

- Abschrift -



Arbeitsgericht Braunschweig

Im Namen des Volkes

Urteil

Verkündet am: 11.02.2020

6 Ca 291/19

In dem Rechtsstreit

[Faint, illegible text]

- Kläger-

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Wolfsburg - vertr. d.d. Rechtssekretäre, Siegfried-Ehlers-Straße 2, 38440 Wolfsburg

gegen

[Faint, illegible text]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

[Faint, illegible text]

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig auf die mündliche Verhandlung vom

[Faint, illegible text]

11. Februar 2020 für Recht erkannt:

[Faint, illegible text]

1. Es wird festgestellt, dass die Weisung der Beklagten vom 12.07.2019, mit der dem Kläger Tätigkeiten als Güteprüfer in der Organisationseinheit EGEP/22 zugewiesen worden sind, unwirksam ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den dem Kläger mit Schreiben vom 09.11.2018 erteilten Verweis aus der Personalakte zu entfernen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 09.11.2018 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, den dem Kläger mit Schreiben vom 12.08.2019 erteilten Verweis aus der Personalakte zu entfernen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 12.08.2019 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.
6. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
7. Der Streitwert wird auf 15.392,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Versetzung sowie um die Entfernung eines Verweises und einer Abmahnung vom 09.11.2018 aus der Personalakte und eines Verweises und einer Abmahnung vom 12.08.2019 aus der Personalakte des Klägers.

Der 1969 geborene Kläger ist seit dem 1997 bei der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Ausweislich des Arbeitsvertrags vom 16.12.1997 wurde der Kläger im Werk W in dem Personaleinsatzbetrieb eingestellt. Zu einer Versetzungsmöglichkeit heißt es dort:

„Soweit aus betrieblichen Gründen eine Umsetzung oder Versetzung erforderlich wird, sind Sie verpflichtet, eine andere Ihnen zugewiesene, Ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übernehmen. Entsprechend Ziffer 4.1 der „Vereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung“ vom 28. September 1995 behalten wir uns vor, Ihnen innerhalb unseres Unternehmens auch in einem anderen Werk der V-AG eine andere entsprechende Tätigkeit zu übertragen.“

Der Kläger war bis zum 31.07.2019 als Mechaniker beschäftigt. Wegen der seinen Arbeitsplatz betreffenden Arbeitssystembeschreibung wird auf die Anlage 82 zum Schriftsatz der Beklagten vom 07.02.2020 Bezug genommen. Die Tätigkeit war mit einer Vergütung nach der Entgeltstufe 12 bewertet.

Auf das Arbeitsverhältnis findet unter anderem die Gesamtbetriebsvereinbarung „Arbeitsordnung“ Anwendung. Gemäß § 32 der Arbeitsordnung können Verstöße gegen die Ordnung oder Sicherheit des Werkes oder gegen die Verhaltensvorschriften der Arbeitsordnung bei Verstößen einfacher Art mit einer Verwarnung und bei Verstößen schwerer Art oder einfacher Art im

Wiederholungsfall oder für mehrere gleichzeitig begangene Verstöße einfacher Art mit Verweisen geahndet werden.

Im September 2015 erhielt der Kläger eine Abmahnung und einen Verweis wegen einer Rangelerei mit einem Arbeitskollegen. Im Juni 2017 erhielt der Kläger eine Abmahnung und einen Verweis wegen des Vorwurfs, Gleitzeitregelungen missbraucht zu haben.

Am 07.05.2018 wurde der Kläger mit dem Auftrag „Fahrbetriebsmessung Crafter NF, Breitspurachse“ beauftragt. Hierbei ging es darum, ein Fahrzeug des Typs Crafter für eine Messung vorzubereiten. Im Rahmen einer Vorbesprechung am 08.05.2018 wurde die mechanische Bearbeitungszeit für die ersten zwei Wochen des Projekts auf maximal zwei Wochen und der Abschlussstermin für das Gesamtprojekt auf die 27. Kalenderwoche festgesetzt. Zu den Aufgaben des Klägers gehörten unter anderem eine Eingangsinspektion, das Aufrüsten des Fahrzeugs mit Messrädern, der Aus- und Einbau der Federdämpfer mit Dämpferkühlung, das Anbringen diverser Messaufnahmen und die Überarbeitung des Fahrzeugs an Bauteilen im Vorder- sowie Hinterachsbereich. Wegen weiterer Einzelheiten zu den Aufgaben wird auf die Ausführungen der Beklagten in dem Schriftsatz vom 07.02.2020 auf den Seiten 8 und 9 (Bl. 84/85 d.A.) Bezug genommen. Die erforderlichen Arbeiten mussten von dem bisher in der Halle 69a tätigen Kläger in Halle 70 verrichtet werden.

Am 24.05.2018 erhielt der zuständige Unterabteilungsleiter eine Mitteilung, dass sich die Vorbereitungsarbeiten für die erste Messung zeitkritisch entwickeln. Am 25.05.2018 wurde der Kläger in einem Gespräch mit dem Unterabteilungsleiter und dem Teamsprecher aufgefordert, den Auftrag zügig bis zum 30.05.2018 abzuarbeiten. Der Kläger gab in diesem Gespräch an, dass die zeitlichen Vorgaben nicht einzuhalten seien, wobei Details zu dem Gespräch streitig sind.

Am 28.05.2018 wurde der Kläger von dem Projekt abgezogen. Die Arbeiten wurden von anderen Mitarbeitern bis zum 31.05.2018 erledigt.

In einer Stellungnahme des Fachbereichs zu der Bearbeitung des Projektes heißt es unter anderem, der Kläger habe innerhalb von 10 Tagen einen Umfang von knapp 40 % fehlerhaft und nicht vollständig abgearbeitet. Es habe sich vorwiegend um Arbeiten mit einem geringen Zeitaufwand pro Position gehandelt. Arbeiten mit einem hohen Zeitaufwand pro Position seien fehlerhaft ausgeführt worden und hätten nachgearbeitet werden müssen. 60 % der Arbeiten hätten von anderen Kollegen ausgeführt werden müssen.

Am 09.11.2018 stimmte der Betriebsrat dem Ausspruch einer Abmahnung sowie eines Verweises wegen dieses Vorfalles zu. Mit Schreiben vom 09.11.2018 erhielt der Kläger einen Verweis sowie eine Abmahnung mit folgendem Wortlaut:

„Sehr geehrter Herr

im Mai diesen Jahres haben Sie ein Messfahrzeug nicht termingerecht fertig gestellt, wobei Ihnen auch Arbeitsfehler unterlaufen sind. Sie haben unter anderem die Dämpferkühlung vergessen einzubauen, das Wegmesssystem der Dämpferwege unsachgemäß verbaut sowie die Halter für die Telemetrieübertragung der Messräder fehlerhaft angefertigt und im verbauten Zustand lackiert. Letzteres führte dazu, dass die Bremsscheiben auch mit Lack benetzt wurden.

Dadurch haben Sie gegen die Arbeitsordnung verstoßen. (. ..)"

Mit Schreiben vom 29.11.2018 widersprach der Kläger den Maßnahmen im Rahmen einer Gendarstellung. Ende Januar 2019 teilte die Beklagte mit, dass es bei den Entscheidungen verbleibe.

Mit Schreiben vom 12.07.2019 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er werde ab dem 01.08.2019 in der Organisationseinheit EGEP/22/PG Betriebstechnik Meisterschaft, Kostenstelle 1706, die Aufgaben als Güteprüfer übernehmen. Wegen der Arbeitssystembeschreibung zu den Aufgaben eines Güteprüfers auf dem Testgelände in E wird auf die Anlage B3 zum Schriftsatz der Beklagten vom 07.02.2020 (Bl. 92/92 d.A.) Bezug genommen. Die Tätigkeit ist ausweislich der Anlage B3 unter der AS-Nr. „ZF? "X" P7 55" mit der Entgeltstufe K bewertet.

Am 06.08.2019 führte der Kläger auf dem neuen Arbeitsplatz ihm zugewiesene Tätigkeiten nicht aus. Mit Schreiben vom 08.08.2019 forderte der Kläger die Beklagte auf, ihm eine seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit im Bereich der Kfz-Mechanik zuzuweisen unter Hinweis darauf, auf dem ihm seit dem 01.08.2019 zugewiesenen Arbeitsplatz solle er für die Rasen- und Gartenpflege sowie Sicherung der Straßen auf dem Testgelände zuständig sein.

Am 09.08.2019 stimmte der Betriebsrat dem Ausspruch einer Abmahnung und eines Verweises wegen der am 06.08.2019 verweigerten Arbeit zu. Mit Schreiben vom 12.08.2019 erteilte die Beklagte dem Kläger einen Verweis sowie eine Abmahnung wegen des Vorfalls vom 06.08.2019. Die Schreiben haben auszugsweise folgenden Inhalt:

„Sehr geehrter Herr,

am 06.08.2019 verweigerten Sie, trotz wiederholter Aufforderung des Vorgesetzten, die Arbeit.

Damit haben Sie gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und geltende Arbeitsanweisungen verstoßen. (. ..)"

Mit Schreiben vom 19.08.2019 widersprach der Kläger im Rahmen einer Gegendarstellung den Maßnahmen.

Der Kläger behauptet, er habe schon zu Beginn des ihm übertragenen Projektes im Mai 2018 darauf hingewiesen, dass er Fragen habe und nicht davon ausgehe, dass die Erarbeitung im vorgegebenen zeitlichen Rahmen möglich sei. Bereits die Einweisung habe einen halben Tag in Anspruch genommen, er habe seinen Arbeitsbereich verlegen und sich in Unterlagen einlesen müssen. Seine fachspezifischen Kenntnisse hätten nicht ausgereicht, so dass er immer wieder auf Hilfe angewiesen gewesen sei. Dabei habe er den ihn unterstützenden Herrn Geifes nicht ständig bemühen wollen. Der für das Projekt zuständige Messtechniker habe erstmals am 23.05.2018 mit ihm gesprochen und Änderungen verlangt. Bis zu dem Zeitpunkt, als er von dem Projekt abgezogen wurde, habe er es noch nicht geschafft, die Dämpferkühlung einzubauen. Das Wegmesssystem habe er zum ersten Mal verbaut. Die Halter für die Telemetrieübertragung habe er vor dem Einbau lackiert und nur an einer Stelle nach dem Einbau nachlackiert. Dabei habe er sich entschieden, neue Halter und nicht die vorhandenen zu verwenden. Die zugewiesene Tätigkeit als Güteprüfer entspreche nicht seinen Kenntnissen und Fähigkeiten. Im Rahmen von Gesprächen am 05. und 06.08.2019 habe sich herausgestellt, dass Hauptinhalt seiner neuen Tätigkeit Aufräumarbeiten und gärtnerische Tätigkeiten sein sollen. Der Kläger meint, die Versetzung sei unwirksam und er bestreitet die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats. Der Kläger meint ferner, die Abmahnung vom 12.08.2019 sei zu unbestimmt.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass die Weisung der Beklagten vom 12.07.2019, mit der dem Kläger Tätigkeiten als Güteprüfer in der Organisationseinheit EGEP/22 zugewiesen worden sind, unwirksam ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, den dem Kläger mit Schreiben vom 09.11.2018 erteilten Verweis aus der Personalakte zu entfernen,
3. die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger mit Schreiben vom 09.11.2018 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen,
4. die Beklagte zu verurteilen, den dem Kläger mit Schreiben vom 12.08.2019 erteilten Verweis aus der Personalakte zu entfernen,
5. die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger mit Schreiben vom 12.08.2019 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, die Bearbeitungszeit für das Projekt „Crafter“ sei großzügig bemessen gewesen. Spezialkenntnisse habe es nicht bedurft. Der Kläger habe auch den Projektverantwortlichen und den Teamleiter nicht über entsprechende Schwierigkeiten informiert. Der Kläger habe bis zu seinem Abzug von dem Projekt nur an sechs von insgesamt zwölf Arbeitsschritten 14 Stunden geleistet, während Arbeitsschritte im Umfang von 22 Stunden von Kollegen erledigt worden seien. Eine fristgerechte Fertigstellung durch den Kläger wäre nicht möglich gewesen. Es seien diverse Bearbeitungsfehler des Klägers aufgefallen. So hätten Bauteile ausgebaut, komplettiert und neu eingebaut werden müssen. Der Kläger habe fehlerhaft Träger für die Telemetrieübertragung nicht genutzt und diese im verbauten Zustand lackiert, so dass Bremsscheiben mit Lack benetzt worden seien. Aufnehmer habe er nur an der Hinterachse montiert und ein Potentiometer labil befestigt. Ferner seien diverse Schrauben nicht fest angezogen gewesen.

Die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes ab 01.08.2019 sei auf Empfehlung des Personalausschusses erfolgt. Der Kläger habe für die Jahre 2017 und 2018 mit der Note drei die schlechtest mögliche Bewertung erhalten. Die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz habe viel Zeit in Anspruch genommen. Die Änderung der Tätigkeit sei durch Mitglieder des Betriebsrats begleitet worden und der Betriebsrat habe im Ergebnis der Änderung zugestimmt. Aufräum- und gärtnerische Tätigkeiten machten nur einen geringen Teil der auszuführenden Tätigkeiten auf dem neuen Arbeitsplatz aus. Der Kläger habe in sein neues Aufgabengebiet eingearbeitet werden müssen und ihm hätten aufgrund einer Verletzung sowie geringer Anwesenheitszeiten noch nicht sämtliche hochwertigen Tätigkeiten übertragen werden können. Die Bewertung mit der Entgeltstufe K entspreche der Entgeltstufe 12.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist in vollem Umfang begründet.

1.

Die Beklagte hat nicht hinreichend unter Beweisantwort dargelegt, dass die Versetzung des Klägers mit Schreiben vom 12.07.2019 zum 01.08.2019 wirksam war.

1.

Es spricht zunächst alles dafür, dass die Versetzung des Klägers zum 01.08.2019 von dem Direktionsrecht der Beklagten gemäß § 106 GewO auch unter Berücksichtigung des Inhalts des Arbeitsvertrags gedeckt ist und die Maßnahme grundsätzlich billigem Ermessen entspricht. Insbesondere entsprechen die in der Arbeitssystembeschreibung für einen Güteprüfer aufgeführten Aufgaben den Kenntnissen und Fähigkeiten des Klägers - auch im Vergleich zu den vormals übertragenen Aufgaben. Es handelt sich bei den in der Arbeitssystembeschreibung niedergelegten Tätigkeiten um gleichwertige Aufgaben. Grundsätzlich wäre der Kläger damit verpflichtet - vorausgesetzt er wird auch tatsächlich mit den Aufgaben entsprechend der Arbeitssystembeschreibung betraut - die neuen Tätigkeiten auszuüben.

2.

Die Wirksamkeit der Versetzung scheidet jedoch an der ordnungsgemäßen Beteiligung des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats.

a)

Die Versetzung eines Mitarbeiters bedarf gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats oder gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG der gerichtlichen Ersetzung der Zustimmung. Die vom Arbeitgeber ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochene Versetzung ist auch individualrechtlich unwirksam. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Versetzung die neben dem Schutz der Belegschaft dem Schutz des von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer hat beim Fehlen der Zustimmung des Betriebsrats das Recht, die Arbeit zu den geänderten Bedingungen zu verweigern (*BAG vom 22.04.2010, 2 AZR 491/09, AP Nr. 145 zu § 2 KSchG 1969*).

Der Arbeitgeber hat auch im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem es individualrechtlich um die Wirksamkeit einer Versetzung geht, im Einzelnen darzulegen, dass die Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG ordnungsgemäß erfolgt ist (*BAG v. 02.11.2016, 10 AZR 596115, zitiert nach juris*).

b)

Diesen Anforderungen genügt der Vortrag der Beklagten nicht. Die Beklagte hat insbesondere nicht im Einzelnen dargelegt, mit welchem Inhalt sie den Betriebsrat über die personelle Maßnahme gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG unterrichtet hat. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat so zu unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (*vgl. LAG Köln vom 28.08.2013, 11 Sa 119113, zitiert nach juris*).

Es fehlen auch Angaben dazu, wann eine formale Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG erfolgt ist.

Der pauschal gehaltene Vortrag der Beklagten, der Betriebsrat habe den Prozess der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes begleitet und im Ergebnis der Maßnahme zugestimmt, reicht für die Beurteilung, ob eine Beteiligung gemäß § 99 BetrVG ordnungsgemäß erfolgt ist, nicht aus.

11.

Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Entfernung der unter dem Datum des 09.11.2018 erteilten Abmahnung und des Verweises vom gleichen Tage aus der Personalakte. Die Abmahnung und der Verweis entsprechen nicht den formalen Anforderungen, die an eine Abmahnung zu stellen sind.

1.

Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Auch eine zu Recht erteilte Abmahnung ist aus der Personalakte zu entfernen, wenn kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht (*BAG vom 02.11.2016, 10 AZR 596/15, AP Nr. 31 zu § 106 GewO*).

Eine Abmahnung, die aus formalen Gründen aus der Personalakte zu entfernen ist, kann unter Umständen ihre kündigungsvorbereitende Wirkung im Hinblick auf die Rüge- und Warnfunktion behalten (*KR/Fischermeier, 12 Auflage, § 626 BGB Rn. 281, 289*).

Die vorgenannten Grundsätze gelten im Rahmen eines Anspruchs auf Entfernung eines Verweises aus der Personalakte entsprechend.

2

Die Abmahnung vom 09.11.2018 ist im Hinblick auf die einer Abmahnung zukommenden Rügefunktionen nicht hinreichend bestimmt. In einer Abmahnung muss eine hinreichend bestimmte Tatsachengrundlage für ein konkret bezeichnetes Fehlverhalten des Arbeitnehmers dargestellt werden. Der Arbeitnehmer muss eindeutig erkennen können, welche Pflichtverletzung ihm vorgeworfen wird. Darüber hinaus kommt einer Abmahnung auch eine Dokumentationsfunktion zu. Wegen der mehrjährig andauernden Relevanz einer Abmahnung müssen der konkrete Anlass und die konkrete Eigenart der in der Abmahnung beanstandeten Pflichtverletzung über Jahre hinweg jederzeit rekonstruierbar sein. Auch Personen, die mit dem Sachverhalt nicht unmittelbar befasst waren, müssen dem Inhalt einer Abmahnung in der Personalakte ent-

nehmen können, welcher Sachverhalt der Abmahnung zugrunde liegt und welche Pflichtverletzung dem Arbeitnehmer konkret vorgeworfen wird (vgl. LAG Köln vom 19.04.2018, 7 Sa 625/17, zitiert nach juris).

3.

Diesen Anforderungen entspricht die Abmahnung vom 09.11.2018 jedenfalls nicht in vollem Umfang. In ihr werden vielmehr mehrere unbestimmte Begriffe verwendet.

a)

So lautet der Vorwurf, der Kläger habe ein Messfahrzeug nicht "termingerecht" fertiggestellt. Hier wäre eine Konkretisierung alleine deshalb notwendig, weil der Kläger vorzeitig von dem Projekt „Crafter“ abgezogen worden ist. Die fehlende Bestimmtheit zeigt sich an dieser Stelle etwa darin, dass dem Kläger in der Abmahnung weiter vorgeworfen wird, er habe vergessen, die Dämpferkühlung einzubauen. Die Dämpferkühlung wiederum wird von der Beklagten in ihren Schriftsätzen als Arbeitsschritt Nr. 11 von 12 dargestellt. Hier bleibt unklar, woraus sich ergibt, dass der Einbau zu dem Zeitpunkt, als der Kläger vom Projekt abgezogen wurde, bereits erfolgt sein musste.

b)

Problematisch erscheint weiter, dass der Vorwurf erhoben wird, dem Kläger seien Arbeitsfehler unterlaufen, die im Weiteren aber nur beispielhaft mit der Formulierung „unter anderem“ aufgeführt werden.

c)

Der Vorwurf, der Kläger habe das Wegmesssystem der Dämpferwege „unsachgemäß“ verbaut, lässt ebenfalls den konkreten Vorwurf nicht erkennen.

d)

Gleiches gilt für den Vorwurf, er habe die Halter für die Telemetrieübertragung der Messräder „fehlerhaft“ angefertigt.

e)

Auch wenn der weitere Vorwurf, er habe die Halter im verbauten Zustand lackiert und dieses habe dazu geführt, dass die Bremsscheiben mit Lack benetzt wurden, hinreichend konkret erscheint, ist die Abmahnung insgesamt aus der Personalakte zu entfernen. Werden in einem Abmahnungsschreiben mehrere Pflichtverletzungen gleichzeitig gerügt und treffen davon nur einige zu, so muss das Abmahnungsschreiben auf Verlangen des Arbeitnehmers vollständig aus der Akte entfernt werden und kann nicht teilweise aufrechterhalten bleiben. Es ist dem Arbeitgeber überlassen, ob er stattdessen eine auf die zutreffenden Pflichtverletzungen beschränkte Abmahnung aussprechen will (vgl. BAG vom 13.03.1991, 5AZR 133190, AP Nr. 5 zu

§ 611 BGB Abmahnung). Dieser Grundsatz gilt entsprechend, wenn von mehreren Pflichtverletzungen nur ein Teil hinreichend bestimmt ist.

4.

Die vorstehenden Ausführungen begründen in gleicher Weise den Anspruch auf Entfernung des Verweises vom 09.11.2018 aus der Personalakte.

III.

Der Kläger hat schließlich einen Anspruch gegen die Beklagte auf Entfernung der Abmahnung und des Verweises vom 12.08.2019 aus der Personalakte gemäß den §§ 242, 1004 Abs. 1 S.1 BGB. Abmahnung und der Verweis genügen in formaler Hinsicht nicht den notwendigen Anforderungen. Zudem war der Kläger nicht verpflichtet, die ihm zugewiesenen Tätigkeiten am 06.08.2019 auszuüben.

1.

Die Abmahnung und der Verweis vom 12.08.2019 sind zu unbestimmt. Jedenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls reicht der Vorwurf, der Kläger habe am 06.08.2019 die Arbeit verweigert, nicht aus, um den formalen Anforderungen zu genügen. Dies ergibt sich daraus, dass die Parteien gerade darüber streiten, ob die dem Kläger zugewiesenen Tätigkeiten auf dem neuen Arbeitsplatz geschuldet sind. Um dies anhand der Abmahnung feststellen zu können, hätte es der Konkretisierung bedurft, welche Aufgaben dem Kläger am 06.08.2019 zugewiesen und von ihm verweigert wurden.

2

Der Vorwurf einer Pflichtverletzung erweist sich zudem als unbegründet. Zunächst erscheint es widersprüchlich, wenn die Beklagte dem Kläger eine Arbeitsverweigerung für den 06.08.2019 vorwirft, an anderer Stelle - im Schriftsatz vom 07.02.2020 auf Seite 4 - jedoch vorträgt, der Kläger sei vom 06.08.2019 bis 09.08.2019 arbeitsunfähig krank gewesen.

Unabhängig davon, hat die Beklagte nicht dargelegt, dass die Versetzung des Klägers zum 01.08.2019 rechtmäßig erfolgt ist. Der Kläger war somit berechtigt, die Arbeit zu den geänderten Bedingungen zu verweigern (*BAG vom 22.04.2010, 2 AZR 491109, a.a.O.*). Hierzu wird auf die obigen Ausführungen unter 1. Bezug genommen.

IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.