

Urschrift  
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg  
- Kammern Freiburg -  
Aktenzeichen:  
11 Sa 67/19  
14 Ca 35/19 ArbG Freiburg  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 05.05.2020



Wiedervoriage		
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Freiburg		
Im Namen des Volkes		
Urteil 29. MAI 2020		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet
.....	.....	.....

In der Rechtssache

[REDACTED]  
- Klägerin/Berufungsklägerin -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Freiburg  
Friedrichstraße 41-43, 79098 Freiburg

gegen

[REDACTED]  
- Beklagter/Berufungsbeklagter -

Proz.-Bev.:

hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - 11. Kammer - durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht die ehrenamtliche Richterin und den ehrenamtlichen Richter auf die mündliche Verhandlung vom 05.05.2020

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 27.09.2019 - 14 Ca 35/19 - wird auf deren Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Versetzung sowie um die Frage, ob die Klägerin als Mitarbeiterin in der Küche zu beschäftigen ist.

Die Klägerin ist seit 5. Mai 2009 bei dem Beklagten, der Altenpflegeheime betreibt, zuletzt mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 27,47 Stunden und einem Bruttomonatsentgelt von 1.630,94 € im E. beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegen der Dienstvertrag vom 4. Mai 2009 (*Anlage K1*) sowie der Nachtrag vom 22. Oktober 2013 (*Anlage K2*) zugrunde. Nach § 1 des Vertrages „tritt“ die Klägerin „als Mitarbeiterin in der Küche ... ein“. Nach § 2 des Dienstvertrages gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Nach § 3 Satz 1 wird die Klägerin in die Entgeltgruppe 1 eingruppiert.

Weil die Zentralküche geschlossen wurde, sprach der Beklagte gegenüber der Klägerin zunächst am 4. Dezember 2018 eine Änderungskündigung aus und bot ihr eine Tätigkeit in der Reinigung an. Hiergegen setzte sich die Klägerin mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht Freiburg – 3 Ca 475/18 – zur Wehr. Dieses Verfahren endete zugunsten der Klägerin am 22. Februar 2019 durch Anerkenntnisurteil.

Mit Schreiben vom 7. März 2019 (*Anlage K4*) teilte der Beklagte der Klägerin mit, dass sie künftig dauerhaft in der Reinigung eingesetzt werde.

Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer am 22. März 2019 beim Arbeitsgericht Freiburg eingereichten Klage zur Wehr gesetzt und beantragt festzustellen, dass der Beklagte nicht berechtigt sei, ihr eine Tätigkeit in der Reinigung zuzuweisen und diesen zu verpflichten, sie als Mitarbeiterin der Küche zu den bisherigen Arbeitsbedingungen, hilfsweise im Haus am K. in der Essensversorgung/Präsenzkraft zu beschäftigen.

Sie hat vorgetragen, eine Zuweisung von Reinigungstätigkeiten sei nicht von den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag gedeckt. Sie sei vor ihrer „Versetzung“ entgegen § 7 AVR nicht angehört worden. Außerdem bestreite sie die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung mit Nichtwissen.

Der Beklagte hat vor dem Arbeitsgericht Klagabweisung beantragt und vorgetragen, das von ihm betriebene E. sei eine relativ alte Einrichtung mit einer veralteten Infrastruktur. Deshalb habe er sich zu einer Umorganisation der Küche entschieden. Er habe die bisheri-

ge Zentralküche aufgelöst und bei der Essensversorgung für die Bewohner des E. auf ein System von Teilküchen nach dem „cook & chill“-Verfahren umgestellt. Die Landesheimbauverordnung schreibe für einen Bereich mit je 15 Bewohnern eine Teilküche vor. Er benötige deshalb keine Mitarbeiterinnen in der Küche, weshalb der Beschäftigungsbedarf der Klägerin als Küchenhilfe zum 31. Dezember 2018 weggefallen sei. Deshalb habe er die Klägerin in den Reinigungsdienst umgesetzt. Entsprechend dem Eingruppierungskatalog in Anlage 1 zu den AVR Diakonie (*Anlage B1*) sei sowohl die Tätigkeit als Küchenhilfe als auch die einer Reinigungskraft in Entgeltgruppe 1 eingruppiert. Die Zuweisung der Tätigkeit im Bereich Reinigung sei damit vom Direktionsrecht gedeckt. Es handle sich nicht um eine Versetzung, sondern um eine Umsetzung, weshalb auch kein Mitbestimmungstatbestand der Mitarbeitervertretung bestanden habe. In § 7 Abs. 1 Satz 1 AVR sei dem Dienstgeber die Möglichkeit zur Umsetzung ausdrücklich vorbehalten. Schließlich sei die Klägerin auch angehört worden. Bereits im arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren 3 Ca 475/18 habe die Klägerin erfahren, dass sie künftig mit Reinigungstätigkeiten betraut werden solle und dort schon die Möglichkeit gehabt, Einwendungen und Aspekte vorzubringen, die ihres Erachtens gegen eine Umsetzung in den Bereich Reinigung sprächen. Hiervon habe sie auch Gebrauch gemacht.

Mit Urteil vom 27. September 2019 – 14 Ca 35/19 hat das Arbeitsgericht die Klage als unbegründet abgewiesen und ausgeführt, der Beklagte sei berechtigt, der Klägerin eine Tätigkeit in der Reinigung zuzuweisen. Dies halte sich in den arbeitsvertraglichen Grenzen gemäß Dienstvertrag iVm. den AVR. Die konkrete Ausübung des Direktionsrechts habe auch billigem Ermessen entsprochen, weil der Beklagte nach Schließung der Zentralküche keinen Bedarf an einer Beschäftigung der Klägerin als Küchenhilfe gehabt habe. Dies stelle einen ganz erheblichen Abwägungsgesichtspunkt dar, der gegenüber den von der Klägerin angeführten Aspekten, nämlich hauptsächlich ihrem Wunsch, ihren bisherigen Arbeitsplatz zu behalten, überwiege.

Die Mitarbeitervertretung müsse nur bei einer Versetzung in eine andere Einrichtung und nicht bei einer Umsetzung beteiligt werden.

Eine zusätzliche Anhörung der Klägerin sei überflüssig gewesen, weil bereits etliche Argumente im Verfahren 3 Ca 475/18 ausgetauscht worden seien. Davon abgesehen habe die Klägerin auch im vorliegenden Verfahren ausreichend Gelegenheit gehabt, ihre Argumente vorzubringen. Diese stünden jedoch der Umsetzung nicht entgegen.

Auch die weiteren Anträge seien unbegründet. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf eine Beschäftigung nur als Mitarbeiterin in der Küche oder in der Essensversorgung/Präsenzkraft. Ein solcher ergebe sich nicht aus dem Dienstvertrag. Zudem habe der Beklagte von seinem Direktionsrecht rechtmäßig Gebrauch gemacht.

Gegen dieses, der Klägerin 1. Oktober 2019 zugestellte Urteil wendet sich diese mit ihrer beim Landesarbeitsgericht am 4. November 2019 eingereichten und nach antragsgemäßer Fristverlängerung am 13. Januar 2020 fristgerecht ausgeführten Berufung.

Die Klägerin trägt vor, der Arbeitsvertrag sehe ausdrücklich ihre Beschäftigung als Mitarbeiterin in der Küche vor. Er sei nicht auf eine Beschäftigung in der Zentralküche beschränkt. Der Beklagte habe selbst vorgetragen, nur eine Umorganisation der Küche durchgeführt zu haben, indem auf ein System von Teilküchen umgestellt worden sei. Somit seien Beschäftigungsmöglichkeiten für sie als Mitarbeiterin in der Küche im E. nicht ersatzlos weggefallen. Darauf sei das Arbeitsgericht nicht eingegangen.

Durch den Umstieg auf ein System von Teilküche seien beim Beklagten gerade nicht die Aufgabengebiete einer „Mitarbeiterin in der Küche“ entfallen, sondern weiterhin zu erledigen.

Ab Januar 2019 seien das Arbeitsteam der ehemaligen Zentralküche und die Servicekräfte zu einem „Präsenzteam“ zusammengelegt worden. Dabei sei eine gleichzeitige Verlagerung der Speiseproduktion in zwei zentrale Küchen erfolgt, von diesen würden alle Wohnbereiche mit Speisen versorgt.

Die Arbeiten, die nun in den zentralen Küchen ausgeführt würden, hätten sich bei dieser Maßnahme nicht verändert. Es seien nur zwei Teams zusammengelegt und das Personal stark reduziert worden. Die Mitarbeiter der zentralen Küchen hießen nun „Präsenzkräfte“.

Der Beklagte habe nicht nach billigem Ermessen gehandelt, weil im Zeitraum der Zuweisung der Tätigkeit als Reinigungskraft die Arbeitsverträge von befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen, die in der Essensversorgung in verschiedenen Häusern beschäftigt seien, verlängert worden seien, ohne sie in diesem Bereich einzusetzen. Hiermit habe sich das Arbeitsgericht ebenfalls nicht auseinandergesetzt und auch die angebotene Beweisaufnahme nicht durchgeführt.

Zudem sei im Bereich der Essensversorgung auch Frau B. neu eingestellt worden. Auch für diese Stelle habe man sie nicht in Erwägung gezogen.

Soweit sich der Beklagte auf einen Personalmangel im Reinigungsbereich beziehe, könne sie nicht nachvollziehen, warum diese Stellen nicht durch Neueinstellungen abgedeckt worden seien. Sie müsse für die Besetzung der Stellen in den Teilküchen vorrangig berücksichtigt werden. Damit habe der Beklagte gegen billiges Ermessen verstoßen. Auch diesen Vortrag habe das Arbeitsgericht vollständig übergangen.

Zudem betreibe der Beklagte neben dem E. auch das Haus am K., bei denen es ebenfalls Küchen gebe und eine Essensversorgung existiere. Dort gebe es Personalmangel. Vor der Zuweisung einer Tätigkeit im Reinigungsbereich habe der Beklagte angesichts des klaren Wortlautes des Arbeitsvertrages eine sorgfältige Abwägung der widerstreitenden Interessen durchführen müssen unter Berücksichtigung der Möglichkeit ihrer Beschäftigung

in einer der Küchen in den Altenpflegeheimen. Zur Abwägung habe er nichts vorgetragen. Auch das Arbeitsgericht setzte sich damit nur teilweise auseinander.

Zudem habe der Beklagte nicht vorgetragen, warum den Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen der Vorzug vor ihrer Beschäftigung gegeben worden sei.

Die Klägerin beantragt:

- 1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 27. September 2019 – Az.: 14 Ca 35/19 – wird aufgehoben.**
- 2. Es wird festgestellt, dass der Beklagte nicht berechtigt ist, der Klägerin eine Tätigkeit in der Reinigung zuzuweisen.**
- 3. Der Beklagte wird verpflichtet, unverzüglich die Klägerin als Mitarbeiterin der Essensversorgung („Präsenzkraft“) im Elisabethenheim, hilfsweise im Haus am Köhlgarten zu beschäftigen.**

Der Beklagte beantragt, **die Berufung zurückzuweisen.**

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und führt im Wesentlichen aus, er betreibe unter anderem in einem großen Gebäudekomplex das E. als stationäre Pflegeeinrichtung im Sinne des SGB XII. Er habe mit den Verbänden der gesetzlichen Pflegekassen in Baden-Württemberg im Einvernehmen mit den örtlichen Trägern der Sozialhilfe einen Versorgungsvertrag geschlossen. Als zugelassene Pflegeeinrichtung sei er zur pflegerischen Versorgung von Versicherten verpflichtet. Für die Gebäude gelte ua. die Verordnung des Sozialministeriums zur baulichen Gestaltung von Heimen und zur Verbesserung der Wohnqualität in den Heimen Baden-Württemberg (LHeimbauVO) vom 18. April 2011. Da das E. eine relativ alte Einrichtung sei, sei teilweise auch die Infrastruktur veraltet. So hätten zum Beispiel die Geräte aus der früheren Küche wegen Überalterung außer Betrieb genommen werden müssen. Zudem hätten die Strukturen und die räumliche Einteilung an die aktuellen gesetzlichen Vorgaben angepasst werden müssen. Teil der notwendigen Anpassungen sei auch der Abriss des Gebäudeteils gewesen, in dem die frühere Zentralküche untergebracht gewesen sei. Deshalb sei es unvermeidbar gewesen, diese aufzulösen, die Zubereitung des Essens habe verlegt werden müssen

Früher seien aus der Zentralküche 127 voll stationierte Bewohner der Einrichtung mit Mahlzeiten sowie zusätzlich zwei weitere Häuser mit Mittagessen versorgt und außerdem eine erhebliche Anzahl von Mittagessen für das angebotene „Essen auf Rädern“ zubereitet worden. Dies sei heute nicht mehr der Fall.

Die zur Zeit der Umsetzung der Klägerin noch rund 80 Bewohner würden nicht mehr von Mitarbeitern aus der Zentralküche, sondern aus den Teilküchen mit Essen versorgt. Dies sei eine Maßgabe der LHeimbauVO, nach der für einen Bereich mit je 15 Bewohnern eine Teilküche vorhanden sein müsse. Er habe auf das „Cook & Chill“-Verfahren umgestellt. Dabei werde das Essen von einer großen externen Küche zubereitet und schockgefroren und müsse in den Teilküchen nur noch im Ofen 30 Minuten bei 120° erhitzt werden. Dafür würden keine Küchenhilfen und damit „Mitarbeiterinnen in der Küche“ mehr benötigt. Die Zentralküche sei wegen des bevorstehenden Abrisses zum 31.12.2018 geschlossen worden. Damit sei der Beschäftigungsbedarf der Klägerin in der Küche weggefallen.

Die Klägerin sei nach den AVR-Diakonie als Küchenhilfe in Entgeltgruppe 1 eingruppiert. Auch eine Reinigungskraft falle in diese Entgeltgruppe.

Die Behauptung der Klägerin, das Arbeitsteam der ehemaligen Zentralküche und die Servicekräfte seien zu einem „Präsens Team zusammengelegt“ worden, sei falsch, ebenso deren Behauptung, die Speiseproduktion sei in zwei der zentralen Küchen verlagert worden. Falsch sei auch die Behauptung, die Mitarbeiter der zentralen Küchen hießen nun „Präsenskräfte“. Als „Präsenskraft“ würden Helfer in der Pflege benannt, die mit entsprechender Qualifikation auch ohne gesetzlich geregelte Berufsausbildung iSd. BBiG in der Pflege und Versorgung bei Pflegebedürftigen und Langzeiterkrankten eingesetzt werden könnten. Deren Aufgabengebiet unterscheide sich nicht von dem der Helfer in der Kranken- und Altenpflege. Es umfasse Tätigkeiten der Pflege (vorwiegend Grundpflege), die hauswirtschaftliche Versorgung und die Betreuung. Je nach Qualifizierung und den Rahmenverträgen mit den Leistungsträgern könnten sie auch im Bereich der Behandlungspflege (Leistungsgruppe 1 und 2) eingesetzt werden. Sie arbeiteten damit an der Seite von Fachkräften in der Pflege und unterstützten deren Arbeit.

Die Klägerin habe keinen Anspruch als Präsenzkraft beschäftigt zu werden, denn diese seien in Entgeltgruppe 3 eingruppiert. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Zuweisung von Arbeiten in dieser Entgeltgruppe. Dies würde eine Beförderung bedeuten.

In den Teilküchen würden keine Küchenhilfen eingesetzt. Hierauf komme es aber auch nicht an, da er die Klägerin vertragsgemäß einsetze.

Woraus sich ein Anspruch der Klägerin ergeben solle, in einer anderen Einrichtung beschäftigt zu werden, sei nicht ersichtlich.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie den gesamten Akteninhalt erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

### I.

Die Berufung der Klägerin ist statthaft und zulässig, sie ist frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 b), 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO.

### II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht mit vollständiger und richtiger Begründung (*zu I. 1., 2. der Entscheidungsgründe*), der sich die Berufungskammer anschließt und dies gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG feststellt, die Klage als unbegründet abgewiesen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die dortigen Ausführungen verwiesen. Lediglich im Hinblick auf die Berufungsbegründung besteht Anlass, zu folgenden Ausführungen:

1. Klagantrag Ziff. 2 – Feststellung, dass der Beklagte nicht berechtigt ist, der Klägerin eine Tätigkeit in der Reinigung zuzuweisen – ist unbegründet.

a) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist das Direktionsrecht des Beklagten nicht arbeitsvertraglich auf den Einsatz der Klägerin in einer Küche beschränkt.

Denn der Dienstvertrag sieht nicht allein ihre Beschäftigung als Mitarbeiterin in der Küche vor. Dies ergibt sich bereits aus dem klaren Wortlaut in dessen § 1. Dort ist nur geregelt:

*„Frau M. tritt ab 05.05.2009 als Mitarbeiterin der Küche in den Dienst des ... ein.“*

Hieraus lässt sich nur entnehmen, dass die Klägerin bei ihrem Eintritt als Mitarbeiterin der Küche beschäftigt wird, nicht aber, dass dies so bleibt. Damit ist mit dieser Regelung – nach Eintritt der Klägerin – während des Laufs des Arbeitsverhältnisses das Direktionsrecht im Sinne des § 106 Satz 1 GewO nicht arbeitsvertraglich auf die Küche beschränkt.

b) Auch die AVR stehen der Zuweisung einer anderen Tätigkeit außerhalb einer Küche nicht entgegen. Entgegen der Auffassung der Klägerin handelt es sich nicht um eine Verset-

zung, sondern eine Umsetzung im Sinne des § 7 Abs. 1 AVR, weil die „Einrichtung“, in der die Klägerin arbeiten soll, dieselbe bleibt. § 7 Abs. 1 AVR lautet:

#### **§ 7 Versetzung, Abordnung und Umsetzung**

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann im Rahmen ihres bzw. seines Dienstvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in derselben Einrichtung umgesetzt oder in eine andere Einrichtung derselben Dienstgeberin bzw. desselben Dienstgebers versetzt oder abgeordnet werden. Vor der Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu hören.

- c) Betriebliche Gründe für eine Umsetzung liegen vor, weil die Zentralküche – der frühere Arbeitsort der Klägerin – unstreitig mit Ablauf des 31.12.2018 geschlossen wurde und damit nicht mehr existiert. Selbst wenn der Klägerin eine Tätigkeit in einer Teilküche zugewiesen worden wäre, hätte es sich um eine Umsetzung im Sinne des § 7 Abs. 1 AVR und die Ausübung des Direktionsrechts iSd. § 106 GewO gehandelt.
- d) Die streitgegenständliche Zuweisung von Reinigungstätigkeit entspricht auch nach § 106 Satz 1 GewO „billigem Ermessen“.
- aa) Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber ua. den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Da der ursprüngliche Arbeitsplatz der Klägerin in der Zentralküche weggefallen ist, musste auch der Beklagte sein Direktionsrecht ausüben und der Klägerin eine neue Tätigkeit zuweisen.
- aaa) Die Wahrung billigen Ermessens setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Dabei hat jedoch der betroffene Arbeitnehmer kein Anspruch auf Beförderung. Folglich geht es um den geringsten möglichen Eingriff und damit um eine Beschäftigung in derselben Einrichtung (Umsetzung) innerhalb der gleichen Entgeltgruppe und damit Entgeltgruppe 1.
- bbb) Die Anlage 1 (Eingruppierungskatalog) zur AVR Diakonie (*Anlage B1*) regelt hierzu folgendes:

#### **Entgeltgruppe 1 (Anm. 1)**

#### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die nach einer Einübung ausgeübt werden können**

hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. 1) in den Tätigkeitsbereichen

- a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;
- b. Hol- und Bringdienst.



Richtbeispiele:  
Reinigungskraft  
Küchenhilfe  
Botin.

Da der Beklagte die Klägerin nach ihrem eigenen Vortrag als „Küchenhilfe“ zu beschäftigen hat, bleibt für den Fall, dass dies nicht möglich ist, nur die Tätigkeit einer „Reinigungskraft“. Andere mögliche Beschäftigungsmöglichkeiten sind nicht vorgetragen und damit nicht von Relevanz.

ccc) Entgegen der Auffassung der Klägerin kommt jedoch ihre Beschäftigung als Küchenhilfe bereits nach ihrem eigenen Vortrag nicht in Betracht.

(1) Die Klägerin hat im Kammertermin erster Instanz (*Protokoll vom 18. Juli 2019, Seiten 1 und 2, ABI. 84 f. der erstinstanzlichen Akte*) ihre Tätigkeit vor der streitgegenständlichen Umsetzung wie folgt beschrieben:

*„Zunächst war meine Hauptaufgabe im Speisesaal, das zubereitete Essen auf die Teller zu schöpfen. Das habe ich von Anfang an gemacht. Ende 2017 wurde meine Tätigkeit erweitert. Ich habe mittags als Servicekraft gearbeitet und auch beim Abendessen habe ich alle Teller gedeckt und das Essen auf die Teller für die Bewohner verteilt. Frau Z., die damalige Leiterin, hat mir gesagt, dass ich auch helfen soll, falls es notwendig sein sollte. Wenn zum Beispiel eine Bewohnerin nicht in der Lage war ihr Essen zu schneiden, habe ich auch schon mal das Essen für sie geschnitten. Eigentlich waren wir immer zu zweit, aber es kam auch vor, dass ich alleine für 100 Bewohner abends das Abendessen eingedeckt habe und anschließend wieder abgeräumt habe. Beim Spülen hat mir dann später Herr S. geholfen.*

*Wenn ich von 100 Bewohnern gesprochen habe, dann haben vielleicht 20 davon ihr Essen im sogenannten Speisesaal eingenommen. Die restlichen haben ihr Essen – auch aufgrund ihrer eingeschränkten Bewegungsmöglichkeiten – in ihrem jeweiligen Zimmer zu sich genommen. Für diese Bewohner habe ich die Tablettts vorbereitet. Die Tablettts wurden dann von Pflegekräften oder von den Hauswirtschaftskräften an die jeweiligen Bewohner in ihren Zimmern verteilt.“*

Nachdem nur noch für 15 Bewohner tiefgefrorenes Essen erhitzt, auf Teller gerichtet und anschließend die Teller und Gläser gespült werden müssen, leuchtet ein, dass der Beklagte die Entscheidung gefasst hat, keine reinen Küchenhilfen, wie es die Klägerin ist, in den Teilküchen zu beschäftigen. Dies steht auch in seinem unternehmerischen Ermessen. Die Klägerin selbst hat vorgetragen, der Beklagte habe die Arbeitnehmer der ehemaligen Zentralküche und die Servicekräfte zu einem „Präsenzteam“ zusammengelegt. Die Mitarbeiter der zentralen Küchen hießen nun „Präsenzkräfte“.

(2) Dabei hat die Klägerin jedoch übersehen, dass eine „Präsenzkraft“ nach den Richtbeispielen der Anlage 1 (Eingruppierungskatalog) zur AVR (*Anlage*

B2) in Entgeltgruppe 3 eingruppiert wird. Nach dem von der Klägerin unwidersprochenen Vortrag der Beklagten werden als „Präsenzkraft“ Helfer in der Pflege benannt, die mit entsprechender Qualifikation auch ohne gesetzlich geregelte Berufsausbildung in der Pflege und Versorgung bei Pflegebedürftigen und Langzeitkranken eingesetzt werden. Ihr Aufgabengebiet unterscheidet sich nicht von dem der Helfer in der Kranken- und Altenpflege und umfasst Tätigkeiten der Pflege (vorwiegend Grundpflege), der hauswirtschaftlichen Versorgung und der Betreuung. Je nach Qualifizierung und den Rahmenverträgen mit den Leistungsträgern können sie auch im Bereich der Behandlungspflege eingesetzt werden und arbeiten damit an der Seite von Fachkräften in der Pflege und unterstützen deren Arbeit.

(3) Nachdem die Klägerin jedoch bei Überprüfung des „billigen Ermessens“ keinen Anspruch auf Beförderung hat, kommen diese Tätigkeiten für sie im Rahmen der streitgegenständlichen Umsetzung nicht in Betracht. Dass auch andere Mitarbeiterinnen von dem Beklagten als reine Küchenhilfen, also nicht als Präsenzkraft, eingesetzt werden, hat die Klägerin selbst nicht vorgetragen. Damit bleiben für sie überhaupt nur Tätigkeiten in der Reinigung. Es gibt auch keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass diese Tätigkeit für die Klägerin in irgendeiner Hinsicht unzumutbar sei. Allein ein Empfinden der Klägerin, es handle sich um eine unterwertige Tätigkeit, wird durch den Eingruppierungskatalog widerlegt, nach dem die Tätigkeit einer Küchenhilfe der Tätigkeit einer Reinigungskraft gleichwertig ist.

(4) Soweit die Klägerin meint, man habe auch ihr eine Tätigkeit als „Präsenzkraft“ anbieten müssen, ist dies nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits, bei dem es allein um die Rechtmäßigkeit der Umsetzung, nicht aber um eine Bewerbung um eine Beförderung geht.

(5) Auch der Wunsch der Klägerin, im Haus am K. in einer Küche eingesetzt zu werden, kann nicht dazu führen, dass der geringere Eingriff des Beklagten in Form der Umsetzung „unbillig“ wird, davon abgesehen stellen sich die gleichen Probleme wie bereits dargelegt.

(6) Folglich ist erwiesen, dass die streitgegenständliche Umsetzung billigem Ermessen entspricht.