

Aktenzeichen:
4 Ca 1588/24 HBS



Verkündet am: 24.04.2025

Ahrens, Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT MAGDEBURG IM NAMEN DES VOLKES URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Magdeburg auf die mündliche Verhandlung vom 20. März 2025 durch den Richter am Arbeitsgericht Schmalenberger als Vorsitzenden sowie die ehrenamtliche Richterin Kreitsch und den ehrenamtlichen Richter Kloos als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert wird auf 7.543,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Umsetzung und um einen Beschäftigungsanspruch.

Die Klägerin arbeitet bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit dem 04.10.2000 als Kindergartenerzieherin. In der Vereinbarung der Parteien vom 29.08.2011, überschrieben mit „Arbeitsvertrag“, heißt es unter anderem:

§ 1

...
wird ab

- **01. September 2011,**
- **auf unbestimmte Zeit,**
- **als Teilzeitbeschäftigte,**
- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von **30,00 Stunden,**
- als Erzieherin und in der Funktion als stellv. Leiterin in der Kindertagesstätte

beschäftigt.

§ 2

Die Beschäftigung erfolgt in den Kindertagesstätten innerhalb der
je nach Betreuungszeitbedarf.

§ 4

Der Arbeitgeber hat das Recht zur Umsetzung, Versetzung, Abordnung und Zuweisung. Insbesondere ist es ihm unbenommen, dem Beschäftigten aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

Bei einem Wechsel in einen anderen Dienstleistungsbereich desselben Arbeitgebers gilt die jeweilige durchgeschriebene Fassung für diesen Dienstleistungsbereich.

...
Mit Schreiben vom 16.07.2024 teilte die Beklagte der Klägerin unter anderem Folgendes mit:

...
Innerbetriebliche Umsetzung zum 01.08.2024 in den

Sehr geehrte

die Personalplanung für das neue Kita-Jahr hat ergeben, dass in der Einrichtung ein Personalüberhang von über 30 Wochenstunden bestehen wird. Zudem liegt die Betreuungszahl nun konstant unter 40 Kindern. Die ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Leiterin und somit die Eingruppierung in die EG 9 TVöD-B setzt eine Durchschnittsmindestbelegung von 40 Plätzen voraus.

Im _____ fehlt Betreuungspersonal sowie eine Abwesenheitsvertretung der Leiterin. Wir möchten, dass Sie Ihre langjährigen Erfahrungen weiterhin einbringen können und setzen Sie ab 01.08.2024 in den _____ m.

... "

Mit ihrer am 07.08.2024 beim Arbeitsgericht Magdeburg eingereichten und gegen die Beklagte gerichteten Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Umsetzung und ihre Weiterbeschäftigung an der bisherigen Kindertagesstätte geltend. Die Beklagte sei nicht berechtigt, einseitig den Erfüllungsort für die Arbeitsleistung zu verändern. Ein Direktionsrecht hinsichtlich des Beschäftigungsortes bestehe nicht, da dieser seit dem Arbeitsvertrag vom 29.08.2011 konkret bezeichnet ist. Die in § 2 Arbeitsvertrag allgemeine Regelung zum Arbeitsort würde hinter der speziellen Regelung in § 1 zurücktreten.

Im Übrigen habe sich der Arbeitsort der Klägerin aufgrund der langjährigen Beschäftigung seit dem 04.10.2000 in _____ auch auf _____ konkretisiert und gefestigt. Auch in dem vorgelegten Arbeitsvertrag vom 29.08.2011 habe die Beklagte entgegen den vorherigen Arbeits- und Änderungsverträgen den Dienstort der Klägerin auf _____ bestimmt. Die Klägerin ist seit 24 Jahren in der Kita in _____ beschäftigt. Hiervon könne die Beklagte nicht einseitig abweichen.

Soweit ein Direktionsrecht der Beklagten hinsichtlich des Arbeitsortes bestünde, würde eine Veränderung des Beschäftigungsortes zudem eine unzumutbare Härte bedeuten und damit eine Überschreitung des zu beachtenden billigen Ermessens darstellen. Die Klägerin ist verheiratet und Mutter eines volljährigen Kindes. Die Klägerin hat ihr „Herzblut“ in die Kita in _____ eingebacht und deren Entwicklung und Fortbestand geprägt. Bei Notfällen und außergewöhnlichen Vorkommnissen außerhalb der Öffnungszeiten war die Klägerin stets als erste vor Ort und war auch stets Ansprechpartnerin, auch aufgrund der räumlichen Nähe.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass die mit Schreiben vom 16.07.2024, der Klägerin am 17.07.2024 ausgehändigt, ausgesprochene innerbetriebliche Umsetzung unwirksam ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Erzieherin in der Kindertagesstätte _____ weiterzubeschäftigen.

Mit dem Rückgang der Durchschnittsbelegung der Kindertagesstätte die seit 2022 nunmehr konstant einen Wert von weniger als 40 Kindern erreicht, sah sich die Beklagte veranlasst, eine Umsetzung der stellvertretenden Leiterin der dortigen Kindertagesstätte, der Klägerin, zu erwägen. Hierbei bezog die Beklagte ein, dass im Hort in aufgrund des dort vorherrschenden Betreuungsbedarfs, der im Durchschnitt konstant bei mehr als 40 Kindern liegt, eine stellvertretende Leiterin des Hortes benötigt wird und die Klägerin aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit für die Umsetzung in den Hort nach in Betracht kommt. Zugleich würdigte die Beklagte, dass der Anfahrtsweg von der Wohnanschrift der Klägerin zum Hort nach sich auf etwa sechs Kilometer bezog.

Soweit die Klägerin vorträgt, die Auswahl des zu versetzenden Mitarbeiters sei der Leitung der Kindertagesstätte in : übertragen worden, trifft dies nicht zu. Eine Umsetzungsentscheidung wird nicht von einem Leiter der Kindertagesstätte getroffen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist nicht begründet.

Die streitgegenständliche Umsetzung ist nicht unwirksam und die Klägerin hat keinen Anspruch, nur in ihrer bisherigen Kindertagesstätte beschäftigt zu werden.

Zunächst war zur Überzeugung des Gerichts die Beklagte nach dem Arbeitsvertrag nicht daran gehindert, der Klägerin in Ausübung des Direktionsrechts einen anderen als den ursprünglichen Arbeitsort zuzuweisen.

Das vertragliche Weisungsrecht der Beklagten umfasst die Befugnis, der Klägerin nach Maßgabe des § 106 GewO einen anderen Einsatzort als den bisherigen zuzuweisen.

Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Weisung, die auf Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß § 305 ff. BGB beruht, ist zunächst durch Auslegung der Inhalt der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Festzustellen ist, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt und Tätigkeitsort vertraglich festgelegt sind und welchen Inhalt ein gegebenenfalls vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat.

Die Bestimmung eines Ortes der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im gesamten Unternehmen verhindert regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung. Es macht keinen Unterschied, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Ortes der Arbeitsleistung verzichtet und diese dem Arbeitgeber im Rahmen von § 106 GewO vorbehalten bleibt oder ob der Ort der Arbeitsleistung bestimmt, aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Ortes vereinbart wird. In diesem Fall wird lediglich klargestellt, dass § 106 Satz 1 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis an andere Arbeitsorte bestehen soll.

Fehlt es an einer Festlegung des Inhalts oder des Ortes der Leistungspflicht im Arbeitsvertrag, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers aus § 106

GewO. Auf die Zulässigkeit eines darüber hinaus vereinbarten Versetzungsvorbehalts kommt es dann nicht an. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsort zu, so unterliegt dies der Ausübungskontrolle gemäß § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 BGB (BAG, Urteil vom 13. November 2013 – 10 AZR 1082/12 -; juris).

Gemessen an diesen Grundsätzen ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrages der Klägerin, dass ihr Einsatzort nicht vertraglich festgelegt ist. Zwar heißt es in § 1 der Vereinbarung der Parteien vom 29.08.2011, dass die Klägerin „als Erzieherin in der Funktion als stellvertretende Leiterin in der Kindertagesstätte“ beschäftigt wird. Daneben ist aber weiterhin ausdrücklich vereinbart, dass die Beschäftigung der Klägerin in den Kindertagesstätten innerhalb der Verbandsgemeinde je nach Betreuungsbedarf erfolgt (§ 2) und dass der Arbeitgeber unter anderem das Recht zur Umsetzung, Versetzung, Abordnung und Zuweisung hat (§ 4).

Die Weisung bzw. streitgegenständliche Umsetzung entsprach auch billigem Ermessen.

Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen.

Beruhet die Weisung auf einer unternehmerischen Entscheidung, so kommt dieser besonderes Gewicht zu. Das unternehmerische Konzept ist dabei nicht auf seine Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Die Arbeitsgerichte können vom Arbeitgeber nicht verlangen, von ihm nicht gewollte Organisationsentscheidungen zu treffen. Eine unternehmerische Entscheidung führt aber nicht dazu, dass die Abwägung mit Interessen des Arbeitnehmers von vornherein ausgeschlossen wäre und sich die Belange des Arbeitnehmers nur in dem vom Arbeitgeber durch die unternehmerische Entscheidung gesetzten Rahmen durchsetzen könnten. Die unternehmerische Entscheidung ist ein zwar wichtiger, aber nicht der alleinige Abwägungsgesichtspunkt. Im Einzelfall können besonders schwerwiegende, insbesondere verfassungsrechtlich geschützte Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen. Es kommt darauf an, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Durchsetzung seiner Organisationsentscheidung auch im Einzelfall die Weisung rechtfertigt. Das ist der Fall, wenn die zugrundeliegende unternehmerische Entscheidung

die Versetzung auch angesichts der für den Arbeitnehmer entstehenden Nachteile naheliegt und sie nicht willkürlich oder missbräuchlich erscheinen lässt.

Eine soziale Auswahl – wie im Fall einer betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 3 KSchG – findet bei der Versetzung nicht statt. Soweit es auf die Zumutbarkeit des neu zugewiesenen Arbeitsorts ankommt, kann aus den sozialrechtlichen Regeln über die Zumutbarkeit einer Beschäftigung kein belastbarer Maßstab für die arbeitsrechtliche Beurteilung des Ermessensgebrauchs nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB bei einer Versetzung abgeleitet werden (BAG, Urteil vom 30. November 2016 – 10 AZR 11/16-; juris).

Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die streitgegenständliche Umsetzung nicht zu beanstanden. Unstreitig ist, dass die Durchschnittsbelegung der in der Kindertagesstätte in betreuten Kinder kontinuierlich zurückgegangen ist und zu einem Personalüberhang von über 30 Wochenstunden führen wird. Weiterhin hat die Beklagte bei ihrer unternehmerischen Entscheidung einbezogen, dass im Hort in aufgrund des dort vorherrschenden Betreuungsbedarfs, der im Durchschnitt konstant bei mehr als 40 Kindern liegt, eine stellvertretende Leiterin des Hortes benötigt wird und die Klägerin aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit für die Umsetzung in den Hort in Betracht kommt. Weiterhin würdigte die Beklagte, dass sich auch der Anfahrtsweg für die Klägerin zum Hort nur unwesentlich verändert. Nicht nachvollziehbar war für das Gericht, dass die Tätigkeit der Klägerin im Hort für sie mangels fachlicher Kompetenz und Qualifizierung nicht zu bewerkstelligen sei. Nachvollziehbar war ebenfalls nicht für das Gericht, dass die Auswahl des zu versetzenden Mitarbeiters der örtlichen Leitung der Kita überlassen worden sei.

Bei der streitgegenständlichen Umsetzung der Klägerin von der Kindertagesstätte zum Hort handelt es sich nicht um eine Versetzung zu einer anderen Dienststelle gemäß § 67 Abs. 1 Nr. 4 PersVG LSA. Danach hatte der bei der Beklagten bestehende Personalrat nicht mitzubestimmen.

Im Ergebnis war somit die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Der Streitwert wurde entsprechend § 3 ZPO festgesetzt.