

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 106/13

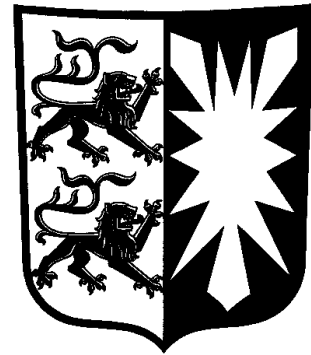
ö.D. 5 Ca 1657 a/12 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.10.2013

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 10.10.2013 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 Kiel vom 07.02.2013
- ö.D. 5 Ca 1657 a/12 – 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 darüber, ob die Beklagte berechtigt war, den Kläger im Wege
des Direktionsrechtes auf die Stelle „Konzeptentwicklung „ in N... zu versetzen.

Der 1953 geborene Kläger trat am 1. Oktober 1981 als Diplom-Psychologe in die
Dienste des Landesverbandes der I.M... in S-H... e.V. ein.

Er war bei deren Beratungsstelle in A... als Berater tätig. Zum 1. Januar 1990 über-
nahm der Kirchenkreis R... die Trägerschaft der Beratungsstelle für Erziehungs-,
Familien- und Lebensfragen. Der Kläger schloss deshalb unter dem 12. September
1990 mit dem Kirchenkreis R... einen Arbeitsvertrag (für Tarifangestellte) ab, in dem
es unter § 1 heißt:

„§ 1

Herr ... wird mit Wirkung vom 01. Januar 1990 für den Dienst als Diplom-Psychologe in der Beratungsstelle für Erziehungs-, Familien- und Lebensfragen (Beratungseinrichtung A...) eingestellt. In der Zeit vom 01.10.1981 bis einschließlich 31.12.1989 war Herr ... beim Vortrager der o.g. Beratungsstelle, dem Landesverband der I.M... in S.-H., angestellt. Die Einstellung beim Kirchenkreis R... erfolgt aufgrund des Trägerwechsels. Die aus dem Arbeitsverhältnis beim bisherigen Träger erworbenen Rechte und Pflichten bleiben bestehen.“

In § 2 des damaligen Arbeitsvertrages vereinbarten die Vertragsparteien, dass sich das Arbeitsverhältnis richtet nach dem kirchlichen Angestelltentarifvertrag für die nordelbische evangelisch-lutherische Kirche (KAT-NEK) vom 15. Januar 1982 und den sich diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträgen.

Mit Schreiben vom 26. Mai 2005 übersandte der evangelisch-lutherische Kirchenkreis R... dem Kläger einen Arbeitsvertrag nach dem KTD mit der Bitte, beide Ausfertigungen zu unterschreiben. Dort weist der evangelisch-lutherische Kirchenkreis R... darauf hin, es habe der Auftrag bestanden, für die Mitarbeitenden der Diakonischen Werke einem Tarifwechsel vom KAT-NEK zum KTD zum 1. Januar 2005 beziehungsweise spätestens 1. Juli 2005 zu veranlassen. Mit Schreiben vom 12. Juli 2005 erinnerte der Kirchenkreis R... den Kläger daran, den Vertrag unterschrieben zurückzusenden. In dem ihm übermittelten Entwurf der Neufassung des Arbeitsvertrages war ein Bezug auf die Tätigkeit in A... nicht enthalten. Der Kläger sprach deshalb mit der im Personalbereich zuständigen Leiterin, der Zeugin W..., und bat darum, dass seine Tätigkeit als Diplom-Psychologe in der Beratungsstelle A... in § 1 des Arbeitsvertrages aufgenommen werde. So geschah es. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger gegenüber Frau W... erklärte, er habe sicherstellen wollen, dass er ausschließlich in der Beratung in A... weiterbeschäftigt werde. Ebenso ist streitig, ob Frau W... ihm mitteilte, dass die vertragliche Festschreibung des Arbeitsortes kein Problem sei.

Der Kläger übersandte sodann mit Schreiben vom 27. Juli 2005 den von ihm unterzeichneten Vertrag und führte in diesem Schreiben aus, er danke Frau W... für ihr

Verständnis, in § 1 die Formulierung „...als Diplom-Psychologe in A.....“ zu ergänzen.

Der vom Kläger unterschriebene Arbeitsvertrag mit dem evangelisch-lutherischen Kirchenkreis R... vom 28. Juli 2005 enthält in § 1 folgende Regelung:

„Herr ... wird mit Wirkung vom 01. Juli 2005 als Diplom-Psychologe (Beratungseinrichtung A...) weiterbeschäftigt. Die Einstellung von Herrn ... erfolgte zum 01. Januar 1990. In der Zeit vom 01. Oktober 1981 bis einschließlich 31. Dezember 1989 war Herr ... beim Vorträger der Beratungsstelle für Erziehungs-, Familien- und Lebensfragen, dem Landesverband der Inneren Mission in Schleswig-Holstein, angestellt. Die Einstellung beim Kirchenkreis R... erfolgte aufgrund des Trägerwechsels. Die aus dem Arbeitsverhältnis beim vorherigen Träger erworbenen Rechte und Pflichten blieben bestehen.“

In § 3 des Arbeitsvertrages vereinbarten die Parteien, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15.8.2002 in der jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträgen richtet. In § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages heißt es, der Arbeitnehmer habe, soweit es der Dienst erfordere, jede ihm übertragene Aufgabe, auch an einem anderen Dienstort und bei einer anderen Stelle zu leisten, die ihm nach Befähigung, Ausbildung und körperliche Eignung zugemutet werden könne (§ 3 KTD).

Zum 1. Januar 2007 übernahm die Beklagte sämtliche diakonischen Aufgaben der bisherigen selbständigen diakonischen Werke der beiden Kirchenkreise R... und E.... Darüber informierte der evangelisch-lutherische Kirchenkreis E... den Kläger mit Schreiben vom 12. Dezember 2006 und wies auf das Widerspruchsrecht hin. Weiterhin heißt es in diesem Schreiben, der Kirchenkreis R... und der Kirchenkreis E... hätten sich mit der gemeinnützigen GmbH dahingehend geeinigt, dass diejenigen Arbeitnehmer, die dem Betriebsübergang widersprechen, der gemeinnützigen GmbH zur Beschäftigung in den diakonischen Aufgaben überlassen werden und die gemeinnützige GmbH sich verpflichte, die überlassenen Arbeitnehmer in den diakonischen Aufgaben weiter zu beschäftigen. Anstellungsträger bleibe der Kirchenkreis. In § 4 und § 5 der Mitarbeiterüberlassungsvereinbarung, geschlossen zwischen der Beklagten und den evangelisch-lutherischen Kirchenkreisen R... und E..., heißt es, der Kirchenkreis R... und der Kirchenkreis E... zahlten als Arbeitgeber für diejenigen Ar-

beitnehmer, die dem Betriebsübergang widersprachen, die sich aus den Arbeitsverträgen ergebende Vergütung, alle sonstigen sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten übernehme die GmbH. Die sich aus den Arbeitsverhältnissen ergebenden Rechte (z.B. Direktionsrecht-, Weisungs-, Versetzungs- und Kündigungsrecht) trete der Kirchenkreis R... und der Kirchenkreis E... an die gGmbH ab. Die gGmbH nehme die Abtretung an.

Der Kläger widersprach dem Betriebsübergang. Im Wege der Gestellung durch den Kirchenkreis R... ist der Kläger für die Beklagte tätig.

Die Beklagte ist Trägerin der Beratungsstelle für Erziehungs-, Familien- und Lebensberatung im Kreis R...-E... und unterhält zwei Beratungsteams, nämlich zum einen ein Team in E..., zu dem auch die Außenstelle in A... gehört und zum anderen ein Team in R... mit den Außenstellen N... und H.... Der Kläger war seit Eintritt in die Dienste der I.M... immer als Berater in A... tätig gewesen.

In den Außenstellen ist immer nur jeweils ein Mitarbeiter zur Zeit für die Beklagte tätig. Zum Gesamtteam der Beratungsstelle gehören alle in der Beratung Tätigen. Lediglich im Rahmen von Teamsitzungen, in denen ein Informationsaustausch stattfindet, in der Intervision und im Gesamtteam finden die Mitarbeiter in den Beratungsstellen zu gemeinsamer Arbeit zusammen. Teamsitzungen in der Beratungsstelle sind so strukturiert, dass alle Aufgaben (Teambesprechung und Intervision) in wöchentlichen Treffen von jeweils 2 Stunden besprochen werden. Der Kläger nahm in den ersten zehn Jahren seiner Beschäftigung an Intervisionen teil, danach lange Zeit nicht mehr. Erstmals war er wieder ab Juni 2010 Teilnehmer.

Mit Schreiben vom 15.9.2011 - unterschrieben von sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beratungsstelle für Erziehungs-, Familien- und Lebensfragen in E... - baten diese darum, eine Lösung für den Einsatz des Klägers zu finden, die sowohl seinen Fähigkeiten als auch den Erfordernissen einer kollegialen Zusammenarbeit im Team der Beratungsstelle entspreche. In der jetzigen Teamzusammensetzung seien sie nicht mehr in der Lage, die kooperativen, teambezogenen Aufgaben fachgerecht zu erledigen. Die Teambesprechungen und insbesondere aber die kollegialen Su-

pervisionen (Intervision) besonders schwieriger Beratungsprozesse seien in Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht in der geforderten Qualität durchzuführen. Das Problem sei in der Einrichtung seit vielen Jahren bekannt und entsprechende Veränderungsbemühungen seien regelmäßig gescheitert. Wegen des weiteren Inhalts des Schreibens wird Bezug genommen auf Bl. 82 der Akte.

Mit Schreiben vom 27. Juni 2012 (Bl. 41 d.A.) informierte die Kirchenkreisverwaltung des evangelisch-lutherischen Kirchenkreises R... E... die dortige Mitarbeitervertretung darüber, dass beabsichtigt sei, den Kläger mit Wirkung vom 1. August 2012 von A... auf einen neuen Arbeitsplatz nach N... umzusetzen. Die Einrichtung einer Stelle für Konzeptentwicklung sei geplant, um den veränderten Anforderungen im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie gerecht zu werden. Der Kläger verfüge als Diplom-Psychologe mit Zusatzqualifikation im Bereich Kinder- und Jugendhilfe über das erforderliche Fachwissen und die notwendige Berufserfahrung. Die Mitarbeitervertretung stimmte dem mit Schreiben vom 4. Juli 2012 zu.

Mit Schreiben vom 19. Juli 2012 wies die Beklagte den Kläger darauf hin, seine neue Tätigkeit gemäß der ihr vorliegenden Stellenbeschreibung Konzeptentwicklung in N... beginne zum 1. August 2012.

In der Stellenbeschreibung Konzeptentwicklung heißt es, auf dem Hintergrund der vielen Veränderungen, die in der Kinder- und Jugendhilfe und in der Eingliederungshilfe aktuell erfolgten, entstehe die Notwendigkeit, konzentriert Konzepte und Qualitätsstandards zu entwickeln, die den sich verändernden Anforderungen gerecht werden. Dazu richte sie - die Beklagte - eine zunächst bis zum 30. Juni 2013 befristete Teilzeitstelle ein, die fachbereichsübergreifend die sich aus den Veränderungen ergebenden Themen aufgreife, sich konzeptionell mit ihnen auseinandersetze und themenbezogene Handlungskonzepte entwickle. Voraussetzung sei eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung als Diplom-Psychologe mit Zusatzqualifikation im Bereich Kinder- und Jugendhilfe, die Eingruppierung erfolge nach E 12 KTD. Wegen der weiteren Einzelheiten der Stellenbeschreibung wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 37, 38 d.A.).

Die Beratungsstelle N... liegt räumlich näher zum Wohnort des Klägers.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte könne die Maßnahme nicht im Wege des Direktionsrechtes ausüben. Er habe einen vertraglichen Anspruch auf Beschäftigung in A.... Zudem entspreche die Maßnahme auch nicht den Erfordernissen billigen Ermessens.

Die Beklagte hat sich auf ihr Direktionsrecht berufen und die Auffassung vertreten, durch § 1 des Arbeitsvertrages vom 28. Juli 2005 sei ihr Direktionsrecht bezüglich des Arbeitsortes vertraglich nicht eingeschränkt. Es bestehe Bedarf für die Tätigkeit des Klägers in N.... Zudem sei sie zu der Einschätzung gelangt, dass sich der bestehende Konflikt nur dadurch lösen lasse, dass die Aufgabenbereiche des Klägers einerseits und der übrigen Mitarbeiter des Teams E.../A... andererseits getrennt würden. Sie habe ein berechtigtes Interesse daran, die Funktionsfähigkeit ihrer betrieblichen Einheiten aufrechtzuerhalten.

Wegen der in erster Instanz gestellten Anträge und des dortigen Vortrages wird Bezug genommen auf den Tatbestand der erstinstanzlichen Entscheidung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, das Direktionsrecht der Beklagten sei nicht eingeschränkt und die Maßnahme entspreche auch billigem Ermessen. Der Kläger habe im Kammertermin selbst ausgeführt, dass es Schwierigkeiten im Bereich der Mitarbeiter gegeben habe. Im Rahmen der mit ihm vereinbarten Versetzungsmöglichkeit sei es daher legitim, dass die Beklagte ein berechtigtes Interesse daran habe, die Funktionsfähigkeit ihrer betrieblichen Einheiten aufrechtzuerhalten. Es sei ihr nicht zuzumuten, sämtliche anderen Mitarbeiter umzusetzen oder eine Beeinträchtigung der Qualität der Beratungsleistung in der Beratungseinrichtung A... hinnehmen zu müssen. Es gehe nicht darum, wer schuld am Konflikt habe.

Wegen der weiteren Begründung wird Bezug genommen auf den Inhalt der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils.

Der Kläger hat gegen das ihm am 27. Februar 2013 zugestellte Urteil am 27. März 2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist bis 27. Mai 2013 am 27. Mai 2013 begründet.

Der Kläger behauptet: Er habe zur Begründung seines gegenüber der Zeugin W... erklärten Änderungswunsches ausdrücklich darauf hingewiesen, für die Zukunft sicherstellen zu wollen, dass er ausschließlich in der Beratung in der Einrichtung der Beklagten in A... weiterbeschäftigt werde. Dabei habe er ergänzend ausgeführt, dass er in der Vergangenheit bereits mit einer anderen Mitarbeiterin der Beklagten – Frau Wi... – die Erfahrung habe machen müssen, dass diese versucht habe, ihn aus der Beratungsstelle A... zu verdrängen. Vor diesem Hintergrund sei es ihm darauf angekommen, derartige Bestrebungen künftig arbeitsvertraglich auszuschließen, was er Frau W... auch unmissverständlich dargelegt habe. Diese habe deshalb seinerzeit vollauf Verständnis für seinen Wunsch gehabt, in seinem künftigen Arbeitsvertrag seine bisherige Tätigkeit für die Beklagte entsprechend festzuschreiben. Als Leiterin des Personalbereiches sei sie dazu befugt gewesen. Jedenfalls müsse sich die Beklagte das Handeln von Frau W... unter dem Gesichtspunkt der Duldungs- und Rechtsscheinsvollmacht zurechnen lassen.

Eine Auslegung – so meint der Kläger – des Arbeitsvertrages habe diese Umstände zu berücksichtigen. Es komme auf den wirklichen Willen der Parteien an. Eine rein objektive Auslegung von Vertragserklärungen gegen den übereinstimmenden Willen sei unzulässig. § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages hätten bei der Änderung des § 1 sowohl er als auch Frau W... bedauerlicherweise nicht mehr im Blick gehabt. Diese Regelung erweise sich aber auch bei einer AGB-Prüfung als unwirksam. Es handele sich um eine überraschende Klausel. Zudem werde mit ihr nicht gewährleistet, dass ihm nur entsprechende gleichwertige Arbeit zugewiesen werde. Schließlich fehle es an der Ausübung des billigen Ermessens. Er habe im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht lediglich zum Ausdruck bringen wollen, dass es seit vielen Jahren immer wieder durchaus natürliche Unzufriedenheit innerhalb des Teams gegeben habe, die allerdings nicht an seiner Person allein festzumachen sei. Der diesbezügliche Vortrag der Beklagten sei vollkommen unsubstantiiert. Unkritisch habe das Arbeitsgericht die unrichtige Behauptung der Beklagten übernommen, wonach er aus dem Team ge-

trennt werden müsse, um die Funktionsfähigkeit der betrieblichen Einheiten aufrechtzuerhalten. Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass es die Beklagte in der Zeit von 1990 bis 2010 nicht für erforderlich erachtet habe, ihn überhaupt an einer Intervention teilnehmen zu lassen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsrechts Kiel vom 7. Februar 2013
– 5 Ca 1657 a/12 – abzuändern und festzustellen, dass
die mit Schreiben der Beklagten vom 19. Juli 2012 ausgesprochene
Versetzung zum 1. August 2012 auf die Stelle „Konzeptentwicklung“
in N... unwirksam ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen

Die Beklagte ist der Auffassung, § 1 des Arbeitsvertrages vom 28. Juli 2005 beschränke nicht ihr Direktionsrecht bezüglich des Arbeitsortes. Dort werde lediglich der damals aktuelle Einsatzort beschrieben. Der ergebe sich auch aus § 3 mit dem Verweis auf den KTD und § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages. § 6 Abs. 2 sei weder überraschend noch inhaltlich zu beanstanden. Etwaige behauptete Vereinbarungen mit Frau W..., die sie bestreite, seien zudem auch unerheblich, weil Frau W... überhaupt nicht vertretungsberechtigt sei. Der Arbeitsvertrag sei - unstreitig - vom Vorsitzenden des Kirchenkreisvorstandes und einem weiteren Mitglied unterzeichnet worden. Sie - Beklagte – müsse sich etwaige bestrittene Vereinbarungen und Zusagen der Frau W... weder unter dem Gesichtspunkt der Duldungs- noch der Anscheinsvollmacht entgegenhalten. Die Maßnahme entspreche auch billigem Ermessen. Sie habe sich bei ihrer Entscheidung von der Überlegung leiten lassen, dass es im Beratungstermin E.../A... erhebliche Spannungen zwischen dem Kläger und den Mitarbeitern gegeben habe. Sie haben sich bewusst der Klärung der Frage enthalten, wer letztlich die Ursache für die bestehenden Mitarbeiterkonflikte gesetzt habe. Bei ihrer Entscheidung habe sie insbesondere berücksichtigt, dass der Kläger schon sehr lan-

ge in A... tätig gewesen sei und auch gern dort weiterhin arbeiten wolle. Über diesen Gesichtspunkten hinaus habe der Kläger selbst aber keinen einzigen Aspekt benannt, der ein Interesse seinerseits an der Aufrechterhaltung des Arbeitsortes A... begründen könnte.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung.

I. Die Beklagte ist trotz des Widerspruchs des Klägers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses vom Kirchenkreis R... auf die Beklagte passiv legitimiert. Zwar ist der Evangelische Kirchenkreis R... Arbeitgeber des Klägers geblieben. Er hat jedoch ausweislich § 5 der Mitarbeiterüberlassungsvereinbarung vom 11. Dezember 2006 das Direktionsrecht an die Beklagte abgetreten und dieser hat die Abtretung angenommen. Folglich ist die Beklagte Inhaberin des Direktionsrechtes und Streitigkeiten um die Ausübung des Direktionsrechtes sind deshalb zwischen dem Kläger und der Beklagten zu führen.

II. Die Beklagte war berechtigt, den Kläger auf der Grundlage des ihr zustehenden Direktionsrechtes nach N... zu versetzen. Das ihr aus § 3 Abs. 7 des kirchlichen Tarifvertrages der Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 zustehende Versetzungs- und Umsetzungsrecht wurde nicht eingeschränkt durch § 1 des Arbeitsvertrages vom 28. Juli 2005. Dies gilt auch für das Weisungsrecht aus § 6 Abs. 2 dieses Arbeitsvertrages, das auf § 3 KTD in einem Klammerzusatz verweist.

1. Der Kläger behauptet unter Hinweis auf § 1 des Arbeitsvertrages, die dortige Formulierung sei deshalb vereinbart worden, weil er gegenüber der Zeugin W... darauf

hingewiesen habe, für die Zukunft sicherstellen zu wollen, dass er ausschließlich in A... in der Beratung weiterbeschäftigt werde, wobei Frau W... dafür vollauf Verständnis gehabt habe, in seinem künftigen Arbeitsvertrag seine bisherige Tätigkeit für die Beklagte entsprechend festzuschreiben.

Der Kläger behauptet insoweit eine Individualvereinbarung, so dass für die Auslegung von § 1 S. 1 die Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB heranzuziehen sind. Gemäß § 133 BGB ist bei der Auslegung einer Willenserklärung der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. 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 21.1.2004 – 6 AZR 583/02 –, zitiert nach juris Rn. 22).

a. In § 1 heißt es, der Kläger werde mit Wirkung vom 4. Juli 2005 als Diplom-Psychologe (Beratungseinrichtung A...) weiterbeschäftigt. Der Klammerzusatz (Beratungseinrichtung A...) lässt es vom Wortlaut als denkbar erscheinen, dass damit eine vertragliche Begrenzung des Direktionsrechtes bezüglich des Einsatzortes gemeint sein könnte. Zwingend ist dies jedoch nicht. Genauso ist es denkbar, den Wortlaut dahin zu verstehen, dass damit nur gemeint sein soll die Beschreibung des damals aktuellen Einsatzortes, ohne damit eine weitergehende Vereinbarung über zukünftige Verwendungen an anderen Dienstorten zu treffen.

b. Angesichts dieses Wortlautes, der jedenfalls nicht zwingend nur eine Auslegung gebietet, sind weitere Umstände zur Auslegung heranzuziehen. Dabei ist ganz maßgeblich, dass die Vertragsparteien in § 3 geregelt haben, dass sich der Arbeitsvertrag nach dem KTD richten soll und darüber hinaus in § 6 Abs. 2 sogar noch zusätzlich ausdrücklich geregelt wurde, der Kläger habe jede ihm übertragene Arbeit, auch an einem anderen Dienstort und bei einer anderen Dienststelle zu leisten, die ihm nach Befähigung, Ausbildung und körperliche Eignung zugemutet werden kann.

aa. Die Bestimmung eines Orts der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit verhindert regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung (BAG, Urteil vom 19.01.2011 - 10 AZR 738/09 - Rn.15). Soweit wiederum im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird auf die Geltung eines Tarifvertrages, der seinerseits ein Versetzungsrecht beinhaltet, spricht auch dies gerade gegen die bindende Festlegung eines Dienstortes, wenn im Anschluss daran ausdrücklich die Geltung eines Tarifvertrages vereinbart wird (BAG, Urteil vom 21.01.2004 – 6 AZR 583/02 – zitiert nach juris Rn. 24). Von Bedeutung ist insofern zusätzlich, dass der Kläger im kirchlichen Bereich und damit – soweit es um das tarifliche Direktionsrecht geht - vergleichbar dem öffentlichen Dienst beschäftigt wird. Er konnte deshalb nicht annehmen, dass sich die Beklagte mit der bloßen Nennung der Dienststelle im unmittelbaren Zusammenhang mit Art der Beschäftigung ihres weitreichenden tariflichen Direktionsrechtes begeben und sich vertraglich dauerhaft festlegen wollte, ihn ausschließlich als Berater in A... zu beschäftigen. Ein Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes hat regelmäßig davon auszugehen, dass Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes grundsätzlich verpflichtet sind, jede ihnen im Bereich des Arbeitgebers zugewiesene Tätigkeit zu verrichten, die den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, soweit ihnen diese Tätigkeit billigerweise zugemutet werden kann (vgl. dazu BAG, Urteil vom 21.01.2004 – 6 AZR 583/02 – zitiert nach juris Rn. 24).

Angesichts der Bezugnahme in § 3 des Arbeitsvertrages auf den KTD, der in § 3 Abs. 7 vorsieht, dass der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen abgeordnet wird oder im Bereich des Anstellungsträgers nach Anhörung versetzt und umgesetzt werden kann, verbietet sich eine Auslegung des § 1 mit dem Inhalt, dass die Arbeitsvertragsparteien dort vertraglich bindend den Dienstort festsetzen wollten.

bb. Hinzu kommt Folgendes: Es heißt, der Kläger werde mit Wirkung vom 1. Juli 2005 als Diplom-Psychologe weiterbeschäftigt. Dabei wird im Klammerzusatz die Beratungseinrichtung A... genannt. Wenn es dort heißt, er werde weiterbeschäftigt, so spricht das dafür, dass damit angeknüpft werden sollte an die bisherigen Regelungen.

Die bisherige Regelung sah im Arbeitsvertrag vom 12. September 1990 zwar auch in § 1 S. 1 den Klammerzusatz „Beratungseinrichtung A...“ vor. Gleichzeitig enthielt der Arbeitsvertrag aber in § 2 den Hinweis, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem KAT-NEK richte. Der KAT-NEK wiederum hatte damals die Regelung (§ 12), dass der Angestellte aus dienstlichen Gründen im Bereich des Anstellungsträgers versetzt oder abgeordnet werden kann. Mit anderen Worten: Schon der damalige Vertrag aus dem Jahre 1990 enthielt keine vertragliche Beschränkung auf einen Dienstort in A.... Dies ergibt sich aus den gleichrangigen Regelungen in § 1 und § 2 des damaligen Arbeitsvertrages und der rechtlichen Beurteilung, dass gegen eine bindende Festlegung des Dienstortes spricht, wenn im Anschluss daran die Geltung eines Tarifvertrages ausdrücklich vereinbart wird, der das Direktionsrecht ausdrücklich regelt.

Wenn also die Vertragsparteien in dem Vertrag aus dem Jahre 2005 von einer Weiterbeschäftigung sprechen, so ist dies ein Beleg dafür, dass allein an die bisherige vertragliche Situation angeknüpft werden sollte, nämlich jene, wie sie sich im Arbeitsvertrag vom 12. September 1990 darstellte, mit dem aus obigen Gründen keine vertragliche Vereinbarung eines bestimmten Dienstsitzes verbunden war.

c. Auch die Entstehungsgeschichte des Arbeitsvertrages vom 28.7.2005 spricht dafür. Anlass zum Abfassen eines neuen Arbeitsvertrages war seinerzeit allein der Umstand, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des damaligen evangelisch-lutherischen Kirchenkreises R... nicht mehr unter den KAT-NEK fallen sollten, sondern unter den Geltungsbereich des KTD. Es ging der Arbeitgeberin also allein darum, insoweit die Arbeitsverträge umzustellen, als dort geregelt wird die Anwendung des KTD. Dieses Interesse der Arbeitgeberin ergibt sich insbesondere aus dem Begleitschreiben vom 26. Mai 2005. Dass die damalige Arbeitgeberin im Zusammenhang mit der Umstellung der Arbeitsverträge auf den KTD zusätzlich auch noch bereit gewesen wäre, zu ihren Lasten das sich aus § 3 Abs. 7 KTD ergebende Direktionsrecht einzuschränken, ist nicht nachvollziehbar. Insbesondere ist ein solcher Wille überhaupt nicht erkennbar. Denn es ging allein um die Umstellung auf den KTD, und zwar mit der Maßgabe, dass er vollständig Anwendung findet, wie sich aus § 3 des Arbeitsvertrages ergibt.

d. Etwas anderes folgt auch nicht aus der Argumentation des Klägers, § 6 Abs. 2 halte einer AGB-rechtlichen Prüfung nicht stand. Richtig ist, dass es sich bei § 6 Abs. 2 wohl um eine Regelung handelt, die – anders als nach der Argumentation des Klägers in § 1 S. 1 des Arbeitsvertrages – der AGB-Prüfung unterliegt. Die Regelung ist aber weder überraschend noch benachteiligt sie den Kläger gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Überraschend ist sie bereits deshalb nicht, weil sie in dem von seinem Inhalt überschaubaren Arbeitsvertrag nicht an versteckter Stelle steht, sondern unter § 6 im Zusammenhang mit weiteren allgemeinen Regelungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen.

Die Regelung ist auch nicht unangemessen. Zwar ist der Hinweis des Klägers richtig, dass eine vorformulierte Klausel, die nicht gewährleistet, dass die Zuweisung eine mindestens gleichwertige Tätigkeit zum Gegenstand haben muss, unter dem Gesichtspunkt des § 307 BGB problematisch sein kann (vgl. dazu BAG, Urteil vom 9.05.2006 - 9 AZR 425/05 -, zitiert nach juris Rn. 23). Hier enthält § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages zwar keinen Hinweis darauf, dass es sich um eine mindestens gleichwertige Tätigkeit handeln muss. Es ist dort aber geregelt, dass nach dem dienstlichen Erfordernis nur eine Arbeit übertragen werden darf, die ihm nach Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung zugemutet werden kann. Das Bundesarbeitsrecht hat bereits mit Urteil vom 13.03.2007 - 9 AZR 433/06 -, zitiert nach juris Rn. 41) bei einer vergleichbar vorformulierten Klausel entschieden, dass es einen angemessenen Ausgleich der beiderseitigen Interessen bedeutet, wenn sich der Arbeitgeber vorbehält, dass die Zuweisung nur entsprechend den „Leistungen und Fähigkeiten“ des Arbeitnehmers erfolgt. Dann werde weder § 307 Abs. 1 S. 1 noch § 308 Nr. 4 BGB verletzt.

Im Übrigen kann aber auch dahingestellt bleiben, ob § 6 Abs. 2 einer AGB-rechtlichen Überprüfung standhält. Denn selbst wenn die Klausel unwirksam wäre, stünde im Arbeitsvertrag noch § 3, der Bezug nimmt auf den KTD, der seinerseits wiederum eine Regelung zum Direktionsrecht enthält, die auch eine Versetzung an einen anderen Dienstort ermöglicht.

e. Zu einem anderen Ergebnis kann auch nicht die Behauptung des Klägers führen, er habe der Zeugin W... ausdrücklich erklärt, er wolle in Zukunft sichergestellt wissen, dass er ausschließlich in der Beratung in A... weiterbeschäftigt werde und Frau W... habe vollauf Verständnis für diesen Wunsch gehabt. Es kann dabei die diesbezügliche streitige Behauptung des Klägers unentschieden bleiben. Denn entscheidend ist, selbst wenn diese Behauptung des Klägers zutreffend wäre, könnte § 1 nicht dahin auszulegen werden, dass damit der Einsatzort vertraglich festgeschrieben werden sollte. Insoweit bleibt festzuhalten, dass der Arbeitsvertrag eben in § 3 die Bezugnahme auf den KTD vorsah und darüber hinaus in § 6 Abs. 2 noch eine ausdrückliche Regelung zum Versetzungsrecht enthielt. Dass die Vertragsparteien schlicht übersehen haben, diese Passage zu streichen, ist nicht nachvollziehbar. Hinzu kommt, dass der Vertrag nicht von Frau W... unterschrieben wurde, sondern von den gesetzlichen Vertretern des Kirchenkreises. Angesichts des Inhaltes des Vertrages, insbesondere des § 3 und des § 6 Abs. 2, konnte der Kläger nicht davon ausgehen, dass die Vertreter des Kirchenkreises die Absicht hatten, den Dienstort vertraglich festzuschreiben. Die Vertretungsberechtigten haben den Vertrag mit der Maßgabe unterschrieben, dass § 3 und § 6 Abs. 2 neben § 1 gelten. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die auf Seite des Kirchenkreises Unterzeichnenden etwas anderes wollten. Auf einen etwaigen Kenntnisstand von Frau W... kommt es insoweit nicht an. Es ist insoweit auch unerheblich, ob der Kläger Frau W... seine Motivation mitgeteilt hat, warum er den Dienstort in § 1 geregelt haben wollte. Entscheidend bleibt allein, dass auch § 3 und § 6 Abs. 2 gelten. Dass der innere Wille beider Vertragsparteien übereinstimmend ein anderer war, ist nicht erkennbar. Der Kläger mag diesen inneren Willen gehabt haben, die Unterzeichner auf Seiten der Beklagten aber nicht. Ihnen ging es allein darum, den Arbeitsvertrag nach Maßgabe des einzuführenden KTD neu zu schreiben. Jenseits der Regelungen des KTD sollte aus ihrer Sicht nichts zu ihren Lasten geändert werden. Jedenfalls nicht, soweit es um das Direktionsrecht geht, wie sich explizit aus § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages ergibt.

Insoweit geht auch der Hinweis des Klägers auf die Duldungs- und Anscheinsvollmacht fehl. Die Beklagte weist zutreffend darauf hin, dass gerade nicht Frau W... den Vertrag unterzeichnete, sondern die zuständigen Vertreter des Kirchenkreises. Die

Beklagte zu keinem Zeitpunkt die Voraussetzungen für eine Anscheins- oder Duldungsvollmacht für Frau W... gesetzt.

Denn diese hat Arbeitsverträge nicht unterschrieben und die Beklagte hat dies weder geduldet noch einen Anschein einer solchen Vollmacht gesetzt. Dass Frau W... als Ansprechpartnerin des Klägers möglicherweise redaktionell den Vertrag in § 1 Satz 1 änderte, führt nicht dazu, dass damit irgendwelche Zurechnung zu Lasten der Beklagten im Wege der Anscheins- oder Duldungsvollmacht erfolgen kann. Insofern bleibt es dabei, dass allein auf den Willen und die Kenntnis der zuständigen Vertreter des Kirchenkreises abzustellen ist, die erkennbar ausweislich des Wortlautes des Arbeitsvertrages den inneren Willen hatten, den KTD auch bezüglich des Versetzungs- und Umsetzungsrechtes voll zur Geltung kommen zu lassen. Dies musste der Kläger aus der Sicht eines objektiven Empfängers der diesbezüglichen Willenserklärung der Beklagten angesichts der Regelung in § 3 und § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages auch so verstehen.

III. Entgegen der Auffassung des Klägers konkretisierte sich seine Arbeitspflicht auch nicht auf den Dienstort in A.... Zwar können Arbeitspflichten nach längerer Zeit sich auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren. Dazu genügt jedoch nicht schon der bloße Zeitablauf. Vielmehr müssen besondere Umstände hinzutreten, aufgrund derer der Arbeitnehmer erkennen kann und vertrauen darf, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll (BAG, Urteil vom 13.03.2007 - 9 AZR 433/06 -, zitiert nach juris Rn. 50).

Von einer solchen Konkretisierung kann trotz der langen Beschäftigung des Klägers in A... keine Rede sein. Auf das Arbeitsverhältnis fanden jedenfalls spätestens seit 1990 immer Tarifverträge Anwendung, zunächst der KAT-NEK und sodann der KTD. Diese Tarifverträge enthielten immer Regelungen zum Versetzungs- und Umsetzungsrecht. Der Kläger konnte also zu keinem Zeitpunkt darauf vertrauen, dass sich seine Tätigkeit auf den Dienstort A... konkretisiert. Er musste angesichts der tariflichen Regelungen immer damit rechnen, dass die Arbeitgeberin davon auch irgendwann Gebrauch machen wird. Gegenteiliges Vertrauen kann daher - ohne deutliche anderweitige Anhaltspunkte – deshalb nicht begründet werden.

IV. Die Versetzung des Klägers nach N... steht auch im Einklang mit § 315 Abs. 3 S. 1 BGB.

Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (BAG, Urteil vom 21.01.2004 – 6 AZR 583/02 –, zitiert nach Juris Rn. 30). In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalles 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, auch familiäre Pflichten und Unterhaltspflichten (BAG, Urteil vom 26.09.2012 - 10 AZR 311/11 –, zitiert nach Juris Rn. 30).

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze erweist sich die Versetzung nach N... auf die Stelle der Konzeptentwicklung nicht als fehlerhaft.

Die Beklagte hat gegenüber dem Personalrat die Maßnahme damit begründet, die Einrichtung der Stelle für Konzeptentwicklung sei geplant, um den veränderten Anforderungen im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie gerecht zu werden, der Kläger verfüge als Diplom-Psychologe mit Zusatzqualifikationen im Bereich Kinder- und Jugendhilfe über das erforderliche Fachwissen und die notwendige Berufserfahrung.

Die Beklagte hat also in N... eine neue Stelle eingerichtet. Sie sah sich dazu veranlasst, um der Notwendigkeit gerecht zu werden, auf dem Hintergrund der vielen Veränderungen in der Kinder- und Jugendhilfe und in der Eingliederungshilfe konzentriert Konzepte und Qualitätsstandards zu entwickeln, die den sich verändernden Anforderungen gerecht werden. Dazu hat sie ausweislich der Stellenbeschreibung (Bl. 37 d.A.) die Stelle in N... eingerichtet, die fachbereichsübergreifend die sich aus den Veränderungen ergebenden Themen aufgreift, sich konzeptionell mit ihnen auseinandersetzt und themenbezogene Handlungskonzepte entwickelt.

Das Gericht hat nicht zu beurteilen, ob die Entscheidung der Beklagten zur Einrichtung einer neuen Stelle sachgerecht oder sinnvoll ist. Diese Entscheidung hat das

Gericht zu akzeptieren. Dann ist auch hinzunehmen, dass ein Besetzungsbedarf besteht. Wenn sich die Beklagte dann entscheidet, den Kläger als Diplom-Psychologen dorthin zu versetzen, so ist diese Maßnahme dienstlich veranlasst und nicht zu hinterfragen. Die Beklagte kann grundsätzlich aufgrund ihres Direktionsrechtes entscheiden, mit welchen Aufgaben sie ihre Mitarbeiter betraut.

Die Tätigkeit im Bereich der Konzeptentwicklung ist ausweislich der Stellenbeschreibung eingruppiert nach E 12 KTD. Als Voraussetzung wird genannt eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung als Diplom-Psychologe mit Zusatzqualifikation im Bereich Kinder- und Jugendhilfe. Zwar mag der Kläger aus seiner Sicht vielleicht den Eindruck haben, es handele sich dabei um eine Stelle, auf die er abgeschoben werden solle. Für das Gericht allerdings bleibt entscheidend, dass es zu akzeptieren ist, wenn die Beklagte Bedarf sieht, eine Stelle neu einzurichten und diese entsprechend zu besetzen. Das Gericht geht davon aus, dass die Beklagte selbstverständlich - insbesondere angesichts der nur begrenzt zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel im kirchlichen und diakonischen Bereich - nicht völlig überflüssig Gelder dafür ausgibt, nur um einen Mitarbeiter „für den Papierkorb“ arbeiten zu lassen oder ihn „kalt zu stellen“. Das Gericht nimmt an, dass sich die Beklagte ihrer Verpflichtung bewusst ist, mit den ihr zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln vernünftig und verantwortungsvoll umzugehen. Da das Gericht keine Anhaltspunkte dafür hat, dass dies nicht der Fall ist, ist auch die Entscheidung der Beklagten zu akzeptieren, die Mittel für eine solche Stelle zu nutzen.

Für das Gericht bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger unterqualifiziert beschäftigt wird. Der Kläger hat ausweislich des Tatbestands der erstinstanzlichen Entscheidung im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 2013 darauf hingewiesen, dass er nicht der Auffassung sei, dass die ihm übertragene Tätigkeit in N... nicht vergütungsgerecht sei. Auch in zweiter Instanz erfolgte kein anderweitiger Vortrag.

Auf Seiten der Beklagten ist daher zu deren Gunsten bei der Überprüfung des billigen Ermessens zu berücksichtigen, dass sie ein vom Gericht zu respektierendes Interesse daran hat, die von ihr neu eingerichtete Stelle mit dem Kläger als Diplom-

Psychologen zu besetzen. Dem stehen keine überwiegenden Interessen des Klägers entgegen. Der Kläger erleidet keinen finanziellen Nachteil. Er wird durch die Versetzung nicht zusätzlich im familiären Bereich – er ist ledig - belastet. Zudem verlängert sich seine Fahrzeit zum Dienstort nicht. Er wohnt näher an N... als an A.... Als sein Interesse verbleibt daher lediglich der Wunsch, weiterhin als Diplom-Psychologe beratend in A... tätig zu sein. Ein solches Interesse ist für das Gericht nachvollziehbar, es überwiegt jedoch nicht das Interesse der Beklagten an einem Einsatz des Klägers auf der Stelle Konzeptentwicklung in N.... Das diesbezügliche Interesse des Klägers hat deshalb zurückzustehen, weil er als Mitarbeiter im kirchlichen Bereich angesichts des tariflichen Direktionsrechts jederzeit damit rechnen muss, mit Tätigkeiten betraut zu werden, die seiner Ausbildung, Leistung und Fähigkeit entsprechen. Gerade weil Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst und im kirchlichen Bereich typischerweise nach wie vor langfristig angelegt sind, muss der Mitarbeiter auch flexibel bleiben, da ansonsten der Arbeitgeber gerade bei einem langfristig bestehenden Arbeitsverhältnis nicht mehr flexibel auf Veränderungen reagieren könnte, was zu nicht zu akzeptierenden starren Verhältnissen führen würde.

Nach alledem kommt es nicht darauf an, ob zusätzlich auch die von der Beklagten angeführten Konflikte zwischen dem Kläger und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Beratungsteam die Versetzung rechtfertigen konnten. Allein das Interesse der Beklagten, die Stelle in N... mit dem Kläger zu besetzen, reicht aus, um diese Maßnahme nicht an § 315 Abs. 3 BGB scheitern zu lassen.

Nach alledem ist die Berufung des Klägers mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Diese Sache hat keine grundsätzliche Bedeutung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...