

LAG Rheinland-Pfalz: Reichweite des Direktionsrechts des Arbeitgebers

TVöD-VKA § 4 I

1. Konflikte am Arbeitsplatz können die Umsetzung oder Versetzung eines Beschäftigten rechtfertigen.
2. Die Bezeichnung eines Einsatzortes in einem Arbeitsvertrag des öffentlichen Dienstes führt idR nicht zu einer Beschränkung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts. (red. Leitsätze)

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 5.8.2021 – 5 Sa 73/21 (ArbG Ludwigshafen 20.1.2021 – 3 Ca 1119/20), BeckRS 2021, 51360

Sachverhalt

Die Parteien streiten über den Umfang des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Erzieherin beschäftigt. Die Beklagte betreibt sechs Kitas in fünf Städten. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält eine Bezugnahme auf den BAT und an seine „*Stelle tretende Tarifverträge*“. In § 1 heißt es: „*Frau A. wird ab 1.11.1989 als Mitarbeiterin in der Gruppe für die in der Trägerschaft der Verbandsgemeinde C-Stadt stehenden Kindergärten eingestellt.*“

In § 7 II des Vertrages war nach der Regelung, dass auch Tätigkeiten an einem anderen Dienstort und bei einer anderen Dienststelle übertragen werden können, eine Fußnote eingefügt. Dort heißt es: „*Einsatzort ist der Kindergarten C-Stadt/F-Stadt/G-Stadt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, ohne Angabe von Gründen Versetzungen innerhalb der einzelnen Kindergärten vorzunehmen.*“

Bei Vertragsschluss war die Beklagte Trägerin von Kitas in F-, G- und C-Stadt (zwei). Kitas in E- und H-Stadt kamen später hinzu.

Die Klägerin war zunächst in C-Stadt beschäftigt. Nachdem Spannungen aufgetreten waren, bat sie darum, nicht länger in der bisherigen Einrichtung eingesetzt zu werden. Daher setzte die Beklagte sie auf eine Vollzeit-Springerstelle um. Im Schreiben vom 15.6.2020 heißt es: „*Im Bedarfsfall sind Sie als Springkraft in allen Kita-Einrichtungen in Trägerschaft der Verbandsgemeinde C-Stadt einsetzbar.*“

Die Klägerin meint, die Beklagte sei aufgrund der Regelung in der Fußnote des Arbeitsvertrages nicht berechtigt, sie in Kitas in E- und H-Stadt einzusetzen und hat eine entsprechende Feststellung beantragt.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Das LAG hat die Berufung zurückgewiesen.

Die Beklagte ist nach Auffassung des LAG aufgrund ihres Direktionsrechts berechtigt, die Klägerin auch in E- und H-Stadt einzusetzen. Die Regelung in der Fußnote des Vertrages sei nicht so zu verstehen, dass die Klägerin nur in den dort genannten Kitas eingesetzt werden dürfe.

Im Arbeitsvertrag sind der BAT und an dessen Stelle tretende Tarifverträge in Bezug genommen. § 4 I TVöD-VKA erlaubt dem Arbeitgeber aus dienstlichen Gründen Versetzungen. In § 7 des Arbeitsvertrags ist zudem geregelt, dass die Klägerin auch an anderen Dienstorten eingesetzt werden darf. Mit der Regelung in der Fußnote seien nur die ersten Einsatzstellen der Klägerin bezeichnet, ohne Einsätze in anderen Kitas auszuschließen. Die Klägerin habe nicht annehmen können, dass sich die Beklagte als öffentlicher Arbeitgeber mit der bloßen Nennung aller Kitas, die es bei Vertragsschluss gab, ihres Direktionsrechts begeben wollte. Dafür müsste feststehen, dass die Einsatzorte unter Verzicht auf das Direktionsrecht als ausschließlicher zukünftiger Arbeitsort festgelegt werden sollten. Dazu bedarf es eindeutiger Zusagen oder Absprachen. Dafür müsste die Frage des dauerhaften Einsatzortes offen thematisiert worden sein. Das hat die Klägerin jedoch nicht behauptet.

Auch sei die Ausübung des Direktionsrechts nicht ermessensfehlerhaft erfolgt. Am bisherigen Arbeitsplatz sind Spannungen aufgetreten. Mit einem Einsatz als Springkraft war die Klägerin einverstanden. Es sei nicht zu beanstanden, dass die Beklagte eine Springkraft in allen Kitas nach Bedarf flexibel einsetzen will. Die Arbeitswege seien der Klägerin zumutbar.

Praxishinweis

Die Entscheidung betrifft mehrere praxisrelevante Fragestellungen. Zum einen stellt das LAG klar, dass eine Bezeichnung eines Arbeitsortes in einem Arbeitsvertrag des öffentlichen Dienstes idR nicht zu einer Einschränkung des Direktionsrechts des Arbeitgebers führt. Hierfür müssten besondere Anhaltspunkte gegeben sein, die der Beschäftigte darlegen müsste. Dennoch sollte der öffentliche Arbeitgeber bei der Abfassung von Arbeitsverträgen Unklarheiten möglichst vermeiden. So ließe sich in einem Fall wie dem vorliegenden bereits im Vertragstext klarstellen, dass es sich um den derzeitigen Einsatzort handelt.

Zudem zeigt die Entscheidung, dass auch eine jahrelang unterbliebene Ausübung des Direktionsrechts idR nicht zu einer Konkretisierung des Arbeitsvertrages auf einen bestimmten Arbeitsort führt. Auch hierfür wären besondere Anhaltspunkte erforderlich (vgl. Hahn öAT 2021, 139).

Letztlich bestätigt das LAG, dass Konflikte am Arbeitsplatz eine Um- oder Versetzung rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Ursachen der Konflikte oder gar „den Schuldigen“ zu suchen. Maßgeblich ist nur, dass die Um- oder Versetzung geeignet ist, den Konflikt zu beenden (vgl. dazu auch Notzon öAT 2019, 216).

RA, FAArbR Michael Geißler, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg