

Urschrift  
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg  
- Kammern Freiburg -  
Aktenzeichen:  
10 Sa 17/19  
8 Ga 428/18 ArbG Freiburg - Kn. Lörrach  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 18.12.2019



## Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

gegen

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

hat das

hat die Kosten der Berufung zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten um den Inhalt der Beschäftigung der Klägerin.

Die 1959 geborene Klägerin ist seit September 1987 bei der beklagten Stadt als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt ein Arbeitsvertrag von 1987 zugrunde.

Das Arbeitsverhältnis richtete sich zunächst aufgrund eines Verweises in § 2 des Arbeitsvertrags nach den Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Der Arbeitsvertrag sah in § 3 eine Vergütung gemäß Vergütungsgruppe VII BAT vor. Das Arbeitsverhältnis wurde mit Inkrafttreten des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD) übergeleitet. Zum 1. Januar 2017 erfolgte eine Überleitung in die Entgeltgruppe 9a TVöD-V (ABl. 78), in die die Klägerin zuletzt eingruppiert ist.

Die Klägerin war zunächst von 1987 bis 1992 beim Hauptamt im Verkehrsbüro der Beklagten tätig. Ab Mai 1992 war sie bis November 1998 im "Tourist Office" beschäftigt. Zum 1. Januar 1999 wurde sie auf ihre Bewerbung hin zur Beauftragten für Städtepartnerschaften.

Von 2008 bis September 2010 absolvierte die Klägerin berufsbegleitend ein Bachelorstudium „Betriebswirtschaft...: Tourismus“. Währenddessen arbeitete sie in Teilzeit im Bereich Städtepartnerschaft für die Beklagte weiter. Hierbei übte sie ihre Arbeit im Homeoffice aus. Sie bezog

während des Studiums weiterhin Vergütung nach der damaligen Vergütungsgruppe. Bezüglich der Einzelheiten der Vereinbarungen der Parteien für die Dauer des Studiums wird auf einen Aktenvermerk vom 29. Juni 2007 in der Personalakte der Klägerin verwiesen (Bl. 75 f. der Berufsakte).

In einem Vermerk in der Personalakte der Klägerin vom 15. Dezember 2010 (Bl. 77 der Berufsakte) heißt es auszugsweise:

- „Im Zuge der Personalentwicklung absolvierte Frau H ein Studium im Bereich Tourismus, welches erfolgreich zum 30.09.2010 beendet wurde. Während dieser Zeit hat sie die Koordinationsaufgaben im Bereich der Städtepartnerschaften weitergeführt. Von 01.10.2010 befristet bis zum vorerst 31.12.2010 wurde die Arbeitszeit von Frau H auf 100% erhöht, da

zum damaligen Zeitpunkt noch nicht klar war, inwieweit Frau H mit ihren neuen Qualifikationen eingesetzt werden kann."

Ab Januar 2011 wies die Beklagte die Klägerin der B GmbH im Bereich Tourismus zu, womit sich die Klägerin einverstanden erklärte. Sie blieb weiterhin städtische Mitarbeiterin. Dem war vorausgegangen, dass die Stelle nach einer Beratung des Hauptausschusses (vgl. Protokoll, Bl. 80 ff. der Berufungsakte) sowie einer Sitzung des Gemeinderates der Beklagten (vgl. Protokoll, Bl. 84 ff. der Berufungsakte) im Stellenplan der Beklagten für das Jahr 2011 ausgewiesen worden war. Die Klägerin hatte in diesem Zusammenhang eine entsprechende Beschlussvorlage vorbereitet (Bl. 87 der Berufungsakte).

2016 wurde der Klägerin die kommissarische Leitung des Bereichs Tourist Information im B übertragen.

Mit Schreiben vom 25. Juli 2017 wies die Beklagte die Klägerin ab dem 15. August 2017 befristet der W GmbH zu (ABI. 7). Daraufhin teilte die Klägerin mit Schreiben vom 16. August 2017 unter Hinweis auf die Befristung der Zuweisung mit, dass sie davon ausgehe, dass ihr eine bis Jahresende 2017 zugeordnete Planstelle im Tourismus weiterhin zur Verfügung stehe (ABI. 9).

Mit Schreiben vom 23. Januar 2018 wandte sich die Beklagte erneut an die Klägerin und erklärte, dass sie nun dauerhaft der W GmbH zugewiesen werde (ABI. 10). Die Klägerin widersprach der dauerhaften Zuweisung mit Schreiben vom 8. Februar 2018 und bat um Rückversetzung zum Fachbereich Kultur und Tourismus oder in einen anderen Fachbereich bei der Beklagten (ABI. 11). Die Beklagte erwiderte mit Schreiben vom 5. März 2018 und teilte der Klägerin mit, dass keine Möglichkeit bestehe, ihrem Wunsch nach erneuter Veränderung des Aufgabengebietes zu entsprechen (ABI. 12).

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, dass ihre Zuweisung bzw. Umsetzung in den Bereich der Wirtschaftsförderung unwirksam sei. Ferner hat sie die Beschäftigung im Bereich Kultur und Tourismus, hilfsweise im Aufgabengebiet internationale Projektarbeit, internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit verfolgt.

Die Klägerin hat behauptet, über 20 Jahre im Bereich Tourismus der Beklagten beschäftigt gewesen zu sein.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass eine dauerhafte Zuweisung von Tätigkeiten bei der W GmbH rechtlich nicht zulässig sei. § 4 TVöD sehe nur eine vorübergehende, nicht aber eine

.dauerhafte Zuweisung zu einem Dritten vor. Zudem habe sie einem derartigen Vorgehen aus wichtigen Gründen widersprochen. Die Tätigkeit bei der WFL GmbH entspreche nicht ihrer Entgeltgruppe.

Die Klägerin hat ferner gemeint, ihr stehe ein dauerhafter Anspruch auf Beschäftigung im Bereich Kultur und Tourismus zu. Dies ergebe sich bei einer Abwägung der wechselseitigen Interessen. Es sei eine Konkretisierung des Arbeitsvertrags eingetreten. Dies sei damit zu begründen, dass sie nahezu ihr gesamtes Berufsleben im Bereich Tourismus bzw. Städtepartnerschaften tätig gewesen sei und auf ausdrückliche Veranlassung der Beklagten auch noch berufsbegleitend das Bachelorstudium Betriebswirtschaft - Tourismus absolviert habe. Zudem sei ihr fortgeschrittenes Lebensalter zu berücksichtigen: Eine Einarbeitung in ein völlig anderes und ausbildungsfremdes Sachgebiet sei ihr kaum zumutbar.

Die Klägerin hat beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass die dauerhafte Zuweisung der Klägerin zur W GmbH rechtsunwirksam ist.**
- 2. Es wird festgestellt, dass die Umsetzung der Klägerin in die W GmbH rechtsunwirksam ist.**
- 3. Die Beklagte wird verpflichtet, die Klägerin im Fachbereich Kultur und Tourismus zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen.**

Hilfsweise zu Antrag Nr. 3 hat sie beantragt:

**Die Beklagte wird verpflichtet, die Klägerin im Aufgabengebiet internationale Projektarbeit, internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Verlagerung der Tätigkeit der Klägerin zulässig sei. Die Klägerin könne nicht wieder im Bereich Tourismus eingesetzt werden, da keiner der dort tätigen Mitarbeiter noch bereit sei, mit ihr zusammenzuarbeiten. Das Stellenprofil bei der

W GmbH entspreche ihrer Entgeltgruppe und akademischen Qualifikation sowie ihren beruflichen Fachkenntnissen.

Die Klägerin habe keinen Anspruch, im Fachbereich Kultur und Tourismus bzw. dem Aufgabengebiet internationale Projektarbeit etc. beschäftigt zu werden. Sie habe lediglich einen Anspruch darauf, entsprechend der Entgeltgruppe 9a TVöD-V beschäftigt zu werden. Eine entsprechende vertragliche Fixierung liege nicht vor. Insbesondere sei es nach Abwägung der Interessen unmöglich, die Klägerin im Bereich Kultur und Tourismus zu beschäftigen.

Auch eine Konkretisierung der Tätigkeit der Klägerin sei nicht eingetreten. Soweit die Klägerin von einer durchgängigen Tätigkeit im Bereich Tourismus ausgehe, blende sie aus, dass sie auch in anderen Bereichen bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei wie z.B. dem Verkehrsbüro, den Städtepartnerschaften und der Stadtinformation. Es fehle zudem an einem für die Konkretisierung erforderlichen Umstandsmoment.

Mit Urteil vom 8. April 2019 hat das Arbeitsgericht der Klage teilweise stattgegeben. Die dauerhafte Zuweisung einer Tätigkeit in der Wirtschaftsförderung sei unwirksam. Der Klägerin stehe ein Anspruch auf Beschäftigung bei der Beklagten im Fachbereich Kultur und Tourismus zu.

Dies gelte allerdings nur bis zu einer wirksamen anderweitigen Ausübung des Direktionsrechts der Beklagten. Die Klägerin habe lediglich einen Anspruch auf Beschäftigung in ihrem bisherigen Aufgabenbereich bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die Beklagte wirksam anderweitig von ihrem Weisungsrecht Gebrauch mache.

Ein dauerhafter Anspruch auf entsprechende Beschäftigung stehe ihr indes nicht zu. Eine dahingehende vertragliche Vereinbarung gebe es nicht, weder ausdrücklich noch konkludent.

Eine Konkretisierung sei nur ausnahmsweise anzunehmen. Allein durch Zeitablauf erfolge noch keine Konkretisierung der Arbeitspflicht. Es müssten vielmehr besondere Umstände hinzutreten, die den Arbeitnehmer zu der schutzwürdigen Annahme berechtigten, dass ihn der Arbeitgeber künftig nur noch zu bestimmten Arbeitsbedingungen beschäftigen werde. Die bloße Nichtausübung des Direktionsrechts über einen langen Zeitraum schaffe regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand dahingehend, dass der Arbeitgeber von seinem Recht in Zukunft keinen Gebrauch machen werde. Für eine solche Beschränkung des Weisungsrechts bedürfe es besonderer, über die bloße Nichtausübung des Direktionsrechts hinausgehender Anhaltspunkte. Aufgrund der notwendigen Flexibilität im öffentlichen Dienst sei dort ein besonders strenger Maßstab im Hinblick auf eine denkbare Konkretisierung anzulegen. Selbst wenn die Klägerin hier ihr gesamtes Berufsleben im Bereich Kultur und Tourismus für die Beklagte gearbeitet haben sollte - was zwischen den Parteien allerdings streitig sei - folge hieraus entgegen ihrer Auffassung keine Konkretisierung dergestalt, als dass sie einen Anspruch darauf hätte, dauerhaft in diesem Bereich beschäftigt zu werden.

Es fehle nämlich am entsprechenden Umstandsmoment. Hierfür wären ausdrückliche oder konkludente Erklärungen des Arbeitgebers zu fordern gewesen. Zwar möge die Beklagte der Klägerin berufsbegleitend das Bachelorstudium ermöglicht und sie hierum sogar ersucht haben. Allerdings folge daraus nicht, dass die Beklagte damit ihr Direktionsrecht einschränken und sich somit ihrer ansonsten gegebenen Möglichkeiten begeben wollte. Fortbildungen seien - auch in Form eines begleitenden Studiums - im öffentlichen Dienst immer wieder üblich und kämen häufiger vor. Sie führten entgegen der Auffassung der Klägerin nicht zu einer Konkretisierung.

Die Klägerin wendet sich mit ihrer am 8. Mai 2019 erhobenen Berufung gegen das arbeitsgerichtliche Urteil, soweit ihrer Klage nicht stattgegeben wurde. Sie verfolgt ihr Begehren, dauerhaft und uneingeschränkt im Bereich Kultur und Tourismus beschäftigt zu werden, weiter. Hilfsweise macht sie weiterhin eine dauerhafte Beschäftigung im Aufgabengebiet internationale Projektarbeit, internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit geltend.

Die Klägerin hält an dem Vortrag fest, dass sie langjährig ausschließlich im Bereich Kultur und Tourismus beschäftigt gewesen sei. Für jede ihrer Tätigkeiten seien Fachkenntnisse im Bereich Tourismus erforderlich gewesen.

Sie wiederholt und vertieft ihre bereits erstinstanzlich vorgebrachten Argumente zur Konkretisierung der Arbeitspflicht. Es seien Umstände gegeben, die bei ihr ein schutzwürdiges Vertrauen begründet hätten. Dies ergebe sich aus der Durchführung des Bachelorstudiums. Dass das Studium auf Veranlassung der Beklagten erfolgt sei, ergebe sich aus dem Vermerk in ihrer Personalakte, indem ausgeführt werde, dass sie das Studium im Rahmen der Personalentwicklung vorgenommen habe. Dadurch, dass die Beklagte der Klägerin das Studium nicht nur ermöglicht, sondern sie studienbegleitend einschlägig weiterbeschäftigt habe, sei das geforderte Umstandsmoment erfüllt.

Es müsse zudem berücksichtigt werden, dass die Klägerin im Anschluss an das Studium gerade im Hinblick auf die erworbene Qualifikation entsprechend eingesetzt worden sei und bis zur Zuweisung der Tätigkeit im Bereich der Wirtschaftsförderung kommissarisch die Leitung des Bereichs Tourist Information ausgeübt habe. Die Stelle sei seinerzeit eigens für sie geschaffen worden, um sie im Bereich Tourismus einzusetzen zu können. Dies ergebe sich aus den Protokollen über die Beratungen zum Stellenplan für das Jahr 2011 (Bl. 80 ff. der Berufungsakte). Der Abschluss des Studiums sei mit dem Angebot der Tätigkeit bei der B GmbH im Bereich Tourismus einhergegangen. Im Rahmen dieses Angebotes seien der Klägerin die Aufstiegsmöglichkeit zur Stellvertreterin angezeigt worden. Berücksichtigung müsse auch finden, dass die Klägerin immer umfangreichere Verantwortung übertragen bekommen und sie an einem Konzept für eine langfristige Gestaltung des Tourismus mitgewirkt habe.

Angesichts der enorm langen Dauer der Beschäftigung im Bereich Kultur und Tourismus müsse das Flexibilitätsinteresse der Beklagten hinter den Belangen der Klägerin zurücktreten; Die Anforderungen an das Umstandsmoment seien wegen der langen Dauer der Beschäftigung im Bereich Kultur und Tourismus deutlich herabgesenkt.

Die Klägerin beantragt,

**die Beklagte unter Abänderung des am 8. April 2019 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Freiburg, Az. 8 Ca 428/18, zu verurteilen, die Klägerin im Bereich Kultur und Tourismus zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen und**

hilfsweise,

**die Beklagte zu verpflichten, die Berufungsklägerin im Aufgabengebiet internationale Projektarbeit, internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihrer Argumente. In zeitlicher Hinsicht sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin gerade nicht seit Beginn des Arbeitsverhältnisses nur im Bereich Kultur und Tourismus tätig gewesen sei. Ausweislich der Klageanträge, welche zwischen einer Tätigkeit im Fachbereich Kultur und Tourismus und einer

Tätigkeit im Aufgabengebiet internationale Projektarbeit; internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit unterscheiden, gehe selbst die Klägerin davon aus, dass es sich hierbei um zwei verschiedene Aufgabengebiete handele. Die Tätigkeit im Rahmen der internationalen Projektarbeit gehöre nicht in den Bereich Kultur und Tourismus.

Das Studium der Klägerin begründe zu deren Gunsten keinen Anspruch darauf, für alle Zeit eine Tätigkeit im Bereich Kultur und Tourismus auszuüben. Allein der Umstand, dass die Beklagte ihr die Möglichkeit eingeräumt habe, ein Studium durchzuführen und dieses unterstützt habe, bedeute nicht, dass sie einen Bindungswillen dahingehend gehabt habe, sie zukünftig nur noch in diesem Bereich einzusetzen. Auch die Übertragung anspruchsvoller Projekte könne nicht die Annahme rechtfertigen, dauerhaft entsprechend eingesetzt zu werden. Es sei nicht

denkbar, dass die Beklagte ihr Direktionsrecht durch die Übertragung von Projekten aus der Hand geben wollte.

Es müsse Berücksichtigung finden, dass der Konflikt der Klägerin mit den im Tourismusbereich tätigen Personen ein wesentlicher Grund dafür sei, dass es der Beklagten nicht mehr möglich sei, sie in diesem Bereich einzusetzen.

In Bezug auf die hilfsweise geforderte Tätigkeit im Bereich internationale Projektarbeit, internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit lasse die Berufungsbegründung nicht erkennen, mit welcher Argumentation der Klägerin ein Anspruch auf eine Tätigkeit in dem genannten Aufgabengebiet zustehen soll. Es sei weder ein Zeitmoment noch ein Umstandsmoment dargetan.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivortrages wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet.

#### **I.**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b ArbGG). Ferner ist sie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO).

#### **II.**

Die Berufung hat jedoch in der Sache keinen Erfolg.

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat dem Beschäftigungsbegehren der Klägerin zu Recht „nur“ in dem zugesprochenen Umfang stattgegeben.

Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, dauerhaft und unabhängig von einer Neuausübung des Direktionsrechts durch die Beklagte im Bereich Kultur und Tourismus beschäftigt zu wer-

den. Gleiches gilt für die hilfsweise geltend gemachte Beschäftigung im Bereich internationale Projektarbeit, internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts verwiesen (Seite 12 bis 14 des Urteils) und dies gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG festgestellt. Das Arbeitsgericht hat insbesondere zu Recht ausgeführt, dass keine Konkretisierung des vertraglichen Tätigkeitsinhalts eingetreten ist. Es fehlt an Umständen, die bei der Klägerin die berechnete Erwartung begründen konnten, auf Dauer nur mit den von ihr beehrten Aufgabeninhalten beschäftigt zu werden. Die ergänzenden Ausführungen der Parteien im Berufungsverfahren geben lediglich Anlass für die folgenden ergänzenden Anmerkungen.

1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine dauerhafte Beschäftigung im Bereich Kultur und Tourismus.
  - a) Der bloße Zeitablauf und die Nichtausübung des Direktionsrechts schaffen regelmäßig keinen auf § 242 BGB zurückzuführenden Vertrauenstatbestand dahingehend, dass der Arbeitgeber in Zukunft keinen Gebrauch von seinem Recht machen will. Auch eine langjährige Beschäftigung in bestimmter Weise führt für sich genommen nicht zu einer entsprechenden Konkretisierung des Arbeitsvertrags. Nur beim Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll, kann es durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Direktionsrechts kommen (st. Rspr., vgl. z.B. BAG 17. August 2011 - 10 AZR 202/1.0 - juris Rn; 19; SAG 10. Dezember 2014 - 10 AZR 63/14 - juris Rn. 15). Je länger ein Arbeitnehmer eine bestimmte Stellung innehat, desto geringere Anforderungen werden an das Vorliegen zusätzlicher Umstände zu stellen sein (vgl. BAG 10. November 1992 - 1 AZR 185/92 - juris Rn. 46).
  - b) Es kommt nicht auf die zwischen den Parteien streitige Frage an, ob die Klägerin durchgängig im Bereich Kultur und Tourismus eingesetzt wurde. Es fehlt jedenfalls an Umständen, aufgrund derer sie darauf vertrauen durfte, dass sie zukünftig dauerhaft im Bereich Kultur und Tourismus eingesetzt wird.
    - aa) Die Ermöglichung und Unterstützung des Studiums der Klägerin durch die Beklagte ist kein Umstand, der ein Vertrauen in eine dauerhafte Beschäftigung in dem Bereich Kultur und Tourismus bei der Beklagten begründen konnte.

Es kommt nicht auf die Frage an ob das berufsbegleitende Studium der Klägerin auf Veranlassung der Beklagten erfolgte, wie die Klägerin behauptet. Unerheblich ist auch, dass die Beklagte was zwischen den Parteien unstreitig ist der Klägerin das Studium ermöglicht und sie hierbei finanziell gefördert hat. Auch bei Zugrundelegung all dieser Aspekte war aus dem Verhalten der Beklagten nicht der Schluss zu ziehen, dass die Klägerin nach Abschluss des Studiums dauerhaft nur noch im Bereich Kultur und Tourismus eingesetzt werden sollte. Nur dann könnte auf Seiten der Klägerin ein schutzwürdiges Vertrauen entstanden sein. Weder in der Anregung noch in der Ermöglichung und Förderung einer Weiterqualifizierung - sei sie auch in Form eines berufsbegleitenden Studiums - liegt ein Verhalten, das ein Arbeitnehmer so verstehen kann; dass die im Arbeitsvertrag angelegten Einsatzmöglichkeiten fortan beschränkt sein sollen. Dies gilt besonders dann, wenn wie hier im Arbeitsvertrag lediglich die Vergütungsgruppe festgelegt ist. Diese im öffentlichen Dienst verbreitete vertragliche Gestaltung hat zur Folge, dass das Direktionsrecht sich auf alle Tätigkeiten erstreckt, deren Merkmale in der Vergütungsgruppe aufgeführt sind, in der der Arbeitnehmer eingestuft ist (BAG 24. November 1993-5 AZR 206/93 - Rn. 14). Bei einem öffentlichen Arbeitgeber, der eine derartige Vertragsgestaltung wählt, ist erkennbar, dass ein weites Direktionsrecht zur Grundlage des Arbeitsverhältnisses gemacht wird. Mit der Anregung und Förderung von Weiterqualifizierungen begibt sich der öffentliche Arbeitgeber dieses weiten Direktionsrechts nicht.

Zwar liegt die Vermutung nahe, dass bei Förderung einer Weiterqualifizierung das arbeitgeberseitige Interesse besteht, anschließend selbst von der Qualifizierung durch einen entsprechenden Einsatz des Arbeitnehmers zu profitieren. Dies gilt umso mehr, wenn der Arbeitgeber während der Qualifizierungsphase nicht unerheblich in die Weiterbildung investiert. Die Klägerin bezog während des Studiums Entgelt in bisheriger Höhe weiter, obwohl sie nur noch in reduziertem Umfang für die Beklagte tätig war. Dennoch lassen weder die Veranlassung noch die Förderung einer Qualifizierung den Schluss zu, dass ein Arbeitgeber sich seines Direktionsrechts begeben und eine Bindung dahingehend eingehen will, den Arbeitnehmer dauerhaft nur noch in bestimmter Weise einzusetzen. Einen Nutzen aus dem Qualifizierungsinvestment zieht ein Arbeitgeber nämlich bereits dann, wenn er einen Arbeitnehmer vorübergehend entsprechend der erworbenen Qualifizierung einsetzt. Darüber hinaus ist zu beachten, dass auch ganz andere Erwägungen einen Arbeitgeber dazu veranlassen können, Arbeitnehmer mit Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen. Zu denken ist etwa an das Motiv, einen Arbeitnehmer, für den aktuell keine passende Einsatzmöglichkeit besteht, im Arbeitsverhältnis zu halten oder auch das Motiv, einem Arbeit-

nehmer im Wege der Weiterbildung die Möglichkeit zu eröffnen, sich auf dem Arbeitsmarkt anderweitig zu orientieren. Ein schutzwürdiges Vertrauen, dauerhaft bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch in bestimmter Weise eingesetzt zu werden, wird dementsprechend beim Arbeitnehmer durch die Anregung, Ermöglichung und Förderung einer Qualifizierung in Form eines Studiums, von dem potenziell beide Arbeitsvertragsparteien profitieren, nicht geschaffen.

bb) Auch der Umstand, dass der Klägerin nach Abschluss ihres Studiums eine Tätigkeit bei der B GmbH im Bereich Tourismus angeboten und ihr letztlich auch zugewiesen wurde, ist kein Umstandsmoment das eine Konkretisierung bewirken könnte. Dies würde selbst dann gelten, wenn die dortige Stelle - wie von der Klägerin behauptet - im Stellenplan von 2011 deshalb vorgesehen worden sein sollte, weil sie im Tourismusbereich eingesetzt werden sollte. Ungeachtet der Frage, ob sich aus den von der Klägerin in Bezug genommenen Schriftstücken (von ihr vorbereitete Beschlussvorlage, Niederschriften von Ausschuss- und Gemeinderatssitzungen) ergibt, dass eine Stelle für sie „geschaffen“ wurde um ihr eine Entwicklungsperspektive aufzuzeigen, ist jedenfalls nicht ersichtlich, dass eine solche Stelle dauerhaft geschaffen werden sollte. Es geht durchweg lediglich um den Stellenplan 2011. Darüber hinaus könnte, selbst wenn die betreffende Stelle anlässlich der Rückkehr der Klägerin nach dem Studium im Stellenplan 2011 vorgesehen worden sein sollte, dies nicht ein Vertrauen dahingehend begründen, dass diese Stelle dauerhaft Bestand haben sollte. Auch ein Vertrauen, dass die Stelle - ihren Bestand unterstellt - dauerhaft bis zum Ausscheiden der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis durch sie besetzt werden sollte, würde hierdurch nicht begründet. Die Ausweisung einer Stelle in einem Stellenplan für ein bestimmtes Jahr vermag einen solchen Vertrauenstatbestand nicht zu schaffen..

cc) Schließlich begründet auch der Umstand, dass der Klägerin immer verantwortungsvollere Aufgaben im Bereich Tourismus übertragen wurden, nicht dazu, dass sie in dem Vertrauen geschützt wäre, inhaltlich nur noch entsprechend eingesetzt zu werden. Insbesondere lässt sich aus dem Verantwortungsgrad einer Tätigkeit kein Vertrauenstatbestand hinsichtlich des Tätigkeitsinhalts herleiten. Durch die Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben schränkt sich der Arbeitgeber inhaltlich nicht ein.

2. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf die hilfsweise erstrebte Beschäftigung im Aufgabengebiet internationale Projektarbeit, internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

Auch insoweit ist eine Konkretisierung des Arbeitsvertrages nicht eingetreten. In Bezug auf das Aufgabengebiet internationale Projektarbeit, internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit ist schon nicht ersichtlich, dass die Klägerin bis zuletzt langjährig entsprechend eingesetzt worden wäre. Jedenfalls aber fehlt es an einem Umstandsmoment. Ein solches hat die Klägerin nicht dargetan.