

**Arbeitsgericht Wiesbaden****Az.: 3 Ca 190/21**Verkündet am:  
12. Oktober 2022gez.  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

## Im Namen des Volkes

### Urteil

In dem Rechtsstreit

Proz.-Bev.:  
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Wiesbaden, Bahnhofstraße 61, 65185 Wiesbaden

Kläger

Geschäftszeichen  
- 173-21 -

gegen

Proz.-Bev.:  
Rechtsanwälte

Beklagte

hat das Arbeitsgericht Wiesbaden, Kammer 3,  
auf die mündliche Verhandlung vom 12. Oktober 2022Geschäftszeichen  
- 384/21HK -durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende  
und den ehrenamtlichen Richter  
und den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Einrichter 3 mit den Tätigkeiten „Produktionsüberwachung, Störungsdienst, Prozessoptimierung und der Einrichtung schwieriger Werkzeuge“ zu beschäftigen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 3.674,05 festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

3 Ca 190/21

- 2 -

## Tatbestand

Der Kläger begehrt die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen als Einrichter 3. Hilfsweise die Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung.

Der am 04. November 1962 geborene Kläger ist seit dem 01. September 2008 bei der Beklagten als Einrichter 3 zuletzt mit einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von € 3.674,05 bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40,00 Stunden beschäftigt. Der Kläger absolvierte bereits 1978 eine Ausbildung als Kunststoffformgeber (heutige Bezeichnung: Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik) bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Die Beklagte hat als Kunststoffhersteller am Standort in Bad Sch. 80 Mitarbeiter.

Auf die Stellenbeschreibung „Einrichter 3“, Anlage K1, Bl. 20 f. d. A. wird Bezug genommen.

Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 03. September 2008 regelt unter § 1 (2):

„Die Firma behält sich vor, dem Mitarbeiter auch andere zumutbare Aufgaben zu übertragen, soweit diese seiner Qualifikation, seinen Erfahrungen und seinen Kenntnissen angemessen sind.“

Mit Schreiben vom 15. April 2021 versetzte die Beklagte den Kläger mit Wirkung zum 19. April 2021 in die Logistik. Die vertragliche Vergütung wurde nicht verändert. Auf die Stellenbeschreibung „Fachkraft für Lagerlogistik“ Anlage K3 (Bl. 27 d. A.) wird verwiesen.

Der Kläger behauptet, er habe mitgeteilt, dass er die Versetzung unter Vorbehalt rechtlicher Prüfung antrete. Seine Tätigkeit in der Logistik bestehe darin, Paletten mit der Ware der Beklagten vom Fließband zu nehmen, zu verpacken, dies in

3 Ca 190/21

- 3 -

einem Softwareprogramm umzutragen und anschließend die verpackten Paletten für verschiedene Speditionen zu vereinbarten Uhrzeiten bereitzustellen. Für diese Tätigkeit bedürfe es keiner Ausbildung. Von zuvor zwei unterstellten Kollegen, habe er nun keine unterstellten Kollegen mehr. Der Kläger ist der Ansicht, dass die Versetzung unwirksam sei. Die Versetzungsklausel halte der AGB-Kontrolle nicht stand, weder ginge aus ihr hervor, dass das billige Ermessen einzuhalten sei noch, dass die Versetzung nur auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen kann. Auch sei die Versetzung selbst unbillig, da sie nicht den Interessen des Klägers Rechnung trage. Er sei als Einrichter 3 für komplexe Vorgänge verantwortlich gewesen wie die Bedienung und Pflege der Maschinen sowie die Produktionsüberwachung. Bei Störungen der Maschinen sei er der Erste mit Maßnahmen und ggf. Reparatur gewesen. Er sei für die Optimierung der Prozesse verantwortlich gewesen und die Einrichtung von schwierigen Werkzeugen und Maschinen.

Der Kläger beantragt,

1. Die Beklagte zu verurteilen, ihn als Einrichter 3 mit den Tätigkeiten „Produktionsüberwachung, Stördienst, Prozessoptimierung und der Einrichtung schwieriger Werkzeuge“ zu beschäftigen.
2. für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1 festzustellen, dass die Versetzung der Beklagten vom 15. April 2021 in die Abteilung Logistik als Fachkraft für Logistik unwirksam ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Versetzung wirksam sei. Auch habe der Kläger sich nicht die rechtliche Überprüfung der Versetzung vorbehalten. Die Beklagte sei erstmals mit Schreiben des Klägersvertreters vom 20. Mai 2021 aufgefordert worden die Versetzung rückgängig zu machen. Die Beklagte ist der Ansicht, dass die neue Tätigkeit in der Logistik kein Anlernjob sei, sondern ebenso

3 Ca 190/21

- 4 -

ein qualifiziertes Arbeiten fordere, wie z.B. die verantwortliche Abwicklung von Kundenaufträgen, sowie Buchung im ERP System. Die Gleichwertigkeit zeige sich auch darin, dass die Beklagte keine Vergütungsänderung vorgenommen habe. Die Tätigkeit des Klägers in der Logistik sei was Haupt- und Nebenaufgaben betreffe zu der bisherigen Tätigkeit, die aufgrund der Modernisierung der Produktion immer mehr automatisiert werde gleichwertig. Auch lägen dringende betriebliche Gründe vor, die eine Versetzung erforderlich machten.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitgegenstandes wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Da die Beklagte dem Kläger aufgrund des Arbeitsvertrages vom 03. September 2008 mit Wirkung zum 19. April 2021 keinen Arbeitsplatz in der Logistik zuweisen konnte, hat der Kläger auch einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen als Einrichter 3.

Die Versetzung des Klägers vom 15. April 2021 mit Wirkung zum 19. April 2021 in die Logistik als Fachkraft Lagerlogistik ist unwirksam.

Aufgrund der Einstellung nach § 1 (1a) des Arbeitsvertrages als Einrichter 3 unter Bezugnahme auf die übergebene Stellenbeschreibung ist eine Zuweisung eines Arbeitsplatzes in der Logistik rechtlich nicht zulässig. Je enger die Tätigkeit des Arbeitnehmers sowie die Einzelheiten seiner Beschäftigung im Arbeitsvertrag

3 Ca 190/21

- 5 -

festgeschrieben sind, umso geringer ist der Spielraum des Arbeitgebers zur Ausübung seines Weisungsrechtes gem. § 106 Satz 1 GewO. Die Tätigkeitsbeschreibung bestimmt die Reichweite des Weisungsrechtes nach § 106 GewO, der lediglich gestattet, die durch den Arbeitsvertrag vorgegebenen Pflichten zu konkretisieren.

1.

Die Versetzungsklausel in § 1 (2) des Arbeitsvertrages ist gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass es sich bei den Regelungen im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 03. September 2008 um von der Beklagten vorformulierte Vertragsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt. Jedenfalls fände § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB Anwendung. Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterfallen einer Inhaltskontrolle gem. §§ 305 ff. BGB.

Vorliegend ist nach diesen Maßstäben die so genannte Versetzungsklausel in § 1 (2) des Arbeitsvertrages vom 03. September 2008 zu beurteilen, die eine Erweiterung des Weisungsrechtes des Arbeitgebers enthält. Die echte Erweiterung des Direktionsrechtes ist Restriktionen unterworfen und umfasst insbesondere nicht die Befugnis des Arbeitgebers zur Versetzung des Arbeitnehmers auf einen Arbeitsplatz mit einer geringwertigeren Tätigkeit, und zwar auch dann, wenn die bisherige Vergütung fortgezahlt wird (BAG 24. April 1996 - 4 AZR 976/94, juris). Dagegen begegnet eine Versetzungsklausel, die die Zuweisung von gleichwertigen Tätigkeiten erlaubt, keinen rechtlichen Bedenken (BAG 13. April 2010 - 9 AZR 36/09 -, juris)

Die vorliegend zu beurteilende Klausel – *„Die Firma behält sich vor, dem Mitarbeiter auch andere zumutbare Aufgaben zu übertragen, soweit diese seiner Qualifikation, seinen Erfahrungen und seinen Kenntnissen angemessen sind.“* - lässt

3 Ca 190/21

- 6 -

offen, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch geringwertigere Tätigkeiten zuweisen kann.

Das in dieser Klausel genannte Kriterium der Zumutbarkeit ist nicht gleichbedeutend mit Gleichwertigkeit. Auch nach Vergütung und dem Arbeitsinhalt nicht gleichwertige Tätigkeiten können unter Umständen zumutbar sein. Der Begriff der Zumutbarkeit hat in einer gewissen Weise lediglich salvatorischen Charakter. Er wiederholt die an die Klausel zu stellenden Anforderungen des § 106 GewO, ohne diese konkretisierend auszufüllen. Würde man die bloße Nennung des Zumutbarkeitserfordernisses als zulässig und ausreichend ansehen, geriete man in Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung für den Bereich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Dort ist anerkannt, dass weitgefasste Klauseln im Wege richterrechtlicher Gestaltung wegen der Regelung des § 306 Abs. 2 BGB nicht geltungserhaltend reduziert werden können.

Zumindest lässt eine solche Klausel sowohl die Auslegung zu, dass eine einseitige Änderung der Tätigkeitsart nur dann zulässig ist, wenn diese Änderung in der Zuweisung einer anderen gleichwertigen Tätigkeit besteht als auch dann, wenn die zugewiesene Tätigkeit nicht gleichwertig ist. Bleiben aber Zweifel über den Inhalt der Klausel, gehen diese zulasten des Arbeitgebers als Verwender; zu wählen ist die für den Arbeitnehmer günstigste Auslegungsvariante. Dieses ist diejenige, die zur materiellen Unangemessenheit und damit zur Unwirksamkeit der Klausel führt.

Führt die Angemessenheitskontrolle zur Unwirksamkeit eines Versetzungsvorbehalts, so richtet sich der Inhalt des Vertrags gem. § 306 Abs. 2 BGB nach den gesetzlichen Vorschriften. Eine geltungserhaltende Reduktion auf das angemessene Maß findet nicht statt (BAG 13. April 2010 - 9 AZR 113/09, juris Rn. 42). Maßgeblich ist in diesem Fall dann § 106 GewO.

- 7 -

3 Ca 190/21

- 7 -

2.

Überdies entspricht die Versetzung des Klägers als Fachkraft Lagerlogistik in die Logistik nicht dem billigen Ermessen des § 106 S. 1 GewO.

Das allgemeine Direktions- oder Weisungsrecht iSv. § 106 Satz 1 GewO berechtigt den Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht, die Art der Beschäftigung unbegrenzt abzuändern. Die Übertragung einer anderweitigen Tätigkeit als der bisherigen Tätigkeit ist kraft Weisung nur zulässig, wenn die geänderte Tätigkeit als gleichwertig anzusehen ist (BAG, Urteil vom 19. Mai 2010 - 5 AZR 162/09, Rn. 37, BAGE 134, 296 ff.). Das Arbeitsverhältnis genießt Bestandsschutz auch gegen eine inhaltliche Änderung der Tätigkeit. Der Arbeitgeber kann deshalb dem Arbeitnehmer auch dann keine niedriger zu bewertende Tätigkeit zuweisen, wenn er dennoch die höhere Vergütung zahlt, die der bisherigen Tätigkeit entspricht (vgl. BAG, Urteil vom 24. April 1996 - 4 AZR 976/94, zu II 2.2 der Gründe, = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 17; BAG, Urteil vom 30. August 1995 - 1 AZR 47/95, zu II 2 b der Gründe, = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 14); dies wäre allenfalls durch eine sog. Änderungskündigung iSv. § 2 KSchG möglich.

Kriterien für die Beurteilung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Tätigkeiten sind die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter oder der Umfang der Entscheidungsbefugnisse.

Als Einrichter 3 hatte der Kläger als unterstellte Mitarbeiter die Einrichter 1 und 2, denen er Anweisungen erteilte. Im Gegensatz dazu hat der Kläger als Fachkraft für Lagerlogistik keine unterstellten Mitarbeiter. In der Stellenbeschreibung Fachkraft für Lagerlogistik werden keine Anforderungen an die Stelleninhaber formuliert. Für den Einrichter 3 wird als Anforderung eine mindestens 3-jährige fachspezifische Ausbildung und mindestens 2-jährige Fachausbildung oder langjährige Berufserfahrung gefordert. Die Beklagte trägt zu den Anforderungen lediglich pauschal vor, dass die Tätigkeit in der Lagerlogistik kein Anlernjob sei,

3 Ca 190/21

- 8 -

sondern ebenso ein qualifiziertes Arbeiten fordere, wie z.B. die verantwortliche Abwicklung von Kundenaufträgen, sowie Buchung im ERP System. Die Beklagte ist ihrer Darlegungslast nicht nachgekommen.

II.

Mangels Bedingungseintritt war über den Klageantrag zu 2 nicht zu entscheiden.

III.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte als unterlegene Partei nach § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. §§ 91 Abs. 1 S. 1 zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG. Für den Beschäftigungsantrag war ein Bruttomonatsgehalt des Klägers in Höhe von € 3.674,05 festzusetzen.

Die Berufung ist nicht gesondert zuzulassen. Hierfür liegt ein gesetzlicher Grund gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vor. Davon unberührt bleibt die Statthaftigkeit der Berufung nach § 64 Abs. 2 Lit. b ArbGG.

Die Einzelheiten der Rechtsmittelbelehrung befinden sich auf der nächsten Seite.



3 Ca 190/21

Güth ./. sinit Kunststoffwerk Bad Schwalbach GmbH &amp; Co. KG

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei **Berufung** einlegen,

- wenn die Berufung im Urteil ausdrücklich zugelassen worden ist **oder**
- wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes **600 Euro übersteigt oder**
- in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

In anderen Fällen ist die Berufung unstatthaft.

Die Berufung muss bei dem

**Hessischen Landesarbeitsgericht,**

Gutleutstraße 130, 60327 Frankfurt am Main oder Postfach 18 03 20, 60084 Frankfurt am Main.

eingelegt werden.

Das Rechtsmittel muss schriftlich, per Telefax (Faxnummer: 0611 32761-8539), in der zugelassenen elektronischen Form oder zur Niederschrift der Urkundsbeamtin oder des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt werden. Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Berufung wird auf § 46c ArbGG verwiesen.

Der Schriftsatz muss entweder qualifiziert elektronisch signiert oder einfach elektronisch signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c Abs. 4 ArbGG, z.B. per besonderen elektronischem Anwaltspostfach, übermittelt werden. Auch die weiteren Voraussetzungen an ein zulässiges elektronisches Dokument des § 46c ArbGG sind zu beachten.

Die weiteren Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und Übermittlungswegen, sowie zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Über das Justizportal des Bundes und der Länder ([www.justiz.de](http://www.justiz.de)) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auch auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)).

**Rechtsanwälte** dürfen gemäß § 46g Satz 1 ArbGG Schriftsätze nur noch in **elektronischer Form** einreichen. Das Gleiche gilt gemäß § 46g Satz 2 ArbGG für sonstige nach dem ArbGG vertretungsberechtigte Personen, für die ein besonderes elektronisches Anwaltspostfach nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG eingerichtet ist. Rechtsanwälten gleichgestellt sind Berufsausübungsgesellschaften i.S.d. §§ 59c, 59l BRAO, für die ein besonderes elektronisches Anwaltspostfach eingerichtet ist.

Die **Frist** für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- Rechtsanwälte
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

Die Vorsitzende

[

gez.

Richterin am Arbeitsgericht