3 Ca 75/04

Verkündet am 15. April 2004

Klempt
Direktorin des Arbeitsgerichts
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT MÖNCHENGLADBACH

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In Sachen

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Hoffmann,
Barkhausstraße 52, 45768 Marl,

g e g e n

die Deutsche Telekom AG, T-Com, Privatkunden Niederlassung West, vertreten durch den Vorstand, dieser wiederum vertreten durch den Vorsitzenden Herrn Kai-Uwe Ricke, Fliethstraße 100, 41061 Mönchengladbach,

- Beklagte -

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Mönchengladbach
auf die mündliche Verhandlung vom 15.04.2004
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Klempt als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Giesenow und die ehrenamtliche Richterin Lausberg

für R e c h t erkannt:

Es wird festgestellt, dass die Versetzung des Klägers von der Privatkunden Niederlassung West zu Vivento unwirksam ist.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Streitwert: 3.000,00 €.

TATBESTAND

Der Kläger ist seit dem 01.06.1991 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin angestellt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Arbeitsvertrag der Parteien vom 13.03.2002 zugrunde über die Tätigkeit als Agent Front Office in Recklinghausen. Wegen des Inhalts des Vertrages wird auf Bl. 3 f. d.A. Bezug genommen. Nach § 3 des Arbeitsvertrages finden die für den Arbeitgeber geltenden, betrieblich-fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Bis zum 30.11.2003 war der Kläger als Mitarbeiter bei der Privatkundenniederlassung West der Beklagten am Standort Recklinghausen eingesetzt.

Mit Schreiben vom 27.11.2003 (Bl. 5 f.) wurde der Kläger zum 21.12.2003 in einen anderen Betrieb der Beklagten, die Vivento versetzt. Er wurde der Vermittlungsstelle in Bochum zugewiesen. Die Beklagte hat ihn in der Zeit vom 21.12.2003 bis 05.04.2004 nicht beschäftigt. Für die Zeit vom 06 04. bis 30.06. ist er für ein Projekt innerhalb der Telekom eingeplant.

Der Kläger hält die Versetzung für unwirksam. Die Beklagte hat die Versetzung auf der Grundlage des Tarifvertrages Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) vorgenommen. Wegen des Inhalts dieses Tarifvertrages wird auf Bl. 84 f. Bezug genommen.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass die Versetzung von der Privatkundenniederlassung West zu Vivento unwirksam ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie führt aus:

Im Zusammenhang mit der Organisationsänderung, von der zahlreiche Betriebe der Beklagten betroffen gewesen seien, sei der Kläger bei gleicher Tätigkeit und gleichem Arbeitsort in die Privatkundenniederlassung West der Beklagten überführt worden. Im Zusammenhang mit einer Rationalisierungsmaßnahme seien zahlreiche Arbeitsplätze bei der Beklagten entfallen. Bezogen auf die 45 gleichen Arbeitsplätze in der bisherigen Kundenniederlassung Krefeld seien 10,9 Arbeitsplätze abgebaut worden. Im Rahmen des Identifizierungsverfahrens nach dem TV Ratio sei der Kläger ausgewählt worden. Wegen der Einzelheiten des Identifizierungsverfahrens wird auf die Darstellung der Beklagten in ihren Schriftsätzen vom 01.03.2004 (Bl. 74 f.) und 26.03.2004 (Bl. 141 f.) Bezug genommen.

Einer Änderungskündigung bedürfe es nicht, da die Versetzung vom tarifvertraglich definierten Direktionsrechtes des Arbeitgebers gedeckt sei.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E

Die Klage ist begründet.

Die Versetzung des Klägers mit Schreiben vom 27.11.2003 in den Betrieb Vivento ist unwirksam.

Die Beklagte ist nicht kraft ihres Direktionsrechts zur Zuweisung des Klägers zum Betrieb Vivento befugt. Durch die im Arbeitsvertrag vereinbarte Inbezugnahme der fachlich einschlägigen Tarifverträge, zu dem auch der

TV Ratio gehört, ist das vertragliche Weisungsrecht der Beklagten erweitert worden

Die Versetzung des Klägers zum Betrieb Vivento ist auch dann rechtsunwirksam, wenn man die Erweiterung des Direktionsrechts durch den TV Ratio für wirksam erachtet. Voraussetzung für eine Versetzung in den Betrieb Vivento auf der Grundlage des TV Ratio ist eine Maßnahme nach § 1 dieses Tarifvertrages. Dass der Arbeitsplatz des Klägers durch eine Maßnahme gemäß § 1 TV Ratio weggefallen ist, hat die Beklagte nicht in einer für das Gericht nachprüfbaren Art und Weise vorgetragen. Die Beklagte hat ausgeführt, im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung seien 10,9 Arbeitsplätze der bisherigen Niederlassung Krefeld abzubauen gewesen. Damit hat sie nicht dargelegt, welche Unternehmerentscheidung außerhalb der Entscheidung, Arbeitsplätze abzubauen, vorliegt, die dem Katalog der Maßnahmen des § 1 TV Ratio zugeordnet werden kann.

Die Versetzung des Klägers in den Betrieb Vivento ist zudem rechtsunwirksam, weil sie nicht billigem Ermessen entspricht (§ 315 BGB). Was billigem Ermessen entspricht, ist in dem im Arbeitsvertrag der Parteien in Bezug genommenen TV Ratio konkretisiert worden, an dessen Vorgaben sich die Beklagte bei der Ausübung ihres Ermessens orientiert hat. Bei der Frage nach der Billigkeit einer Maßnahme ist zu berücksichtigen, dass den Tarifvertragsparteien grundsätzlich ein größerer Gestaltungsspielraum als den Arbeitsvertragsparteien bei der Festlegung des Weisungsrechtes zuzugestehen ist, da davon auszugehen ist, dass die Tarifbestimmungen in Folge gleichwertiger Stärke und Sachkunde der Tarifpartner regelmäßig den Interessen beider Seiten gerecht werden. Daher sind die Tarifverträge von den Gerichten nicht auf ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB zu prüfen (BAG 12.03.1991, AP BeschFG 1985, § 4 Nr. 1). Der größere Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien kommt auch darin zum Ausdruck, dass der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien teilweise die Befugnis einräumt, einzelvertraglich nicht abdingbare gesetzliche Regelungen zu ändern (z.B. § 622 Abs. 4 BGB, § 12 EFZG, § 13 BUrlG). Der Ta-

rifvertrag darf allerdings nicht das Austauschverhaltnis im Arbeitsverhältnis tangieren und in zwingende Kundigungsschutzvorschriften eingreifen. Er kann die Grenzen des Kündigungsschutzgesetzes prazisieren, nicht aber beseitigen (vgl. KR-Lipke, § 620 BGB, Rnr. 132 f.). Auch der durch § 2 KSchG garantierte Vertragsinhaltschutz darf tariflich nicht umgangen werden, wie dies im TV Ratio geschieht. Mit der Versetzung des Klägers in den Betrieb Vivento ist das Arbeitsverhältnis der Parteien inhaltlich so gravierend geändert worden, dass grundlegende Prinzipien des Arbeitsrechts, insbesondere der Bestands- und Inhaltsschutz, berührt ist. Mit der Versetzung zu Vivento ergeben sich auf der Grundlage des TV Ratio neue Pflichten. Mit dem Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz ist es nicht vereinbar, dass der Kläger an der eigenen Vermittlung auf einen neuen Arbeitsplatz mitwirken soll. Ziel der Versetzung zum Betrieb Vivento ist nämlich nicht nur die Vermittlung im Konzern, sondern auch die Vermittlung auf Arbeitsplätze außerhalb des Konzerns. Zwar sind in der Anlage 4 zum TV Ratio Zumutbarkeitskriterien und auch Rückkehrregelungen festgelegt. Dies ändert jedoch nichts daran, dass der Kläger aktiv an der Beendigung seines eigenen Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des TV Ratio mitwirken soll. Dies ist mit dem Prinzip des Bestandsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht vereinbar.

Mit der im Tarifvertrag Ratio vorgesehenen Möglichkeit, dass der Arbeitgeber einseitig berechtigt ist, die Durchführung von Leiharbeit i.S. des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes anzuordnen, ist der Inhaltsschutz des Arbeitsverhältnisses nach § 2 KSchG tangiert. Die Überlassung wird dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber einen großen Teil seiner Weisungsrechte auf den Entleiher überträgt. Der Arbeitnehmer unterliegt einer ständig wechselnden Weisungsperson. Dadurch, dass der TV Ratio dies ohne eine entsprechende Vereinbarung der Parteien ermöglicht, werden wesentliche Bestandteile eines Arbeitsverhältnisses tangiert, in dem die Arbeitspflicht nur dem Arbeitsvertragspartner geschuldet wird.

Tragende Grundsätze des Arbeitsrechts werden auch dadurch verletzt, dass der Kläger im Betrieb Vivento keinen Anspruch auf Beschäftigung überhaupt und keinen Anspruch auf Beschäftigung mit seinen bisherigen Aufgaben hat. Nach der Rechtsprechung des BAG kommt dem auf dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers beruhenden Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung eine hohe Bedeutung zu (BAG 10.11.1955 - 2 AZR 591/54 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Der Arbeitgeber muss aufgrund der jedermann aus Art. 1 und 2 des Grundgesetzes obliegenden Verpflichtung alles unterlassen, was die Würde des Arbeitnehmers und die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit beeinträchtigen kann. Diese Grundrechtsposition wird beeinträchtigt, wenn einem Arbeitnehmer zugemutet wird, nicht nur vorübergehend, sondern auf längere Zeit sein Gehalt in Empfang zu nehmen, ohne sich in seinem bisherigen Beruf betätigen zu können. Da die Normen des Tarifvertrages Ratio gegen tragende Grundsätze des Arbeitsvertrages verstoßen, ist die darin vorgesehene Erweiterung des arbeitsvertraglichen Direktionsrechtes und damit auch die hierauf beruhende Versetzung des Klägers zum Betrieb Vivento rechtsunwirksam.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Der Streitwert ist nach § 3 ZPO in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes des Klägers festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

B e r u f u n g

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben

Die Berufung muss

innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils

beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt

* **Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

gez. Klempt