

Az.: 3 Ca 373/19

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 31.07.2019

Garthe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**ARBEITSGERICHT HAGEN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL**
In dem Rechtsstreit

◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen	
14. AUG. 2019	
Erliegt	Fristen + Termine
.....
	Bearbeitet B



Klägerin

Prozessbevollmächtigte

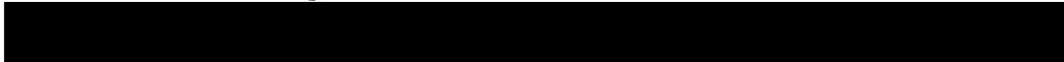
Rechtsschutzsekretäre des DGB Michael Mey, Martin Kühtz, Wolfgang Pankow, Anna Hudasch, Linda vom Ort, DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Hagen -, Körnerstraße 43, 58095 Hagen

g e g e n



Beklagte

Prozessbevollmächtigte



hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Hagen
auf die mündliche Verhandlung vom 31.07.2019
durch den Direktor des Arbeitsgerichts Schlösser als Vorsitzenden
und die ehrenamtliche Richterin Müller
und den ehrenamtlichen Richter Gloe

für Recht erkannt :

- 2 -

3 Ca 373/19

1. Es wird festgestellt, dass die Versetzung vom 25.01.2019 rechtsunwirksam ist.
2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien jeweils zur Hälfte.
3. Der Streitwert wird für das Verfahren bis zu der teilweisen Klagerücknahme auf 7.259,58 Euro sowie für das Verfahren danach und das vorliegende Urteil auf 3.629,79 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch im Rahmen eines Feststellungsantrages über die Rechtswirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Versetzungsanordnung der Klägerin gegenüber.

Die am [REDACTED] geborene, verheiratete Klägerin ist seit dem 01.12.1991 bei dem Beklagten beschäftigt, gemäß Angabe in ihrem Ausgangsarbeitsvertrag vom 06.11.1991, der in Kopie zur Gerichtsakte gereicht ist (Bl. 23, 24 d. A.) und worauf Bezug genommen wird, als Erzieherin. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt zuletzt 39 Stunden. Sie bezieht ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 3.263,86 Euro gemäß Klägervortrag bzw. 3.629,79 Euro - ausgehend von einem Bruttojahresentgelt in Höhe von 43.557,53 Euro - gemäß Beklagtenvortrag. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund Tarifbindung beider Parteien die Regelungen des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV AWO NRW) Anwendung. Die Klägerin ist Mitglied des im Betrieb des Beklagten gewählten Betriebsrats.

Der Beklagte ist ein in Hagen ansässiger, nicht eingetragener Verein, der ca. 1.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Er betreibt u. a. Kindertagesstätten in Lüdenscheid und Umgebung, aber auch in Iserlohn und Hagen-Hohenlimburg. Ein Betriebsrat ist im Betrieb des Beklagten gewählt.

In der Zeit ab September 2003 bis September 2018 gab es hinsichtlich der Tätigkeit der Klägerin, der Wochenarbeitszeit und der Kindertagesstätten, in der die Klägerin eingesetzt wurde, verschiedene Änderungen, wofür auf die Ausführungen auf Seite 2 des Beklagtenschriftsatzes vom 14.05.2019 (Bl. 72 d. A.) und die als Anlagen in Kopie

...

- 3 -

3 Ca 373/19

beigefügten Vertragsänderungen/Vereinbarungen (Bl. 78 – 83 d. A.) Bezug genommen wird. Der Ausgangsarbeitsvertrag vom 06.11.1991 behielt im Übrigen seine Gültigkeit. Zuletzt war die Klägerin ab 01.09.2018 in der Kindertagesstätte (Kita) [REDACTED] in Lüdenscheid eingesetzt, gemäß von beiden Parteien unterschriebenem Schreiben vom 26.03.2018 (Bl. 83 d. A.), worauf Bezug genommen wird, in Ausübung der Funktion einer pädagogischen Fachkraft.

Der Beklagte betreibt in Lüdenscheid vier Kita's, wofür auf die Aufstellung auf Seite 1 des Klägerschriftsatzes vom 07.06.2019 (Bl. 106 d. A.) Bezug genommen wird.

Am 04.10.2018 kam es zu einem Personalgespräch unter Teilnahme der Klägerin, zweier ihr vorgesetzter Mitarbeiterinnen des Beklagten sowie zweier Mitglieder des Betriebsrates. Gegenstand des Gesprächs waren u. a. Abstimmungsprobleme in der Kita [REDACTED] anlässlich der Inanspruchnahme von Freistellungsansprüchen zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben durch die Klägerin sowie seitens des dortigen Teams geäußerte Kritiken in Bezug auf die Klägerin. Über das Gespräch verhalten sich ein Protokoll vom 04.10.2018 (Bl. 89 f. d. A.) sowie ein Schreiben der Klägerin an den Betriebsrat ohne Datum (Bl. 119 f. d. A.), worauf jeweils Bezug genommen wird.

Am 17.01.2019 fand erneut ein Gespräch unter Beteiligung der Klägerin, zweier vorgesetzter Mitarbeiter/-innen des Beklagten sowie eines Vertreters des Betriebsrats statt. Die teilnehmende stellvertretende Betriebsleitung, Frau [REDACTED] berichtete über die bestehende Situation der Kita [REDACTED] sowie über Beschwerden der dortigen Mitarbeiter/-innen. Der Klägerin wurde mitgeteilt, dass man beabsichtige, sie zum 01.02.2019 in die [REDACTED] nach Hagen zu versetzen. Die Klägerin erhielt Gelegenheit zur Stellungnahme.

Mit Schreiben vom 17.01.2019 hörte der Beklagte den in seinem Betrieb gewählten Betriebsrat zur beabsichtigten Versetzung der Klägerin von der Kita [REDACTED] (Lüdenscheid) in die Kita [REDACTED] (Hagen-Hohenlimburg) zum 01.02.2019 an. Für den genauen Inhalt des Anhörungsschreibens wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Kopie Bezug genommen (Bl. 86 d. A.). Dort wurde als zuletzt ausgeübte Tätigkeit der Klägerin „Erzieherin“ und als auszuübende Tätigkeit „Springer“ angegeben. Als Be-

...

- 4 -

3 Ca 373/19

gründung wurde „Störung des Betriebsfriedens“ angegeben. Dem Anhörungsschreiben war eine schriftliche „Begründung für Versetzung [REDACTED]“ beigefügt (Bl. 87, 88 d. A.), in welcher nähere Ausführungen „zu fortlaufenden Klagen von Mitarbeiter/-innen und Leitung über massives unkollegiales Verhalten bis hin zur Nötigung“ die Klägerin betreffend enthalten sind, worauf Bezug genommen wird.

Der Betriebsrat gab eine schriftliche Erklärung vom 24.01.2019 ab (Bl. 86 d. A.), mit der die Zustimmung zu der beabsichtigten Versetzung erklärt wurde.

Mit Schriftstück vom 25.01.2019 (Bl. 33 d. A.) traf der Beklagte folgende Anordnung gegenüber der Klägerin:

„§ 1

Frau [REDACTED] wechselt mit Wirkung zum 01.02.2019 von der Kindertageseinrichtung [REDACTED] in die Kindertageseinrichtung [REDACTED] und übt dort die Funktion einer Springkraft aus.

Der Einsatz ist jederzeit auch in den weiteren von der AWO Unterbezirk Hagen-Märkischer Kreis geführten Einrichtungen möglich.

§ 2

Alle sonstigen Bestandteile des Arbeitsvertrages behalten weiterhin ihre Gültigkeit. Die Vertragsänderung vom 26.03.2018 verliert ihre Gültigkeit.

Iserlohn 25.01.2019

Lüdenscheid, 25.01.2019

[REDACTED]
Betriebsleitung

[REDACTED]
Arbeitnehmerin“

Unterschrieben ist das Schriftstück gemäß der zur Gerichtsakte gereichten Kopie an den vorgesehenen Stellen nicht.

Mit ihrer am 18.02.2019 vorab per Telefax und am 19.02.2019 im Original bei Gericht eingehenden Klageschrift beantragt die Klägerin die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Versetzung vom 25.01.2019. Anfänglich begehrt sie darüber hinaus mit der Klageschrift auch die unveränderte Beschäftigung in der Funktion als Fachkraft.

...

- 5 -

3 Ca 373/19

Die Klägerin ist der Auffassung, die Versetzung vom 25.01.2019 sei rechtsunwirksam, da Gründe für deren Anordnung zu keinem Zeitpunkt vorgelegen hätten und die geänderten Arbeitsbedingungen für sie unzumutbar seien.

Die Klägerin sei schon nicht ordnungsgemäß angehört worden im Sinne von § 10 Abs. 2 TV AWO NRW vor der Versetzung.

Es handele sich um eine Versetzung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG, zu der auch der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Es liege keine Zustimmung des Betriebsrats zu der Versetzung vor, sondern lediglich eine Zustimmung des Betriebsausschusses.

Bei der Versetzungsanordnung seien die Interessen der Klägerin nicht ausreichend berücksichtigt worden, die unstreitig in Lüdenscheid wohnt und gemäß Klägervortrag immer in einer Kita in Lüdenscheid habe arbeiten wollen. Die Funktion als sogenannte „Springerkraft“ sei ihr unzumutbar, die eine Tätigkeit nicht nur innerhalb der Einrichtung, sondern auch im ganzen Unternehmensbereich vorsehe. Die Klägerin trägt vor, sie habe in der Kita [REDACTED] die Funktion einer pädagogischen Fachkraft ausgeübt und bisher nicht als „Springerkraft“ gearbeitet.

Die Klägerin beantragt zuletzt, nach Rücknahme eines zuvor ebenfalls angekündigten Beschäftigungsantrages:

Es wird festgestellt, dass die Versetzung vom 25.01.2019 rechtsunwirksam ist.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hält die vorgenommene Versetzung für rechtswirksam. Die Beteiligung des Betriebsrats sei zuvor korrekt erfolgt, ebenso wie die Anhörung der Klägerin, wobei die Anhörung nach dem Tarifvertrag keine Wirksamkeitsvoraussetzung der Versetzung sei.

...

Der Beklagte meint, für die Versetzung würden betriebliche Gründe vorliegen. Hintergrund der Versetzung sei, dass es zu Problemen der Klägerin in der Zusammenarbeit mit dem Team in der Kindertagesstätte [REDACTED] gekommen sei. Es sei von Beginn an dort zu Abstimmungsproblemen und zu erheblichen Widerständen innerhalb des Teams gekommen. Es sei eine Vielzahl von Gesprächen mit der Klägerin geführt worden, verbunden mit der Hoffnung, dass diese ihr Verhalten ändern und sie sich in Zukunft in die Teamsituation einfinden würde, was bedauerlicherweise nicht geschehen sei. Es habe eine Häufung von mündlichen und schriftlichen Beschwerden der anderen Teammitglieder gegeben. Zuletzt hätten die Teammitglieder und die Leiterin der Kita [REDACTED] mitgeteilt, dass man keine Grundlage für eine weitere Zusammenarbeit mehr sehen würde. Ein Teil der Problematik ergebe sich daraus, dass die Klägerin im Rahmen ihrer Tätigkeit sozialpolitische Aktivitäten entfaltet. Unstreitig ist die Klägerin Mitglied des Betriebsrats und der Tarifkommission der Gewerkschaft, darüber hinaus ist sie auch Schöffin beim Gericht in Hagen. Der Beklagte behauptet, dies hätte bereits in der Vergangenheit dazu geführt, die Klägerin als Springerkraft einzusetzen, da es den Kleinkindern nicht zuzumuten sei, ständig von anderen Personen betreut zu werden, vielmehr eine konkrete Gruppenzuordnung notwendig sei. Bedauerlicherweise habe das Verhalten der Klägerin jedoch trotz der kurzen Zeit, die sie in der letzten Einrichtung beschäftigt gewesen sei, dazu geführt, dass das gesamte Team gegen sie eingenommen gewesen sei und um ihre Versetzung ersucht hätte. Im Übrigen werde hinsichtlich der in der aktuellen Einrichtung auftretenden Konflikte auf die vorgelegte Begründung gegenüber dem Betriebsrat verwiesen. Die Interessen der Klägerin seien bei der Versetzung selbstverständlich berücksichtigt worden. Der Betriebsrat tagt unstreitig in Hagen und die Tätigkeit der Klägerin als

[REDACTED]

Die Klägerin demgegenüber behauptet, dass es zu Abstimmungsproblemen oder zu erheblichen Widerständen innerhalb des Teams in der Kita [REDACTED] net gekommen sei. Der Vortrag des Beklagten hierzu sei zudem völlig unsubstantiiert. Auch viele Gespräche mit der Klägerin, verbunden mit der Hoffnung einer Verhaltensänderung, habe es nicht gegeben. Auch habe es keine Häufung mündlicher und/oder schriftlicher Beschwerden der anderen Teammitglieder gegeben. Bestritten werde auch eine Mitteilung der Leiterin der Kita [REDACTED] dass es keine

- 7 -

3 Ca 373/19

Grundlage für eine weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin gebe und dass das ganze Team die Versetzung der Klägerin ersucht habe. Von einer Vielzahl von Freistellungen und Abwesenheitszeiten der Klägerin könne keine Rede sein. Unternehmerische oder betriebliche Gründe im Sinne von § 10 Abs. 1 TV AWO NRW für die angegriffene Versetzung würden nicht vorliegen.

Für das weitere Vorbringend der Parteien wird Bezug genommen auf die ausgetauschten und zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze sowie auf die in mündlicher Verhandlung zu Protokoll abgegebenen Erklärungen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Klage ist zulässig.

Bei dem verbliebenen Klageantrag handelt es sich um einen zulässigen Feststellungsantrag. Gegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO muss ein Rechtsverhältnis sein, wobei sich die Klage auch auf einen Teil eines Rechtsverhältnisses beziehen kann. Das ist der Fall, wenn über die Wirksamkeit einer direktionsrechtlichen Maßnahme, z. B. einer Versetzung, gestritten wird (BAG, Urteil vom 27.10.2005 – 6 AZR 123/05 -, in: BAGE 116, 160 ff., juris Rdnr. 20; auch BAG, Urteil vom 30.11.2016 – 10 AZR 11/16 -, in: NZA 2017, 1394 ff.). Vorliegend wird im Rahmen des Klageantrages über die Wirksamkeit der Maßnahme des Direktionsrechts des Beklagten mit dessen Schreiben vom 25.01.2019 gestritten, mit der dieser eine Versetzung der Klägerin ab 01.02.2019 als Springerkraft in die Kita [REDACTED] angeordnet hat. Diese Direktionsrechtsmaßnahme kann folglich Gegenstand des Klageantrages als Feststellungsantrag sein.

Für den Feststellungsantrag ist das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Gegen die Änderung von Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber unter Berufung auf sein Weisungsrecht kann sich der betroffene Arbeitnehmer mit der Feststellungsklage wenden (siehe nur BAG, Urteil vom 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 -, in: NZA 2010, 1355 ff., juris Rdnr. 10; Erfurter Kommentar/Preis, 19. Auflage, § 106 GewO, Rdnr. 12).

...

- 8 -

3 Ca 373/19

Die seitens der Klägerin erklärte Rücknahme des ebenfalls zuvor angekündigten Beschäftigungsantrages im Kammertermin am 31.07.2019 vor Antragstellung war gemäß § 54 Abs. 2 ArbGG, § 269 Abs. 1 ZPO ohne Einwilligung des Beklagten zulässig, da zuvor noch keine Klageanträge in streitiger Verhandlung gestellt worden waren.

Die Parteifähigkeit des Beklagten als nicht rechtsfähiger (nicht eingetragener) Verein ergibt sich gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG, § 50 Abs. 2 ZPO.

Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts Hagen ergibt sich aufgrund des Sitzes des Beklagten in Hagen gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 12, 17 ZPO.

B.

Die Klage ist auch begründet.

Sie ist begründet, da die Weisung des Beklagten mit Schreiben vom 25.01.2019, mit der die Klägerin als Springerkraft in die Kita [REDACTED] in Hagen-Hohenlimburg versetzt werden sollte, rechtsunwirksam ist.

Die Weisung ist rechtsunwirksam, da sie nicht durch das dem Beklagten zukommende, arbeitsvertragliche Direktionsrecht gedeckt ist.

Dabei gehen die Parteien vorliegend übereinstimmend davon aus, dass aufgrund des von der Klägerin in Kopie zur Gerichtsakte gereichten Schreibens des Beklagten vom 25.01.2019, das gemäß der zur Gerichtsakte gereichten Kopie (Bl. 33 d. A.) von keiner Partei unterschrieben ist, obwohl entsprechende Unterschriftenzeilen vorgesehen sind, eine dem Inhalt des Schreibens entsprechende Weisung seitens des Beklagten als arbeitgeberseitige Maßnahme des Direktionsrechts erfolgt ist. Der Beklagte spricht in seinem Schriftsatz vom 14.05.2019, Seite 4 unter II. (Bl. 74 d. A.) auch von der vorgenommenen Versetzung.

...

a)

Die Zuweisung der Tätigkeit als Springerkraft in der Kita [REDACTED] in Hagen-Hohenlimburg ist eine Versetzung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG.

Als Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG ist anzusehen die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches,

- a) welche die voraussichtliche Dauer von einem Monat überschreitet, oder
- b) die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Die Klägerin sollte mit Anordnung des Beklagten vom 25.01.2019 zeitlich unbegrenzt einen anderen Arbeitsbereich zugewiesen erhalten, das heißt für länger, als für einen Monat.

b)

Aufgrund des Direktionsrechts- bzw. Weisungsrechts im Sinne des § 106 GewO kann der Arbeitgeber die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers durch genaue Anweisungen hinsichtlich Inhalt, Arbeitszeit und –ort näher bestimmen. Die Ausübung des Direktionsrechts unterliegt jedoch bestimmten Grenzen. Eine Konkretisierung bzw. Begrenzung des Direktionsrechts enthält vorliegend die Regelung des unstreitig auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin kraft beiderseitiger Tarifbindung der Parteien anwendbaren § 10 des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (kurz: TV AWO NRW) (s. vergleichbar zum § 4 TVöD nur BeckOK TVöD/Stier, 49. Edition, Stand: 01.09.2016, § 4 TVöD-AT, Rdnrn. 1 und 2).

Der Arbeitgeber, der sich auf die Wirksamkeit einer Versetzung beruft, trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 106 GewO. Dazu gehört nicht nur, dass er darlegt und gegebenenfalls beweist, dass seine Entscheidung billigem Ermessen entspricht, insbesondere die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt sind, sondern auch, dass die Personalmaßnahme im Rahmen der gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Grenzen erfolgt ist (BAG, Urteil vom

- 10 -

3 Ca 373/19

13.03.2007 – 9 AZR 433/06 -, juris Rdnr. 81; LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.09.2009 – 12 Sa 357/09 -, juris Rdnr. 29; s. auch Sponer/Steinherr, TVöD, Stand: September 2018, § 4, Rdnr. 9.2).

c)

Vorliegend handelt es sich bei der angegriffenen Anordnung des Beklagten vom 25.01.2019 um eine Versetzung im Sinne von § 10 Abs. 1 TV AWO NRW, da der Klägerin aufgrund der Anordnung auf Dauer eine Beschäftigung bei einem anderen Betriebsteil des Beklagten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses zugewiesen werden soll (vgl. hierzu die Protokollnotiz Nr. 2 zu § 10 Abs. 1 TV AWO NRW).

d)

Die Versetzung ist als einseitige Maßnahme des Arbeitgebers gemäß § 10 Abs. 1 TV AWO NRW nur zulässig, wenn sie aus unternehmerischen oder betrieblichen Gründen erforderlich ist. Der Arbeitgeber kann eine Versetzung nicht auf andere Gründe stützen (s. vergleichbar zu § 4 TVöD Sponer/Steinherr a. a. O., § 4 TVöD, Rdnr. 25). Der Begriff „unternehmerische oder betriebliche Gründe“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Das Vorliegen der unternehmerischen oder betrieblichen Gründe ist eine tatbestandliche, gerichtlich voll nachprüfbare Voraussetzung für die vom Arbeitgeber im Rahmendes billigen Ermessens zu treffende Entscheidung, ob der Arbeitnehmer zu versetzen ist (vgl. hierzu Sponer/Steinherr a. a. O., § 4 TVöD, Rdnr. 38).

Ein betrieblicher Grund kann auch in der Person des Arbeitnehmers liegen (s. zu § 4 TVöD Sponer/Steinherr a. a. O., § 4 TVöD, Rdnrn. 27 und 30). Ist die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung gefährdet, kann das persönliche Verhalten des Arbeitnehmers zu einer Versetzung führen, wenn z. B. zwischen den Arbeitskollegen erhebliche Differenzen bestehen, die sich auf andere Weise nicht beheben lassen (s. Sponer/Steinherr a. a. o., § 4 TVöD, Rdnr. 33 unter Bezugnahme auf LAG Schleswig-Holstein vom 02.05.2007 – 6 Sa 504/06 -, NZA-RR 2007, 402).

e)

Vorliegend kann die Kammer unternehmerische oder betriebliche Gründe im Sinne von § 10 Abs. 1 TV AWO NRW, die den Beklagten zu der Versetzungsanordnung vom

...

25.01.2019 berechtigt hätten, auch nach den Darlegungen des in diesem Punkt darlegungs- und beweispflichtigen Beklagten nicht erkennen. Die von dem Beklagten vortragenen, auf das Verhalten der Klägerin zurückzuführenden Gründe, sind unsubstantiiert dargelegt und von der Klägerin bestritten, damit letztlich für die Kammer nicht feststellbar.

Soweit der Beklagte zu nach seiner Auffassung vorliegenden betrieblichen Gründen vorträgt, es habe Probleme der Klägerin in der Zusammenarbeit mit dem Team in der Kita [REDACTED] gegeben, von Beginn ab Abstimmungsprobleme und erhebliche Widerstände dort im Team, vergebliche Gespräche mit der Klägerin, eine Häufung von mündlichen und schriftlichen Beschwerden der anderen Teammitglieder, und zuletzt hätten die Teammitglieder und die Leiterin der Kita mitgeteilt, dass man keine weitere Grundlage für eine Zusammenarbeit mehr sehen würde, wird dies alles von der Klägerin bestritten und von dem Beklagten nicht substantiiert und im Einzelnen hinsichtlich konkreter Tatsachen und Umstände dargelegt. Die von dem Beklagten zu Beweis Zwecken angebotene Zeugin [REDACTED] die Leiterin der Kita, war hierzu nicht als Zeugin zu vernehmen, da dies auf einen reinen unzulässigen Ausforschungsbeweis hinauslaufen würde (s. zu unzulässigem Ausforschungsbeweis nur Zöller/Greger, ZPO, 32. Auflage, Vorbemerkung zu § 284, Rdnrn. 8 c und d). Die Aktivitäten und Freistellungen der Klägerin als Betriebsrätin, Mitglied der Tarifkommission der Gewerkschaft und Schöffin ergeben, soweit sie sich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen halten, keinen betrieblichen Versetzungsgrund, zumal diese Aktivitäten in der Kita [REDACTED] in Hagen-Hohenlimburg in gleicher Weise anfallen, wie zuvor in der Kita [REDACTED] in Lüdenscheid. Ob und in welcher Weise konkret das Team der bisherigen Kita gegen die Klägerin eingenommen gewesen sei, trägt der Beklagte im Einzelnen konkret nicht vor, z. B. werden schriftliche Beschwerden nicht vorgelegt, und das Ersuchen des Teams um Versetzung der Klägerin wird ebenfalls im Einzelnen nach Ort, Zeit und Umständen nicht näher dargelegt, zumal das Ersuchen als solches, ohne nachvollziehbar dargelegten Hintergrund, allein auch keinen betrieblichen Grund für die Versetzung ergeben dürfte.

Soweit der Beklagte für die in der aktuellen Einrichtung auftretenden Konflikte auf die schriftliche Begründung gegenüber dem Betriebsrat verweist, ist festzustellen, dass der Verweis auf eine zur Gerichtsakte gereichte Anlage kein schriftsätzlichen Sachvortrag ersetzt. Die mit einem Schriftsatz vorgelegten Anlagen können schriftsätzlichen

Vortrag lediglich erläutern oder belegen (so zu Stundenaufstellungen und sonstige Aufzeichnungen BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 347/11 -, NZA 2012, 939, 942 unter III. 2. c) der Gründe, Rdnr. 29 mit weiteren Nachweisen), diesen aber nicht ersetzen (vgl. BGH, Beschluss vom 27.09.2001 – V ZB 29/01 -, juris, unter II. der Gründe, Rdnr. 6 am Ende mit weiteren Nachweisen). Vielmehr muss der wesentliche Inhalt der Anlagen zumindest zusammengefasst im Schriftsatz wiedergegeben werden, da es nicht Sache des Gerichts oder des Prozessgegners ist, aus umfangreichen Anlagen herauszusuchen, worauf sich Anspruch und Einwendung dessen, der sie vorlegt, stützen könnte (so LAG Köln, Urteil vom 21.11.1997 – 11 (13) Sa 845/97 -, juris, in den Gründen unter Rdnr. 13 mit weiteren Nachweisen).

Im Übrigen sind auch die in der schriftlichen Begründung dem Betriebsrat gegenüber dargelegten Fehlverhaltensweisen der Klägerin hinsichtlich eines unkollegialen und den Betriebsfrieden störenden Verhaltens nach Ort, Zeit und Umständen nicht ausreichend konkret dargelegt und damit unsubstantiiert.

f)

Im Ergebnis sind daher keine unternehmerischen oder betrieblichen Gründe im Sinne von § 10 Abs. 1 TV AWO NRW erkennbar, die den Beklagten zu der Versetzung vom 25.01.2019 berechtigt hätten.

Die Versetzung ist deshalb rechtsunwirksam.

Auf die weiteren Rechtsfragen einer ordnungsgemäßen Beteiligung des Betriebsrats vor der Versetzungsanordnung gemäß § 99 BetrVG und einer ordnungsgemäßen Anhörung der Klägerin gemäß § 10 Abs. 2 TV AWO NRW kommt es entscheidungserheblich nicht mehr an.

Die Versetzungsanordnung vom 25.01.2019 ist insgesamt rechtsunwirksam, d. h. sowohl, soweit die Versetzungsanordnung eine örtliche Veränderung der Arbeitsumstände der Klägerin zum Inhalt hat, hier von der Kita [REDACTED] in Lüdenscheid zu der Kita [REDACTED] in Hagen-Hohenlimburg, als auch eine inhaltliche Änderung der Arbeitstätigkeit, jedenfalls nach Klägervortrag, von der Tätigkeit einer pädagogischen Fachkraft zur Tätigkeit als Springerkraft, da eine Trennbarkeit der Anordnung für die Kammer nicht erkennbar wird.

C.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 91 ff., 269 Abs. 3 ZPO. Die Kosten hinsichtlich des streitig entschiedenen Feststellungsantrages hat der unterliegende Beklagte zu tragen. Die Kosten hinsichtlich des zurückgenommenen Beschäftigungsantrages hat die Klägerin zu tragen. Die Kostentragungspflicht folgt hier aus § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Denn nach dem seit dem 01.07.2004 geltenden Kostenrecht lässt eine Teilklagerücknahme die einheitliche Gerichtsgebühr nach dem gesamten ursprünglichen Wert unberührt, so dass die Kosten im arbeitsgerichtlichen Urteil dann entsprechend zu quoteln sind (vgl. Bader, NZA 2005, 971 f. unter III.).

Die Streitwertfestsetzung ergibt sich gemäß § 46 Abs. 2, §§ 3 ff. ZPO. Für beide Klageanträge, d. h., sowohl für den zuletzt gestellten Feststellungsantrag, wie auch für den zurückgenommenen Beschäftigungsantrag, wird jeweils ein Streitwert in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes der Klägerin für angemessen erachtet, ausgehend von den Angaben des Beklagten, die dieser durch Vorlage der Vergütungsabrechnung der Klägerin für Dezember 2018 belegt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von dem Beklagten **Berufung** eingelegt werden.

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

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

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

- 14 -

3 Ca 373/19

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 Nr. 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.

Gegen den Kostenausspruch kann von der Klägerin, soweit er auf der teilweisen Klagerücknahme beruht, **sofortige Beschwerde** eingelegt werden. Für den Beklagten ist insoweit kein eigenständiges Rechtsmittel gegeben.

Die sofortige Beschwerde muss **innerhalb einer Notfrist* von zwei Wochen** entweder beim **Fehler! Keine Dokumentvariable verfügbar., Fehler! Keine Dokumentvariable verfügbar., Fehler! Keine Dokumentvariable verfügbar.** oder beim **Fehler! Keine Dokumentvariable verfügbar., Fehler! Keine Dokumentvariable verfügbar., Fehler! Keine Dokumentvariable verfügbar.** eingelegt werden. Die Notfrist beginnt mit der Zustellung der Entscheidung, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Beschwerde kann schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle des **Fehler! Keine Dokumentvariable verfügbar.** erklärt werden und auf neue Angriffs- und Verteidigungsmittel gestützt werden.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Schlösser

...

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Hagen



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -