



ARBEITSGERICHT KREFELD
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL
In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

die Deutsche Telekom AG, vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden René Obemann, Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Telekom AG Deutsche Telekom AG, Ass. jur. Andreas Fortmann, Claudia Frederking und Dr. Dominik Jochums, Dingolfinger Straße 1-15, 81673 München,

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Krefeld
auf die mündliche Verhandlung vom 28.08.2012
durch die Richterin am Arbeitsgericht Beckers als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Höfer und den ehrenamtlichen Richter Eggerath

für R e c h t erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen durch die Kündigung vom 24.04.2012, zugegangen am 26.04.2012, sozial ungerechtfertigt sind.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien je zur Hälfte.

4. Streitwert:

[Empty box for Streitwert]

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Änderungskündigung vom 24.04.2012.

Der Kläger wurde am 22.06.1977 beim Fernmeldeamt in Krefeld eingestellt. Er ist eingruppiert in die Entgeltgruppe T3/Stufe 4 des Entgelttarifvertrages. Seit dem 31.03.1999 unterliegt er dem besonderen Kündigungsschutz nach § 27 a.F. des Tarifvertrages für Arbeiter der Deutschen Telekom AG.

Im Zuge der Ausgliederung verschiedener Geschäftsbereiche der Beklagten wurde der Kläger ab dem 01.01.1997 unter Fortführung des Arbeitsverhältnisses für eine Tätigkeit als Servicetechniker bei der neugegründeten Tochtergesellschaft DeTe Immobilien GmbH in deren Niederlassung West beurlaubt. Für die Dauer seiner Tätigkeit bei der Tochtergesellschaft erhielt der Kläger Vergütung nach Tarifgruppe 7.

Mit Schreiben vom 14.03.2001 (Blatt 31 und 32 der Akte) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er nach der Beurlaubung bei der Tochtergesellschaft wohnortnah zu einer Organisationseinheit vermittelt werde. Welcher Organisationseinheit er konkret zugeordnet werde, entscheide sich nach einer Empfehlung der Mobilitätsinitiative Telekom. Bei bestehenden Alternativen würden seine persönlichen Wünsche berücksichtigt.

Die DeTe Immobilien GmbH wurde zum 01.10.2008 nach § 613 a BGB in die Strabag Property & Facility Services GmbH übergeleitet. Da der Kläger bei der Strabag nicht tätig sein wollte, endete die Beurlaubung. Der Kläger wurde der Niederlassung „Personalbetreuung für zu Inlandstöchtern beurlaubte Mitarbeiter“ in Berlin zugeordnet. Eine vertragsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit in diesem lediglich personalbetreuenden Bereich der Beklagten gab es nicht.

Mit Schreiben vom 16.4.2012 (Blatt 66 bis 68 der Akte) hörte die Beklagte den Betriebsrat zur Änderungskündigung an. Dieser widersprach mit Schreiben vom 23.4.2012 (Blatt 26 bis 28 der Akte) der beabsichtigten Änderungskündigung.

Mit Schreiben vom 24.04.2012 (Blatt 24 und 25 der Akte), dem Kläger zugegangen am 26.04.2012, sprach die Beklagte eine Änderungskündigung zum 30.11.2012 aus. Sie bot dem Kläger an, ab dem 01.12.2012 als Mitarbeiter Ressourcenmanagement im Betrieb Vivento im Bereich Vivento Business Services in Darmstadt tätig zu werden. Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an.

Mit der am 16.05.2012 bei Gericht eingegangenen Klage macht der Kläger die Sozialwidrigkeit der Änderungskündigung geltend. Das Arbeitsangebot in Darmstadt stelle keine wohnortnahe Beschäftigung da. Eine solche habe die Beklagte ihm aber mit Schreiben vom 14.03.2001 zugesagt. Die Beklagte verfüge auch über eine Reihe von vertragsgerechten Beschäftigungsmöglichkeiten im näheren Umkreis. Die Änderungskündigung sei auch nach § 26 a.F. MTV unzulässig. Der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden.

Mit Klageerweiterung vom 23.8.2012 verlangt der Kläger seine Beschäftigung zu unveränderten Bedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens.

Der Kläger beantragt

1.

festzustellen, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen in der ordentlichen betriebsbedingten Änderungskündigung der Beklagten im Schreiben vom 24.04.2012 – ihm am 26.04.2012 zugegangen – sozial ungerechtfertigt oder aus andere Gründen rechtsunwirksam sind

2.

die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Änderungskündigung für sozialgerechtfertigt. Der ursprüngliche Arbeitsplatz sei durch die Ausgliederung des Geschäftsbereiches entfallen. Seit der Kläger aus der Beurlaubung zurückgekehrt sei, habe sie ihm eine Reihe von Arbeitsangeboten unterbreitet, die der Kläger abgelehnt habe. Nunmehr habe sie die Möglichkeit, den Kläger in Darmstadt beschäftigen zu können. Die vom Kläger aufgezeigten Stellenausschreibungen betrafen ausschließlich Arbeitsplätze bei ihren Tochtergesellschaften.

Den Betriebsrat habe sie ausweislich des Anhörungsschreibens ordnungsgemäß unterrichtet.

Die Änderungskündigung sei auch nach dem nunmehr geltenden § 26 Abs. 3 lit. a MTV DT AG zulässig.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist nur zum Teil begründet. Die Änderung der Arbeitsbedingungen ist sozialungerechtfertigt. Der Beschäftigungsanspruch war abzuweisen.

I.

Der Kläger hat die Klageerhebungsfrist von drei Wochen gewahrt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt auch dem Kündigungsschutzgesetz nach § 23, 1 KSchG.

II.

Die Änderungen der Arbeitsbedingungen sind sozialungerechtfertigt. Bei einer unter Vorbehalt angenommenen Änderungskündigung kommt es darauf an, ob sich der Arbeitgeber bei einem an sich aner kennenswerten Anlass darauf beschränkt hat, lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss.

Im Rahmen des § 2 KSchG ist dabei zu prüfen, ob das Beschäftigungsbedürfnis für den betreffenden Arbeitnehmer zu den bisherigen Bedingungen entfallen ist. Der Maßstab gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen oder abgelehnt hat.

Der Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zu den bisherigen Bedingungen kann auf einer unternehmerischen Entscheidung zur Umstrukturierung des gesamten oder von Teilen eines Betriebs oder einzelner Arbeitsplätze beruhen, von der auch das Anforderungsprofil der im Betrieb nach Umstrukturierung verbleibenden Arbeitsplätze erfasst werden kann.

Unstreitig ist der Arbeitsplatz des Klägers als Fernmeldehandwerker/ Servicetechniker beim Fernmeldeamt in Krefeld bereits vor Jahren entfallen.

Die Beklagte ist jedoch ihrer Verpflichtung, dem Kläger nur solche Vertragsänderungen vorzuschlagen, die dieser billigerweise hinnehmen muss, nicht nachgekommen.

Das Arbeitsangebot in Darmstadt verstößt gegen die dem Kläger mit Schreiben vom 14.03.2001 gemachte Zusage, ihn wohnortnah zu beschäftigen. Die Parteien haben zwar nicht definiert, was unter wohnortnah zu verstehen ist. Hierüber mag im Einzelfall gestritten werden. Für den Streitfall braucht dies jedoch nicht vertieft zu werden. Denn die Entfernung Krefeld – Darmstadt stellt sich auf keinen Fall als wohnortnahe Beschäftigung dar.

III.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch war abzuweisen.

1.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer während des Bestands des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf vertragsgerechte Beschäftigung. Die Beklagte wäre daher gemäß dem Klageantrag zu verurteilen, wenn sich bestimmen ließe oder gar unstreitig wäre, wie der Kläger zu beschäftigen ist.

Zwischen den Parteien ist jedoch streitig, wie nach Wegfall des klägerischen Arbeitsplatzes bei der Beklagten vor Jahren sich eine vertragsgerechte Beschäftigung nunmehr darstellt. Der Antrag entspricht daher nicht dem Bestimmtheitsgrundsatz des § 253 ZPO. Der Streit der Parteien würde somit in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden.

2.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist steht dem Kläger der vorläufige Weiterbeschäftigungsanspruch schon deshalb nicht zu, weil er die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen hat (BAG 18.1.1990, NZA 1990, 734).

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung im Urteil erging nach § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 42 Abs. 3 GKG.

Die Kammer hat für die unter Vorbehalt angenommene Änderungskündigung und den Weiterbeschäftigungsanspruch jeweils 2 Bruttomonatsentgelte zugrunde gelegt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann jede Partei **Berufung** einlegen.

Die **Berufung** muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf
Fax: 0211-7770 2199

eingegangen sein.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

gez. Beckers