

Aktenzeichen: 5 AZR 1031/94
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 24. April 1996
- 5 AZR 1031/94 -

I. Arbeitsgericht
Emden

Urteil vom 20. Januar 1994
- 1 Ca 973/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 27. September 1994
- 13 Sa 558/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Direktionsrecht - Umsetzung - Abmahnung

Gesetz:

BGB § 611 Direktionsrecht, § 315 Abs. 3; Nds. PersVG § 78
Abs. 2 Nr. 4

Leitsatz:

Bestehen zwischen Arbeitnehmern Spannungen, so kann der Arbeitgeber dem durch Umsetzung eines der Arbeitnehmer begegnen. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, anstelle der Umsetzung eine Abmahnung auszusprechen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 1031/94

13 Sa 558/94 Niedersachsen

Verkündet am
24. April 1996

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 1996 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtliche Richterin Krogmann und den ehrenamtlichen Richter Kessel für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. September 1994 - 13 Sa 558/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin wehrt sich gegen ihre Umsetzung als Stationsleiterin in eine andere Station desselben Krankenhauses.

In dem Krankenhaus, das der beklagte Landkreis im Jahre 1970 übernommen hat, ist die Klägerin seit 1. April 1962 in der Krankenpflege beschäftigt. Etwa 26 Jahre oblag ihr die Leitung der Station VIII, auf der Patienten aus mehreren Fachgebieten betreut werden und die 24 Betten umfaßt. Der Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 8. September 1993 mit, sie werde aus dienstlichen Gründen mit Wirkung vom 1. November 1993 als Stationsleiterin auf die Station V des Krankenhauses umgesetzt. Auf der Station V werden Patienten aus dem Fachbereich Knochenchirurgie betreut; die Station umfaßt 36 Betten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe mit diesem Schreiben eine Änderungskündigung ausgesprochen, die sozial nicht gerechtfertigt und daher unwirksam sei. Auf ihr Direktionsrecht könne sich die Beklagte nicht stützen, weil sich durch ihre 26jährige Tätigkeit als Leiterin der Station VIII das



Arbeitsverhältnis auf die Leitung dieser Station konkretisiert habe. Die Maßnahme sei auch unbillig. Es gebe keinen Anlaß, sie umzusetzen. Zudem sei der Personalrat vor der Maßnahme nicht angehört worden; er habe ihrer Versetzung auch nicht zugestimmt.

Die Klägerin hat im Berufungsrechtszug zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Änderungskündigung vom 08. September 1993 sozial nicht gerechtfertigt sei,
2. hilfsweise festzustellen, daß ihre Versetzung von der bisherigen Station VIII als Stationsleiterin zur Station V unwirksam sei und die Beklagte zu verurteilen, sie weiterhin als Stationsleiterin auf Station VIII des Krankenhauses zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Berufung zurückzuweisen. Sie hat erwidert, sie habe lediglich von ihrem Direktionsrecht Gebrauch gemacht. Eine Konkretisierung des Arbeitsvertrags der Klägerin auf die Leitung der Station VIII des Krankenhauses sei nicht eingetreten. Für die Umsetzung habe es sachliche Gründe gegeben. Die Klägerin habe Schwächen in der Dienstplangestaltung gezeigt; ihre Dienstpläne hätten angepaßt und korrigiert werden müssen. Ferner sei die Urlaubsplanung unvollständig gewesen. Schließlich seien Mängel in der Mitarbeiterführung aufgetreten. Ärztliche Weisungen an das Stationspersonal habe die Klägerin nicht weitergegeben oder nicht ausreichend dokumentiert. Dies habe das Verhältnis der Ärzte zu den übrigen Pflegekräften belastet und dazu geführt, daß sechs Pflegekräfte 1993 Umsetzungsanträge gestellt hätten. Das Auswechseln der Stationsleitung auf der Station VIII habe zudem dem eindeutigen Votum aller auf der



Station tätigen Chefärzte entsprochen. Die Klägerin ist diesem Vorbringen im einzelnen mit der Begründung entgegengetreten, die gegen sie erhobenen Vorwürfe träfen nicht zu.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin nur noch, die Beklagte zu verurteilen, sie weiterhin als Stationsleiterin auf der Station VIII einzusetzen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet; der Beklagte ist nicht verpflichtet, die Klägerin als Leiterin der Station VIII weiterzubeschäftigen. Dies haben die Vorinstanzen zutreffend entschieden. Die Klägerin muß Dienst als Leiterin der Station V tun. Der Beklagte hat sein Direktionsrecht rechtmäßig ausgeübt.

Die Klägerin ist durch das Schreiben des Beklagten vom 8. September 1993 als Stationsleiterin von der Station VIII auf die Station V umgesetzt worden. Die Maßnahme ist wirksam.

1. Kraft seines Direktionsrechts bestimmt der Arbeitgeber die näheren Einzelheiten der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung, vor allem deren Ort, Zeit und näheren Inhalt. Das Direktionsrecht kann durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsvertrag eingeschränkt sein. Soweit hiernach das Direktionsrecht ausgeübt werden kann, muß der Arbeitgeber die



Grenzen des billigen Ermessens im Sinne des § 315 Abs. 3 BGB einhalten (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteil vom 23. Juni 1993 - 5 AZR 337/92 - AP Nr. 42 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu II 1 der Gründe, m.w.N.). Die Wahrung billigen Ermessens setzt voraus, daß die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Ob dies geschehen ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB), die in der Revisionsinstanz uneingeschränkt nachzuprüfen ist (BAG Urteil vom 23. Januar 1992 - 6 AZR 87/90 - AP Nr. 39 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu II 2 c der Gründe; BAG Urteil vom 19. Juni 1985 - 5 AZR 57/84 - AP Nr. 11 zu § 4 BAT, zu II 2 a der Gründe, m.w.N.).

2. Die hier streitige Umsetzung war durch das Direktionsrecht des Beklagten gedeckt. Der Beklagte hat sich in den Grenzen billigen Ermessens gehalten. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die insoweit von der Klägerin erhobenen Revisionsrügen greifen nicht durch (§ 565 a ZPO).

a) Das Direktionsrecht des Beklagten war nicht dadurch eingeschränkt, daß sich die Arbeitspflicht der Klägerin auf die Leitung nur der Station VIII des Kreiskrankenhauses konkretisiert hätte. Die entsprechende Feststellung und Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist von Revisions wegen nicht zu beanstanden; sie wird von der Klägerin auch nicht mehr in Frage gestellt.

b) Die Umsetzung der Klägerin als Stationsleiterin überschreitet auch nicht die Grenzen billigen Ermessens (§ 315 Abs. 3 BGB).



Zu Unrecht meint die Klägerin, der Arbeitgeber müsse bei Ausübung seines Direktionsrechtes zur Behebung von Leistungsmängeln stets das "mildeste Mittel" anwenden; dies sei eine Abmahnung und nicht eine Versetzung. Hierbei übersieht die Klägerin, daß die Erteilung einer Abmahnung in aller Regel den Arbeitnehmer stärker belastet als die Maßnahme, die der Beklagte getroffen hat. Denn eine Abmahnung bedeutet nicht nur, daß der Arbeitgeber Leistungsmängel als solche bezeichnet und als vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers rügt, sondern auch, daß er ihm für den Fall der Wiederholung die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses androht. Eine derartige, den Arbeitnehmer rügende und ihn belastende Maßnahme hat der Beklagte hier gerade nicht ergriffen, mag die Klägerin auch meinen, sie sei "strafversetzt" worden. Zudem hat der Beklagte die Klägerin nicht etwa von einer größeren auf eine kleinere Station umgesetzt, sondern von einer kleineren auf eine um die Hälfte größere Station.

c) Die Klägerin übersieht ferner, daß es Sache des Arbeitgebers ist zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will, wie sie hier - unbeschadet des Streits um ihre Ursachen - vorliegen. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, in solchen Situationen anstelle einer Umsetzung eine Abmahnung auszusprechen. Denn häufig bewirkt eine Abmahnung nicht die vom Arbeitgeber angestrebte Verbesserung der Arbeitsleistung insgesamt. Gerade wenn - wie hier - eine Position lange Zeit von derselben Person eingenommen worden ist, kann eine Umsetzung durchaus im beiderseitigen Interesse liegen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



3. Die Umsetzung der Klägerin ist auch nicht mangels Beteiligung des Personalrats unwirksam. Für diese Umsetzung bedurfte es der Mitbestimmung durch den Personalrat nicht. Insbesondere ist § 78 Abs. 2 Nr. 4 Nds. PersVG nicht berührt. Hiernach hat der Personalrat in Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter mitzubestimmen bei der Versetzung zu einer anderen Dienststelle oder der Umsetzung innerhalb derselben Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist. Eine Versetzung zu einer anderen Dienststelle liegt nicht vor, denn die Klägerin ist nach wie vor in derselben Dienststelle, nämlich im selben Kreis-krankenhaus tätig. Es liegt aber auch nicht der Fall der mitbestimmungspflichtigen Umsetzung vor, weil die Umsetzung der Klägerin nicht mit einem Wechsel ihres Dienstortes verbunden ist. Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist die politische Gemeinde einschließlich des Einzugsgebietes im Sinne des Umzugskostenrechts. Die Klägerin ist aber im selben Krankenhaus in derselben politischen Gemeinde tätig geblieben.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Krogmann

Kessel



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
[\(mobile App\)](#)
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
[\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)