

Aktenzeichen:  
5 Ca 2763/18



Verkündet am: 17.07.2019

**ARBEITSGERICHT MAGDEBURG**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Magdeburg	
05. AUG. 2019	
In dem Rechtsstreit	Erledigt
	Fristen / Termine
	Bearbeitet

A

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Magdeburg, Otto-v.-  
Guericke-Straße 28, 39104 Magdeburg  
- 01030-18 -

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Magdeburg auf die mündliche Verhandlung vom  
17. Juli 2019 für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Umsetzung der Klägerin mit Schreiben der Beklagten vom 21.09.2018 rechtsunwirksam ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionsmitarbeiterin am Standort O in der Schicht "P" weiterzubeschäftigen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 3.000,00 € festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der Beklagten mit Schreiben vom 21.09.2018 vorgenommenen Umsetzung der Klägerin innerhalb der verschiedenen Schichten bei der Beklagten.

Die Beklagte ist ein kunststoffverarbeitender Betrieb mit Sitz in O. Hier war die in G wohnhafte Klägerin ursprünglich über ein Zeitarbeitsunternehmen als Leiharbeiterin eingesetzt. Mit Arbeitsvertrag vom 11.09.2013 (Anlage B 1; Bl. 41 ff. d. A.) wurde die Klägerin nunmehr durch die Beklagte zum 14.10.2013 bei ihr als Produktionsmitarbeiterin eingestellt. In Nr. 4, S.2 des Arbeitsvertrages, die mit "Arbeitszeit" überschrieben ist, verpflichtete sich die Klägerin zur Arbeit im 3-Schicht-System und ggf. an Samstagen und Sonntagen. Der ursprünglich bis zum 13.10.2014 befristete Arbeitsvertrag wurde später in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Die Klägerin erhielt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden nach eigenen Angaben zuletzt einen monatlichen Bruttoverdienst von 1.500,00 €.

Die Arbeitsleistungen im Betrieb der Beklagten werden in der Zeit von 06.00 Uhr bis 14.00 Uhr, von 14.00 Uhr bis 22.00 Uhr und von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr erbracht. Im Produktionsbereich bestehen bei der Beklagten mindestens folgende drei Schichten, die jeweils nach dem Nachnamen des jeweiligen Schichtleiters benannt werden: "P", "B", "F". Die Klägerin war seit Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten ausschließlich in der Schicht "P"(früher "K") beschäftigt. Um die von ihrem Wohnort mindestens 33,3 km entfernte Arbeitsstätte in O zu erreichen, bildete die Klägerin in der Vergangenheit eine Fahrgemeinschaft mit der weiteren Mitarbeiterin der Beklagten, Frau K. Diese Kollegin und die Klägerin wechselten sich wöchentlich beim Fahren ab. Um die Arbeitsstätte zu den unterschiedlichen Schichtzeiten zu errei-

chen, wären für die Fahrten zwischen G und O bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel folgende Zugverbindungen möglich:

- Frühschicht: 06.00 Uhr – 14.00 Uhr, Abfahrt G 04.56 Uhr, Abfahrt O 15.00 Uhr;
- Spätschicht: 14.00 Uhr – 22.00 Uhr, Abfahrt G 12.34 Uhr, Abfahrt O 23.30 Uhr;
- Nachtschicht: 22.00 Uhr – 06.00 Uhr, Abfahrt G 20.34 Uhr, Abfahrt O 06.29 Uhr, Samstag 07.00 Uhr.

In der Vergangenheit gab es im Betrieb der Beklagten Bestrebungen, einen Betriebsrat zu gründen. Insoweit wurde in der Vergangenheit bei dem erkennenden Gericht unter dem Az.: 7 BV 14/18 ein Beschlussverfahren zur gerichtlichen Einsetzung eines Wahlvorstandes geführt, an dem u.a. die hiesige Klägerin als eine der dortigen Antragsteller beteiligt war. Das Beschlussverfahren endete durch einen am 25.07.2018 im Verfahren nach § 278 Abs. 6 ZPO abgeschlossenen Vergleich, in dem neben Frau S (als Wahlvorstandsvorsitzende) und Herrn C auch die Klägerin als Wahlvorstandsmitglied bestellt wurde. Am 27.09.2018 fand für den Wahlvorstand eine sog. In-House-Schulung durch die Rechtsanwaltskanzlei B pp. aus Magdeburg statt. Im Vorfeld dieses Termins fand am 20.09.2018 ein Personalgespräch statt, an dem neben der Klägerin u.a. die Wahlvorstandsvorsitzende S sowie der bei der Beklagten als Personalleiter beschäftigte Mitarbeiter M und der als Betriebsleiter tätige Mitarbeiter K teilnahmen. Inhaltlich ging es um die Absicht der Beklagten, die beiden Wahlvorstandsmitglieder in einer gemeinsamen Schicht einzusetzen. Dies wurde von der Klägerin abgelehnt. Eine durch den Betriebsleiter unter dem 25.09.2018 erstellte Gesprächs-notiz (Bl. 8 ff. d. A.) wurde von der Klägerin nicht unterzeichnet. In einem unter dem 21.09.2018 gefertigten Beschluss (Bl. 6 d. A.) stellte der Wahlvorstand fest, dass die Absicht der Beklagten, die Klägerin aufgrund ihrer Tätigkeit als Wahlvorstand in eine andere Schicht zu versetzen, den Tatbestand einer Benachteiligung eines Wahlvorstandsmitgliedes erfülle. Mit einem sowohl vom Betriebs- als auch vom Personalleiter unterzeichneten Schreiben vom 21.09.2018 (Bl. 5 d. A.), das mit "Gesprächsergebnis 20.09.2018, Ihre SMS-Mitteilung vom 20.09.2018 und Anruf vom 21.09.2018" überschrieben ist, teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass im Ergebnis des Personalgesprächs vom 20.09.2018 bezüglich der Person der Klägerin die Festlegung getroffen worden sei, dass die Klägerin ab dem 25.09.2018 von der Schicht "P" in die Schicht "B" wechsele, wobei für die 39. KW der Einsatz in der Schicht "F" (Spätschicht) erfolge. Damit sei eine Teil-

nahme der Klägerin an der Schulungsmaßnahme im Rahmen ihrer Wahlvorstandstätigkeit gewährleistet. Die Umsetzung erfolge, um auch zukünftig eine möglichst reibungslose Arbeit des Wahlvorstandes durch Angleichung der Arbeitszeiten der Wahlvorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen zu ermöglichen. Von der Möglichkeit, sich bis zum 21.09.2018, 12.00 Uhr, für eine der vorgenannten Varianten zu entscheiden, habe die Klägerin keinen Gebrauch gemacht. Daher sei ihr die Entscheidung der Beklagten verbindlich mitgeteilt worden.

In einer E-Mail vom 22.09.2018 (Bl. 7 d. A.) teilte die Klägerin dem Geschäftsführer der Beklagten u.a. Folgendes mit:

"...

In Bezug auf das mir heute zugestellte Schreiben weise ich nochmals ausdrücklich darauf hin, dass es keine Absprachen zwischen Herrn K und dem Wahlvorstand gab. Es herrschte weder Einigkeit über die Versetzung noch habe ich mich, wie beschrieben, nicht gemeldet.

..."

Bereits am 20.09.2018 habe die Klägerin Herrn K per SMS informiert, dass sie mit der geplanten Versetzung nicht einverstanden sei und diese nicht akzeptieren werde. Die Versetzung sei aus ihrer Sicht eine klare Benachteiligung für sie als Wahlvorstandsmitglied und die Maßnahme sei gemäß § 78 BetrVG untersagt. Die Beklagte blieb dennoch bei ihrer Entscheidung. Die Klägerin und die Wahlvorstandsvorsitzende S wurden sodann in der 39. KW in die Schicht "F" umgesetzt. Am 01. und 02.10.2018 war die Klägerin in der Spätschicht bei Herrn B tätig. Anschließend wurde die Klägerin arbeitsunfähig krank. Die Arbeitsunfähigkeit dauert seitdem ununterbrochen an und bestand auch noch im Zeitpunkt der Kammerverhandlung am 17.07.2019.

Die Klägerin hält die Umsetzungsverfügung vom 21.09.2018 für rechtswidrig, weil sie nicht billigem Ermessen im Sinne von § 106 GewO entspreche. Zur Begründung trägt sie vor, dass sie in der Vergangenheit ausschließlich in der Schicht "P" eingesetzt worden sei. Sie habe bereits in der letzten Woche des Monats September 2013 in einem mit dem Geschäftsführer und dem Betriebsleiter seinerzeit geführten Einstellungsgespräch diesen beiden Personen ausdrücklich mitgeteilt, dass sie nur dann einer Festanstellung bei der Beklagten zustimme, wenn man ihr zusichere, ausschließlich in der Schicht (früher) "K" bzw. nach Ausscheiden dieses Schichtleiters in der Schicht "P" zu ar-

beiten. Durch den Einsatz in der Schicht "P" hätten sich viele Kontakte gebildet. Sie habe eine Fahrgemeinschaft mit der weiteren Mitarbeiterin K begründet und sie hätten sich beim Fahren wöchentlich abgewechselt. Die Zugverbindungen seien kaum bzw. gar nicht zumutbar. Dies gelte insbesondere für die Zugverbindung nach Ende der Spätschicht. Eine Rückfahrt wäre erst um 23.30 Uhr möglich. Sie müsse dann eineinhalb Stunden allein auf dem Bahnhof verbringen, um schließlich um 23.30 Uhr den Zug nach Gardelegen zu nehmen. Für einen Wechsel der Schicht seien auch keine betrieblichen Gründe erkennbar. Wenn nämlich die beiden Wahlvorstandsmitglieder in einer Schicht zusammengefasst würden, führe dies dazu, dass, wenn die beiden Wahlvorstandsmitglieder Arbeiten für den Wahlvorstand auszuführen hätten, in der Schicht dann stets gleich zwei Mitarbeiter fehlen würden. Damit wäre die Schicht "B" aufgrund des Fehlens der zwei Wahlvorstandsmitglieder jeweils regelmäßig unterbesetzt. Die Umsetzungsverfügung diene letztlich allein dazu, sie hinsichtlich der Wahlvorstandsarbeit müde zu machen. Die Beklagte habe in der Vergangenheit bereits einem früheren Wahlvorstandsmitglied, nämlich der früheren Mitarbeiterin Q, eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Daran zeige sich der systematische Versuch der Beklagten, engagierte Mitarbeiter, die einen Betriebsrat gründen wollten, mit solchen Schikanemethoden unter Druck zu setzen. Für die Kommunikation über die Arbeit des Wahlvorstandes wäre es auch besser, wenn die Wahlvorstandsmitglieder in zwei unterschiedlichen Schichten eingesetzt würden, weil beide Wahlvorstandsmitglieder die jeweiligen Schichtarbeiter über geplante Betriebsratsarbeiten informieren könnten. Nach alledem stelle das Verhalten der Beklagten eine Maßregelung gegen ihre Person dar. Die Umsetzungsverfügung entspreche daher nicht billigem Ermessen.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass die Umsetzung der Klägerin mit Schreiben der Beklagten vom 21.09.2018 unwirksam ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionsmitarbeiterin, Standort O, in der Schicht "P" weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die Umsetzungsverfügung für rechtswirksam. Insbesondere entspreche diese billigem Ermessen im Sinne von § 106 GewO. Grund für die Umsetzung der Klägerin von der Schicht "P" in die Schicht "B" sei der Umstand gewesen, dass eine möglichst reibungslose Arbeit des dreiköpfigen Wahlvorstandes durch Angleichung der Arbeitszeiten der Wahlvorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen ermöglicht werden sollte. Beide Vorstandsmitglieder sollten in einer Schicht arbeiten, um die Arbeit des Wahlvorstandes zu erleichtern und die Auswirkungen auf die betrieblichen Abläufe zu beschränken. Das dritte Wahlvorstandsmitglied sei als Angestellter in der sog. Normalschicht tätig. In der 39. KW seien sowohl die Klägerin als auch die Wahlvorstandsvorsitzende S in der Schicht "F" tätig gewesen. Ab dem 01.10.2018 sei die Umsetzung der Klägerin in die Schicht "B", in der auch Frau S tätig sei, notwendig geworden. Die anderen Schichten seien nämlich im Vergleich zur Schicht "P" personell schlechter besetzt. Letztlich habe ihre Entscheidung eine Kompromisslösung für die Klägerin dargestellt, weil diese in dem Gespräch am 20.09.2018 ausdrücklich erklärt habe, auf keinen Fall in die Schicht "F" wechseln zu wollen. Die Möglichkeit einer Fahrgemeinschaft hätte für die Klägerin auch in der neuen Schicht "B" bestanden. In diesem Zusammenhang habe Frau S bereits angeboten, sich diesbezüglich zu erkundigen. Darüber hinaus ständen die bereits oben angeführten öffentlichen Zugverbindungen der Klägerin zur Verfügung. Die klägerischen Behauptungen, die Beklagte unternehme hier ein schikanöses Verhalten und eine Zermürbungstaktik, weise sie mit Nachdruck zurück.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Terminprotokolle vom 19.12.2018 und 17.07.2019 verwiesen.

### Entscheidungsgründe

I. Der Klage war vollumfänglich stattzugeben. Im Rahmen des Antrages Nr. 1. war insoweit festzustellen, dass die Umsetzungsverfügung vom 21.09.2018 rechtsunwirksam ist. Damit war auch dem Klageantrag Nr. 2. auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen in der Schicht "P" stattzugeben.

1.) Im Rahmen des Klageantrages Nr. 1. war festzustellen, dass die Umsetzungsanordnung der Beklagten vom 21.09.2018 rechtsunwirksam ist. Die Beklagte hat nach ihrem bisherigen Sachvortrag keine hinreichenden Tatsachen dargelegt, die die Bewertung rechtfertigen, dass die Umsetzungsverfügung billigem Ermessen entsprochen hat.

a.) Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Versetzung, die auf Regelungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß den §§ 305 ff. BGB beruht, ist zunächst durch Auslegung der Inhalt der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Festzustellen ist, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt oder Tätigkeitsort vertraglich festgelegt sind und welchen Inhalt ggf. ein vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat (vgl. BAG vom 18.10.2017 in AP Nr. 38 zu §106 GewO m.w.N.). Vorliegend haben die Parteien in dem Arbeitsvertrag vom 11.09.2013 eine bestimmte Schicht nicht festgelegt. Vielmehr verpflichtete sich die Klägerin in Nr. 4, S.2 des Arbeitsvertrages u.a. zur Arbeit im 3-Schicht- System. Damit findet § 106 GewO unmittelbar Anwendung, der dem Arbeitgeber die Zuweisung einer anderen Schicht nur im Rahmen billigen Ermessens erlaubt. Auf die Wirksamkeit einer Versetzungsklausel in Nr. 6.) des Arbeitsvertrages kommt es gar nicht an.

b.) Die Umsetzungsverfügung vom 21.09.2018 hat nach Überzeugung der Kammer die Grenzen billigen Ermessens (§ 106 S. 1 GewO; § 315 BGB) nicht gewahrt.

aa.) Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemes-

senheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung seien alle Umstände einzubeziehen. Hierzu gehörten die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsteilen, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen (vgl. BAG v. 13.06.2012 in AP Nr. 15 zu § 106 GewO). Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 GewO, § 315 Abs. 1 BGB verbleibe auch im Falle der Versetzung für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb dieses Spielraums könnten dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dem Gericht obliege nach § 106 GewO, § 315 Abs. 3, S. 1 BGB die Prüfung, ob der Arbeitgeber als Gläubiger die Grenzen seines Bestimmungsrechts beachtet habe. Bei dieser Prüfung komme es nicht auf die vom Bestimmungsberechtigten angestellten Erwägungen an, sondern darauf, ob das Ergebnis der getroffenen Entscheidung den gesetzlichen Anforderungen genüge. Die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung dieser Grenzen habe der Bestimmungsberechtigte. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ausübungskontrolle sei der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen gehabt habe. Der Begriff des billigen Ermessens bei der Ausübung des Weisungsrechts im Sinne von § 106 S. 1 GewO, § 315 BGB sei ein unbestimmter Rechtsbegriff. § 106 GewO regle für alle Arbeitsverhältnisse das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Es handele sich um ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht, das doppelte Relevanz habe. Einerseits sei es notwendige Bedingung, um überhaupt vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bzw. vom Status als Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn ausgehen zu können. Andererseits konkretisiere der Arbeitgeber mit seinem Weisungsrecht die arbeitsvertraglich häufig nur rahmenmäßig bestimmte Arbeitspflicht – d.h. die dem Umfang nach bereits bestimmte Gegenleistung des Arbeitnehmers – hinsichtlich Zeit, Ort und Art der zu erbringenden Arbeitsleistung und schaffe damit regelmäßig erst die Voraussetzungen dafür, dass der Arbeitnehmer diese erbringen und das Arbeitsverhältnis praktisch durchgeführt werden könne. Insofern sei die Ausübung des Weisungsrechts notwendige Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers, wobei der erforderliche Weisungsumfang von den Umständen des Einzelfalles abhängen (vgl. BAG v. 18.10.2017 a.a.O.). Unbillig im Sinne von § 106 GewO sei es, wenn der Arbeitgeber allein seine Interessen durchzusetzen versuche. Beruhe die Weisung auf einer unternehmerischen Entscheidung, so komme dieser ein besonderes Gewicht zu. Ihr Vorliegen führe aber nicht dazu, dass die Abwägung mit den Interessen des Arbeitnehmers von vornherein ausge-

schlossen wäre und sich die Belange des Arbeitnehmers nur in dem vom Arbeitgeber durch die unternehmerische Entscheidung gesetzten Rahmen durchsetzen konnten. Es komme vielmehr darauf an, ob das Interesse an der Durchsetzung seiner Organisationsentscheidung auch im Einzelfall die Weisung rechtfertige. Im Rahmen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts seien die Grundrechte des Arbeitnehmers zu beachten. Kollidierten die Grundrechte des Arbeitnehmers mit dem Recht des Arbeitgebers, vertraglich geschuldete Tätigkeiten zuzuweisen, seien die gesetzlichen Rechtspositionen grundrechtskonform auszugleichen. Der Arbeitgeber müsse insbesondere durch den Schutz von Ehe und Familie in Art. 6 GG auf familiäre Belange Rücksicht nehmen (vgl. BAG v. 23.09.2004 in NZA 2005, S. 359). Ob eine örtliche Versetzung billigem Ermessen entspreche, richte sich nach der Entfernung des neuen Arbeitsplatzes. Die Leistungsbestimmung sei gegenüber demjenigen Arbeitnehmer zu treffen, dessen Interessen weniger schutzwürdig seien, auch wenn eine soziale Auswahl nicht statfinde. Das berechnigte Interesse des Arbeitnehmers an kurzen Pendelzeiten und geringem finanziellen Aufwand sei im Rahmen der Abwägung zwar ein wesentliches Kriterium. Ob diese Interessen angemessen berücksichtigt worden seien, könne aber nur durch Abwägung mit den dienstlichen Gründen des Arbeitgebers ermittelt werden, die zu der Ausübung des Direktionsrechtes geführt hätten (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 17. Aufl.: § 45, Rn. 25 m.w.N.).

bb.) Unter Zugrundelegung dieser Voraussetzungen, denen sich die Kammer vollinhaltlich anschließt, hat die Umsetzungsverfügung der Beklagten vom 21.09.2018 die Grenzen billigen Ermessens (§ 106 S. 1 GewO) nicht gewahrt. Zwar ist zunächst festzustellen, dass unter Berücksichtigung der Regelungen im Arbeitsvertrag der Parteien vom 11.09.2013 die Beklagte grundsätzlich berechnigt war, in Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes der Klägerin eine andere Schicht zuzuweisen. Die Klägerin verpflichtete sich in Nr. 4 S. 2 des Arbeitsvertrages ausdrücklich zur Erbringung der Arbeitsleistung im 3-Schicht-System. Eine Festlegung des Einsatzes allein in der nunmehr streitbefangenen Schicht "P" ist seinerzeit nicht erfolgt. Es wurde in dem Arbeitsvertrag aber auch nicht eine Festlegung auf einen Einsatz der Klägerin in der damaligen Schicht "K" vorgenommen. Die Klägerin hat auch durch den Umstand, dass sie in der Vergangenheit ausschließlich in der Schicht "P" eingesetzt wurde, keinen einzelvertraglichen Rechtsanspruch auf einen Einsatz allein in der Schicht "P" erworben. Es ist zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, dass Arbeitspflichten sich, ohne dass darüber

ausdrückliche Erklärungen ausgetauscht werden, nach längerer Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum schaffe aber regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand dahingehend, dass der Arbeitgeber von diesem vertraglich und/oder gesetzlich eingeräumten Recht in Zukunft keinen Gebrauch mehr machen wolle. Die Nichtausübung des Direktionsrechts habe keinen Erklärungswert. Nur beim Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen dürfe, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden solle, könne es durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Direktionsrechts kommen (vgl. BAG v. 17.08.2011 in EzA Nr. 9 zu § 106 GewO). Vorliegend sind solche besonderen Umstände, die einen besonderen Vertrauenstatbestand rechtfertigen könnten, nicht gegeben. Damit hatte sich der Einsatz der Klägerin nicht allein auf einen Einsatz in der Schicht "P" konkretisiert.

cc.) Die Umsetzungsverfügung vom 21.09.2018 hat aber nach Überzeugung der Kammer die Grenzen billigen Ermessens nicht gewahrt. Die Beklagte stützt die Umsetzungsverfügung darauf, dass beide Wahlvorstandsmitglieder (die Klägerin und Frau S) in einer Schicht zusammengefasst werden sollten, um damit die Wahlvorstandsarbeit zu erleichtern und die betrieblichen Auswirkungen einzugrenzen. Hinsichtlich der betrieblichen Auswirkungen weist die Klägerin aber nach Ansicht der Kammer zu Recht darauf hin, dass bei einem Einsatz der beiden Wahlvorstandsmitglieder in einer Schicht dann bei der Notwendigkeit zur Ausführung von Wahlvorstandsarbeit gleich zwei Arbeitnehmer gleichzeitig in derselben Schicht fehlen würden. Damit würde sich für die Beklagte wiederum die Notwendigkeit zu anderweitigen Personaldispositionsmaßnahmen ergeben. Ob durch die Zusammenfassung der beiden Wahlvorstandsmitglieder in einer Schicht die Wahlvorstandsarbeit erleichtert würde, kann zweifelhaft sein. Jedenfalls bietet ein Einsatz der Wahlvorstandsmitglieder in getrennten Schichten den Vorteil, dass hier eine bessere Möglichkeit besteht, die Belegschaft über die Wahlvorstandsarbeit zu informieren. Soweit die Beklagte einwendet, andere Schichten seien personell schlechter besetzt als die Schicht "P", hat die Beklagte ihren diesbezüglichen Sachvortrag trotz des entsprechenden ausdrücklichen Bestreitens seitens der Klägerin nicht weiter substantiiert. Im Rahmen der notwendigen Abwägung waren auch die persönlichen Belastungen, die für die Klägerin mit dem Wechsel der Schicht verbunden sind, zu berücksichtigen. Zwar ist es grundsätzlich die eigene Angelegenheit des Arbeitnehmers, wie er den Weg von seiner

Wohnung zur Arbeitsstätte zurücklegt. Der Arbeitnehmer kann durch die Wahl seines Wohnsitzes am Arbeitsort den Weg zur Arbeit reduzieren. Es ist ihm aber auch unbenommen, einen vom Arbeitsort entfernten Wohnort zu wählen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer jedoch die Belastungen, die mit einem längeren Fahrweg verbunden sind, selbst zu tragen. Die Klägerin wohnt in G und hat nach ihrem von der Beklagten auch nicht bestrittenen und damit als unstreitig zugrunde zu legenden Vortrag in der Vergangenheit bei der Zuordnung zu der Schicht "P" eine Fahrgemeinschaft mit der weiteren Mitarbeiterin K bilden können. Ob dies auch bei einem Einsatz in der Schicht "B" möglich wäre, stand im Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts, d.h. damit im Zeitpunkt des Ausspruchs der Umsetzungsverfügung vom 21.09.2018 zumindest nicht sicher fest. Vielmehr war auch nach dem Vortrag der Beklagten die Wahlvorstandsvorsitzende S lediglich bemüht, für die Klägerin bei einem Einsatz in der Schicht "B" eine anderweitige Mitfahrgelegenheit zu eruieren. Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (Zug) wäre ebenfalls mit einer erheblichen Belastung für die Klägerin verbunden, weil sie sich insbesondere beim Rückweg nach geleisteter Spätschicht knapp 1,5 Stunden am Bahnhof O aufhalten müsste. Für die Kammer ist aus dem bisherigen Sachvortrag der Beklagten nicht erkennbar, dass diese die persönlichen Erschwernisse, die mit der Umsetzung für die Klägerin verbunden sind, in den Abwägungsprozess ausreichend einbezogen hat.

Nach alledem entsprach die Umsetzungsverfügung vom 21.09.2018 nicht mehr billigem Ermessen im Sinne von § 106 GewO.

2.) Dem Klageantrag Nr. 2. auf Weiterbeschäftigung als Produktionsmitarbeiterin am Standort O in der Schicht "P" war ebenfalls stattzugeben. Er ist zulässig und begründet.

a.) Bei einem Streit über die Berechtigung einer Versetzung bestehen für den Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwei Möglichkeiten. Er kann die Berechtigung der Versetzung im Rahmen einer Feststellungsklage klären lassen. Darüber hinaus hat er die Möglichkeit, den Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung im Rahmen einer Klage auf künftige Leistung gemäß § 259 ZPO durchzusetzen. Bei der Prüfung

des Beschäftigungsanspruchs ist die Wirksamkeit der Versetzung als Vorfrage zu beurteilen. Erweise sich eine vom Arbeitgeber vorgenommene Versetzung als unwirksam, so habe der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in seiner bisherigen Tätigkeit am bisherigen Ort. Bei einer Versetzung handele es sich um eine einheitliche Maßnahme, die nicht in den Entzug der bisherigen Tätigkeit und die Zuweisung einer neuen Tätigkeit aufgespalten werden könne. Dies gelte auch dann, wenn Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag nicht abschließend festgelegt seien, sondern dem Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) unterlägen. Solange der Arbeitgeber nicht rechtswirksam von seinem Weisungsrecht erneut Gebrauch gemacht oder eine wirksame Freistellung von der Arbeit ausgesprochen habe, bleibe es bei der bisher zugewiesenen Arbeitsaufgabe am bisherigen Ort und der Arbeitnehmer habe einen dementsprechenden Beschäftigungsanspruch (vgl. BAG v. 25.08.2010 in NZA 2010, S. 1356 f. m. w. N.).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, dass die Klägerin mit ihrem Klageantrag Nr. 2. die Weiterbeschäftigung in der bisherigen Schicht "P" begehrt. Innerhalb dieses Beschäftigungsanspruchs ist im Rahmen der Begründetheitsprüfung zu klären, ob die Umsetzungsverfügung rechtmäßig ist.

b.) Wie oben unter 1.) festgestellt wurde, ist die Umsetzungsanordnung vom 21.09.2018 rechtsunwirksam. Damit hat die Klägerin Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen in der Schicht "P". Damit war auch dem Klageantrag Nr. 2.) stattzugeben.

II. Die Beklagte hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO.

III. Die gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil vorzunehmende Streitwertfestsetzung beruht auf den §§ 3, 5 ZPO. Danach hielt es die Kammer für gerechtfertigt, beide Klageanträge mit jeweils einem monatlichen Bruttoverdienst der Klägerin zu bewerten.