

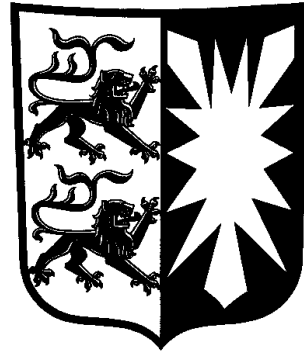
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 SaGa 12/11
4 Ga 13/11 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.11.2011

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 10.11.2011 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Verfügungsbeklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 01.07.2011 - Az.: 4 Ga 13 c/11 - abgeändert und der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.
2. Die Kosten des einstweiligen Verfügungsverfahrens erster und zweiter Instanz trägt der Verfügungskläger.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wege der einstweiligen Verfügung darum, ob und in welchem Umfang die Verfügungsbeklagte berechtigt ist, den Verfügungskläger zu Reinigungsarbeiten heranzuziehen.

Der 52-jährige Verfügungskläger ist bei der Verfügungsbeklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit September 1990 im Bereich Haustechnik beschäftigt, in welchem neben dem Abteilungsleiter L. fünf weitere Arbeitnehmer tätig sind. Er ist ausgebildeter Tischler. Bei einer 38,5 Stundenwoche verdient er monatlich € 2.050,00 brutto. Mit Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die jetzige Verfügungsbeklagte schlossen die Beteiligten am 08.01.2009 einen schriftlichen Formular-Arbeitsvertrag, der - soweit hier von Belang - folgende Regelungen enthält:

„1. Vertragsdauer

Der Arbeitnehmer wird ab 01.02.2009 unbefristet als Mitarbeiter der Haustechnik / Hauswirtschaft eingestellt.

...

3. Arbeitsbereich

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Tätigkeiten ordnungsgemäß auszuführen. Im Bedarfsfall ist er verpflichtet auch andere, ihm zumutbare Tätigkeiten (gegebenenfalls auch in einem anderen Betrieb des Trägers) zu übernehmen.

...“

Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Verfügungskläger mit Arbeiten im Bereich der Technik betraut wie z. B. der Reparatur von Türen, Möbeln der Bewohner, mit Kleinreparaturen, Austausch von Leuchtmitteln, Pflege der Außenanlagen und dabei insbesondere Rasenmähen, Vertikutieren und Laubrechen. Bei Bedarf reinigt er auch mit entsprechenden Spezialgeräten die Teppiche in den Gemeinschaftsräumen bei stellenweiser oder starker Verschmutzung. Außerdem führt er auch Ausbesserungsarbeiten im Bereich des Malerhandwerks durch. Er überwacht die Heizungsanlage auf ihre Funktionsfähigkeit und beauftragt bei Bedarf eine Reparaturfirma. Darüber hinaus ist er den Bewohnern bei dessen Ein-, Aus- oder Umzug innerhalb des Hauses behilflich. In diesen Fällen übernimmt er den Abbau, Transport und Wiederaufbau der Möbel. Seit zwei Jahren, d. h. seit dem Betriebsübergang, ist er im Wesentlichen damit beschäftigt, die von der Verfügungsbeklagten neu angeschafften Küchen einzubauen. Bisher wurden ca. 120 Küchen eingebaut, etwa 18 sind noch einzubauen. Der Verfügungskläger ist mit den ihm übertragenen Aufgaben ausgelastet.

Im Dezember des letzten Jahres teilte die Heimleitung ihm und seinen vier Kollegen mit, sie müssten vorübergehend die Flure und Aufenthaltsräume saugen. Dabei handelt es sich um eine Tätigkeit, die zuvor einer Reinigungsfirma übertragen war. Der Verfügungskläger wies darauf hin, dass er damit nicht einverstanden sei, er diese Tätigkeit aber entgegenkommenderweise und auch nur vorübergehend erledigen werde. Anfang Sommer 2011 teilte der Abteilungsleiter L. dem Verfügungskläger und seinen Kollegen mit, diese seien auch weiterhin - zumindest bis zum Jahresende - für das Reinigen der Flure und Aufenthaltsräume zuständig.

Am 08.06.2011 informierte der Heimleiter J. den Verfügungskläger und seine Kollegen darüber, dass sie beginnend ab 15.06.2011 nunmehr auch Reinigungstätigkeiten in den Wohnbereichen der Bewohner zu übernehmen hätten. Mit Anwaltsschreiben vom 14.06.2011 widersprach der Verfügungskläger dieser Anordnung (Bl. 53 f. d. A.). Am 15.06.2011 verfasste der Heimleiter für den Bereich der „Haustechnik“ eine ergänzende Arbeitseinteilung. Hiernach sollte der Verfügungskläger zusätzlich die Grundreinigung und Sichtreinigung in den Wohnbereichen 3 und 4 übernehmen und zwar am Dienstag und Freitag die Grundreinigung und am Montag, Mittwoch und

Donnerstag die Sichtreinigung (Bl. 55 d. A.). Zur Grundreinigung zählen Staubsaugen und Staubwischen und zur Sichtreinigung die Leerung der Papierkörbe sowie Entfernung grober Verschmutzungen. Die Nasszellen werden sechsmal wöchentlich von einer externen Firma gereinigt. Die Verfügungsbeklagte veranschlagte für diese Reinigungsarbeiten einen Zeitaufwand von ca. 11 Wochenstunden.

Am 23.06.2011 hat der Verfügungskläger das vorliegende einstweilige Verfügungsverfahren mit dem Eilantrag

der Verfügungsbeklagten zu untersagen, ihm folgende Tätigkeiten in den Räumlichkeiten der Verfügungsbeklagten zu übertragen:

1. das Reinigen, Saugen und Feudeln von Fluren und Aufenthaltsräumen,
2. die Durchführung der Grundreinigung und Sichtreinigung in Wohnbereichen (Zimmern und Appartements) der Verfügungsbeklagten

und der Verfügungsbeklagten für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zu € 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft bis zu zwei Jahren, anzuordnen,

eingeleitet.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des streitigen Parteivorbringens, wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag mit Urteil vom 01.07.2011 in vollem Umfang stattgegeben. Die Verfügungsbeklagte habe bei der strittigen Arbeitsanweisung vom 15.06.2011 das ihr im Rahmen des Direktionsrechts zustehende Ermessen nicht nach Billigkeitsgesichtspunkten ausgeübt und damit fehlgebraucht. Sie habe die arbeitszeitliche Auslastung des Verfügungsklägers nicht berücksichtigt. Der Verfügungskläger sei mit den bisherigen Tätigkeiten bereits voll ausgelastet. Die Verfügungsbeklagte habe demgegenüber auch in der Kammerverhandlung nicht darzulegen vermocht, welche Aufgaben der Verfügungskläger in welchem zeitlichen Umfang ausübe und warum an welcher Stelle noch freie Kapazitäten vorhanden seien. Insofern sei unabhängig davon, dass es sich bei den Reinigungsarbeiten nach Auffassung der Kammer um unterwertige Arbeiten handele, die der Verfügungskläger gene-

rell nicht ausüben müsse, nicht ersichtlich, dass er weitere elf Wochenstunden Unterhaltsreinigungsaufgaben übernehmen müsse.

Gegen dieses ihr am 08.07.2011 zugestellte Urteil hat die Verfügungsbeklagte am 05.08.2011 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 08.09.2011 begründet.

Die Verfügungsbeklagte trägt vor,

da der Verfügungskläger ausweislich seines Arbeitsvertrages ausdrücklich als „Mitarbeiter der Haustechnik / Hauswirtschaft“ eingestellt sei, habe sie mit der strittigen Arbeitsanweisung betreffend die Reinigungsarbeiten nicht das Direktionsrecht überschritten. Ausweislich der Berufsinformationen der Bundesagentur für Arbeit zählten zum Berufsbild des „Hauswirtschafter“ u. a. auch „Räume und Einrichtungen sowie Wäsche und Kleidung zu reinigen, pflegen und instand zu setzen“ (Bl. 40 f. d. A.). Der Haustechniker entspreche dem Hauswart. Diesem obliege nach den Berufsinformationen neben der Kontrolle und Wartung der Räume, Gebäude, Außenanlagen und technischen Einrichtungen und kleinerer Reparaturdienste auch Reinigungs- und Pflegearbeiten. Mithin könne sie bereits auf Grund der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag dem Verfügungskläger auch Reinigungs- und Pflegearbeiten übertragen. Eine Einbeziehung des Verfügungsklägers und seiner Kollegen in die Reinigung entspreche auch der Billigkeit. Der Verfügungskläger sei arbeitsvertraglich verpflichtet, auch Reinigungsarbeiten zu erledigen. Zudem sei zu beachten, dass im Rahmen der vertraglich vereinbarten Tätigkeiten selbst geringwertigere Arbeiten zugewiesen werden dürften, solange diese nicht 50 % der Gesamttätigkeit überschritten. Vorliegend betrage die zugewiesene Reinigungstätigkeit nur ca. 26 - 29 % der wöchentlichen Arbeitszeit. Es sei nicht Aufgabe des Verfügungsklägers zu entscheiden, ob er Rasen mäht, Laub reht, Malerarbeiten durchführt, Küchen aufbaut, beim Umzug hilft oder sonstige Tätigkeiten ausübt. Es sei alleine Aufgabe und das Recht des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer Aufgaben zuzuweisen, die im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung und der gesetzlichen Grenzen zulässig seien. Die nach dem Betriebsübergang eingeleiteten Umbaumaßnahmen seien nahezu abgeschlossen, so dass nur noch in einem geringen Umfang die von den Haustechnikern auszuführenden technischen und handwerklichen Arbeiten vorhanden seien. Um die hierdurch frei-

gewordenen Arbeitsanteile auszulasten, sei zunächst die Entscheidung getroffen worden, Pflege- und Reinigungsarbeiten an den Verfügungskläger und dessen Kollegen zu übertragen. Durch die Arbeitsanweisung werde auch mithin nicht verlangt, dass diese dauerhaft Überstunden leisten. Lediglich bei krankheits- und urlaubsbedingten Ausfällen sei nicht ausgeschlossen, dass im rechtlich zulässigen Umfang Überstunden anfielen.

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Neumünster vom 01.07.2011, Az.: 4 Ga 13 c/11, den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Der Verfügungskläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Verfügungskläger verteidigt

das angefochtene Urteil. Insbesondere bestreitet er, dass die von den Haustechnikern auszuführenden technischen und handwerklichen Arbeiten nur noch in geringem Umfang vorhanden seien. Er sei nach wie vor voll ausgelastet, obwohl derzeit keine weiteren Küchen eingebaut würden. Zudem sei der Haustechniker W. zwischenzeitlich ausgeschieden und dessen Arbeitsplatz nicht wieder besetzt worden. Freie Arbeitskapazitäten seien vor diesem Hintergrund nicht einmal im Ansatz gegeben. Zudem bezweifelt der Verfügungskläger, dass die geforderten Reinigungsarbeiten in elf Wochenstunden zu erledigen seien, vielmehr errechnet er einen Zeitanteil von 21 Wochenstunden für die Grund- und Sichtreinigung.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 10.11.2011 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Verfügungsbeklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

Die Berufung hat auch in der Sache selbst Erfolg.

Die rechtlichen Voraussetzungen für den Erlass einer Einstweiligen Verfügung sind unter Beachtung der §§ 935 ff., 940 ZPO nicht erfüllt. Hinsichtlich der im Eilverfahren gestellten Anträge fehlt es an dem gesetzlich notwendigen Verfügungsgrund.

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Verfügungskläger einen Verfügungsanspruch darauf hat, der Verfügungsbeklagten zu untersagen, ihn (auch nicht in Not- und Eilfällen sowie bei im Rahmen seiner Hausmeistertätigkeiten selbst verursachten Verschmutzungen) mit der Reinigung der Flure, Aufenthaltsräume sowie der Zimmer und Appartements der Bewohner zu beauftragen. Diese Prüfung bleibt ausdrücklich der Klärung im Hauptsacheverfahren vorbehalten. Die vorliegende Entscheidung entfaltet keine Indizwirkung auf den Ausgang des Hauptsacheverfahrens, weil das Eilverfahren ausschließlich am Fehlen eines Verfügungsgrundes scheitert. Hierauf möchte die Berufungskammer ausdrücklich hinweisen.

2. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts hat der Verfügungskläger weder dargelegt noch glaubhaft gemacht, dass für seinen im Eilverfahren gestellten Unterlassungsantrag ein Verfügungsgrund gemäß §§ 935, 940 ZPO vorliegt.

a) Ein Verfügungsgrund kann nur dann angenommen werden, wenn die begehrte Regelung eines einstweiligen Zustandes notwendig ist, um ansonsten drohende wesentliche Nachteile des Antragstellers abzuwenden. Es muss eine besondere Eilbedürftigkeit gegeben sein, welche es erforderlich macht, zur Abwendung wesentlicher Nachteile bereits vor einer Klärung strittiger Rechtsfragen im regulären arbeitsgerichtlichen Hauptsacheverfahren vorab im Wege einer summarischen Prüfung im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes eine vorläufige Regelung zu treffen. Soll

eine so genannte Leistungsverfügung getroffen werden, dürfen an das Vorliegen eines Verfügungsgrundes jedenfalls keine zu geringen Anforderungen gestellt werden (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.04.2011 - 7 SaGa 1/11 -, zit. n. Juris). Wesentliche Nachteile sind bei der summarischen Überprüfung von Versetzungsanordnungen des Arbeitgebers nur in Ausnahmefällen anzunehmen. Allein der Umstand, dass eine möglicherweise vertragswidrige Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht mehr rückgängig gemacht werden kann, reicht hierfür nicht aus (LAG Köln, Beschl. v. 14.08.2009 - 9 Ta 264/09 -, zit. n. Juris). Vielmehr erfordert die Bejahung eines Verfügungsgrundes für eine einstweilige Verfügung gegen Weisungen des Arbeitgebers zu Inhalt, Ort und Art der Arbeitsleistung, ein deutlich gesteigertes Abwehrinteresse des Arbeitnehmers, wie es allenfalls bei erheblichen Gesundheitsgefahren, einer drohenden irreparablen Schädigung des beruflichen Ansehens oder bei schweren Gewissenskonflikten bestehen kann. Einem Arbeitnehmer ist es mithin in der Regel zuzumuten, einer Versetzungsanordnung oder arbeitsvertraglichen Weisung zunächst Folge zu leisten und sodann den Umfang des Direktionsrechts in einem Hauptsacheverfahren klären zu lassen. Neben einem gesteigerten Abwehrinteresse des Arbeitnehmers erkennt die Rechtsprechung lediglich in Fällen einer offenkundigen Rechtswidrigkeit der arbeitgeberseitigen Maßnahme das Bestehen eines Verfügungsgrundes an (LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 01.02.2011 - 7 Ta 280/10 -, zit. n. Juris; LAG Hamm, Urt. v. 05.02.2008 - 11 SaGa 4/08 -, zit. n. Juris; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 12.05.2009 - 5 SaGa 4/08 -, zit. n. Juris).

b) Unter Anwendung dieser Voraussetzungen kann eine Dringlichkeit des geltend gemachten Unterlassungsanspruchs nicht festgestellt werden.

aa) Es ist dem Verfügungskläger bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung im Hauptsacheverfahren zuzumuten, die ihm im Dezember 2010 bereits zugewiesene Reinigung der Aufenthaltsräume und Flure sowie die ihm mit der Arbeitsanweisung vom 15.06.2011 zusätzlich zugewiesene Grund- und Sichtreinigung der Zimmer und Appartements der Bewohner auszuführen. Der Verfügungskläger beruft sich diesbezüglich auch nicht auf ein gesteigertes Abwehrinteresse. Ein solches ist auch nicht ersichtlich. Durch die Erledigung der Reinigungsarbeiten drohen dem Verfügungskläger unstreitig keine gesundheitlichen Schäden. Der Verfügungskläger ist sowohl kör-

perlich als auch kognitiv in der Lage, die geforderten Reinigungsdienste zu leisten. Auch kann nicht davon ausgegangen werden, dass dem Verfügungskläger durch die (vorübergehende, bis zur Klärung im Hauptsacheverfahren) Übernahme der Reinigungsarbeiten eine irreparable Schädigung seines beruflichen Ansehens droht. Hierzu hat der Verfügungskläger auch nichts vorgetragen.

bb) Die Zuweisung der strittigen Reinigungsarbeiten ist vor dem Hintergrund der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten eines Haustechnikers und Hauswirtschafers auch nicht offensichtlich rechtswidrig. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Verfügungskläger ausweislich des zuletzt gültigen Arbeitsvertrages vom 08.01.2009 nicht nur als Mitarbeiter der Haustechnik, sondern zugleich auch als Mitarbeiter der Hauswirtschaft eingestellt wurde. Es ist unbestritten und wird durch die von der Agentur für Arbeit herausgegebenen Berufsinformationsblätter (Anlage K 4, Bl. 40 f. d. A.) auch belegt, dass zum Bereich der Hauswirtschaft neben der Organisation und der Budgetverwaltung des Haushalts auch das Führen des Haushalts zählt. Zum Führen des Haushalts gehört auch die Reinigung der Räume und Einrichtungen. Vor diesem Hintergrund kann aber nicht von einer offensichtlichen Rechtswidrigkeit der streitgegenständlichen Arbeitsanweisungen ausgegangen werden.

3. Nach alledem war der Berufung der Verfügungsbeklagten stattzugeben und der Antrag unter Abänderung des angefochtenen Urteils insgesamt zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein weiteres Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist nicht zulässig (§ 72 Abs. 4 ArbGG).

gez....

gez...

gez...