



Belling
Gerichtsbeschäftigte/r
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

eingegangen
10. SEP. 2013
- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:
**Rechtsanwaltsbüro Wenning & Schütz, Paulsborner Str.
10, 10709 Berlin**

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

gegen

Deutsche Telekom AG,
vertreten durch d. Vorstandsvorsitzender René
Obermann,
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:
Andreas Fortmann, Deutsche Telekom AG, Service
Zentrale, Human Resources Management, Dingolfinger
Str. 1-15, 81673 München

hat das Arbeitsgericht Berlin, 37. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 19.06.2013 durch den Richter am Arbeitsgericht Fuchs als Vorsitzender sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn Duve und die ehrenamtliche Richterin Frau König für Recht erkannt:

- I. Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung der Beklagten vom 24.04.2012 sozial ungerechtfertigt und unwirksam ist.
- II. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
- IV. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 10.484,25 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Änderungskündigung.

Er ist bei der Beklagten seit dem 01.12.1992 zunächst als Fernmeldemonteur und zuletzt innerhalb der Technik-Niederlassung Potsdam im Ressort Linien- und Zeichenstelle in Stahnsdorf mit Aufgaben der Linienplanung, Bauüberwachung und Disposition beschäftigt worden. Ab dem 01.10.1999 war er für eine Tätigkeit bei der Kabel Deutschland GmbH beurlaubt bis Juni 2004. Ab dem Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses ab dem 01.07.2004 wurde er einvernehmlich verschiedentlich außerhalb der Beklagten eingesetzt. Der letzte Einsatz endete mit Wirkung zum 31.05.2011. Er ist in die Vergütungsgruppe T5 Stufe 4 eingruppiert und sein Gesamtbrutto-Monatsentgelt betrug zuletzt 3.494,82 Euro.

Mit Schreiben vom 16.04.2012 (Bl. 69 – 71 d.A.) hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten Änderungskündigung des Klägers gem. § 26 Abs. 3 Buchstabe a MTV DTAG an. Unter dem 23.04.2012 (Bl. 8 – 10 d.A.) widersprach der Betriebsrat SBR der beabsichtigten Änderungskündigung des Klägers.

Mit Schreiben vom 24. April 2012 (Bl. 6 – 7 d.A.), dem Kläger am 26.04.2012 übergeben, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Wirkung zum Ablauf des 30.11.2012, hilfsweise zum nächstzulässigen Termin und bot dem Kläger gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis ab dem 01.12.2012 mit der Tätigkeit eines Supporters Projektmanagement im Betrieb Vivento Business Services in Darmstadt fortzusetzen. Auf die Einzelheiten wird verwiesen. Mit Schreiben vom 16.05.2012 nahm der Kläger das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Prüfung an.

Im Zeitraum vom 29.06.2012 bis zum 12.07.2012 schrieb die Beklagte eine mit der Entgeltgruppe T5 bewertete Stelle eines Mitarbeiters im Support Geschäftssteuerung Recruiting RIT mit dem Arbeitsort Berlin aus. Auf die Einzelheiten (Anlage K 5 a – Bl. 87 d.A.) wird verwiesen.

Mit seiner bei Gericht am 16. Mai 2012 eingegangenen und der Beklagten am 31. Mai 2012 zugestellten Klage wendet sich der Kläger gegen die Änderungskündigung, die er für unwirksam hält.

Der Kläger beantragt,

1. es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 24. April 2012 sozial ungerechtfertigt und unwirksam ist;
2. es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Kündigungen geändert oder beendet wurde, sondern zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt unter Beweisantritt vor: Das Bedürfnis für eine Beschäftigung des Klägers mit den von ihm in aktiver Dauerbeschäftigung zuletzt wahrgenommenen Aufgaben sei bereits im Jahr 1999 auf Grund der umfassenden Ausgliederung des Breitbandkabelgeschäfts entfallen. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung hätten in ihrem Unternehmen keine freien oder in absehbarer Zeit frei werdenden Arbeitsplätze existiert, die für den Kläger eher zumutbar gewesen wären als der mit der Änderungskündigung angebotene Arbeitsplatz in Darmstadt. Auf die weiteren Einzelheiten wird verwiesen. Hinsichtlich der vom 29.06. – 12.07.2012 unter der Stellen-ID 2012-6741 ausgeschriebenen Stelle sei tatsächlich erst in der zweiten Monatshälfte im Juni 2012 die Entscheidung gefallen, die Stelle in dieser Form zu schaffen. Bis zu diesem Zeitpunkt sei die unter der Planstellenbezeichnung RIT-15 geführte Stelle zwar vakant gewesen, jedoch seien ihr höherwertige Aufgaben gemäß der Entgeltgruppe T 6 zugeordnet gewesen. Allerdings hätten sich trotz längerer Ausschreibungsphasen im Jahr 2011 und im Frühjahr 2012 keine Kandidaten gefunden, die dem Anforderungsprofil dieser Stelle genügt hätten. Vor diesem Hintergrund habe sich der Bereich Recruiting and Talent Service im Juni 2012 entschlossen, das Anforderungsprofil der Stelle zu ändern und ihr geringerwertige Aufgaben der tariflichen Entgeltgruppe T5 zuzuordnen. Dieser Entschluss sei mit Wirkung zum 01.07.2012 umgesetzt worden. Auf den weiteren Vortrag der Beklagten zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages wird verwiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist hinsichtlich des Antrages zu 1. zulässig und begründet.

Hinsichtlich des Antrages zu 2. ist sie unzulässig, da es sich um eine Klage ohne Klagegrund handelt.

Die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Kündigung vom 24. April 2012 ist sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam.

Die Änderungskündigung vom 24. April 2012 ist nicht sozial gerechtfertigt im Sinne der §§ 1, 2 KSchG. Da der Kläger das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG angenommen hat, ist Streitgegenstand nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dieser Kündigung.

Das Kündigungsschutzgesetz ist vorliegend anwendbar (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG). Der Kläger hat die Klage innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG erhoben.

Die Änderungskündigung ist nicht sozial gerechtfertigt i.S.d. §§ 1 Abs. 2, 2 KSchG.

Gem. § 1 Abs. 2 KSchG ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Der ansonsten gem. § 26 MTV tariflich unkündbare Kläger war gem. § 26 Abs. 3 Buchstabe a ordentlich zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages kündbar, wenn eine Beschäftigung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist.

Hiernach war eine Änderungskündigung gem. §§ 1, 2 KSchG ordentlich möglich. Voraussetzung für eine solche Änderungskündigung ist jedoch nicht nur das Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes. Auch das dem Arbeitnehmer mit der Änderungskündigung angebotene Änderungsangebot muss der Billigkeit entsprechen.

Vorliegend ist nach Auffassung der Kammer schon im Hinblick auf die im Zeitraum vom 29.06. – 12.07. bzw. 13.07.2012 ausgeschriebene T5-Stelle mit der Stellen-ID 2012-6741 nicht davon auszugehen, dass das Änderungsangebot der Beklagten der Billigkeit entsprach.

Es handelt sich hierbei um eine T5-Stelle, also um eine Stelle, die keine Beförderung des Klägers darstellen würde und die für den Kläger eine wohnortnahe Beschäftigung bedeuten würde. Dass der Kläger diese Stelle persönlich nicht (ggf. nach angemessener Einarbeitungszeit) ausüben könnte, ist nicht ersichtlich bzw. vorgetragen.

Auch der Umstand, dass die Stelle erst nach Ausspruch der Kündigung des Klägers (aber während der laufenden Kündigungsfrist) ausgesprochen wurde, ändert nichts daran, dass dies ein Änderungsangebot gewesen wäre, dass sich weniger vom bisherigen Inhalt des Arbeitsverhältnisses entfernt hätte, als die angebotene Tätigkeit in Darmstadt.

Die Beklagte kann sich vorliegend auch nicht darauf berufen, dass der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt für das Vorliegen von Kündigungsgründen der Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ist und diese T5-Stelle erst nach Ausspruch der Kündigung im Juni 2012 mit Wirkung zum 01.07.2012 „geschaffen“ wurde. Wie sie auf eine entsprechende Auflage des Gerichts vorgetragen hat, war die Stelle unter der Planstellenbezeichnung RIT – 15 unter Zuordnung höherwertiger Aufgaben gemäß der Entgeltgruppe T6 bereits länger vakant und wurde trotz längerer Ausschreibungsphasen im Jahr 2011 und im Frühjahr 2012 nicht besetzt. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der Verpflichtung der Beklagten, den Kläger möglichst in einer wohnortnahen Organisationseinheit zu beschäftigen, hätte die Beklagte die Möglichkeit der Änderung des Anforderungsprofils dieser Stelle auf eine T5-Stelle bei Ausspruch der streitgegenständlichen Änderungskündigung bereits berücksichtigen müssen und folglich dem Kläger dieses weniger einschneidende Änderungsangebot unterbreiten müssen. Auf den Umstand, dass diese Entscheidung

im dortigen Bereich erst später, also nach Ausspruch der Kündigung, gefallen ist, kann sie sich nicht zurückziehen. Die Umstände für das mögliche Freiwerden einer T5-Stelle, nämlich das Nichtbesetzen-Können der bisherigen T6-Stelle, lagen bei Ausspruch der hiesigen Kündigung schon vor.

Demgemäß ist die im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 24. April 2012 ausgesprochene Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam, da das Änderungsangebot nicht verhältnismäßig war.

Die Beklagte hat als ganz überwiegend unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 ZPO).

Die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes beruht auf §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 3 GKG, wobei drei Bruttomonatsvergütungen zu Grunde gelegt sind. Der Antrag zu 2. (allgemeiner Feststellungsantrag) führte zu keiner Streitwerterhöhung.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 ZPO.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

Fuchs

Ausgefertigt

10785 Berlin, den

Belling, Gerichtspräsident
als Urkundsbevollmächtigter der Geschäftsstelle
des Arbeitsgerichts Berlin

