

**Arbeitsgericht Essen
Geschäftsstelle**

Arbeitsgericht, Zweigertstraße 52, 45130 Essen
Bei Umzug mit neuer Anschrift zurück

Rechtssekretäre
der DGB Rechtsschutz GmbH
Quittau u.a.
Teichstraße 4
45127 Essen

FAX.-Nr 02018107151

19.07.2018
Seite 1 von 1

Aktenzeichen
3 Ca 914/18
bei Antwort bitte angeben

Bearbeiterin
Frau Fischer
Durchwahl 4206/4203

Gleitende Arbeitszeit
Kernzeiten:
Mo - Do 9:00 - 15:00
Fr 9:00 - 14:00

In Sachen: Welicki ./ Menden Buchstaben GmbH & Co. KG
Zustellung gegen Empfangsbekanntnis
00270-18/Se

Sehr geehrte Rechtssekretäre,

anliegendes Schriftstück wird übersandt.

Bitte senden Sie das Empfangsbekanntnis umgehend unterschrieben zurück.

Mit freundlichen Grüßen
Auf Anordnung

Fischer
Regierungsbeschäftigte

- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig -

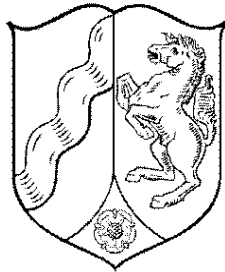
Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Zweigertstraße 52
45130 Essen
Telefon 0201 803-0
Telefax 0201 803-4500
www.arbg-essen.nrw.de

Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten in Rechtssachen durch die Justiz in
Nordrhein-Westfalen finden Sie unter: www.justiz.nrw.de/datenschutz/rechtssachen.

Das Arbeitsgericht ist vom
Hauptbahnhof mit der
Straßenbahn Linie 101 bis
Haltestelle "Landgericht" zu
erreichen

3 Ca 914/18

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 17.07.2018

Schmitz,
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT ESSEN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtssekretäre Quittau u.a., DGB Rechtsschutz
GmbH, Büro Essen,
Teichstraße 4, 45127 Essen,

g e g e n

die Menden Buchstaben GmbH & Co. KG, 1

Essen,

- Beklagte -**Prozessbevollmächtigte:**

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Essen
auf die mündliche Verhandlung vom 17.07.2018
durch die Richterin am Arbeitsgericht Liefertucht als Vorsitzende
sowie die ehrenamtliche Richterin Remy
und den ehrenamtlichen Richter Pawlowski

für R e c h t erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass die mit Schreiben der Beklagten vom 13.03.2018 erklärte Versetzung der Klägerin zum 19.03.2018 zur Durchführung vorbereitender Installationsarbeiten in der Abteilung Elektrotechnik/LED-Technik unwirksam ist.**

- 2 -

2. **Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin zu 1/3, die Beklagte zu 2/3.**
3. **Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.434,00 EUR festgesetzt.**
4. **Die Berufung wird nicht zugelassen, soweit sie nicht von Gesetzes wegen zulässig ist.**

Tatbestand:

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.05.1992 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Bl. 5 d.A.) beschäftigt. Ihr Bruttomonatsgehalt beträgt derzeit 2.717,00 EUR. Sie ist langjähriges Betriebsratsmitglied.

§ 1 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags regelt einen Eintritt als technische Zeichnerin, verweist in Ziff. 2 auf die für die Beklagte geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung und besagt ferner in Ziff. 4:

„Die Verwendung des Arbeitnehmers richtet sich im Rahmen des Zumutbaren nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers.“

§ 9 beinhaltet eine einfache Schriftformklausel.

Die Klägerin übt seit mehreren Jahren Tätigkeiten am Computer aus, die zum Berufsbild eines Schilder- und Lichtreklameherstellers zählen. Sie arbeitet hierzu mit einer speziellen Software. Es müssen Produktionsdaten richtig erstellt und gespeichert werden. Ferner müssen Datenzettel und weitere Informationen weitergegeben werden (Bl. 57 d.A.).

Die Beklagte sprach gegenüber der Klägerin seit dem Jahr 2012 mehrere Abmahnungen aus.

Am 13.01.2014 musste die Klägerin ihren bisherigen Arbeitsplatz im Büro der Grafikabteilung verlassen und sitzt seither in einem anderen Raum. Im Juli 2015 wurde ihr dortiges Telefon abmontiert. Zuvor war ihr bereits untersagt worden, die Produktionshalle zu betreten.

- 3 -

- 3 -

Mit Schreiben vom 12.10.2017 (Bl. 16 der Verfahrensakte 5 Ca 159/18, Arbeitsgericht Essen) erklärte die Beklagte gegenüber der Klägerin:

„...wir setzen Sie für den Zeitrahmen vom 16.10.2017 bis 15.11.2017 unter Ausübung unseres Direktionsrechts auf einen anderen Arbeitsplatz um. Sie werden ab dem 16.10.2017 bis zum 15.11.2017 Ihre Tätigkeit in der LED-Abteilung erbringen.“

In einer Arbeitsanweisung vom 18.10.2017 (Bl. 13 der Akte 5 Ca 159/18) erklärte die Beklagte:

„Sie haben erhalten:

- Litzenkabel*
- Seitenschneider*
- Abisolierzange kurz mit Kennzeichnung K*
- Abisolierzange lang mit Kennzeichnung L*
- leerer Karton*
- Musterkabel*

Sie haben wie folgt zu arbeiten:

- 1- Litzenkabel gem. Muster auf Länge schneiden mit dem Seitenschneider*
- 2- Eine Seite des Kabels mit der Abisolierzange K abisolieren*
- 3- Eine Seite des Kabels mit der Abisolierzange L abisolieren*
- 4- Fertiges Kabel in den Karton legen*
- 5- Abschnitte und Reste der Isolierung in den Mülleimer legen“.*

Mit E-Mail vom 18.10.2017 (Bl. 12 der Akte 5 Ca 159/18) erklärte die Beklagte, sie werde am Abend die Bildschirme vom Arbeitsplatz der Klägerin entfernen, damit diese genug Platz habe, um die Arbeitsanweisung durchzuführen.

Diese Anweisung verlängerte die Beklagte mit Schreiben vom 09.11.2017 und 08.01.2018 (Bl. 9 und 11 der Akte 5 Ca 159/18) um jeweils vier Wochen.

Mit Schreiben der IG Metall vom 08.01.2018 (Bl. 4ff. der Akte 5 Ca 159/18) forderte die Klägerin die Beklagte auf, sie vertragsgerecht zu beschäftigen. Daraufhin stellte die Beklagte die Klägerin mit Schreiben vom 09.01.2018 widerruflich frei (Bl. 7 der Akte 5 Ca 159/18). Daraufhin erhob die Klägerin eine Klage auf

- 4 -

- 4 -

Beschäftigung als technische Zeichnerin in der Grafikabteilung der Beklagten, die beim Arbeitsgericht Essen unter dem Aktenzeichen 5 Ca 159/18 geführt wird.

Mit Schreiben vom 13.03.2018 (Bl. 6 d.A.) widerrief die Beklagte die Freistellung und erklärte:

„Gleichzeitig werden Sie nunmehr (...) in vorbereitende Installationsarbeiten für die Abteilung Elektrotechnik/LED-Technik versetzt. Die Tätigkeit wird an Ihrem bisherigen Arbeitsplatz im Verwaltungsgebäude ausgeübt. Wir fordern Sie hiermit auf, Ihre Tätigkeit am 19.03.2018 in unserem Betrieb wieder aufzunehmen und die zuvor genannten Tätigkeiten zu übernehmen.“

Mit Schreiben vom 28.05.2018 (Bl. 108 d.A.) erteilte die Beklagte der Klägerin eine Arbeitsanweisung mit dem gleichen Inhalt wie diejenige vom 18.10.2017, verbunden mit dem Hinweis, es handele sich um eine Konkretisierung ihrer Aufgaben.

Gegen die Maßnahme vom 13.03.2018 wendet sich die Klägerin im vorliegenden Verfahren mit ihrer am 26.03.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 04.04.2018 zugestellten Klage. Ferner hat sie einen Beschäftigungsantrag mit dem gleichen Inhalt wie im Verfahren 5 Ca 159/18 gestellt, den sie im Kammertermin des vorliegenden Verfahrens zurückgenommen hat.

Das Verfahren 5 Ca 159/18 ist derzeit wegen Vorgeiflichkeit des vorliegenden Rechtsstreits terminlos gestellt.

Die Klägerin behauptet im vorliegenden Verfahren, sie sei zum Versetzungszeitpunkt seit mehr als 25 Jahren als technische Zeichnerin in der Grafikabteilung beschäftigt gewesen (Bl. 3 d.A.). Die von ihr seit mehreren Jahren ausgeführten Arbeiten einer Schilder- und Lichtreklameherstellerin beschränkten sich auf Arbeiten am Computer (Bl. 98 d.A.). Die ebenfalls zu diesem Berufsbild zählenden Arbeiten im handwerklichen Bereich habe sie nicht ausgeübt. Diese zwei Bereiche seien bei der Beklagten vollständig getrennt. Teilweise habe sie auch immer noch Tätigkeiten einer technischen Zeichnerin ausgeführt. Beispielsweise hat sie mehrfach Zeichnungen für Befestigungskonstruktionen für Schilder oder Lichtreklamen gefertigt (Bl. 102 d.A.).

Bei dem Raum, in dem sie seit dem 13.01.2014 sitzt, handele es sich um das Lohnbüro schräg gegenüber der Grafikabteilung. Sie sei dieser nach wie vor zugeordnet gewesen. In der Abteilung Elektrotechnik/LED-Technik sei sie nie beschäftigt gewesen (Bl. 98, 101 d.A.).

- 5 -

- 5 -

Sie ist der Ansicht, die mit Schreiben vom 13.03.2018 erklärte Maßnahme sei nicht rechtmäßig. Sie entspreche nicht billigem Ermessen und sei nicht gleichwertig (Bl. 3, 105 d.A.). Sie behauptet, etwaige von ihr verursachte Fehler lägen im üblichen Rahmen (Bl. 98 d.A.). Sie sei der Beklagten als unbequemes Betriebsratsmitglied ein Dorn im Auge. Zudem sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden (Bl. 3 d.A.). Außerdem meint sie, die arbeitsvertragliche Klausel zum Direktionsrecht sei unzulässig (Bl. 105 d.A.).

Sie beantragt zuletzt,

festzustellen, dass die mit Schreiben der Beklagten vom 13.03.2018 erklärte Versetzung zum 19.03.2018 zur Durchführung vorbereitender Installationsarbeiten in der Abteilung Elektrotechnik/LED-Technik unwirksam ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, die Maßnahme gemäß Schreiben vom 13.03.2018 sei rechtmäßig.

Sie behauptet, der Tätigkeitsbereich, den eine technische Zeichnerin ausübt, sei nicht mehr vorhanden, weil er nicht mehr nachgefragt werde (Bl. 69 d.A.). Die Klägerin habe diese Tätigkeit letztmalig im Jahr 1994 ausgeübt, als es noch keine Computer im Betrieb gegeben habe (Bl. 117 d.A.).

Sie habe bereits in verschiedenen Abteilungen ihre Arbeitsleistung erbracht, so auch im Versand, der Schildermalerei und in der Produktion (Bl. 114 d.A.).

Als die Klägerin angelernt worden sei, Schilder- und Lichtreklameherstellerarbeiten zu verrichten, habe hierzu auch der Einsatz in der Produktion/LED-Abteilung gehört. Dort habe ihre wesentliche Tätigkeit im Erstellen von Produktionsdaten für unterschiedliche Maschinen bestanden. Ferner habe sie die vom Kunden zur Verfügung gestellten Daten für die Weiterbearbeitung an der Produktionsmaschine angepasst (Bl. 62 d.A.).

Seit dem Jahr 2009 habe die Beklagte festgestellt, dass die Klägerin trotz detaillierter Anweisungen die von ihr im Computerraum ausgeführten Schilder- und Lichtreklameherstellerarbeiten ständig fehlerhaft erbringe (Bl. 57-67 d.A.). Es habe sich herausgestellt, dass sie zur ordnungsgemäßen Ausführung nicht in der

- 6 -

- 6 -

Lage oder nicht willens sei. Die Entfernung des Telefons und das Verbot, die Produktionshalle zu betreten, seien erfolgt, weil sie ihre Kollegen von der Arbeit abgehalten habe (Bl. 117 d.A.). Im Oktober 2017 sei der Geschäftsleitung schließlich mitgeteilt worden, dass die Sachbearbeiter wegen der Mängel ihrer Arbeitsleistung nicht mehr bereit seien, Aufträge von ihr bearbeiten zu lassen (Bl. 68 d.A.).

Zudem verhalte sich die Klägerin unkollegial.

Der Computerraum, in dem sie sitze, gehöre zur Abteilung Elektrotechnik/LED-Technik (Bl. 56 d.A.). Dieser Abteilung sei sie auch bisher schon zugeordnet gewesen (Bl. 69 d.A.).

Die neuen Aufgaben seien gleichwertig. Es handele sich lediglich um (andere) Teile von Tätigkeiten, die zum Berufsbild des Schilder- und Lichtreklameherstellers zählten (Bl. 69 d.A.). Sobald sich die Klägerin entsprechend eingearbeitet habe, würden ihr in Zukunft auch höherwertige Arbeiten zugewiesen (Bl. 119 d.A.).

Mit Schreiben vom 02.03.2018 (Bl. 120ff. d.A.) habe die Beklagte den Betriebsrat um Zustimmung zur Versetzung der Klägerin ersucht. Diese sei mit Schreiben vom 06.03.2018 (Bl. 129 d.A.) erteilt worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrunde liegenden Sachverhaltes sowie des widerstreitenden Sachvortrages und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze sowie die zu den Akten gereichten Unterlagen und Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig und begründet.

- 7 -

- 7 -

Die mit Schreiben der Beklagten vom 13.03.2018 erklärte Versetzung ist gemäß § 106 GewO i.V.m. § 134 BGB rechtsunwirksam.

1.

Bei dem Schreiben vom 13.03.2018 handelt es sich um eine Versetzung.

a)

Eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne ist gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG i.V.m. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die die Dauer von voraussichtlich einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. „Arbeitsbereich“ sind die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes. Der Begriff ist räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Das kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, kann aus einer Änderung des Arbeitsortes und der Art der Tätigkeit, also der Art und Weise folgen, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist und kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs erfüllt für sich allein den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG aber nur dann, wenn sie für eine längere Zeit als einen Monat geplant ist (vgl. BAG vom 10.10.2012 – 7 ABR 42/11, juris Rdn. 41; BAG vom 16.03.2010 – 3 AZR 31/09, juris Rdn. 36; LAG Düsseldorf vom 10.09.2014 – 12 Sa 505/14, juris Rdn. 100).

b)

Individualarbeitsrechtlich setzt eine Versetzung eine Änderung der Art, des Ortes oder des Umfangs der Tätigkeit voraus (vgl. BAG vom 21.07.2009 – 9 AZR 377/08, juris Rdn. 20, LAG Hessen vom 07.03.2016 – 17 Sa 1598/14, juris Rdn. 86).

- 8 -

c)

Vorliegend handelt es sich sowohl individualarbeits- als auch betriebsverfassungsrechtlich um eine Versetzung. Dementsprechend hat die Beklagte die Maßnahme auch selbst so bezeichnet.

Der Klägerin wurde dauerhaft ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen. Das gesamte Bild ihrer Tätigkeit hat sich so verändert, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Denn der Inhalt der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung hat sich erheblich geändert.

Unstreitig bestand die Arbeit der Klägerin zuvor in Computerarbeiten. Ihre Aufgabe war es, unter Anwendung einer speziellen Software Produktionsdaten richtig zu erstellen und zu speichern sowie Datenzettel und weitere Informationen weiterzugeben. Auf der Basis dieser Daten wurde produziert. Dass sie zuletzt mit Handarbeiten bzw. der händischen Bedienung von Produktionsmaschinen betraut gewesen wäre, behauptet keine der Parteien.

Ob die Klägerin früher einmal auch im Versand, der Schildermalerei oder in der Produktion gearbeitet hat, ist unerheblich.

Auf der Grundlage der Maßnahme vom 13.03.2018 wird sie nunmehr ausschließlich mit Arbeiten betraut, die der Vorbereitung der Installation fertiger Produkte dienen. Unstreitig verrichtet sie derzeit die rein händische Aufgabe, Kabel nach Vorgabe zuzuschneiden, die Enden zu abzuisolieren, die Kabel in einen Karton legen und die Reste zu entsorgen.

Händische Arbeiten, die nur der Vorbereitung der Installation fertiger Produkte dienen, stellen eine Tätigkeit mit einem ganz anderen Gesamtbild dar als die Erstellung von Daten mit Hilfe eines fachspezifischen Softwareprogramms, auf deren Grundlage die Produktion erfolgt.

Die Beklagte kann sich insoweit nicht mit Erfolg auf die pauschale Behauptung berufen, sie beabsichtige, der Klägerin zukünftig nach Einarbeitung auch andere Arbeiten zuzuweisen. Die Maßnahme ist nach ihrem aktuellen Inhalt zu beurteilen. In dem Schreiben vom 28.05.2018 hat die Beklagte selbst erklärt, die Aufgaben der Klägerin würden dahingehend konkretisiert, Kabel zuzuschneiden und zu abzuisolieren.

- 9 -

- 9 -

Der Umstand, dass sowohl die bisherige als auch die neu zugewiesene Tätigkeit zum Berufsbild eines Schilder- und Lichtreklameherstellers zählen mögen, führt nicht dazu, dass die neue Tätigkeit der Klägerin vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nicht als eine „andere“ anzusehen wäre. Reine Handarbeit ist etwas völlig anderes als Computerarbeit.

Die Frage, ob die Klägerin auch einer anderen Abteilung des Betriebs zugeordnet wurde, kann offen bleiben.

2.

Die Versetzung ist rechtswidrig.

Die Rechtmäßigkeit einer Versetzung als einer Form der arbeitgeberseitigen Weisung beurteilt sich nach § 106 GewO. Gemäß § 106 S. 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

a)

Der von den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag schließt im Ergebnis ein Direktionsrecht der Beklagten aus.

§ 1 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags regelt einen „Eintritt“ als technische Zeichnerin, § 1 Ziff. 4 hingegen eine Verwendung nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers.

Gemäß §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen müssen (vgl. BAG vom 15.06.2010 – 3 AZR 994/06, juris Rdn. 26). Danach sind § 1 Ziff. 1 und 4 des Arbeitsvertrags nach Ansicht der Kammer so zu verstehen, dass einerseits eine Tätigkeit als technische Zeichnerin vereinbart ist, andererseits dem Arbeitgeber jedoch ein weites Direktionsrecht eingeräumt wird.

Die Direktionsrechtsklausel des § 1 Ziff. 4 ist gemäß § 307 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 229 § 5 S. 2 EGBGB unwirksam.

Es handelt sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung i.S.d. §§ 305 Abs. 1 S. 1, 310 Abs. 3 Ziff. 1 und Ziff. 2 BGB.

- 10 -

- 10 -

Gemäß § 307 Abs. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

Wird in einem Arbeitsvertrag eine Einstellung für eine bestimmte Tätigkeit geregelt, ist jedoch im Weiteren bestimmt, dass der Arbeitnehmer auch andere zumutbare Arbeiten übernehmen muss, so lässt diese Klausel nicht hinreichend klar erkennen, wo die Grenze für eine Inhaltsveränderung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht des Arbeitnehmers liegt. Mit dem Begriff der Zumutbarkeit wird nicht nur die Zuweisung einer gleichwertigen Tätigkeit gesichert. Dieser Begriff ist nach seinem Inhalt weiter und kann für den Einzelfall auch eine geringwertige Tätigkeit umfassen (vgl. LAG Nürnberg vom 07.06.2017 – 2 Sa 57/17, juris Rdn. 3 und 34).

Daher ist eine solche Klausel nicht ausreichend verständlich und stellt damit eine unangemessene Benachteiligung dar.

Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer in einer solchen Konstellation lediglich zur Leistung derjenigen Tätigkeit verpflichtet ist, für die er eingestellt worden ist.

b)

Es mag sein, dass die Parteien vorliegend die Abrede „Tätigkeit als technische Zeichnerin“ konkludent abgeändert und vereinbart haben, dass die Klägerin Arbeiten am Computer verrichtet, die (neben anderen Aufgaben) zum Berufsbild eines Schilder- und Lichtreklameherstellers zählen. Die Beklagte hat jedoch nicht (erst recht nicht substantiiert und unter Beweisantritt) behauptet, dass die Klägerin jemals zugestimmt hätte, vorbereitete Installationsarbeiten zu verrichten, oder dass sie tatsächlich solche Aufgaben ohne Widerspruch über einen erheblichen Zeitraum hinweg verrichtet hätte. In der Erledigung von Computerarbeiten, die (neben anderen Aufgaben) zum Berufsbild eines Schilder- und Lichtreklameherstellers zählen, ist keine konkludente Zustimmung zur Übernahme von allen denkbaren sonstigen Arbeiten eines Schilder- und Lichtreklameherstellers zu sehen.

- 11 -

- 11 -

c)

Überdies wäre die Versetzung im vorliegenden Fall selbst dann rechtsunwirksam, wenn das arbeitgeberseitige Direktionsrecht nicht durch § 1 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags ausgeschlossen wäre.

Im Rahmen des Direktionsrechts nach § 106 GewO können nur gleichwertige Tätigkeiten zugewiesen werden (vgl. BAG vom 19.05.2010 – 5 AZR 162/09, juris Rdn. 37).

Ob die Tätigkeit gleichwertig ist, obliegt der Darlegungslast des Arbeitgebers, der sich auf die Rechtmäßigkeit seiner Maßnahme beruft. Hierfür gibt es keine tatsächliche Vermutung. Ist die Gleichwertigkeit nicht offenbar, hat der Arbeitgeber die Zweifel auszuräumen (vgl. LAG Baden-Württemberg vom 28.11.2008 – 3 Sa 96/07, juris Rdn. 38).

Diesen Anforderungen genügt der Beklagtenvortrag nicht. Die neue Tätigkeit der Klägerin ist nicht gleichwertig.

Die Eingabe von Daten in ein Softwareprogramm, bei der zahlreiche Aspekte beachtet werden müssen, wie sich aus dem Beklagtenvortrag und den vorgelegten Anweisungen ergibt, ist anspruchsvoller als die händische Vorbereitung von Installationsarbeiten. Dies gilt erst recht, wenn sich die neue Tätigkeit – wie vorliegend – auf wenige Handgriffe beschränkt.

Im Übrigen ist festzuhalten, dass die Beklagte der Klägerin diese neue Tätigkeit gerade deshalb zugewiesen hat, weil sie der Meinung ist, dass diese die bisherige Tätigkeit nicht ausreichend fehlerfrei verrichten konnte oder wollte. Die Zuweisung einer neuen Tätigkeit mit dieser Argumentation macht jedoch aus Arbeitgebersicht nur dann Sinn, wenn diese weniger anspruchsvoll ist als die bisherige. Dementsprechend behauptet die Beklagte auch, dass höherwertige Tätigkeiten nach einer Einarbeitung zugewiesen würden. Ein solcher Hinweis ist nur dann nachvollziehbar, wenn es sich aktuell gerade nicht um gleichwertige Tätigkeiten handelt. Auf etwaige zukünftig zuzuweisende Aufgaben kann sich die Beklagte jedoch nicht mit Erfolg berufen. Insoweit wird auf die vorstehenden Ausführungen unter Ziff. 1 c) verwiesen.

3.

Die Frage, ob die Versetzung zudem auch gemäß § 99 BetrVG i.V.m. § 134 BGB unwirksam ist, kann offen bleiben.

- 12 -

- 12 -

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 91 Abs. 1, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO.

Der Klägerin waren ein Drittel der Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen, weil sie den doppelt rechtshängigen Beschäftigungsantrag zurückgenommen hat, der einem Wert von einem Bruttomonatsgehalt entsprach. Die Beklagte hat zwei Drittel der Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da sie im Hinblick auf den zuletzt noch zu entscheidenden Feststellungsantrag unterliegt, der einem Wert von zwei Bruttomonatsgehältern entspricht.

III.

Der Rechtsmittelstreitwert wurde gemäß den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, § 3 ZPO festgesetzt. Der Feststellungsantrag hinsichtlich der Versetzung wurde mit zwei Bruttomonatsgehältern bewertet. Infolge der Teilklagerücknahme ist der Betrag des Rechtsmittelstreitwerts nicht identisch mit demjenigen des Gerichtsgebührenwerts, der durch gesonderten Beschluss festzusetzen ist.

IV.

Gemäß § 64 Abs. 3a ArbGG war zu entscheiden, dass kein Grund für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 2 lit. a), Abs. 3 ArbGG vorliegt. Die Statthaftigkeit der Berufung richtet sich daher nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

- 13 -

- 13 -

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf
Fax: 0211 7770-2199

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

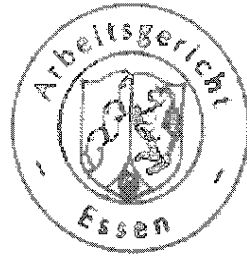
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Liefertucht

- 14 -

Beglaubigt

Fischer
Regierungsbeschäftigte



Empfangsbekanntnis
(Zustellung gemäß § 174 ZPO)

Geschäftsnummer: 3 Ca 914/18

Rechtssekretäre
der DGB Rechtsschutz GmbH
Quittau u.a.
Teichstraße 4
45127 Essen

Kurze Bezeichnung des Schriftstücks

bAb d. U v. 17.07.2018

in Sachen

Welicki ./ Menden Buchstaben GmbH &
Co. KG

Die vorstehend bezeichnete Sendung habe
ich heute erhalten.

Essen, den

(Unterschrift)

Wichtiger Hinweis !

Bitte füllen Sie dieses Empfangsbekanntnis aus, und senden Sie es bitte umgehend
unterschrieben zurück.

Das untenstehende Anschriftenfeld passt in das Fenster eines Umschlags, wenn das
Empfangsbekanntnis entsprechend gefaltet wird.

A N T W O R T

FAX-Nr.: 0201 803-4500

Arbeitsgericht Essen
Postfach 10 03 52
45003 Essen