

Arbeitsgericht Paderborn

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 106 GewO

- 1. Das Direktionsrecht aus § 106 GewO ermöglicht dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen.**
- 2. Eine Änderung der ursprünglich vereinbarten Rechte und Pflichten durch Konkretisierung in einen einseitig nicht veränderbaren Vertragsinhalt tritt nicht allein dadurch ein, dass der Arbeitnehmer längere Zeit an einem Ort eingesetzt wird.**
- 3. Das Direktionsrecht darf insgesamt nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Eine Leistungsbestimmung entspricht dann billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat.**

ArbG Paderborn, Urteil vom 19.11.2011 Az. : 1 Ca 775/20

Tenor:

1.
Es wird festgestellt, dass die durch Schreiben des beklagten F.. vom 17.03.2020 angeordnete, als "Aufgabenzuweisung" bezeichnete Versetzung der Klägerin zu der Dienststelle des beklagten F.. in E unwirksam ist.
2.
Das beklagte F.. wird verpflichtet, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Ehe-, Familien-, und Lebensberaterin an ihren bisherigen Standorten R und Y weiter zu beschäftigen.
3.
Das beklagte F.. hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4.
Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 10.166,66 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

- 1
Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer Versetzung der Klägerin an den Standort E.
- 2
Die am 29.10.19XX geborene Klägerin ist seit dem 01.01.2018 bei dem Beklagten als Ehe-, Familien- und Lebensberaterin aufgrund des Arbeitsvertrages vom

07./05.12.2017 zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt in Höhe von 5.083,33 EUR beschäftigt. Die Parteien haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart, wegen dessen Wortlaut auf Blatt 8 bis 10 der Akte Bezug genommen wird. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

3

Die Klägerin war zu 50 % am Standort R und zu 50 % am Standort Y eingesetzt. Die Parteien vereinbarten, dass R als ihre erste Tätigkeitsstätte gilt. Die Klägerin wohnt in S. Die Fahrstrecke nach R beträgt mit dem Pkw ca. 45 Minuten pro Strecke. Die Fahrt nach Y beträgt etwa 1,5 Stunden pro Strecke, wobei davon vereinbarungsgemäß durch das beklagte F.. 45 Minuten jeweils als Arbeitszeit angerechnet werden. Zusätzlich erhielt die Klägerin ein Kilometergeld für die Fahrten nach Y.

4

Die Leiterin der Ehe-, Familien- und Lebensberatung, die Zeugin C, erhielt am 19.08.2019 einen Beschwerdebrief von der Ehefrau eines ehemaligen Klienten der Klägerin. Kern der Beschwerde war der Vorwurf, die Klägerin habe eine Beziehung mit dem ehemaligen Klienten und Ehemann der Beschwerdeführerin begonnen. In einem Gespräch am 29.08.2019 bestätigte die Klägerin, eine Beziehung mit dem ehemaligen Klienten eingegangen zu sein, allerdings erst nach Beendigung der Beratung. Mit Schreiben vom 12.09.2019 kündigte der Beklagte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31.12.2019. Gleichzeitig stellte er die Klägerin unwiderruflich von ihrer Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Am 04.10.2019 erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Paderborn (Aktenzeichen: 3 Ca 1346/19). Mit Urteil vom 07.02.2020 stellte das Arbeitsgericht Paderborn fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung des beklagten F.. vom 12.09.2019 aufgelöst wurde.

5

Nachdem die Stelle der Klägerin in R nach entsprechender Ausschreibung zum 01.01.2020 durch das beklagte F.. besetzt worden war, teilte der Beklagte mit Schreiben vom 13.03.2020 der Klägerin mit, dass ihr ab dem 24.03.2020 eine Stelle als Ehe-, Familien- und Lebensberaterin in E mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % zugewiesen wird. Aufgrund durch die Corona-Pandemie bedingter Betriebsferien und der Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts durch die Klägerin wegen rückständiger Vergütungszahlungen trat die Klägerin am 07.05.2020 unter Vorbehalt die ihr zugewiesene Stelle in E an. Für die Strecke von ihrem Wohnort nach E benötigt die Klägerin mit dem Pkw ca. 1,5 Stunden. Eine Fahrtkostenerstattung erhält sie nicht.

6

Die Klägerin vertritt die Rechtsauffassung, ihre Versetzung nach E sei unwirksam.

7

Die Klägerin beantragt

1.

8

festzustellen, dass die durch Schreiben des Beklagten vom 17.03.2020 angeordnete, als "Aufgabenzuweisung" bezeichnete Versetzung der Klägerin zu der Dienststelle des Beklagten in E unwirksam ist;

2.
9

den Beklagten zu verpflichten, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Ehe-, Familien- und Lebensberaterin an ihren bisherigen Dienstorten R und Y weiter zu beschäftigen.

10

Das beklagte F.. beantragt,

11

die Klage abzuweisen.

12

Der Beklagte sieht in dem Verhalten der Klägerin, welches zum Ausspruch der ordentlichen Kündigung führte, einen Verstoß gegen grundlegende Standards der Berufsgruppe. Mit dem Eingehen einer Beziehung zu einem Klienten habe die Klägerin gegen ihre Loyalitätsobliegenheit aus § 1 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit der kirchlichen Grundordnung verstoßen. Sie habe den Grundsatz der Fachlichkeit sowie das darin enthaltene Abstinenzgebot innerhalb der Beratung verletzt. Der Verstoß gegen diese Grundsätze sei geeignet, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Für die Ausübung der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberaterin sei es aufgrund der seelsorgerischen Ausrichtung erforderlich, dass die Klägerin hinter dem Leitbild und den Zielen, die das beklagte F.. verfolge, stehe und diese umsetze. Für eine Tätigkeit, wie sie die Klägerin ausübt, seien ethische Standards vom Deutschen Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung entwickelt worden. Aus diesen ergebe sich, dass die beratende Tätigkeit nicht für eigene private Zwecke ausgenutzt werden dürfe, jeder sexuelle Kontakt zu unterbleiben habe und auch außerhalb der Beratung eine Beziehung vermieden werden soll, wobei diese Verantwortung auch nach Abschluss der Beratung bestehe. Das Verhalten der Klägerin erschüttere das Vertrauen in den Schutzraum, den die Eheberatung bieten soll. Die Beratung in einer psychologischen Fachberatung soll nach dem weiteren Vortrag des beklagten F.. unabhängig von familiären und freundschaftlichen Beziehungen eine Möglichkeit bieten, die Hilfe einer außenstehenden Person mit neutraler Sicht auf die Situation zu erhalten. Daher sei die Wahrung einer professionellen Distanz unerlässliche Voraussetzung, gegen die die Klägerin verstoßen habe.

13

Es sei Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will. Liege in Gestalt einer Konfliktlage ein hinreichender Anlass vor und sei eine vom Direktionsrecht umfasste Maßnahme geeignet, der Konfliktlage abzuhelfen, sei grundsätzlich ein aner kennenswertes Interesse gegeben, diese Maßnahme zu ergreifen.

14

Die Stellenleiterin der katholischen Ehe-, Familien- und Lebensberatung in D (L,Y) Frau Dr. Z habe erklärt, dass kein Vertrauensverhältnis mehr zwischen der Klägerin und ihr bestehe und sie sich eine weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht vorstellen könne. Außerdem fürchten die Kollegen der Teams in R und Y, nach dem weiteren Vortrag des Beklagten, ein Aufweichen der Standards auch für die anderen Beraterinnen und Berater. Das Vertrauensverhältnis zwischen den Kollegen und der Klägerin sei nachhaltig gestört. Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter der katholischen Kirche in einer psychologischen Beratungsstelle mit einem Klienten eine Beziehung aufnehme, schädige den Ruf des beklagten F.. in R nachhaltig. Die Darstellung im eigenen Leitbild könne nicht glaubhaft erscheinen, wenn zugleich eine Mitarbeiterin

in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung eine Beziehung zu einem verheirateten Klienten beginne und gleichwohl an diesem Ort weiterbeschäftigt werde. Die Versetzung nach E sei erfolgt, um der Klägerin die Fortsetzung eines unbelasteten Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen, da die Kollegen in E von dem Verhalten der Klägerin in R nach dem weiteren Vortrag des beklagten F.. keine Kenntnis haben. In R habe sich das Verhalten der Klägerin dagegen herumgesprochen. Angesichts des vorangeschrittenen Konfliktes seien die mit der Versetzung verbundenen Nachteile für die Klägerin begrenzt. Für die Klägerin verlängere sich die tägliche Fahrtzeit mit dem Pkw zur Arbeit um lediglich etwa 10 Minuten pro Strecke.

15

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

16

Die Klage ist begründet.

17

Die Klägerin kann die begehrte Feststellung sowie die Verurteilung des Beklagten verlangen, sie in R zu beschäftigen. Die streitgegenständliche Versetzung ist unwirksam. Erweist sich eine vom Arbeitgeber vorgenommene Versetzung als unwirksam, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in seiner bisherigen Tätigkeit am bisherigen Ort (BAG, Urteil vom 25.08.2010, Aktenzeichen: 10 AZR 275/09, juris).

18

Ein Anspruch der Klägerin auf eine Beschäftigung in R und Y folgt nicht bereits aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 07.02.2020. Zwar wurde das beklagte F.. verurteilt, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Ehe-, Familien- und Lebensberaterin weiter zu beschäftigen. Eine Entscheidung darüber, ob und ggf. in welchem Umfang der Arbeitgeber zukünftig von seinem Weisungsrecht wirksam Gebrauch machen kann, hat das Arbeitsgericht Paderborn jedoch nicht getroffen.

19

Die Versetzung der Klägerin nach E ist jedoch unwirksam. Sie ist von dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht gedeckt. Die Versetzung verstößt gegen § 106 GewO, da das beklagte F.. nicht dargelegt hat, dass die Versetzung billigem Ermessen entspricht.

20

Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Das Direktionsrecht ermöglicht dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen (BAG, Urteil vom 07.12.2000, Az.: 6 AZR 444/99, juris). Das in § 106 GewO für jedes Arbeitsverhältnis geregelte Weisungsrecht des Arbeitgebers dient damit der Konkretisierung der vereinbarten Arbeitspflichten. Die Konkretisierung ist jedoch nur soweit möglich wie das Direktionsrecht des Arbeitgebers sachlich reicht. Das Direktionsrecht erlaubt es dem Arbeitgeber nur, die

Einzelheiten der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung einseitig zu bestimmen, soweit diese nicht anderweitig geregelt sind.

21

Das Direktionsrecht des beklagten Erzbistums ist vorliegend nicht durch eine arbeitsvertragliche Regelung eingeschränkt. Der zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitsvertrag enthält keine Regelungen zu dem Ort, an dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Die Klägerin hat ihre Arbeitsleistung in R und Y erbracht. Hierdurch haben sich die vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen auch nicht auf einen Einsatz an diesen beiden Standorten konkretisiert. Eine Änderung der ursprünglich vereinbarten Rechte und Pflichten durch Konkretisierung in einen einseitig nicht veränderbaren Vertragsinhalt tritt nicht allein dadurch ein, dass der Arbeitnehmer längere Zeit an einem Ort eingesetzt wird. Zum reinen Zeitablauf müssen vielmehr besondere Umstände hinzutreten, die erkennen lassen, dass der Arbeitnehmer nur noch verpflichtet sein soll, seine Arbeit unverändert zu erbringen (BAG, Urteil vom 15.09.2009, Az.: 9 AZR 757/08, juris). Die Klägerin hat keine solchen besonderen Umstände dargelegt, die sie berechtigt hätten, auf eine fortdauernde Beschäftigung in R und Y zu vertrauen.

22

Es verbleibt damit bei dem Direktionsrecht des beklagten F.. nach § 106 GewO. Das Direktionsrecht darf insgesamt nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Eine Leistungsbestimmung entspricht dann billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat (BAG, Urteil vom 17.01.2006, Aktenzeichen: 9 AZR 226/05, juris). Es ist also zu prüfen, ob die Versetzung aus den vom Arbeitgeber genannten Gründen an sich und auch die konkrete Maßnahme aus diesen Gründen der Billigkeit entspricht. Der Arbeitgeber, der sich auf die Wirksamkeit einer Versetzung beruft, trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 106 GewO für eine Versetzung. Dazu gehört insbesondere, dass er darlegt und ggf. beweist, dass seine Entscheidung billigem Ermessen entspricht (BAG, Urteil vom 13.03.2007, Aktenzeichen: 9 AZR 433/06, juris).

23

Das beklagte F.. hat nicht dargelegt, dass die Versetzung der Klägerin nach E billigem Ermessen entspricht. Das Interesse des beklagten F.. besteht darin, einen Schaden des eigenen Ansehens zu vermeiden bzw. zu verringern und einen Konflikt aufzulösen. Eine Versetzung der Klägerin nach E ist aber nicht geeignet, einen Ansehensverlust zu vermeiden oder zu verringern und einen Konflikt aufzulösen. Der Beklagte hat keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergibt, warum ein Einsatz der Klägerin in E geeignet ist, einen Konflikt zu lösen. Der Beklagte vertritt die Rechtsauffassung, dass die Klägerin durch ihr Verhalten Wertmaßstäbe verletzt hat. Es kann dahinstehen, ob dies vorliegend der Fall ist, da nach dem weiteren Vortrag des Beklagten diese Wertmaßstäbe auch in E einzuhalten sind. Einen Konflikt mit Kollegen oder Vorgesetzten hatte die Klägerin zu keinem Zeitpunkt. Der Beklagte und vermutlich auch die Vorgesetzte der Klägerin gingen vielmehr davon aus, dass das Verhalten der Klägerin arbeitsvertragliche Pflichten verletzt hat und geeignet ist, eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Das Arbeitsgericht Paderborn ist zu der Entscheidung gelangt, dass dies nicht der Fall ist. Tatsächlich waren die Parteien also uneinig über die Bewertung eines Sachverhalts, über den letztendlich durch Urteil zugunsten der Klägerin rechtskräftig entschieden wurde. Da die Kündigung unwirksam war, ist die Klägerin weiter zu beschäftigen. Die Versetzung der Klägerin nach E ist auch nicht geeignet, einen Ansehensverlust zu vermeiden oder zu verringern. Die Kammer ist davon überzeugt, dass die Mehrzahl

der Kolleginnen und Kollegen der Klägerin von dem streitgegenständlichen Sachverhalt Kenntnis erlangt hat. Hiervon ist nach der allgemeinen Lebenserfahrung bei Sachverhalten wie dem vorliegenden auszugehen.

II.

24

Als unterlegene Partei hat der Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Der Wert des Streitgegenstandes entspricht zwei Bruttomonatsvergütungen der Klägerin.