

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 95/13

ö. D. 6 Ca 2526 b/12 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 22.08.2013

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 22.08.2013 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 12.02.2013, Az. öD 6 Ca 2526 b/12, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.
3. 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 um die Wirksamkeit einer Befristung des klägerischen Arbeitsverhältnisses.

Der 32-jährige Kläger ist bei der Beklagten seit dem 12.04.2010 befristet im Bereich SGB II, zuletzt als Persönlicher Ansprechpartner (U25/Ü25/LG) des Jobcenters .L: beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde zunächst dreimal für die Zeiten

- 12.04.2010 bis 31.12.2010
- 01.01.2011 bis 31.12.2011 und
- 01.12.2012 bis 12.04.2012

sachgrundlos befristet. Am 02.04.2012 schlossen die Parteien den hier streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 13.04.2012 „für die Dauer des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz von Frau S., längstens bis zum 17.10.2012, § 1 des Arbeitsvertrages (Bl. 4. d. A.). In dem „Vermerk zum befristeten Arbeitsvertrag“ vom 02.04.2012 ist als Befristungsgrund angeführt Bl. 5 d. A.):

„Befristungsgrund: Frau S. befindet sich zurzeit in einem Beschäftigungsverbot und daran anschließend in der Mutterschutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz. Die Mutterschutzfrist endet bei einem voraussichtlichen errechneten Entbindungstermin am 22.08.2012 mit Ablauf des 17.10.2012.“

Der Kläger war zunächst im Team 312 eingesetzt und wurde infolge des Abschlusses des letzten befristeten Arbeitsvertrags vom 02.04.2012 in das Team 351, in dem Frau S. zuletzt beschäftigt war, versetzt und auf der Planstelle von Frau S. geführt. Das Team 351 besteht aus dem Teamleiter, einer Teamassistentin und ca. acht Mitarbeitern der Tätigkeitsebene IV. Der Mitarbeiterin S. war ebenso wie dem Kläger die Aufgabe einer Persönlichen Ansprechpartnerin (U25/Ü25/LG) im Bereich SGB II des Jobcenters L. übertragen worden und sie war eingruppiert in die Tätigkeitsebene IV.

Der Kläger hat behauptet,

er sei nicht zur unmittelbaren Vertretung der Mitarbeiterin S. eingestellt worden. Frau S. habe die Arbeitsaufgabe „FbW inklusive Absolventenmanagement – p.r.o.f.i.,

Fachkraft für Wärmedämmtechnik, Umschulung Fachkraft für Hafenlogistik, US kombinierte kaufmännische (Ende 2012), US Zerspanungsmechaniker (alle Jahrgänge)//MAT und Absolventenmanagement – FTEC Lager“ gehabt. Er hingegen sei mit 25 % seiner Arbeitszeit für die Migrationsberatung (Sprachkurse) zuständig gewesen. Zu 70 % seiner Arbeitszeit habe er zwei gewerbliche Fortbildungsmaßnahmen der Dekra (Schulung für Lager und Logistik, ggf. auch Führerschein), das Absolventenmanagement und die Fachwerkstatt Metall bei einem Bildungsträger betreut. Die von Frau S. verrichteten Tätigkeiten habe er zu keinem Zeitpunkt ausgeführt. Es habe sich mithin nicht um eine unmittelbare Vertretung der Frau S. gehandelt. Während sich bei der unmittelbaren Vertretung aus der Natur der Sache heraus eine Kausalitätsfrage wegen der „1 : 1 gleichen Aufgaben“ nicht stelle, erfordere die Zulässigkeit einer Befristung wegen mittelbarer Vertretung akribische Darlegung und Prüfung von Kausalitätsfragen durch den Arbeitgeber. Diesen gesteigerten Darlegungsanforderungen habe die Beklagte nicht entsprochen.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrags vom 02.04.2012 nicht aufgrund Befristung zum Ablauf des 17.10.2012 beendet ist,

und für den Fall des Obsiegens mit dem Entfristungsantrag

die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage wird abgewiesen

Die Beklagte hat gemeint,

es liege eine wirksame unmittelbare Vertretung vor, die gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG bzw. § 21 Abs. 1 BEEG begründet sei. Die Tätigkeiten des Klägers und der vertretenen Frau S. seien in derselben Entgeltgruppe und damit im Wege der Versetzung austauschbar gewesen. Der Kläger sei insbesondere auch entsprechend in das Team versetzt worden. Die Angaben des Klägers zu den Tätigkeiten von Frau S. seien veraltet bzw. unrichtig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 12.02.2013 in vollem Umfang abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei wirksam, da ein Sachgrund gemäß § 21 Abs. 1 BEEG vorgelegen habe. Der Kläger sei auch zur Vertretung der Frau S. eingestellt worden. Wegen des Beschäftigungsverbots und anschließenden Mutterschutzes der Frau S. sei unstreitig ein Vertretungsbedarf im Team 351 des Jobcenters L. entstanden. Der Kläger sei auch in das Team 351 versetzt worden. Weitere Personen seien nicht neu zu diesem Team gestoßen. Der Vorgesetzte des Teams könne unter den Teammitgliedern jederzeit die Arbeit umverteilen. Auch ohne nähere Angaben zu den konkreten Tätigkeiten des Klägers und Frau S. sei damit die Kausalität der Vertretung hinreichend dargelegt. Wenn eine Vakanz in einem Team mit acht Mitgliedern auftrete und durch Versetzung eines Vertreters in dieses Team aufgefangen werde und der Vertretene und Vertreter auf derselben Tätigkeitsebene beschäftigt würden, sei die Gefahr, dass der Sachgrund „zur Vertretung“ nur vorgeschoben werde, ausgeschlossen.

Gegen dieses ihm am 27.02.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger am 20.03.2013 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am Montag, den 29.04.2013, begründet.

Der Kläger trägt vor,

das Arbeitsgericht habe sich in dem angefochtenen Urteil nicht mit den Unterschieden zwischen der unmittelbaren und mittelbaren Vertretung befasst. Es gebe schon keine hinreichend tragfähige und damit dokumentierte Prognose eines Vertretungsbedarfs aus Anlass des mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrages vom 02.04.2012. Denn nicht erfasst von der Prognose sei der Umstand, dass die konkret vom Kläger zu verrichtende Arbeit einen völlig anderen Inhalt gehabt habe als diejenige, die Frau S. versehen hatte. Migrationsberatung sei ein wesentlicher Teil seiner Arbeitsaufgaben gewesen, diese Arbeit habe Frau S. nie verrichtet. Der Kläger beruft sich auf die Aufgabenverteilung im Team 351 Stand 16.02.2012 (Bl. 95 d. A.). Diese Veränderung beim Aufgabenbereich sei weder Gegenstand der Prognose bei der Beklagten noch irgendwelcher Dokumentation bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrages gewesen. Die Befristung zur Vertretung der Frau S. sei mithin nur vorgeschoben gewesen. Es habe keine zumindest gedankliche Zuordnung in dem

Sinne gegeben, dass er und Frau S. austauschbar seien. Ihm sei ein völlig anderer Arbeitsplatz zugewiesen worden. Ungeachtet dessen hätte die ihm zugewiesene Arbeit von Frau S. nicht verrichtet werden können. Zudem bestreitet der Kläger, dass es zum Jahreswechsel 2012 eine neue Aufgabenverteilung gegeben habe, jedenfalls nicht in Bezug auf den Arbeitsplatz der Frau S.. Er bestreitet zudem den Vortrag der Beklagten, dass zum 01.04.2012 ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument (AVGS) eingeführt und in diesem Zusammenhang auch ehemalige Maßnahmen von Frau S. (Wärmedämmtechnik, US Fachkraft Hafenlogistiker, Umschulung im kaufmännischen Bereich) nicht mehr erneut geplant worden seien.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 12.02.2013 abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrags vom 02.04.2012 nicht aufgrund Befristung zum Ablauf des 17.10.2012 beendet ist,

und für den Fall des Obsiegens mit dem Entfristungsantrag

die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Sie, die Beklagte, habe bei Vertragsschluss dessen Aufgaben der vorübergehend abwesenden Beschäftigten Frau S. nach außen erkennbar zugeordnet. Dies ergebe sich sowohl aus der Personalanforderung vom 23.03.2012 (Anlage B8) und der gleichen kostenstellenmäßigen Zuordnung der Frau S. und des Klägers (Anlage B9 und B10) sowie dem Aktenvermerk zum klägerischen Arbeitsvertrag. Es habe auch eine tatsächliche und rechtliche Möglichkeit bestanden, die Aufgaben von Frau S. auch dem Kläger zuzuweisen. Sowohl der Kläger als auch Frau S. seien der tarifvertraglichen Tätigkeitsebene IV zugeordnet und gegenüber beiden habe sie sich in § 5 arbeitsvertraglich das Direktionsrecht innerhalb des Aufgabenge-

bietes vorbehalten. Auch die fachliche Austauschbarkeit des Klägers und der Frau S. sei gegeben.

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 22.08.2013 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. c; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Entfristungsklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund Fristablaufs zum 17.10.2012. Für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 02.04.2012 lag ein Sachgrund vor. Die hiergegen seitens des Klägers mit seiner Berufung erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis.

I. Die Klage ist zulässig. Der Feststellungsantrag ist gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt und als Befristungskontrollantrag zulässig.

II. Die Klage ist jedoch unbegründet.

1. Der Kläger hat mit seiner am 22.10.2012 bei Gericht eingegangenen Klage die Dreiwochenfrist des § 17 S. 1 TzBfG zur Erhebung einer Entfristungsklage gewahrt, sodass die Rechtswirksamkeit der möglicherweise unwirksamen Befristungsabrede nicht bereits nach § 7 Halbs. 1 KSchG i. V. m. § 17 Satz 2 TzBfG fingiert wird.

2. Die mit dem Arbeitsvertrag vom 02.04.2012 getroffene Befristung ist rechtswirksam. Sie ist durch den Sachgrund der Vertretung sachlich gerechtfertigt.

a) Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Sachgrund der Vertretung wird u. a. für Fälle der Elternzeit eines Arbeitnehmers konkretisiert durch den bei Vertragsschluss maßgeblichen § 21 Abs. 1 BErzGG.

Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Arbeitnehmers rechnet. Damit besteht an der Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Arbeitnehmer obliegenden Aufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (BAG, Urt. v. 25.03.2009 - 7 AZR 34/08 -, Rn. 12, juris). Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden. Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgt, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Der Sachgrund der Vertretung setzt daher einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters voraus (BAG, Urt. v. 13.02.2013 – 7 AZR 324/11 -, Rn. 21, juris). Fehlt dieser Kausalzusammenhang, ist die Befristung nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt (BAG, Urt. v. 20.01.2010 – 7 AZR 542/08 -, Rn. 12, juris; BAG, Urt. v. 25.03.2009 - 7 AZR 34/08 -, Rn. 14, juris). Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter zu keinem Zeitpunkt ausgeübt hat, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang, wenn der Arbeitgeber tatsächlich und rechtlich in der Lage wäre, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Weiterarbeit oder nach seiner Rückkehr nicht seine bisherigen Tätigkeiten, sondern den Aufgabenbereich des Vertreters zu übertragen. Außerdem ist bei dieser Fallgestaltung zur Darlegung

des Kausalzusammenhangs zwischen der zeitweiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft erforderlich, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten, etwa durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag, gedanklich zuordnet. Nur dann ist gewährleistet, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers beruht (BAG, Urt. v. 20.01.2010 – 7 AZR 542/08 -, Rn. 12, juris; BAG, Urt. v. 12.01.2011 – 7 AZR 194/09 -, Rn. 15, juris; BAG, Urt. v. 25.03.2009 - 7 AZR 34/08 -, Rn. 15, juris).

b) Gemessen an diesen vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Rechtsgrundsätzen zur Befristungskontrolle ergibt sich, dass die im Arbeitsvertrag vom 02.04.2012 vereinbarte Befristung zum 17.10.2012 durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt war. Der Kläger wurde zur unmittelbaren Vertretung der Mitarbeiterin S. eingestellt. Die unbefristet beschäftigte Mitarbeiterin S. war aufgrund eines individuellen Beschäftigungsverbots und dem sich daran anschließenden Mutterschutz vorübergehend an der Arbeitsleistung verhindert. Damit bestand für diese Mitarbeiterin in der Abteilung 351 ein Vertretungsbedarf.

aa) Der Kläger ist auch ausdrücklich zur Vertretung der Mitarbeiterin S. eingestellt worden. Dies ergibt sich sowohl aus § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages vom 02.04.2012 selbst, als auch aus dem auch von dem Kläger unterzeichneten „Vermerk zum befristeten Arbeitsvertrag“ vom 02.04.2012. Damit hat die Beklagte die erforderliche Zuordnung der Arbeitsaufgaben des Klägers zu der vorübergehend abwesenden Mitarbeiterin S. bereits bei Abschluss des strittigen befristeten Arbeitsvertrages ausreichend dokumentiert (BAG, Urt. v. 12.01.2011 – 7 AZR 194/09 -, Rn. 17, juris). Zudem ergibt sich die geforderte Dokumentation auch aus der vorausgehenden Personalanforderung vom 23.03.2012 sowie aus dem Umstand, dass der Kläger unstreitig unter der gleichen Personalnummer geführt wurde, wie die abwesende Mitarbeiterin S.. Der Kläger wurde im Hinblick auf die befristete Einstellung bzw. befristete Weiterbeschäftigung von der Abteilung 312 in die Abteilung 351 versetzt, in der die Mitarbeiterin S. vor Eintritt des Beschäftigungsverbots und des anschließenden Mutterschutzes beschäftigt war. Damit ist dem Dokumentationserfordernis, dass der Kläger zur Ver-

tretung der Mitarbeiterin S., die unstreitig vorübergehend ausfiel, beschäftigt wurde, in jeder Hinsicht genüge getan.

bb) Dem Sachgrund der Vertretung steht auch nicht entgegen, dass die Mitarbeiterin S. nicht genau die gleichen bzw. identischen Aufgaben ausgeführt hat wie die dem Kläger in der Abteilung 351 zugewiesenen Aufgaben.

Wird der befristet beschäftigte Arbeitnehmer ausdrücklich für einen abwesenden Stammarbeitnehmer eingestellt und wird er in der gleichen Funktion und in dessen Abteilung beschäftigt, so liegt ein Fall der unmittelbaren Vertretung vor. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass ihm vom Vorgesetzten andere gleichwertige Tätigkeiten zugewiesen werden, als zuvor dem Vertretenen. Entgegen der Auffassung des Klägers liegt hier kein Fall der mittelbaren Vertretung vor. Das Aufzeigen einer Vertretungskette bzw. die besondere Darlegung einer getroffenen Umorganisation bedurfte es nicht. Der Kläger wurde nicht auf einem anderweitigen Arbeitsplatz beschäftigt, sondern auf dem Arbeitsplatz der vorübergehend abwesenden Mitarbeiterin S. (vgl. zur Sachverhaltsgestaltung der mittelbaren Vertretung: LAG Rheinland-Pfalz, Ur. v. 06.02.2013 – 8 Sa 207/12 -, juris). Der Kläger wurde ebenso wie Frau S. als Persönlicher Ansprechpartner (U25, Ü25, LB) in der Abteilung 351 beschäftigt. Der Kläger war damit in der gleichen Position tätig wie zuvor die Mitarbeiterin S.. Der Kläger verkennt an dieser Stelle, dass die befristete Beschäftigung zur Vertretung das Direktionsrecht des Arbeitgebers unberührt lässt. Es obliegt dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer die im Arbeitsvertrag zumeist nur allgemein und rahmenmäßig umschriebene Arbeitsleistung im Wege des Direktionsrechts konkret zuzuweisen.

(1) Nach § 106 Abs. 1 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingung nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist. Der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ist grundsätzlich verpflichtet, jede ihm zugewiesene Tätigkeit zu verrichten, die dem Merkmal seiner Vergütungsgruppe entspricht, soweit ihm dies billigerweise zugemutet werden kann. Neue Tätigkeiten können ihm zugewiesen

werden, soweit sie die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen (BAG, Urt. v. 12.01.2011 – 7 AZR 194/09 -, Rn. 19, juris).

(2) Die Beklagte hat das ihr zustehende Direktionsrecht in zulässiger Weise ausgeübt und dem Kläger konkrete Aufgaben der Tätigkeitsebene IV zugewiesen. Es oblag der Beklagten bzw. dem Abteilungsleiter der Abteilung 351 den nachgeordneten Persönlichen Ansprechpartnern die in dieser Abteilung anfallenden Arbeiten bzw. zu bearbeitenden „Kunden“ zuzuweisen. Dies erfolgt bei der Beklagten durch Aufstellung einer Aufgabenverteilung. Die Beklagte wäre auch ohne weiteres rechtlich in der Lage gewesen, der Mitarbeiterin S. im Falle ihrer Weiterarbeit die vom Kläger ausgeübten Tätigkeiten (Migrationsbetreuung, Fortbildungsmaßnahmen der Dekra, Absolventenmanagement, Betreuung der Fachwerkstatt Metall bei einem Bildungsträger) einseitig zuzuweisen. Diese Tätigkeiten sind unstreitig der Tätigkeitsebene IV zuzuordnen. Die Mitarbeiterin S. ist bei der Beklagten ebenso wie der Kläger als Persönliche Ansprechpartnerin der Tätigkeitsebene IV eingestellt und wird entsprechend vergütet. Der Kläger stellt überzogene Anforderungen an den Sachgrund der unmittelbaren Vertretung gemäß §§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, 21 Abs. 1 BEEG. Dies liegt insbesondere an der Verkennung der Tatsache, dass das Erfordernis eines Sachgrundes zur Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG grundsätzlich das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht einschränkt. Vielmehr ist der Arbeitgeber nicht gehindert, die eingruppierungsrechtlich gleichwertige Arbeit frei unter den ihm in einer Abteilung zur Verfügung stehenden Arbeitnehmern unter dem Gesichtspunkt der Zweckmäßigkeit zu verteilen. Wenn die Auffassung des Klägers richtig wäre, würde die unmittelbare Vertretung voraussetzen, dass der Vertreter nicht nur auf dem konkreten Arbeitsplatz des Vertretenen eingesetzt werden müsste, sondern ihm dort auch genau die gleichen Tätigkeiten zugewiesen werden müssten. Dies würde indessen das dem Arbeitgeber zustehende Direktionsrecht in unzulässiger Weise beschränken. Der Arbeitgeber könnte dann zudem nicht mehr adäquat auf die Auftragslage reagieren.

III. Nach alledem war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass für die Zulassung der Revision lag nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...