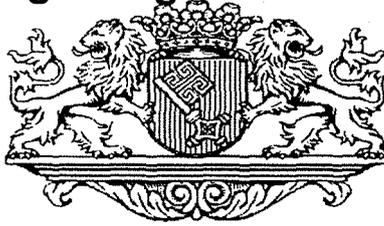




Beglaubigte Abschrift



Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

3 Ga 306/21

Im Namen des Volkes!

Urteil

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

– Verfügungskläger –



Prozessbevollmächtigte:
DCC Rechtsschutz GmbH - Büro Bremen -
Bahnhofplatz 22 - 28, 28195 Bremen - 01460-21 -

g e g e n

– Verfügungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:

N

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven auf die mündliche Verhandlung vom 13. September 2021 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... für Recht erkannt:

1. Die Verfügungsbeklagte wird verurteilt, den Verfügungskläger bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung in der Hauptsache als Ausrüstungselektriker am Standort Bremen zu beschäftigen.
2. Die Verfügungsbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.



3. Der Wert des Streitgegenstands wird auf 3.342,96 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Verfügungsbeklagte Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Für den Verfügungskläger ist kein Rechtsmittel gegeben.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen** zu erfolgen.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, **innen zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn das Rechtsmittel schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens über die Wirksamkeit einer Versetzung.

Der am 01. Juli 1962 geborene Verfügungskläger war seit dem 01. Mai 2001 bei der Rechtsvorgängerin der Verfügungsbeklagten, danach bei der Verfügungsbeklagten selbst als Ausrüstungselektriker beschäftigt. Wegen des Wortlauts des zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsvertrags wird auf Bl. 41ff.d.A. verwiesen. Der Kläger erhielt zuletzt eine Vergütung i.H.v. 3.342,96 € brutto pro Monat.

Der Verfügungskläger ist verheiratet und besitzt Wohneigentum in Bremen mit einem großen Garten (700 qm). Der Kläger leidet unter einer Angststörung, Hypertonie, peripherer arterieller Verschlusskrankheit (PAVK) und Schwerhörigkeit. Bei ihm ist ein Grad der Behinderung von 30 anerkannt, wobei er aufgrund eines Bescheids vom 14. Juli 2021 seit dem 19. Februar 2021 schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Seinen Arbeitsweg zum bisherigen Arbeitsplatz am Standort Bremen von ca. 35 km für die einfache Fahrt, erbrachte der Verfügungskläger mit dem Auto.

Die Verfügungsbeklagte ist im Flugzeugbau tätig und besitzt Standorte in Bremen und in Hamburg. Der Standort Bremen befasst sich dabei mit dem Bau von Flugzeugteilen für große Mittel- und Langstreckenflugzeuge, während Flugzeugteile für kleinere Kurz- und Mittelstreckenflugzeuge am Standort Hamburg gebaut werden.

Im Fachbereich OWBW, in dem auch der Kläger beschäftigt war, waren vor Beginn der Corona-Krise im Januar 2020 noch 232 Beschäftigte tätig.

Im Zeitraum vom April 2020 bis einschließlich Ende Juli 2021 ordnete die Verfügungsbeklagte wegen mangelnder Nachfrage Kurzarbeit am Standort Bremen an. Der Absatzmarkt von Mittel- und Langstreckenflugzeugen war über diesen Zeitraum eingebrochen und ist es auch aktuell noch; die Produktionskapazitäten sind stark gedrosselt. Zugleich steigt die Nachfrage und somit die Produktion von kleineren Flugzeugen für die Kurz- und Mittelstrecke, namentlich sogenannte Schmalrumpfflugzeuge der Airbus-A320-Familie. In dem Bereich der Produktion größerer Mittel- und Langstreckenflugzeuge besteht eine Unterauslastung, wobei eine nachhaltige Besserung

der Situation nicht absehbar ist.

Im Oktober 2020 vereinbarte die Verfügungsbeklagte einen Interessenausgleich und einen Sozialplan zum Personalabbau. Dieser sah neben einem Freiwilligenprogramm auch Kompensationsleistungen für Mitarbeiter, die bislang in Bremen beschäftigt waren und nunmehr nach Hamburg versetzt worden sind, vor. So erhalten diese Beschäftigten bis zum Zeitpunkt eines Umzuges nach Hamburg eine monatliche Aufwandspauschale von 1.100,00 € brutto pro Monat, die gestaffelt über 3 Jahre, jeweils um 1/3 pro Jahr auf Null reduziert wird und den vollständigen Ersatz der Kosten für tägliches Pendeln, der erst nach Ablauf eines Jahres erstmalig gesenkt wird.

Die Verfügungsbeklagte reduzierte die Zahl der im Fachbereich OWBW beschäftigten Mitarbeiter bis zum 31. Mai 2021 durch die Abmeldung von Leiharbeitnehmern sowie freiwillige Maßnahmen auf Grundlage des Interessenausgleichs bzw. Sozialplans auf 150. Aufgrund der erheblichen Unterauslastung sind dabei am Standort Bremen nur Arbeitsvolumina dafür 99 Arbeitnehmer vorhanden.

Innerhalb des Fachbereichs OWBW fanden ab dem 6. Mai 2021 regelmäßige Besprechungen der Situation, namentlich des Personalüberhangs von noch ca. 50 Mitarbeitern statt mit dem Ziel, Beschäftigte dazu zu bewegen, die Möglichkeit einer freiwilligen Mobilität zu prüfen. Aus Sicht der Verfügungsbeklagten waren zuletzt die freiwilligen Maßnahmen vollständig ausgereizt. Aus diesem Grunde entschied sich die Verfügungsbeklagte im August 2021 dazu, 23 Beschäftigte aus dem Fachbereich OWBW von Bremen nach Hamburg zu versetzen. Von diesen 23 Arbeitnehmern entfallen zehn auf die bislang zwölf im Bereich OWBW am Standort Bremen beschäftigten Ausrüstungselektriker.

Die Verfügungsbeklagte hörte den Betriebsrat am Standort Bremen unter anderem zu der hier streitgegenständlichen Versetzung des Verfügungsklägers an. Mit Schreiben vom 10. August 2021 widersprach der Betriebsrat derselben, ohne zu rügen, dass eine sachliche Entscheidung nicht aufgrund der erfolgten Informationen erfolgen konnte. Mit Schreiben, das dem Betriebsrat am 19. August 2021 zuzuging, unterrichtete die Verfügungsbeklagte den Betriebsrat über die Absicht, die Versetzung des Verfügungsklägers als vorläufige personelle Einzelmaßnahme im Sinne von § 100 BetrVG durchzuführen. Mit Schreiben vom 20. August 2021 bestritt der Betriebsrat die Dringlichkeit der personellen Maßnahme.

Mit Schreiben vom selben Tag teilte die Verfügungsbeklagte dem Verfügungskläger mit, dass er ab dem 1. September 2021 am Standort Hamburg als Ausrüstungselektriker tätig werden solle.

Am 23. August 2021, Eingang beim Arbeitsgericht am selben Tag, leitete die Verfügungsbeklagte das Zustimmungsersetzungsverfahren u.a. im Hinblick auf die streitgegenständliche Versetzung ein und beantragte zugleich, festzustellen, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist.

Bereits unter dem 13. Juli 2021 erteilte der behandelnde Arzt des Klägers diesem ein Attest, das auszugsweise wie folgt lautet:

„Herr ... entwickelt aufgrund seiner Angststörung während der Autofahrt Symptome. Puls- und Blutdruck würde er als zu hoch empfinden. Eintretende Kopfschmerzen zwingen ihn regelhaft zur Beendigung der Fahrt.“

Bei längeren Sitzen stellen sich erhebliche Rückenschmerzen ein. Dies führte zur Arbeitsunfähigkeitszeiten.

Die Schwierigkeit erschwert die Orientierung im Straßenverkehr. Gerade bei längeren Fahrten.

Aufgrund seines Gesundheitszustandes ist Herr ... voraussichtlichen mindestens sechs Monate nicht in der Lage, in Hamburg zu arbeiten. Herr ... ist zurzeit auf wöchentliche Vorstellungen in unserer Praxis und sei Spezialist zwischen Kollegen angewiesen."

Die Fahrtstrecke vom Wohnort des Klägers zu dem neuen Arbeitsplatz in Hamburg beträgt 137 km bei einer Fahrt mit dem Auto. Die Anfahrt mit dem öffentlichen Personenverkehr vom Wohnort des Klägers zum in Hamburg zugewiesenen Arbeitsplatz beträgt 2 Stunden 51 Minuten für die einfache Fahrt.

Am 30. August 2021 kündigte der Verfügungskläger an, ab dem 31. August 2021 arbeitsunfähig zu sein. Er meldete sich auch dementsprechend arbeitsunfähig. Außerdem äußerte er – wobei unklar ist zu welchem Zeitpunkt – „die werden mich nicht nach Hamburg bekommen“ und „wir sehen uns dann in ein paar Tagen in Bremen wieder“.

Der Kläger ist der Auffassung, die Versetzung vom 20. August 2021 sei unzulässig. Er ist der Auffassung, die im Arbeitsvertrag enthaltene Versetzungsklausel sei unwirksam, wobei er zur Begründung ausführt. Er ist weiterhin der Auffassung, die Versetzung entspreche nicht billigem Ermessen. Er verweist diesbezüglich zunächst auf seine familiäre Situation und seine Verwurzelung in Bremen. Insbesondere beruft er sich auf die bei ihm vorliegenden gesundheitlichen Störungen und behauptet, seine ihn behandelnden Ärzte hätten eindeutig erklärt, dass aus medizinischen Gründen ein arbeitstägliches Pendeln zu vermeiden sei und ein Umzug nach Hamburg nicht in Betracht komme. Sowohl arbeitstägliches Pendeln, wie auch ein Umzug würden nach Aussage seiner Ärzte zu einer Gesundheitsgefährdung führen. Er beruft sich weiterhin auf den Inhalt des ärztlichen Attests vom 13. Juli 2021. Insbesondere seien ihm längere Fahrten nicht möglich. Während er kurze Fahrten durchaus bewerkstelligen könne, müsse er längere Fahrten, namentlich, wenn er diese unter Zeitdruck erledigen müsse, regelmäßig unterbrechen. Der Verfügungskläger ist der Auffassung, die Versetzung sei auch deshalb unwirksam, weil die Verfügungsbeklagte soziale Interessen nicht hinreichend berücksichtigt habe. Unter Verweis auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Az. 10 AZR 915/12 behauptet der Verfügungskläger, die Verfügungsbeklagte habe nach eigenen Angaben die von der Versetzung betroffenen Arbeitnehmer nicht nach sozialer Schutzwürdigkeit ausgewählt, sondern lediglich die beruflichen Profile gesichtet und bewertet. Der Verfügungskläger behauptet, die Qualifikationsmaßnahmen, die er zur Tätigkeit in Hamburg benötige, seien nicht vollumfänglich durchgeführt worden. Schließlich rügt der Verfügungskläger, die betriebliche Mitbestimmung sei nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden.

Der Verfügungskläger ist der Auffassung, es läge auch ein Eilgrund vor. Dieses folge einerseits aus der Unsicherheit, ob die Versetzung nach Hamburg wirksam sei und der Gefahr von Abmahnungen oder sonstigen arbeitsrechtlichen Konsequenzen beim Nichtbefolgen der Weisung; vorrangig folge das Eilbedürfnis aber aus der unbedingt zu vermeidenden gesundheitlichen Gefährdung des Klägers für den Fall, dass dieser arbeitstäglich zwischen Bremen und Hamburg pendeln müsse.

Der Verfügungskläger beantragt, wie folgt zu erkennen:

Es wird beantragt, der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Verfügung bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache aufzugeben, den Antragsteller zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen am Standort Bremen zu beschäftigen.

Hilfsweise hierzu beantragt er, wie folgt zu erkennen:

Es wird beantragt, der Antragsgegnerin zu untersagen, gegenüber dem Antragsteller anzuordnen, dass dieser seine Arbeitsleistung am Standort Hamburg zu erbringen hat.

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Die Verfügungsbeklagte ist der Auffassung, der Hauptantrag sei unzulässig, weil er zu pauschal sei. Auch seien Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund nicht erkennbar. Die Verfügungsbeklagte verweist insoweit zunächst auf die Unterauslastung am Standort Bremen und den steigenden Personalbedarf am Standort Hamburg. Sie meint, die vorgetragenen Gesundheitsbeeinträchtigungen stünden der Versetzung nicht entgegen. Sie verweist darauf, dass sich der vorgetragene Bandscheibenvorfall – was insoweit auch unbestritten bleibt – bereits vor ca. zehn Jahren ereignet habe. Die Verfügungsbeklagte verweist darauf, dass es dem Kläger nicht unmöglich ist, Auto zu fahren. Bezogen auf die im ärztlichen Attest aufgeführte „Angst“ bzw. „Hypertonie“ sei von einem Gefälligkeitsattest auszugehen. Das Attest enthalte keine genauen Diagnosen und keine Erklärungen zu den genauen Krankheitsbildern. Für welchen Behandlungszweck sich der Verfügungskläger wöchentlich in der attestierenden Praxis und bei spezialistischen Kollegen vorstellen müsse, bleibe völlig offen. Die Verfügungsbeklagte verweist weiterhin auf die am 30. August 2021 angekündigte Arbeitsunfähigkeit ab dem 31. August 2021. Die Ausführungen im Attest seien wenig glaubhaft. Die Verfügungsbeklagte behauptet weiterhin, es hätten diverse Mitarbeitergespräche stattgefunden und alle dort geäußerten Aspekte seien bei den individuellen Personalentscheidungen berücksichtigt worden. Auch beim Kläger seien die persönlichen Belange bei der personellen Auswahlentscheidung berücksichtigt und abgewogen worden. Die Schwierigkeit habe letztlich darin bestanden, dass alle verbliebenen Beschäftigten nicht nach Hamburg versetzt werden wollten und im Prinzip jeder Beschäftigte persönliche Härten vorgetragen hätte. Darüber hinaus habe sie bei der Auswahlentscheidung berücksichtigen müssen, dass der Arbeitsbereich OWBW nach dem Personalabbau noch arbeitsfähig bleibe. Die Verfügungsbeklagte nimmt zur Frage der Qualifizierung und Einarbeitung Stellung.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Parteien wird auf die wechselseitigen Schriftsätze und Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A

Der zulässige Antrag ist begründet. Der Verfügungskläger hat Anspruch auf Beschäftigung bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache als Ausrüstungselektriker.

I.

Der Antrag ist zulässig, namentlich ist er entgegen der Auffassung der Verfügungsbeklagten nicht zu unbestimmt.

1.

Gemäß 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hat die Klageschrift neben der bestimmten Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs auch einen bestimmten Antrag zu enthalten. Dieses Bestimmtheitsgebot dient dazu, den Streitgegenstand abzugrenzen. Darüber soll der bestimmte Antrag die Voraussetzung für die ggf. erforderlich werdende Zwangsvollstreckung schaffen. In Ansehung dieser Ziele ist ein Klageantrag daher grundsätzlich hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, dadurch den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis absteckt, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung erkennen lässt und das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abwälzt. Schließlich muss der Antrag so gefasst sein, dass eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren möglich ist. Unklarheiten über den Inhalt der Verpflichtung dürfen deshalb nicht aus dem Erkenntnisverfahren in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (*BAG, Urteil vom 24. März 2021 – 10 AZR 16/20 –, Rn. 25, zit. n. juris m.w.N.*).

2.

Diesen Anforderungen genügt der Antrag jedoch.

Zwar besteht eine Unklarheit, denn der Antrag lässt für sich genommen nicht erkennen, welche Art der Beschäftigung der Verfügungskläger begehrt. Der Antrag ist jedoch unter Berücksichtigung des schriftsätzlichen Vortrags der Auslegung zugänglich. Danach wird klar, dass es dem Kläger nicht nur auf eine Beschäftigung am Standort Bremen ankommt, sondern auch darauf, in der bisherigen Tätigkeit als Ausrüstungselektriker eingesetzt zu werden.

II.

Dem Verfügungskläger steht ein Verfügungsanspruch auf Beschäftigung als Ausrüstungselektriker am Standort Bremen zu.

1.

Nach zutreffender Auffassung hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Beschäftigung in seiner bisherigen Tätigkeit am bisherigen Arbeitsort, wenn sich eine vom Arbeitgeber vorgenommene Versetzung als unwirksam erweist. Die Versetzung kann als eine einheitliche Maßnahme nicht in den Entzug der bisherigen Tätigkeit und die Zuweisung einer neuen Tätigkeit aufgespalten werden. Dies gilt auch dann, wenn Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag nicht abschließend festgelegt sind, sondern dem Weisungsrecht des Arbeitgebers aus § 106 GewO unterliegen. Solange bis dieser rechtswirksam von seinem Weisungsrecht erneut Gebrauch macht oder eine wirksame Freistellung von der Arbeit ausspricht, bleibt es bei der bisher zugewiesenen Arbeitsaufgabe am bisherigen Ort und der Arbeitnehmer hat einen dementsprechenden Beschäftigungsanspruch (*BAG, Urteil vom 25. August 2010 – 10 AZR 275/09 –, Rn. 15 zit. n. juris*).

Die Unwirksamkeit kann sich namentlich aus einer unbilligen Weisung ergeben, insoweit gilt: Das dem Arbeitgeber im Rahmen von § 106 GewO zustehende Direktionsrecht hat dieser nach billigem Ermessen, § 106 Satz 1 GewO i.V.m. § 315 BGB, auszuüben. Dies 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. 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 wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen (*BAG, Urteil vom 28. August 2013 – 10 AZR 569/12 –, Rn. 39 – 40, zit. n. juris*). Welche Umstände im Einzelnen einzubeziehen sind, ist auch von der Art der Weisung abhängig, also darauf, ob sich diese auf Zeit, Ort oder/und Inhalt der Arbeitsleistung bezieht. Ist eine personelle Auswahlentscheidung des Arbeitgebers vorzunehmen, so sind bei der Ausübung billigen Ermessens auch soziale Faktoren einzubeziehen. Die Leistungsbestimmung ist demjenigen Arbeitnehmer gegenüber zu treffen, der am wenigsten schutzbedürftig ist, wobei eine Sozialauswahl nach Maßgabe von § 1 Abs. 3 KSchG nicht vorzunehmen ist (*BAG, Ur. v. 10.07.2013 – 10 AZR 915/12 – Rn 29, zit. n. juris*).

Für die Einhaltung der sich aus §§ 106 GewO, 315 Abs. 1 BGB ergebenden Grenzen trägt der Bestimmungsberechtigte die volle Darlegungs- und Beweislast (*st. Rspr. vgl. etwa BAG, Ur. v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16 – Rn 45*).

2.

In Anwendung der vorbezeichneten Grundsätze ist für die Kammer nicht zu ersehen, dass die Grenzen des billigen Ermessens gewahrt sind. Es besteht zwar ein schwerwiegendes wirtschaftliches Interesse der Verfügungsbeklagten für die Versetzung von Mitarbeitern, so auch des Verfügungsklägers, nach Hamburg. Jedoch ist für die Kammer nicht nachvollziehbar, dass der Verfügungskläger weniger schutzbedürftig ist, als die am Standort Bremen als Ausrüstungselektriker im Bereich OWBW verbleibenden Arbeitnehmer.

a) Es besteht ein schwerwiegendes wirtschaftliches Interesse der Verfügungsbeklagten an der Versetzung. Nach Anordnung von Kurzarbeit im Zeitraum April 2020 bis Ende Juli 2021 steigt die Nachfrage nach kleineren Kurz- und Mittelstreckenfliegern, die am Standort Hamburg produziert werden, wieder. Die Verfügungsbeklagte hat daraus einen erhöhten Arbeitskräftebedarf am Standort Hamburg, der ohne Versetzungen aus Bremen

anderweitig abgedeckt werden müsste. Der Standort Bremen ist dagegen derzeit nicht ausgelastet. Die Verfügungsbeklagte beschäftigt bereits mehr Arbeitnehmer am Standort Bremen, als Arbeitsvolumina vorhanden sind.

b) Angesichts der gesundheitlichen Situation des Klägers, die dessen besondere Schutzbedürftigkeit begründet, genügt der Vortrag der Verfügungsbeklagten aus Sicht der Kammer nicht, um im Rahmen der im einstweiligen Verfügungsverfahren gebotenen summarischen Prüfung erkennen zu können, dass die Auswahl gerade des Verfügungsklägers zur Versetzung nach Hamburg noch billigem Ermessen entspricht. Die Verfügungsbeklagte hätte näher dazu vortragen können und müssen, warum jedenfalls die beiden am Standort Bremen verbleibenden Ausrüstungselektriker schutzbedürftiger waren, als der Kläger oder welche sonstige Umstände deren Verbleib in Bremen im Rahmen der Ermessensausübung rechtfertigen konnten.

aa) Die Verfügungsbeklagte hatte eine personelle Auswahlentscheidung vorzunehmen. Aufgrund ihrer Entscheidung aus dem Monat August 2021 sollten 23 Mitarbeiter vom Standort Bremen an den Standort Hamburg versetzt werden. Hierbei sollten zehn der zwölf am Standort Bremen beschäftigten Ausrüstungselektriker nach Hamburg wechseln.

bb) Der Verfügungskläger ist durch die Maßnahme in seinen Interessen schwer belastet. Über die auch im Vergleich zu den weiteren Verfahren, die von der Kammer zu entscheiden waren, „üblichen“ Interessen, wie etwa familiäre Bindungen oder Wohneigentum in Bremen, ist der Kläger im Hinblick auf seine gesundheitliche Situation stark betroffen.

Einem arbeitstäglichen Pendeln stehen, ebenso wie einem Aufenthalt in Hamburg für die Arbeitswoche unter Rückkehr nach Bremen für das Wochenende, gesundheitliche Bedenken entgegen.

(1) Arbeitstäglichem Pendeln des Verfügungsklägers stehen gesundheitliche Einschränkungen entgegen, die von der Verfügungsbeklagten zu berücksichtigen waren.

Der Verfügungskläger hat durch Vorlage eines ärztlichen Attestes hinreichend glaubhaft, dass der Kläger unter einer Angststörung, Hypertonie, peripherer arterieller Verschlusskrankheit (pAVK) und Schwerhörigkeit leidet. Bei ihm liegt ein Zustand nach Bandscheibenvorfall vor. Der Kläger hat durch dasselbe ärztliche Attest glaubhaft gemacht, dass er aufgrund eintretender Kopfschmerzen jedenfalls bei längeren Autofahrten regelmäßig die Fahrt beenden oder jedenfalls unterbrechen müsse und dass sich bei ihm bei längerem Sitzen Rückenschmerzen einstellen. Außerdem hat der Arzt durch dasselbe Attest bestätigt, dass der Verfügungskläger derzeit auf wöchentliche Vorstellungen in der seiner hausärztlichen Praxis bzw. bei Spezialisten angewiesen sei.

Die Kammer hält die von der Verfügungsbeklagten vorgetragene Anhaltspunkte nicht für ausreichend, um den Beweiswert des vorgelegten Attestes zu erschüttern.

Wenn die Verfügungsbeklagte meint, dass Attest enthalte keine Angaben zur Diagnose, so ist dies nicht nachzuvollziehen. Das Attest weist z.T. konkrete Diagnosen – pAVK, Hypertonie – aus. Im Hinblick auf die Angabe, der Kläger leide unter „Angst“ bzw. einer „Angststörung“, mag das Attest die Diagnose nicht genau ausdifferenzieren. Denn der Begriff „Angststörung“ ist ein pauschaler Oberbegriff, der eine Vielzahl unterschiedlicher Erkrankungen umfasst. Hierauf kommt es aber nicht an. Die Bandbreite der Erkrankungen, die gemeint sein können, ist hinreichend konkretisiert, damit sich die

Verfügungsklägerseite hierauf einlassen könnte. Dasselbe gilt für die diagnostizierte Schwerhörigkeit.

Die Äußerungen des Verfügungsklägers stehen dem Attest nicht entgegen. Der Zeitpunkt der Äußerungen ist unklar, sodass hieraus keine Rückschlüsse auf das Attest gezogen werden können. Die Ankündigung einer Arbeitsunfähigkeit am 30. August 2021 ab dem 31. August 2021, die auch sodann vom Arzt bescheinigt wurde, mag zwar die betreffende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in ihrem Beweiswert erschüttern; ohne Hinzutreten weiterer Umstände genügt dies aber nicht, um das ca 1 ½ Monate zuvor erstellte Attest unglaubwürdig zu machen.

Einem arbeitstäglichen Pendeln stehen medizinische Gründe entgegen. Der Verfügungskläger hat durch eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemacht, dass seine ihn behandelnden Ärzte ihm erklärt haben, dass er aus medizinischen Gründen arbeitstägliches Pendeln zwischen Bremen und Hamburg vermeiden soll, da dies bei ihm zu weiteren gesundheitlichen Komplikationen führen würde.

(2) Nach dem Dafürhalten der Kammer stehen ebenfalls erhebliche Gründe einem Aufenthalt in Hamburg nur für die Arbeitswoche unter Hinfahrt vor Beginn und Rückfahrt nach Ende der Arbeitswoche entgegen. Der Kläger müsste in diesem Fall je Woche zwei Hin- und Rückfahrten von Bremen nach Hamburg erbringen. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass der Kläger wöchentlich Behandlungstermine wahrzunehmen hat. Dies hat er durch Vorlage des ärztlichen Attests vom 21. Juli 2021 glaubhaft gemacht, in dem dieser Umstand ausdrücklich bestätigt wird.

Nach dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass auch eine solche Ausgestaltung der Tätigkeit in Hamburg den Verfügungskläger derart belastet, dass sich hieraus ein erhebliches Interesse an der Beschäftigung in Bremen ergibt. Ob im eigentlichen Sinne medizinische Gründe einer solchen Ausgestaltung entgegenstehen, vermag die Kammer letztlich nicht zu beurteilen. Jedenfalls aber spricht viel dafür, dass dem Verfügungskläger vier Fahrten pro Woche auf der Strecke Bremen/Hamburg nicht zuzumuten sind. Der Verfügungskläger hat noch hinreichend glaubhaft gemacht, dass er Fahrten von Bremen nach Hamburg mit dem Auto, wenn dann nur unter großen Schwierigkeiten erledigen kann. Durch die Vorlage des Attests vom 21. Juli 2021 ist hinreichend glaubhaft gemacht, dass er bei längeren Fahrten, wie sie jedenfalls bei der Strecke Bremen – Hamburg vorliegen, die Fahrt unterbrechen, möglicherweise sogar abbrechen muss. Im Attest hat der Arzt ausdrücklich unter Bezugnahme auf die Angststörung und hieraus folgende Symptome ausgeführt, dass der Kläger regelmäßig Autofahrten beenden müsse. Aus dem Zusammenhang mit den weiteren Erklärungen im Attest und den Ausführungen des Klägers in der Kammerverhandlung schließt die Kammer, dass solche Fahrtunterbrechungen jedenfalls bei längeren Fahrten, wie etwa nach Hamburg zu befürchten sind. Unter Verweis auf den Gesundheitszustand attestiert der Arzt, der Verfügungskläger sei „mindestens sechs Monate nicht in der Lage, in Hamburg zu arbeiten“. Der Kläger hat in der Kammerverhandlung ausgeführt, dass kürzere Fahrten von ihm durchaus bewältigt werden könnten, er bei längeren Fahrten diese aber unterbrechen müsse; die Symptomatik verstärke sich, wenn er unter Zeitdruck fahre.

(3) Bahnfahrten nach Hamburg stellen keine zumutbare Alternative dar, da sie eine Anfahrtszeit von mindestens 2 Stunden und 51 Minuten mit sich bringt. Ein dauerhafter Umzug nach Hamburg ist vor rechtskräftiger Entscheidung in der Hauptsache nicht zuzumuten.

III.

Dem Kläger steht ein Verfügungsgrund zur Seite.

1.

Der Verfügungskläger begehrt den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit befriedigender Wirkung.

Der Erlass einer einstweiligen Verfügung mit befriedigender Wirkung setzt gem. § 940 ZPO voraus, dass Tatsachen vorgetragen und glaubhaft gemacht worden sind, aus denen sich herleiten lässt, dass eine Entscheidung im Eilverfahren zur Abwehr wesentlicher Nachteile erforderlich ist. Allein der Umstand, dass eine möglicherweise vertragswidrige Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht mehr rückgängig gemacht werden kann, reicht hierfür nach zutreffender Auffassung nicht aus. Ebenso wenig genügt die Unsicherheit, ob die ergangene Weisung wirksam ist. Vielmehr kann vom Vorliegen eines Verfügungsgrundes für eine einstweilige Verfügung gegen Weisungen des Arbeitgebers zu Inhalt, Ort und Art der Arbeitsleistung nur dann ausgegangen werden, wenn ein deutlich gesteigertes Abwehrinteresse des Arbeitnehmers vorliegt, wie es allenfalls bei erheblichen Gesundheitsgefahren, einer drohenden irreparablen Schädigung des beruflichen Ansehens oder bei schweren Gewissenskonflikten bestehen kann. Einem Arbeitnehmer ist es in der Regel zuzumuten, eine Versetzungsanordnung oder arbeitsvertraglichen Weisung zunächst Folge zu leisten und sodann den Umfang des Direktionsrechts in einem Hauptsacheverfahren klären zu lassen. Etwas Anderes kann gelten in Fällen einer offenkundigen Rechtswidrigkeit der arbeitgeberseitigen Maßnahme (*LAG Köln, Urt. v. 24.01.2018 – 11 SaGa 22/17 – Rn 20; Hess. LAG, Urt. v. 23.10.2020 – 10 SaGa 863/20. Rn 33 m.w.N., zit. n. juris*)

2.

Wenngleich gute Argumente der Annahme eines Eilgrundes entgegenstehen, ist aus Sicht der Kammer der Erlass der einstweiligen Verfügung zur Abwendung wesentlicher Nachteile noch erforderlich.

a) Arbeitstägliches Pendeln würde nach dem von der Verfügungsklägerseite glaubhaft gemachten Umständen zu einer Gesundheitsgefährdung des Klägers führen. Insoweit wird auf die Ausführungen oben unter A II. 2. B) bb) (1) der Gründe verwiesen.

b) Die Folgen, die bei wochenweisen Fahrten mit einer Hinfahrt vor dem wöchentlichen Arbeitsbeginn und einer Rückfahrt nach Ende der Arbeitswoche im Raume stehen, ließen sich nicht abschließend aufklären. Wegen der Notwendigkeit für den Kläger zusätzlich zur Hin- und Rückfahrt eine weitere Fahrt zum wöchentlichen Arztbesuch in Bremen zu erbringen, sprechen aus Sicht der Kammer deutliche Anhaltspunkte dafür, dass der behandelnde Arzt auch in diesem Fall eine Gesundheitsgefährdung zu prognostiziert hätte, wenn er sich hierzu eingelassen hätte.

Unter Berücksichtigung der in diesem Fall gebotenen Folgenabwägung genügen die Umstände aus Sicht der Kammer noch, um die Erforderlichkeit des Erlasses der einstweiligen Verfügung anzunehmen. Denn im Falle, dass diese nicht erginge, der Verfügungskläger aber in der Hauptsache gewönne, spräche einiges für das Risiko einer Gesundheitsschädigung des Verfügungsklägers. Ergibt die einstweilige Verfügung und unterläge der Verfügungskläger in der Hauptsache, so wären die Folge wirtschaftliche

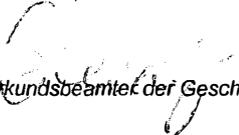
Nachteile, die durch die von der Verfügungsbeklagten zu erbringenden Kompensationsleistungen allerdings relativiert würden.

B

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. Der Wert des Streitgegenstands war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen, seine Höhe folgt aus § 42 GKG und 3 ff ZPO und entspricht einem Bruttomonatsgehalt. Gemäß § 62 Abs. 1 ArbGG ist das Urteil vorläufig vollstreckbar.

gez. ... als Vorsitzender

Beglaubigt:
Bremerhaven, 28.09.2021


als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

