

Ausfertigung
Arbeitsgericht Stuttgart
Aktenzeichen: 17 Ga 93/11
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.12.2011

Erb

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



proT-in
Bundeschvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96

EMBELEGAN
11. DEZ. 2011

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

- VKlåg. -

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Koch Sobaci Grote Abraham
Hohenzollernstraße 25, 30161 Hannover

gegen

Telekom Deutschland GmbH
vertr.d.d.
Friedrich-Ebert-Allee 71-77, 53113 Bonn

- VBekl. -

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - 17. Kammer - durch die Richterin Reil, d. ehrenamtlichen Richter Frank und d. ehrenamtlichen Richter Gabriel auf die mündliche Verhandlung vom 08.12.2011

für Recht erkannt:

1. Im Wege der einstweiligen Verfügung wird die Verfügungsbeklagte verurteilt, den Vollzug der Versetzung vom 08.11.2011, zugestellt am 22.11.2011, zu unterlassen.
2. Die Verfügungsbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 3.395,00 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugefassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens über die Untersagung einer Versetzung.

Die Verfügungsklägerin ist insichbeurlaubte Beamtin und seit 01.10.2004 bei der Verfügungsbeklagten beziehungsweise deren Rechtsvorgängerin zuletzt als „Referentin“ beschäftigt. Auf den Inhalt des Arbeitsvertrages (Blätter 58 ff. der Akte) wird vollinhaltlich Bezug genommen. Mittels Schreiben vom 08.11.2011, der Verfügungsklägerin zugegangen am 22.11.2011 (Blätter 94 ff. der Akte), erklärte die Verfügungsbeklagte gegenüber der Verfügungsklägerin deren befristete Versetzung in den Bereich F-BC als Assistentin am Beschäftigungsort. Mittels Schreiben vom 27.10.2011 wurde der bei der Verfügungsbeklagten gebildete Betriebsrat zu der beabsichtigten Versetzung angehört und widersprach dieser mittels Schreiben vom 14.11.2011. Mittels Schreiben vom 22.11.2011 erfolgte die Information des Betriebsrates über die beabsichtigte vorläufige Durchführung der Maßnahme. Ein entsprechendes Beschlussverfahren ist eingeleitet.

Die Verfügungsklägerin ist im Wesentlichen der Auffassung, die beabsichtigte Versetzung sei nicht von dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht umfasst. So sei die Verfügungsbeklagte nicht berechtigt, ihr eine Tätigkeit zuzuweisen, die im Vergleich zu ihren arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben nicht gleichwertig sei. Schließlich sei der Verfügungsklägerin der nur befristete Einsatz als Assistentin an einem derart weit entfernten Beschäftigungsort nicht zumutbar. Die ihr dadurch entstehenden Nachteile würden etwaige Interessen der Verfügungsbeklagten überwiegen.

Die Verfügungsklägerin beantragt:

- 1. Die Antragsgegnerin wird durch Erlass einer einstweiligen Verfügung verpflichtet, den Vollzug der Versetzung vom 08.11.2011, zugestellt am 22.11.2011, zu unterlassen.**

Die Verfügungsbeklagte beantragt:

den Antrag Auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Die Verfügungsbeklagte trägt im Wesentlichen vor, die Versetzung sei von ihrem Direktionsrecht umfasst, so dass es bereits an einem Verfügungsanspruch fehle. Es handele sich bei der zugewiesenen Stelle in um eine gleichwertige Tätigkeit, was schließlich auch

durch die Beibehaltung der der Klägerin zugewiesenen Entgeltgruppe indiziert werde. Die Versetzung entspreche zudem billigem Ermessen. Es handele sich schließlich um die einzig zur Verfügung stehende Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin. Wesentlich überwiegende Nachteile seien durch die Durchführung der Versetzung nicht zu befürchten.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vor der Kammer vom 08.12.2011 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Der Antrag auf Erlass der einstweilige Verfügung ist zulässig und begründet.

1. Nach § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG kommen die Vorschriften der §§ 935 ff. ZPO über den einstweiligen Rechtsschutz auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren uneingeschränkt zur Anwendung (Zöller/Vollkommer, ZPO, 26. Aufl., § 940 Rn. 8, Stichwort „Arbeitsrecht“). Der Arbeitnehmer ist nach §§ 935, 940 ZPO berechtigt, seinen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Unterlassung unberechtigter Versetzungen durchzusetzen. Im Übrigen bestehen hinsichtlich der Zulässigkeit des einstweiligen Verfügungsverfahrens keine Bedenken.
2. Der Verfügungsklägerin steht gegen die Verfügungsbeklagte ein Anspruch auf Unterlassung aus §§ 823, 1004 BGB im Hinblick auf die streitgegenständliche Versetzung zu, weil es sich insoweit um eine Überschreitung des Direktionsrechtes der Arbeitgeberin handelt. Es bestehen sowohl ein Verfügungsanspruch (a) als auch ein Verfügungsgrund (b).
 - a) Einem Arbeitgeber steht es in den Grenzen des Direktionsrechtes (§ 106 GewO) grundsätzlich frei, einseitige Änderungen hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses zu bewirken. Außerhalb dieses Bereiches vermag ein Arbeitgeber wirksam keine einseitigen Änderungen des Arbeitsvertrages durch reine Anordnung zu bewirken. Insofern bedarf es entweder einer einvernehmlichen Vertragsänderung oder aber einer wirksamen Änderungskündigung. Dabei kann eine das Direktionsrecht überschreitende Anordnung grundsätzlich nicht als Änderungskündigung ausgelegt werden (Schaub Arbeitsrechts-Handbuch, 13. Aufl., § 45 Rn. 43 m. w. N.).

Danach ist es der Verfügungsbeklagten nach Auffassung der erkennenden Kammer nicht gelungen glaubhaft zu machen, dass es sich bei dem Arbeitsplatz, auf welchen die Versetzung erfolgen soll, um die Zuweisung einer gleichwertigen Tätigkeit bezogen auf die arbeitsvertragliche Regelung handelt. Die erkennende Kammer hält vielmehr die Angaben der Verfügungsklägerin für glaubhaft, wonach es sich nicht um eine gleichwertige Tätigkeit handelt.

So konnte die Verfügungsklägerin glaubhaft und unbestritten vermitteln, dass sie arbeitsvertraglich bisher unter anderem mit der eigenverantwortlichen Rechtsberatung und mit gerichtlicher Vertretung der Verfügungsbeklagten unter anderem im Bereich des AGB-Rechts als „Referentin“ betraut war. Die ihr nunmehr in zugewiesene Arbeitsstelle lässt dagegen nach Auffassung der erkennenden Kammer jegliches Maß an entsprechend eigenverantwortlicher und inhaltlich anspruchsvoller Arbeit vermissen. So stellen die seitens der Verfügungsbeklagten aufgeführten stichwortartigen Benennungen der zukünftigen Aufgaben der Verfügungsklägerin Tätigkeiten dar, die im Wesentlichen die Stelle einer Sekretärin beschreiben. Inhaltlich nennenswerte Eigenverantwortung wurde seitens der Verfügungsbeklagten auch auf Nachfrage des Gerichts im Rahmen der mündlichen Verhandlung nicht behauptet oder gar glaubhaft gemacht. Der im Schriftsatz der Verfügungsbeklagten vom 06.12.2011 vorgenommenen Auflistung, die zudem nicht glaubhaft gemacht ist, lässt sich nicht entnehmen, dass der Klägerin ein Arbeitsplatz zugewiesen werden soll, der eine gleichwertige Tätigkeit betrifft und damit von dem Direktionsrecht der Verfügungsbeklagten umfasst wäre. Danach ist die erkennende Kammer bereits aufgrund dieses Umstandes von einer Überschreitung des Weisungsrechtes der Verfügungsbeklagten überzeugt, woraus der Verfügungsanspruch der Verfügungsklägerin resultiert.

- b) Auch ein Verfügungsgrund wurde seitens der Verfügungsklägerin glaubhaft gemacht.

§ 940 ZPO setzt insoweit voraus, dass die einstweilige Regelung des Zustandes „nötig“ erscheint. Dieses Merkmal umfasst auch die Eilbedürftigkeit der einstweiligen Regelung. Hieran kann es in denjenigen Fällen fehlen, in denen der Verfügungskläger zu lange zugewartet hat, bis er die einstweilige Verfügung beantragt hat. Eine Selbstwiderlegung der Eilbedürftigkeit infolge zu langen Zuwartens mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung kommt dabei insbesondere in Betracht, wenn einige Monate vergehen, bevor der entsprechende Antrag gestellt wird (Zöller/Vollkommer, ZPO, 26. Auflage, § 940 Rn. 4 m. w. N.). Es kommt insoweit regelmäßig auf die Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles an.

Angesichts dessen ist von einer Eilbedürftigkeit der einstweiligen Verfügung auszugehen. So konnte die Verfügungsklägerin glaubhaft darlegen, dass die beabsichtigte Versetzung unter Überschreitung des Direktionsrechtes überwiegende Nachteile zu ihren Lasten zur Folge hätte. Diese sind angesichts der allein schon großen räumlichen Entfernung zwischen ihrem Wohnort nahe und dem Arbeitsplatz in offensichtlich. Hinzu kommt insbesondere die nicht zu vernachlässigende erhebliche Auswirkung einer solchen Versetzung auf die familiäre Situation der Verfügungsklägerin, die ein geregeltes Familienleben bisheriger Handhabung zunächst unterbinden würde. Hinzu kommt ferner, dass die Klägerin angesichts der großen räumlichen Distanz gezwungen wäre während ihres Arbeitseinsatzes in eine Übernachtungsmöglichkeit vor Ort anzumieten, da eine tägliche Rückfahrt offensichtlich ausscheidet.

Hierüber helfen die Angaben der Verfügungsbeklagten, finanzielle Nachteile würden aufgrund der unternehmensintern geltenden Regelungen für Pendler ausgeglichen, nicht hinweg, da eine volle finanzielle Kompensation gerade nicht glaubhaft gemacht ist. Die Verfügungsbeklagte hat ferner in keiner Weise glaubhaft gemacht, dass ihre Interessen an einer Durchführung der befristeten Versetzung überwiegen würde. Insbesondere das Argument, es handle sich in um den einzig adäquaten, für die Verfügungsklägerin zur Verfügung stehenden Arbeitsplatz, vermag nicht zu überzeugen. So war es die Verfügungsbeklagte selbst, die infolge von Organisationsänderungen den aktuellen Zustand herbeiführte, in welchem sie behauptet in Wohnortnähe der Verfügungsklägerin keine Beschäftigungsmöglichkeit für diese zu haben. Dieser Umstand kann nun nicht im Nachhinein dazu führen, dass zu Lasten der Verfügungsklägerin hieraus ein überwiegendes Interesse der Verfügungsbeklagten an der Versetzung begründet werden könnte. Dass ein dringender Bedarf des befristeten Einsatzes der Klägerin in bestehe und es keinen weiteren Arbeitnehmer gebe, der die Arbeitsaufgaben dort erfüllen kann, wurde seitens der Verfügungsbeklagten ebenfalls nicht glaubhaft gemacht.

Insbesondere angesichts der klaren Überschreitung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes und der für die Verfügungsklägerin mit einer solch befristeten Versetzung einher gehenden, glaubhaft gemachten Nachteile, hält die erkennende Kammer den Verfügungsgrund ebenfalls für begründet.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 ArbGG. Danach hat die Verfügungsbeklagte als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG und entspricht nach § 3 ZPO einem Monatsgehalt der Verfügungsklägerin. Gründe für eine Berufungszulassung mit einem 600,00 € nicht übersteigenden Betrag sind nicht gegeben.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. VBekl. Berufung einlegen.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstr. 6, 70174 Stuttgart zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Für d. VKläg. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

D.Vorsitzende:
Reil



Ausgefertigt
Stuttgart, den 13.12.2011

Urteilsbeamtin der Geschäftsstelle