn er wendet sich nicht dagegen, dass das Arbeitsgericht die aufgeführten Tätigkeiten als solche der Qualitätssicherung eingeordnet hat, die wertmäßig der Auditorentätigkeit entsprechen. Vielmehr vergleicht er diese mit den in der Praxis von ihm verrichteten Tätigkeiten. Maßgebend für den Vergleich sind aber die Tätigkeiten gemäß der Stellenbeschreibungen. Aus ihnen ergibt sich, was dem Kläger übertragen worden ist. Wenn der Kläger tatsächlich nicht alle ihm gemäß den Stellenbeschreibungen übertragenen Tätigkeiten verrichtet, führt das zu keiner anderen Beurteilung. In der Praxis kann es zahlreiche Gründe geben, warum nicht stets alle Tätigkeiten anfallen und zu verrichten sind. Die Gründe können auch aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammen. Es ist daher Sache des Klägers die Beschäftigung gemäß den Stellenbeschreibungen einzufordern, wenn er meint, ihm würden wesentliche Aufgaben zu Unrecht vorenthalten, er werde also nicht vertragsgerecht beschäftigt.

dd) Die Versetzung hält auch der erforderlichen Ausübungskontrolle nach § 106 GewO stand.

(1) Übt der Arbeitgeber im Einzelfall das Weisungsrecht aus, so unterliegt dies der Kontrolle gem. § 106 GewO, § 315 Abs. 1 BGB. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen iSv. § 315 BGB, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (BAG 13.04.2010 – 9 AZR 36/09-; 23.09.2004 – 6 AZR 567/03 -). In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören die

Vorteile aus der 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 28.08.2013 – 10 AZR 569/12 -).

(2) Die Beklagte hat bei ihrer Entscheidung, den Kläger nach D. zu versetzen, die Interessen des Klägers hinreichend beachtet. Die Belastung des Klägers, die mit der Betreuung seines behinderten Sohnes verbunden ist, hat die Beklagte angemessen berücksichtigt, indem sie ihm für ein Jahr eine tägliche Arbeitszeitgutschrift von 20 Minuten pro Arbeitstag gewährt hat. Ohnehin hatten sich die Parteien bereits im Jahr 2011 auf eine Arbeitszeitverkürzung auf 85 % einer Vollzeittätigkeit verständigt. Die Beklagte hatte ihrerseits ein gewichtiges Interesse, gemäß ihrer unternehmerischen Entscheidung, alle dem Logistikbereich zuzurechnenden Tätigkeiten an dem dafür bestimmten Standort in D. verrichten zu lassen. Diese Entscheidung lässt die Versetzung des Klägers nicht willkürlich oder missbräuchlich erscheinen. Das gilt trotz der dem Kläger durch die zusätzlichen Fahrzeiten entstehenden Nachteile. Es lässt sich nicht feststellen, dass die Konzentration der Logistik an einem Standort, einschließlich der darauf bezogenen Qualitätssicherung, nur vorgeschoben ist. Es ist naheliegend, eine Abteilung an einem Standort zu konzentrieren, um Wege zu verkürzen, Abstimmungen zu erleichtern und so Kosten zu sparen. Schließlich, und das hat das Arbeitsgericht bereits überzeugend ausgeführt, steht der Arbeitsplatz, auf dem der Kläger vor seiner Freistellung in H. gearbeitet hatte, für den Kläger nicht mehr zur Verfügung.

2. Die auf Feststellung, dass die Versetzung des Klägers auf die Position Sachbearbeitung Logistik – Qualitätssicherung/GDP in D. rechtsunwirksam ist, gerichtete Klage ist zulässig (vgl. Ausführungen unter II. 1. a) aber unbegründet. Die Wirksamkeit der Versetzung war bereits Vorfrage bei der Prüfung der Beschäftigungsklage. Die Frage ist verneint worden. Auf die Ausführungen unter II. 1. b) wird Bezug genommen.

3. Auch mit dem Hilfsantrag hat die Klage keinen Erfolg. Der Kläger kann nicht verlangen, mit den ihm nunmehr übertragenen Tätigkeiten der „Sachbearbeitung Logistik – Qualitätssicherung/GDP“ in H. beschäftigt zu werden. Dieser Arbeitsplatz befindet sich aufgrund der jedenfalls nicht missbräuchlichen unternehmerischer Entschlei-

dung in D.. Nicht entscheidend ist dagegen, ob dieser Arbeitsplatz durch organisatorische Maßnahmen nach H. verlegt werden könnte.

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, sodass die Revision nicht zuzulassen war. Die Rechtssache hat insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung, sondern ist einzelfallbezogen. In den fallübergreifenden Fragen zur Prüfung der Wirksamkeit einer Versetzung steht sie im Einklang mit den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Rechtsgrundsätzen.