

**Arbeitsgericht  
Neuruppin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

4 Ca 1/17



Verkündet

am 30.03.2017

Laqua  
als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle



**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In Sachen

Berlin

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte Wenning & Schütz, Paulsborner Str. 10,  
10709 Berlin

gegen

**Deutsche Telekom AG,**  
vertreten durch Vorstandsvorsitzender Timotheus Höttges,  
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Berlin

Prozessbevollmächtigte/r:

agv community, Arbeitgeberverband für Telekommunikation  
und IT e. V. Büro München, Dingolfinger Str. 1 - 15, 81673  
München

hat das Arbeitsgericht Neuruppin, 4. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 30.03.2017 durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Gerber als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Herr Herzprung und Frau Rex für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die mit Schreiben der Beklagten vom 15.11.2016 ausgesprochene Versetzung der Klägerin zur Vivento Customer Services GmbH Braunschweig unwirksam ist.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte  $\frac{3}{4}$  und die Klägerin  $\frac{1}{4}$  zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 6.970,00 Euro festgesetzt.

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

10.27.17  
319  
- Klägerin -

- Beklagte -

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Zuweisung eines anderen Arbeitsortes.

Die Klägerin ist bei der Beklagten bzw. Rechtsvorgängern seit 1989, zuletzt gegen eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 3.485,00 € beschäftigt. Sie ist mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert, was mit Bescheid vom 05.01.2017 rückwirkend auf den 10.05.2016 festgestellt wurde.

Durch in Bezugnahme finden auf das Arbeitsverhältnis die für die Beklagte jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung.

Bei der Beklagten gilt u.a. der Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV-Ratio), geschlossen zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft verdi vom 29.06.2002 in der Fassung vom 01.03.2004 (auf Blatt 64 ff. d.A. wird verwiesen).

§ 5 des TV-Ratio hat folgenden Fassung

Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (Vivento)

- (1) Der nach den §§ 3 und 4 ausgewählte Arbeitnehmer erhält ein Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrages. Inhalt dieses Vertrages ist die Bereitschaft, eine Tätigkeit im Vermittlungs- und Qualifizierungsbetrieb Vivento der Deutschen Telekom AG zu den in Abschnitt 1 Unterabschnitt 1 (nebst Anlagen) genannten Bedingungen aufzunehmen. Im Übrigen bleibt das Arbeitsverhältnis unverändert.  
...
- 6) Bis zur Weitervermittlung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz erfolgen vorübergehende Beschäftigungen (temporäre Einsätze), auch in Form der Zeit- bzw. Leiharbeit im Sinne des AÜG, innerhalb und außerhalb des Konzerns Deutsche Telekom. Dabei können einsatzfreie Zeiten auftreten. Die beiderseitigen Pflichten (Vermittlung, Qualifizierung, Arbeitspflicht etc.) bleiben unberührt. Bei Ablehnung zumutbarer temporärer Einsätze gilt das allgemeine Arbeitsrecht.  
...
- (9) Die temporären Einsätze erfolgen im Regelfall wohnortnah und /oder berufsbildbezogen. Die hierbei jeweils auszuübende Tätigkeit ist für den Arbeitnehmer zumutbar und gleichwertig; Einschränkungen können sich lediglich aus den Absätzen 10 bis 13 ergeben.
- (10) Bei Arbeitnehmern, in deren Haushalt ein Kind unter zwölf Jahren überwiegend lebt, ist eine dienstplanmäßig zu leistende Arbeitszeit in der Zeit zwischen 16:00 Uhr und 08:00 Uhr nicht vorzusehen. Voraussetzung für diese Beschäftigungseinschränkung ist, dass das Kind nicht von einer im Haushalt lebenden Person betreut werden kann und dass die Lage der bisherigen Schicht nicht der neuen Schicht entspricht. Im Übrigen sind bei Arbeitnehmern ortsnahe Beschäftigungen vorzusehen, damit die vorstehend dargestellte Betreuung des Kindes gewährleistet bleibt. Der Arbeitnehmer kann auf freiwilliger Basis von der Beschäftigungs-

einschränkung abweichen.

- (11) Die Arbeitnehmer sind nur auf solchen Arbeitsplätzen zu beschäftigen, für die eine arbeitsmedizinische Untersuchung nach den einschlägigen Regelungen nicht durchzuführen ist bzw. wenn der Betriebsarzt in den Fällen, in denen eine solche Untersuchung durchzuführen ist, keine Einwände gegen den Einsatz hat.
- (12) Eine Beschäftigung im Rahmen des Absatzes 6 soll nicht in einer anderen politischen Gemeinde erfolgen, wenn dadurch eine bereits bislang tatsächlich durchgeführte und nach ärztlichem Gutachten auch künftig durch den Arbeitnehmer erforderliche Pflege des Ehegatten oder eines Verwandten in gerader Linie nicht mehr möglich wäre. Der Arbeitnehmer kann auf freiwilliger Basis von dieser Beschäftigungseinschränkung abweichen.
- (13) Bei schwerbehinderten Menschen ist die Art der Behinderung bei den Beschäftigungseinsätzen im Rahmen des Absatzes 6 zu berücksichtigen. (auf Blatt 66 f der Akte wird verwiesen).

Die Klägerin wurde im Jahre 2003 wegen des Wegfalls ihres ursprünglichen Arbeitsplatzes bei der Beklagten zur konzerneigenen Vermittlungs- und Qualifizierungsgesellschaft - der Vivento - zugeordnet. Seit dem Jahre 2009 arbeitete sie am Standort Hennigsdorf, der von der Vivento betrieben wurde. Dieser Standort wurde Ende 2016 geschlossen. Der räumlich nächste von Vivento betriebene Standort liegt in Braunschweig.

Mit Schreiben vom 15.11.2016 sprach die Beklagte die Versetzung der Klägerin für den Zeitraum vom 05.12.2016 bis derzeit 30.09.2018 in die Vivento Customer Services GmbH nach Braunschweig als Sachbearbeiter Backoffice aus.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der vorliegenden Klage.

Die Klägerin trägt vor, dass es ihr aus gesundheitlichen Gründen, sowie wegen der erforderlichen häuslichen Betreuung ihres elfjährigen Kindes, des erkrankten Ehemannes sowie ihrer erkrankten Mutter unzumutbar wäre, in Braunschweig tätig zu werden. Zudem gäbe es bei den in Berlin befindlichen Telekom Gesellschaften Einsatzmöglichkeiten für die Klägerin.

Die Klägerin beantragt

- 1.) festzustellen, dass die mit Schreiben der Beklagten vom 15.11.2016 ausgesprochene Versetzung zur Vivento Customer Services GmbH/Braunschweig unwirksam ist,
- 2.) festzustellen, dass die Klägerin nicht verpflichtet ist, ab dem 05.12.2016 - bis derzeit 30.09.2018 - die Arbeit bei der Vivento Customer Services GmbH am Standort Braunschweig aufzunehmen.

Die Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass sie auf Grund der Schließung des Standortes Hennigsdorf „so gut wie keinen Spielraum“ habe und die Klägerin daher in Braunschweig einsetzen müsse. Eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit in Berlin gäbe es nicht. Der pauschale Verweis auf Einsatzmöglichkeiten in anderen Gesellschaften der Telekom reiche nicht aus. Dass die Klägerin tatsächlich ihre Familienangehörigen pflege, habe sie nicht nachgewiesen. Zudem habe sich die Klägerin bisher nicht bemüht, auf unterbreitete Vermittlungsangebote einzugehen.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Prozessakte verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

#### **I.**

1.) Die Klage ist teilweise begründet.

Es war festzustellen, dass die mit Schreiben vom 15.11.2016 ausgesprochene Versetzung der Klägerin zur Vivento Customer Services GmbH/Braunschweig unwirksam ist.

Gemäß § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 GewO, § 315 Abs. 1 BGB verbleibt auch im Falle der Versetzung für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein - hier auf betriebliche Gründe beschränkter - nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb dieses Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dem Gericht obliegt nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB die Prüfung, ob der Arbeitgeber als Gläubiger die Grenzen seines Bestimmungsrechts beachtet hat. Bei dieser Prüfung kommt es nicht auf die vom Bestimmungsberechtigten angestellten Erwägungen an, sondern darauf, ob das Ergebnis der getroffenen Entscheidung den gesetzlichen Anforderungen genügt. Die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung dieser Grenzen hat der Bestimmungsberechtigte. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ausübungskontrolle ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen

(§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen.

Beruhet die Weisung auf einer unternehmerischen Entscheidung, so kommt dieser besonderes Gewicht zu. Das unternehmerische Konzept ist dabei nicht auf seine Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Die Arbeitsgerichte können vom Arbeitgeber nicht verlangen, von ihm nicht gewollte Organisationsentscheidungen zu treffen. Eine unternehmerische Entscheidung führt aber nicht dazu, dass die Abwägung mit Interessen des Arbeitnehmers von vornherein ausgeschlossen wäre und sich die Belange des Arbeitnehmers nur in dem vom Arbeitgeber durch die unternehmerische Entscheidung gesetzten Rahmen durchsetzen könnten. Die unternehmerische Entscheidung ist ein zwar wichtiger, aber nicht der alleinige Abwägungsgesichtspunkt (BAG, Urteil vom 30. November 2016 – 10 AZR 11/16).

2.) Ausgehend von diesen Grundsätzen war mangels Kenntnis des Inhalts des Arbeitsvertrages davon auszugehen, dass der Beklagten ein umfängliches Weisungsrecht nach § 106 Satz 1 GewO hinsichtlich des Arbeitsortes zustand, welches nicht durch arbeitsvertragliche Bestimmungen beschränkt ist.

Gleichwohl war die Beklagte bei der Ausübung dieses Rechts an die Bestimmungen des TV-Ratio gebunden. Da es bei der Versetzung der Klägerin nach Braunschweig um eine sogenannte temporäre Maßnahme im Sinne von § 5 Abs. 6 TV-Ratio ging, waren die Restriktionen nach § 5 Absätze 9 bis 13 TV-Ratio beachtlich.

Danach erweist sich die ausgesprochene Versetzung nach Braunschweig als unwirksam. Dabei mag dahinstehen, ob es sich tatsächlich um eine Versetzung handelt, da eine Versetzung grundsätzlich nur unternehmensweit ausgesprochen werden kann. Gleichwohl gelten die o.g. Grundsätze für die hier angegriffene Maßnahme der Beklagten, denn der Klägerin wird ein neuer Arbeitsplatz zugewiesen.

Damit fällt die Maßnahme unter den sachlichen Geltungsbereich des § 1 Abs. 2 TV-Ratio. Den persönlichen Geltungsbereich des TV-Ratio (§ 2) erfüllt die Klägerin ebenfalls.

Die Beklagte wäre daher nach den Bestimmungen des TV-Ratio verpflichtet gewesen, der Klägerin im Rahmen des temporären Einsatzes einen möglichst wohnortnahen Arbeitsplatz (§ 5 Abs. 9 und 10) anzubieten. Von einem wohnortnahen Einsatz kann bei dem Standort Braunschweig wohl nicht gesprochen werden, da die Reisezeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln für die einfache Fahrt fast drei Stunden erreicht. Die Schwerbehinderung der Klägerin konnte dabei noch unberücksichtigt bleiben, da die Beklagte bei Ausübung des Direktionsrechtes keine Kenntnis von diesem Umstand hatte.

Auch unabhängig von den Regelungen des TV-Ratio, wäre die Beklagte nach den oben genannten Grundsätzen (§ 106 GewO, § 315 BGB) verpflichtet gewesen, zu prüfen, inwieweit ein ortsnäherer temporärer Einsatz der Klägerin möglich gewesen wäre. Dem kann die Beklagte vorliegend nicht mit dem pauschalen Hinweis genügen, dass es eben keine wohnortnähere Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin geben würde. Dass diese Behauptung nicht hinreichen kann, ergibt sich schon daraus, dass die Beklagte sich in § 5 Abs. 6 TV-Ratio vorbehält, temporäre Einsätze auch in Form von Zeit- und Leiharbeit innerhalb und außerhalb des Konzerns Deutsche Telekom zu vermitteln. Die insoweit darlegungsbelastete Beklagte hätte daher dartun müssen, welche Bemühungen sie unternommen hat, der Klägerin wohnortnähere Angebote zu unterbreiten bzw. aus welchen Gründen die Bemühungen gescheitert sind. Im Konzern gibt es nach Kenntnis des Gerichts aus Parallelverfahren jedenfalls wohnortnähere Standorte –zumindest in Stahnsdorf bzw. Frankfurt/Oder. Wenn die Klägerin dann auf Grund der von ihr geschilderten gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. familiären Verpflichtungen nicht in der Lage ist, an solchen Standorten tätig zu werden, wäre als letztes Mittel eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erwägen.

## II.

Im Übrigen war die Klage abzuweisen.

Es steht der Klägerin gegenüber dem Antrag zu 1.) kein weitergehendes Feststellungsinteresse zu, dass sie für den Zeitraum vom 05.12.2016 bis 30.09.2018 nicht verpflichtet ist, in Braunschweig tätig zu werden. Denn wenn festgestellt wird, dass eine vom Arbeitgeber vorgenommene Versetzung unwirksam ist, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in seiner bisherigen Tätigkeit am bisherigen Ort (BAG vom 25.08.2010, 10 AZR 275/09). Es war daher nicht weitergehend festzustellen, dass die Klägerin nicht verpflichtet ist, in Braunschweig zu arbeiten.

## III.

Die Kostenentscheidung erfolgte nach § 92 ZPO, gewichtet nach dem Grad des Obsiegens und Unterliegens der Parteien.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO und wurde auf das zweifache Bruttoeinkommen der Klägerin festgesetzt.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von beiden 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.

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

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinn des § 46 c ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz für die verantwortende Person. Rechtliche Grundlage ist die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr im Land Brandenburg vom 14.12.2006, zuletzt geändert durch Verordnung vom 08.09.2010. Die Bekanntgabe der Bearbeitungsvoraussetzungen erfolgt gemäß § 3 der aktuellen Verordnung auf der Internetseite <http://www.erv.brandenburg.de>.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

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.

Dr. Gerber