

Arbeitsgericht Potsdam

Geschäftsnummer:
2 Ca 1172/05

Verkündet am: 02.02.2006

Tillmann, Regierungsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Ausfertigung



Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96
4 AUG 2006

Kläger

Prozessbevollmächtigter: **Rechtsanwalt Christian Loh,**
Hochstr. 14, 57319 Bad Berleburg

gegen

Deutsche Telekom AG, gesetzlich vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Kai-Uwe Ricke, Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn

Beklagte

Prozessbevollmächtigte: **Deutsche Telekom AG Competence Center
Personalmanagement Personalrechtsservice,
Prenzlauer Promenade 28, 13089 Berlin**

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Potsdam aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 02.02.2006 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter und für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Versetzung des Klägers vom 28.06.2004 zum 01.07.2004 in den Betrieb Vivento unwirksam ist. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Parteien jeweils zur ½ zu tragen.
3. Der Streitwert wird festgesetzt 10.000,00 Euro .

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer von der Beklagten vorgenommenen Versetzung um den Beschäftigungsanspruch des Klägers in seinem bestehenden Arbeitsverhältnis.

Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 1992 als Bauführer in Brandenburg/Havel beschäftigt gewesen. Im Zeitraum vom 01.10.1999 bis zum 01.07.2004 ist der Kläger zur Firma Kabel Deutschland Vertrieb und Service GmbH & Co. KG beurlaubt gewesen. Nach Beendigung seiner Beurlaubung wurde dem Kläger mit Schreiben vom 28.06.2004 mitgeteilt, dass er bis zur Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes zum 01.07.2004 zur Personalserviceagentur (heute: Vivento), einem Betrieb der Beklagten, versetzt wird. Hiergegen wehrt sich der Kläger mit seiner am 26.04.2005 beim Arbeitsgericht Potsdam eingegangenen Klage. Er ist der Meinung, dass die Versetzung nicht rechtswirksam sei, da die Versetzung des Klägers zum Betrieb Vivento grundlegend in das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten eingreife. Durch den Tarifvertrag Rationalisierungsschutz sei der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Beklagten gefährdet. Bei der Vivento handele es sich nämlich nicht um einen „normalen“ Betriebsteil der Beklagten, sondern um eine Auffanggesellschaft, die als Tochterunternehmen von der Beklagten getragen wird, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Konzern loszulösen. Die Beklagte hat durch den Tarifvertrag Rationalisierungsschutz die Möglichkeit, den Kläger zu Drittfirmen auszuleihen, in dem das Arbeitsverhältnis – vorbehaltlich der Wirksamkeit des vorgenannten Tarifvertrages – ohne Durchführung einer Sozialauswahl gekündigt werden kann, wenn der Kläger das Arbeitsverhältnis nicht zu Gunsten eines neuen Arbeitsvertrages mit einer anderen Tochterfirma (sog. Geschäftsmodell) unter Aufgabe seiner sozialen Besitzstände auflöst. Der Kläger ist der Meinung, dass die Beklagte vor Versetzung des Klägers eine Sozialauswahl durchzuführen gehabt hätte und den Kläger im Rahmen einer Vertragsänderung zur Vivento hätte zuweisen müssen. Aufgrund dieser Umstände hätte mit dem Kläger ein Änderungsvertrag abgeschlossen werden müssen, aufgrund dessen die Beklagte den Kläger zu Vivento hätte versetzen können.

Der Kläger ist außerdem der Meinung, dass er einen Anspruch darauf habe, dass er durch die Beklagte, seine Arbeitgeberin, angemessen beschäftigt wird. Der Kläger hat in der letzten mündlichen Verhandlung angegeben, dass er zur Zeit befristet für drei Monate zunächst die von ihm angestrebte Weiterbeschäftigungstätigkeit für die

Beklagte bzw. vermittelt durch den Betrieb Vivento eine entsprechende Tätigkeit ausübe.

Der Kläger beantragt

1. es wird festgestellt, dass die Versetzung des Klägers vom 28.06.2004 zum 01.07.2004 in den Betrieb Vivento rechtswidrig ist;
2. die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Sachbearbeiter Planung, Projektierung und Baubegleitung oder mit ähnlichen Tätigkeiten wie als Sachbearbeiter Bauherrn, Beratung und Netzdokumentation, als Sachbearbeiter Netzaufnahme und Dokumentation oder als Sachbearbeiter Netzdatenpflege mit der Lohngruppe T5 und bei oder am Dienort ! einzusetzen.

Hilfsweise zum Antrag zu 2. wird beantragt

die Beklagte hierzu bis zum Abschluss des Rechtsstreits über die Rechtmäßigkeit der Versetzung vom 28.6.2004 zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt

die Klage abzuweisen .

Die Beklagte ist der Meinung, dass der Kläger sein Recht auf Geltendmachung der Unwirksamkeit der Versetzung bereits durch das lange Abwarten verwirkt habe. Der Kläger habe sich trotz erheblicher Änderung seiner Arbeitsbedingungen erst nach mehr als 8 Monaten Untätigkeit gegen die Versetzung gewandt und habe zuvor im Rahmen der ihm bei der Vivento zugewiesenen Tätigkeiten und Vermittlungsbemühungen agiert. Im Übrigen sei es der Beklagten unmöglich, den Kläger entsprechend zu beschäftigen, zumal die Tätigkeit, die der Kläger bisher ausgeübt habe, nicht mehr bei der Beklagten existiere, sondern auf verschiedene Berufsbilder verteilt worden sei.

Der Kläger ist der Meinung, dass er eine entsprechende Tätigkeit mit der nunmehr im Weiterbeschäftigungsantrag angegebenen Tätigkeit durchführen würde, wie er sie bisher auch durchgeführt habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze und ihrer Anlagen, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung war, verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist teilweise begründet.

I.

Der Klageantrag zu 1. ist begründet.

1. Das für den Klageantrag zu 1. erforderliche Feststellungsinteresse des Klägers gem. § 256 ZPO ist gegeben. Gegenstand einer Feststellungsklage können auch einzelne Folgen aus bestehenden Rechtsverhältnissen bzw. einzelne Beziehungen aus einem Rechtsverhältnis sein, wenn diese zwischen den Parteien streitig sind. Die Beklagte beruft sich vorliegend auf die Wirksamkeit der von ihr vorgenommenen Versetzung des Klägers mit Wirkung zum 01.07.2004. Da es sich nicht nur um eine organisatorische Zuordnung des Klägers zu den Betriebsstrukturen der Beklagten handelt, sondern die Versetzung ab dem 01.07.2004 wirksam wurde und auch mit dem Verleihen des Klägers an andere Arbeitgeber einhergeht, liegt ein rechtliches Interesse des Klägers an der Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung vor. Ein Feststellungsurteil ist auch geeignet, die Unsicherheit zwischen den Parteien hinsichtlich der angegriffenen Versetzung zu beseitigen.

2. Die Versetzung des Klägers in die Vivento ist unwirksam, weil die von der Beklagten vorgenommene Versetzung nicht billigem Ermessen entspricht. Die Beklagte hat eine Auswahl des Klägers entsprechend dem Tarifvertrag TV Ratio (Identifizierung) nicht vorgenommen, da, wie die Beklagte selber ausführt, der Kläger erst mit Wirkung ab dem 01.07.2004 wieder bei der Beklagten hätte tätig werden können, nachdem er zuvor wegen seiner Tätigkeit bei der Firma Kabel Deutschland Vertrieb und Service GmbH & Co. KG beurlaubt war. Eine Versetzung des Klägers nach dem TV Ratio hat deshalb nicht stattgefunden, sondern die Versetzung ist

lediglich aufgrund des Direktionsrechtes der Beklagten vorgenommen worden. Das bedeutet aber, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar sind. Danach hätte die Beklagte allerdings zunächst einmal feststellen müssen, ob die Tätigkeiten bei der Vivento, die der Kläger dort auszuüben hat, die zum Teil auch in einer Nichtausübung oder einem Ausleihen des Klägers an andere Arbeitgeber liegen könnte, überhaupt vom Direktionsrecht mit umfasst ist. Dies ist regelmäßig nicht anzunehmen, denn die Beklagte greift damit in die Berufsfreiheit des Klägers, die grundgesetzlich geschützt ist, ein. Dies gilt um so mehr, als die Beklagte entgegen dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrag, den Kläger auch damit beauftragen kann, für andere Arbeitgeber direkt zu arbeiten und dies in der Vergangenheit auch getan hat. Damit wird der Kläger nicht mehr entsprechend dem Arbeitsvertrag bei der Beklagten beschäftigt, wenn er sich im Betrieb Vivento befindet. Hierauf hat der Kläger aber grundsätzlich einen Anspruch. Deshalb war dem Klageantrag zu 1. stattzugeben.

3. Es ist auch nicht anzunehmen, dass das Klagerecht des Klägers verwirkt ist. Die Beklagte hat zwar zu Recht angeführt, dass die inzwischen vergangene Zeit nicht unerheblich ist, aber die Beklagte kann nicht einwenden, dass neben dem für eine Verwirkung notwendigen Eintritt des Zeitmomentes auch das sog. Umstandsmoment erfüllt ist. Der Kläger hat nämlich gerade durch sein Verhalten nicht gezeigt, dass er mit der Versetzung einverstanden ist, sondern hat lediglich sich so verhalten, wie er sich verhalten musste, wenn er von der Beklagten in den Betrieb Vivento versetzt wird. Dies kann dem Kläger in seiner Rechtsposition aber nicht schaden.

Danach war dem Klageantrag zu 1. stattzugeben.

II.

Die Klage ist aber abzuweisen, soweit der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Beschäftigung des Klägers mit den im Antrag zu 2. genannten Tätigkeiten gleichgültig ob zeitlich unbegrenzt oder wie im Hilfsantrag zeitlich begrenzt verlangt.

1. a. Es ist bereits nicht feststellbar, welche der Tätigkeiten der Kläger nunmehr wirklich ausübt, nachdem das Berufsbild des Klägers, das er vor seiner Beurlaubung hatte, im Nachhinein durch strukturelle Veränderungen bei der Beklagten nicht mehr vorhanden ist bzw. modifiziert vorhanden ist.

b. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf eine entsprechende Beschäftigung während des Laufes des Prozesses, da der Kläger, ähnlich wie bei einer Änderungskündigung, im Betrieb der Beklagten im weitesten Sinne beschäftigt wird und er, so muss man wohl seine zunächst einmal widerspruchslose Tätigkeit im Betrieb Vivento auslegen, diese Versetzung in den Betrieb Vivento vorläufig hingenommen hat und auch noch während des Prozesses hinnimmt, soweit diese Versetzung rechtmäßig ist. Damit ist aber nicht erkennbar, dass der Kläger einen Anspruch auf eine andersartige Beschäftigung hat, da er auch weiterhin im Betrieb der Beklagten im weitesten Sinne integriert ist, wenn er auch nicht mit der bisherigen Tätigkeit beschäftigt wird.

Darüber hinaus wird der Kläger, nach seinem eigenen Bekunden, zumindest zunächst einmal befristet mit der entsprechenden Tätigkeit, wenn auch für einen anderen Arbeitgeber oder Betriebsteil der Beklagten in den nächsten Monaten tätig, so dass insofern zunächst einmal ein entsprechendes Bedürfnis auf Verurteilung der Beklagten nicht erkennbar ist. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass die Beklagte entsprechend dem Feststellungsurteil ihr Verhalten ändern wird, wenn dieses Feststellungsurteil rechtskräftig wird, so dass ein allgemeiner Beschäftigungsantrag nicht gerechtfertigt erscheint.

Des Weiteren ist nicht erkennbar, dass der Kläger einen Anspruch auf Beschäftigung am Dienstort Krahe bei Brandenburg oder am Dienstort Potsdam bei Michendorf hat, da der Kläger nicht vorgetragen hat, dass eine entsprechende Beschäftigung ortsmäßig vertraglich zwischen ihm und der Beklagten festgelegt wurde. Woraus sich hier ein entsprechender Anspruch des Klägers ergeben sollte, ist nicht erkennbar. Dies gilt im Übrigen auch für die vom Kläger offensichtlich mit der Weiterbeschäftigung verbundenen tariflichen Einstufung, die er verlangt.

2. Aus denselben Gründen war der Hilfsantrag ebenfalls abzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung ergeht gemäß § 92 ZPO unter Berücksichtigung des gegenteiligen Obsiegens und Unterliegens.

IV.

Der Streitwert wird festgesetzt auf vier Bruttomonatsverdienste unter Berücksichtigung von zwei Bruttomonatsverdiensten für den Antrag zu 1. und von zwei Bruttomonatsverdiensten für den Antrag zu 2. und unter Berücksichtigung eines geschätzten Bruttomonatsverdienstes des Klägers in Höhe von € 2.500,00.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger und von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Die Berufung ist beim

Landesarbeitsgericht Brandenburg, Zeppelinstr. 136, 14471 Potsdam

einzu legen.

Die Berufungsschrift muss von einer bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwältin oder einem solchen Rechtsanwalt unterzeichnet werden; an ihre/seine Stelle können auch Vertreterinnen oder Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen 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; Mitglieder von Gewerkschaften oder Arbeitgebervereinigungen können sich auch durch Vertreterinnen und Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Berufung kann auch durch Bevollmächtigte unterzeichnet sein, die als Angestellte juristischer Personen handeln, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung stehen. Voraussetzung ist dann aber, dass die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und dass die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Die Anteile der juristischen Person müssen dabei nicht notwendig im wirtschaftlichen Eigentum des Verbandes stehen, dem die Partei angehört. Es ist ausreichend, wenn sie einem anderen Verband oder Zusammenschluss mit vergleichbarer Ausrichtung angehören.

Die Berufungsschrift muss innerhalb einer **Notfrist (eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden)** von einem Monat nach Zustellung des Urteils beim Landesarbeitsgericht Brandenburg eingegangen sein, bei fehlender oder fehlerhafter Urteilszustellung spätestens fünf Monate nach Verkündung. Dabei ist zu beachten, dass bei einer Zustellung durch Niederlegung bei der Post die Frist bereits mit der Niederlegung in Lauf gesetzt wird, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag vermerkt.

Die Berufung ist gleichzeitig oder **innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils** in gleicher Form schriftlich zu **begründen**. Die Begründungsfrist beginnt **spätestens fünf Monate nach Verkündung der Entscheidung**.

Eising

Hinweis der Geschäftsstelle: Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze mit zwei weiteren Abschriften bzw. Kopien zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter einzureichen, insgesamt also **fünffach**.

Ausgefertigt:

(T. Umanz)
Regierungsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

