

Ausfertigung

Arbeitsgericht Gera

Aktenzeichen (bitte stets angeben)
7 Ca 763/13



Verkündet

am 05.03.2014

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

Preißer

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes !

Urteil

dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte Hahn & Kollegen, Johannesstraße 3, 99084
Erfurt

gegen

Deutsche Telekom AG,

vertr. d. d. Vorstandsvorsitzende Timotheus Höttges,
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn

- Beklagte/r -

Prozessbevollmächtigte/r:

Deutsche Telekom AG, Human Resources Management,
Labour Law Service, LS3, Dernburgstraße 50, 14057 Berlin

hat das Arbeitsgericht Gera

auf die mündliche Verhandlung vom 05.03.2014

durch den Richter am Arbeitsgericht M e n k e als Vorsitzenden

und die ehrenamtlichen Richter Frau Ergösi und Herr Rahm als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 08.07.2013 unwirksam ist.
2. Es wird festgestellt, dass die Versetzung zur Vivento Customer Service GmbH (VCS), Nürnberg vom 05.08.2013 bis 04.08.2016, als Sachbearbeiter Backoffice, unwirksam ist.
3. Die Kosten des Rechtsstreites hat die Beklagte zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der ordentlichen Änderungskündigung vom 2013, die die Beklagte wegen der Schließung des Beschäftigungsbetriebes der Klägerin auf betriebsbedingte Gründe stützt, sowie die Versetzung der Klägerin an den Standort der Vivento in Nürnberg.

Die am geborene Klägerin ist Mutter von Kindern im Alter von . Sie ist seit bei der Beklagten als Vertriebsbeauftragte an deren Standort in Gera eingesetzt und erhielt für ihre Tätigkeit zuletzt einem monatliches Bruttogehalt i.H.v. €.

Auf das Arbeitsverhältnis fand zuletzt der zwischen den Parteien am abgeschlossene Arbeitsvertrag Anwendung, der ab dem Geltung beanspruchen sollte. In § 3 des Arbeitsvertrages vereinbarten die Parteien, das auf das Arbeitsverhältnis die für den Betrieb oder Betriebsteil in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, die betrieblich/fachlich jeweils einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden, soweit sich nicht aus den nachfolgenden (vertraglichen) Regelungen etwas anderes ergibt.

Der Betriebsrat beschloss auf seiner Sitzung am die Kündigung der Klägerin abzulehnen.

Mit Schreiben vom kündigte die Beklagte der Klägerin ordentlich zum hilfsweise zum nächst zulässigen Termin und bot der Klägerin zum die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an. Insoweit heißt es in dem Kündigungsschreiben:

- „ 1. Sie werden mit Wirkung zum als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Absatz 1 Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung der T-Deutschland GmbH (TRatio TDG) in der Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit Vivento der Deutschen Telekom AG zu den in Abschnitt 1 des TV Ratio TDG (nebst Anlagen) genannten Bedingungen tätig.
2. Im Übrigen bleiben die bisherigen Bedingungen ihres Arbeitsvertrages unverändert.“

Mit Schreiben vom nahm die Klägerin das Änderungsangebot der Beklagten vorbehaltlich der sozialen Rechtfertigung an.

Mit Schreiben vom 22.07.2013 teilte die Vivento Deutsche Telekom AG der Klägerin mit, dass diese, die Klägerin, temporär mit Wirkung vom 05.08.2013 bis 04.08.2016, als Sachbearbeiter Backoffice in der Vivento Customer Service GmbH (VCS), Bayreuther Str. 1, 90409 Nürnberg, einer 100% Tochter der Deutschen Telekom AG, eingesetzt werde.

Mit der am 25. Juli 2013 bei dem Arbeitsgericht Gera eingegangenen Klage macht die Klägerin die fehlende soziale Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen geltend. Mit der am 15. August bei dem Arbeitsgericht Gera eingegangenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Versetzung.

Sie hält die Änderungskündigung und die Versetzung für unwirksam.

Betriebsbedingte Gründe seien nicht vorhanden. Die Sozialauswahl sei fehlerhaft und die herangezogenen Tarifverträge seien nicht anwendbar. Im Übrigen sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Die Versetzung könne die Beklagte nicht auf den herangezogenen Tarifvertrag stützen und im Übrigen erfolge der Einsatz nicht wohnortnah und nicht berufsbezogen.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 08.07.2013 unwirksam ist.
2. festzustellen, dass die Versetzung zur Vivento Customer Service GmbH (VCS), Nürnberg vom 05.08.2013 bis 04.08.2016 als Sachbearbeiter Backoffice, unwirksam ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Kündigung und die Versetzung der Klägerin für rechtmäßig. Die Kündigung stütze sich auf den T Ratio TDG. Im Zusammenhang mit der Betriebsschließung sei ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden. Folge sei die Überführung der Mitarbeiter in die Vivento. Das entsprechende Änderungsangebot sei auch hinreichend konkret, denn es entspreche der Regelung des § 5 Abs. 3 TV Ratio. Wie sich aus dem Musterschreiben zur Betriebsratsanhörung ergebe, sei dieser ordnungsgemäß beteiligt worden. Der Betriebsrat habe auch eine Excel-Tabelle erhalten, die die Sozialdaten aller betroffenen Mitarbeiter enthalte. Er habe den Kündigungen widersprochen, den Versetzungen aber zugestimmt. Auch der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes habe den

Versetzungen zugestimmt. Die Versetzung der Klägerin entspreche den tarifvertraglichen Regelungen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird Bezug genommen auf den vorgetragenen Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen und das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 04.09.2013 und 05.03.2014.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

Die Klage ist zulässig.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet, denn die Prozessparteien streiten um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 2 Abs. 1 Ziffer 3b ArbGG und um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich das wohnortnahe Beschäftigungsrecht der Klägerin. Das Arbeitsgericht Gera ist zur Entscheidung des Rechtsstreites auch örtlich zuständig, denn die Klägerin hat zum Zeitpunkt der Kündigung ihre Arbeitsleistungen in Gera erbracht, § 48 Abs. 1a ArbGG.

Die Klage ist auch begründet.

Die Änderungskündigung der Beklagten hat die Vertragsinhalte des Arbeitsvertrages der Parteien nicht verändert, denn das Vertragsangebot der Beklagten ist nicht hinreichend bestimmt. Demgemäß war auch die Versetzung der Klägerin nicht wirksam.

Das Kündigungsschutzgesetz ist anwendbar, denn die Klägerin ist länger als sechs Monate bei der Beklagten beschäftigt (§ 1 Abs. 1 KSchG) – die Klägerin ist seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt - und die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer mit Ausnahme der Auszubildenden, § 23 Abs. 1 KSchG. Die Klägerin hat zudem rechtzeitig innerhalb der Frist des § 4 KSchG Klage erhoben. Die Kündigung datiert vom 08.07.2013 und die hiergegen gerichtete Klage ging am 25.07.2013 bei dem Arbeitsgericht Gera fristgerecht ein.

Es kann für die Entscheidung des Rechtsstreites offen bleiben, ob die Änderungskündigung überhaupt hinreichend bestimmt formuliert ist. Der Inhalt des in der Änderungskündigung enthaltenen Änderungsangebotes muss hinreichend bestimmt sein, andernfalls ist die Änderungskündigung unwirksam (BAG 16.09.2004 - 2 AZR 628/03, BAG 17.05.2001 - 2 AZR 460/00).

Hier ist die Änderungskündigung, wenn nicht gar irreführend, so zumindest nicht inhaltlich widerspruchsfrei und korrekt formuliert. Es ist weder für die Klägerin noch für das erkennende Gericht ohne monatelange Studien und Erforschung des bei der Beklagten geltenden Tarifsammelsuriums nachvollziehbar, welche vertraglichen Regelungen zum Zeitpunkt des Kündigungszuganges auf das Vertragsverhältnis der Klägerin zur Anwendung kommen und welche konkreten Einzelbedingungen durch die Kündigung in welcher Art und Weise geändert werden sollen. Dem Gericht steht das bei der Beklagten geltende Tarifwerk nur in Auszügen zur Verfügung und die Beklagte vermag oder will dem erkennenden Gericht ein geordnetes Tarifwerk nicht zur Verfügung stellen.

Dies wäre aber erforderlich, denn die Beklagte verkennt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien das Tarifvertragswerk der Beklagten nicht kraft Organisationszugehörigkeit Anwendung findet, sondern kraft einzelvertraglicher Vereinbarung. Dies bedeutet, dass der Beklagten die vollumfängliche Darlegungs- und Beweislast für den Inhalt der vertraglichen Vereinbarungen obliegt, und genau dies verkennt die Beklagte, in der Folge auch die konkrete Darlegung derjenigen vertraglichen, auch tarifvertraglichen Regelungen, die nach Ausspruch der Änderungskündigung gelten sollen. Die von der Beklagten gewählte Formulierung in ihrem Kündigungsschreiben genügt den Anforderungen an ein konkretes Änderungsangebot nicht in Ansätzen. Geboten wäre die detaillierte Aufschlüsselung aller beabsichtigten Änderungen. Das Gericht verkennt nicht, dass dies mit nicht unerheblichem Arbeitsaufwand verbunden ist. Aber will die Beklagte die von ihr angestrebten Änderungen muss sie diesen Arbeitsaufwand leisten, auch wenn hunderte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen davon betroffen sein könnten, wie die noch in der Kammerverhandlung zur Akte gereichte Excel-Tabelle zeigt. Hierfür trägt aber nicht die Klägerin die Verantwortung, sondern die Geschäftsleitung der Beklagten und die mit ihr zusammenwirkende Gewerkschaft.

Soweit man die Änderungskündigung als hinreichend bestimmt ansehen will, ist sie auf jeden Fall unverhältnismäßig. Jedenfalls hat die Beklagte nicht deren Verhältnismäßigkeit dargelegt.

Eine Änderungskündigung hat sich hinsichtlich der angebotenen Änderungen am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu orientieren. Die Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Arbeitsvertrag den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten oder sonstigen wirtschaftlichen Gegebenheiten anzupassen. Diese Voraussetzungen müssen für alle Vertragsänderungen vorliegen. Die angebotenen Änderungen dürfen sich nicht weiter vom Inhalt des bisherigen Arbeitsverhältnisses entfernen, als zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich ist (vergleiche BAG 23.6.2005, 2 AZR 642/04, Rn. 28).

Nach dem Sachvortrag der Beklagten ist eine Prüfung dieser Voraussetzung nicht möglich, denn offenkundig weiß die Beklagte nicht einmal selbst, welche konkreten Änderungen sie mit der vorliegenden Kündigung vornehmen will. Der bloße Hinweis auf ein nunmehr

geltendes Tarifwerk und dessen Umsetzung reicht nicht aus. Jede einzelne Änderung muss einer gerichtlichen Prüfung zugänglich sein und bedarf, da sie hier betriebsbedingt sein soll, einer entsprechenden Begründung.

Aber auch die Anhörung des Betriebsrates erweist sich als mit den gesetzlichen Vorgaben nicht vereinbar. Jedenfalls hat die Beklagte die Voraussetzungen des § 102 BetrVG in dem für eine Überprüfung erforderlichem Umfang nicht dargelegt. Musterschreiben ersetzen nicht die konkrete Anhörung. Im Übrigen listet auch das Anhörungsschreiben nicht die konkret beabsichtigten Änderungen auf. Auch der dem Gericht in der Kammerverhandlung überreichte Excel-Tabellen-Auszug betreffend die Übermittlung der Sozialdaten der Klägerin ist unverständlich und konnte von den Terminvertretern der Beklagten nicht erläutert werden. Absehen davon ist er auch unvollständig, denn dass die Klägerin allein erziehende Mutter zwei minderjähriger schulpflichtiger Kinder ist, hat die Beklagte dem Betriebsrat nicht mitgeteilt. Jedenfalls ergibt sich dies nicht aus der Tabelle.

Der Klägerin musste, da sich die Änderungskündigung aus einer Vielzahl von Gründen als unwirksam erweist, auch nicht die begehrte Schriftsatzfrist eingeräumt werden.

Da die Änderungskündigung sich als unwirksam erweist, konnte die Beklagte auch nicht die beabsichtigte Versetzung der Klägerin vornehmen. Es fehlen die Rechtsgrundlagen. Ungeachtet dessen ist die Versetzung auch deshalb nicht wirksam, weil die Versetzung unverhältnismäßig ist. Die Beklagte verlangt von der Klägerin eine Tätigkeit in Nürnberg. Die Klägerin soll die Woche über an ihrem Arbeitsplatz in Nürnberg verbringen. Eine tägliche An- und Abreise ist aufgrund einer Fahrzeit von mindestens 4 Stunden täglich nicht möglich. Die Beklagte weiß, dass die Klägerin zwei minderjährige schulpflichtige Kinder hat. Von der Klägerin zu verlangen, dass sie diese Kinder die Woche über sich selbst überlässt, begründet bereits für sich allein betrachtet die Unverhältnismäßigkeit der Versetzungsanordnung. Nun mag man ja noch darüber nachdenken, ob der Klägerin ggf. ein Umzug an ihren neuen Arbeitsort zumutbar ist. Aber wenn die Mitteilung der Versetzung die Klägerin am 22.07.2013 erreicht und ab dem 05.08.2013 wirksam werden soll, hätte die Klägerin mit ihren Kindern nur ein Hotel beziehen können, sieht man einmal von dem Problemen ab, die eine Umschulung der Kinder während des laufenden Schuljahres mit sich bringen.

Die Kammer sieht sich veranlasst, ihr Unverständnis über das Verhalten der Beklagten und deren Terminvertretung zum Ausdruck zu bringen. Die Familie steht nach den Wertungen des Grundgesetzgebers unter besonderem Schutz, die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der Beklagten auch. Aber die Abwägung der beiderseitigen schützenswerten Positionen führt im konkreten Einzelfall zu der vorrangigen Bewertung der Interessen der Klägerin an der Aufrechterhaltung des geordneten Familienlebens, wobei die Einbußen der Beklagten in ihrem Milliardengeschäft bei einer Rücksichtnahme auf die Interessen der Klägerin nur von

unbedeutender Natur sind. Soweit die Terminvertreterin noch in der Kammerverhandlung darauf hinwies, dass schließlich die Zumutbarkeit für die Klägerin aus den tarifvertraglichen Regelungen folge und deshalb nicht der Prüfung unterliege, stößt dies bei der erkennenden Kammer nur auf Unverständnis. Die Beklagte verkennt, dass auch tarifvertragliche Regelungen und die Regelungen in Betriebsvereinbarungen sich an den gelten gesetzlichen Wertungen zu orientieren haben und gegen diese verstoßen können. Wenn die Versetzung nicht schon aus anderen Gründen unwirksam wäre, so wäre die kurzfristige Versetzung der Klägerin jedenfalls wegen eines Verstoßes gegen das Schikaneverbot des § 226 BGB unwirksam.

Als unterlegene Partei hat die Beklagte gemäß § 91 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes war in der sich aus dem Tenor ergebenden Höhe festzusetzen, was gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil zu erfolgen hatte.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte das Rechtsmittel der **Berufung** einlegen.

Die Berufung muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils **schriftlich** bei dem

Thüringer Landesarbeitsgericht, Rudolfstraße 46, 99092 Erfurt

eingelegt werden. Dabei ist zu beachten, dass bei einer Zustellung durch Niederlegung bei einer Postanstalt die Frist bereits mit der Niederlegung und Benachrichtigung in Lauf gesetzt wird, nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Die Berufung ist gleichzeitig oder **innerhalb von zwei Monaten** nach dieser Zustellung dieses Urteils **schriftlich** zu begründen.

Die Berufungsschrift und Berufungsbegründung **müssen** von einer/m bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwältin/Rechtsanwalt oder einer/m Vertreter/in einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Präsidentin

Präsidentin
Präsidentin am Arbeitsgericht

Gera, 16.04.2014

Ausgefertigt

Preißer, Justizsekretärin
Urku ndsbeamte d. Geschäftsstelle