Aktenzeichen
3 Ca 1754/16

beglaubigte Abschrift

Verkündet am 04.04.2017

gez.
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

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

Arbeitsgericht Münster

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Wieland GbR, Rheinweg 23, 53113 Bonn

g e g e n

T-Systems International GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung, Hahnstr. 43 d, 60528 Frankfurt/Main

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:
Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e.V, handelnd durch den Prozessbevollmächtigten Ass. jur. Thomas Graf, Dr. Jeannine Anton-Dyck, Ass. jur. Corinna Kareth, Ass. jur Christopher Loos und Ass. jur. Rainer Hirschmann, agv comunity e.V., Jahnstraße 64, 63150 Heusenstamm

...

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Münster
auf die mündliche Verhandlung vom 04.04.2017
durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu den Bedingungen des bestehenden Arbeitsvertrages in der zuletzt geänderten Fassung vom 09.11.2012 im Bereich Telekom IT, Fachbereich Costumer Solution Technischer Service, in Münster als Projekt Manager mit Tätigkeiten gem. Entgeltgruppe 10 des geltenden Entgeltrahmentarifvertrages zu beschäftigen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

3. Der Streitwert wird auf 13.115,50 € festgesetzt.

Tatbestand:

Mit seiner unter dem 20.10.2016 beim Arbeitsgericht in Münster eingegangenen Klage begehrt der Kläger Beschäftigung entsprechend seines Arbeitsvertrages aus dem Jahr 2012.

Dem Rechtsstreit liegt folgender Sachverhalt zugrunde:
Der Kläger ist beurlaubter Beamter der Deutschen Telekom AG und steht in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zur Beklagten, der T-Systems GmbH, einer Tochtergesellschaft der Deutschen Telekom AG.

Der zuletzt geschlossene Arbeitsvertrag datiert vom 09.11.2012. Der Kläger ist nach dem Arbeitsvertrag bei der Beklagten als Projektmanager in Münster beschäftigt. Er erzielt ein Jahreszielgehalt der Entgeltgruppe T10. Aufgrund einer Zusatzvereinbarung

...

zum Arbeitsvertrag hatte der Kläger einen Telearbeitsplatz und hat in den Jahren 2010 bis 2014 teilweise von zuhause aus gearbeitet.

Der Kläger ist schwerbehindert.
Aufgrund betrieblicher Umstrukturierungsmaßnahmen wurde dem Kläger 2014 die Position des IT-Projektleiters genommen und diese Tätigkeit auf seine bisherige Kollegin konzentriert. Der Kläger befindet sich seither in einer Organisationseinheit der T-Systems GmbH, die sich JSP nennt.
Unter dem 31.03.2015 hatte die Beklagte an den Kläger geschrieben:
„Sehr geehrter Herr
Ihre Führungskraft hat Sie über Auswirkungen des Interessenausgleichs ihrer Einheit im Rahmen der Transformation T-Systems 2015+ informiert.
Gemäß der Vereinbarung Drive!Eco 2014/2015 Teil 1 ist der Arbeitsplatz ab dem 30.09.2014 von einem Arbeitsplatzwegfall betroffen. Um Sie in dieser schwierigen Phase des Arbeitsplatzwegfalls zu unterstützen, werden Sie vom 01.04.2015 an durch ein professionelles Veränderungsmanagement betreut und unterstützt - unseren „Job Service und Placement" (JSP)..."

In den letzten 15 Jahren war der Kläger bei Telekom IT im Fachbereich Customer Solution, Customer Service als Projektmanager tätig mit Tätigkeiten.

1. Tätigkeiten in der Projektphase Initialisierung:
   - Untersuchung der Arbeitsprozesse beim Kunden
   - Erstellung von Anforderungskatalogen mit dem Kunden
   - Veranlassung und Durchführung von Aufwandsschätzungen
   - Berechnung der Wirtschaftlichkeit
2. Tätigkeiten in der Planungsphase
   - Planung und Steuerung von Personalressourcen, Sachmittel und Finanzen über das gesamte Projekt (Projektstrukturplan)
   - Erstellung von Konzepten für die Realisierung
3. Tätigkeiten in der Phase der Realisierung
   - Realisierung in time, quality und budget verantworten
   - Projekt-Controlling durchführen
   - Dokumentation überwachen

- Konflikt- und Deeskalationsmanagement innerhalt des Projekts bzw. zwischen Projekten
- übergreifende Abstimmung (Schnittstellen, Termine, Abhängigkeiten) mit anderen Projekten innerhalb eines Programms
- Information der Beteiligten (Kunden, Sponsor, Betriebsrat...)
- Teilnahme an Workshops und Management_
- Sicherstellung der Compliance-Anforderungen (Gesetze zur Datensicherheit und Datenschutz)

4. Tätigkeiten in der Phase Wirkbetriebseinführung
   - Verantwortung sämtlicher Maßnahmen zur Herstellung der Wirkbetriebsfähigkeit
   - Verantwortung für die Durchführung von Tests
   - Beteiligung an übergreifenden Tests (über mehrere Projekte hinweg)
   - Einführung in den Wirkbetrieb
5. Tätigkeiten in der Phase Projektabschluss
   - Kostenaufstellung und Nachweis der Wirtschaftlichkeit
   - Abdeckung des Projektauftrags ermitteln
   - Abschlussbesprechung mit den Projektbeteiligten durchsuchen

Bei der Beklagten wurden wegen geplanten Personalabbaumaßnehmen mit dem Gesamtbetriebsrat unter dem 29.04.2014 eine Rahmenvereinbarung zu den Transformationsprogrammen T-Systems geschlossen. Dieser ist auf Bl. 148 f. zur GA gereicht. In Abschnitt IV dieser Gesamtbetriebsvereinbarung sind Regelungen hinsichtlich betriebsändernder Maßnahmen enthalten.
In § 9 der Gesamtbetriebsvereinbarung ist ein sogenanntes Job Service und Placement geregelt. Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt unter anderem ein Verfahren zur Festlegung der Beschäftigten, die von einem Arbeitsplatzwegfall betroffen sind. Zur Umsetzung des Arbeitsplatzabbaus wurde in § 9 der GBV die Einheit Job und Service Placement errichtet, in welche die vom Wegfall betroffenen Arbeitnehmer wechseln sollen, um von dort aus externe und interne Beschäftigungsmöglichkeiten zu ermitteln. Ergänzend schloss die Beklagte mit dem GbR sowie der Bereichsvertretung IT einen Interessenausgleich und Sozialplan zum

...

Transformationsprogramm Telkom IT-Drive-Eco 2014/2015, der Teil des Abbauprogramms Transformation T-Systems 2015+ sein soll, vgl. Bl. 173 f. der GA.

Der Kläger hat nach dem Schreiben vom 31.03.2015, Bl. 27 d. GA in den Bereich JSP gewechselt und seitdem erfolglos 42 Bewerbungen abgegeben. Zusätzlich hat der Kläger einen Lehrgang als Projektleiter mit PMI-Zertifizierung begonnen. Die Bemühungen des Klägers haben zu keinem Erfolg geführt.
Nachdem ursprünglich der Betriebsrat der Versetzung widersprochen hatte, wurde diese im Arbeitsgerichtsverfahren in Bielefeld erteilt.

Der Kläger meint, er habe Anspruch auf arbeitsvertragsgemäße Beschäftigung. Es sei nicht richtig gewesen, den Kläger als sogenannten „Vollbetroffenen" auszumachen. Die Auswahl des Klägers sei fehlerhaft gewesen. In dem Team des Klägers habe es noch weitere zwei Kräfte mit der SAKO-Rolle PM gegeben, nämlich und . Auch bei der Anwendung HermAN habe es zwei Projektleiter gegeben, nämlich und den Kläger. Es hätte neben dem Kläger, Herrn , Herrn , Frau und Frau als Teilbetroffene gegeben müssen. Den Kläger auszuwählen, sei fehlerhaft gewesen.

Das Schreiben vom 31.03.2015 sei keine Versetzung im arbeitsvertraglichen Sinne. Es werde nicht die Änderung des Arbeitsplatzes nach Zeit, Ort, Umfang oder Inhalt geändert. Eine Versetzung liege nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer die bisherige Arbeit ohne gleichzeitige Zuweisung einer neuen Tätigkeit schlicht entzogen werde. Jedenfalls sei eine Versetzung in den Bereich JSP nicht von Direktionsrecht gedeckt. Die Tätigkeit sei nicht gleichwertig. Schwerwiegende Veränderung der vom Kläger geforderten Arbeitsleistung hin zum Berufsbewerber sei auch nicht durch die vom Betriebsrat abgeschlossene Rahmenvereinbarung gedeckt, denn sie greife erheblich in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses ein, das grundlegend umgestaltet werde. Die Maßnahme sei auch nicht vorübergehend, denn sie laufe sei 2 ½ Jahren, wobei nach § 9 Abs. 4 der Rahmenvereinbarung im Durchschnitt 6 Monate nicht überstiegen werden sollten.
Der Kläger werde in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt. Er habe einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung.

...

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den Bedingungen des bestehenden Arbeitsvertrages in der zuletzt geänderten Fassung vom 09.11.2012 im Bereich Telekom IT, Fachbereich Customer Solution Technischer Service, in Münster als Projekt Manager mit Tätigkeiten gem. der Entgeltgruppe T10 des geltenden Entgeltrahmentarifvertrages zu beschäftigen,

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den Bedingungen des bestehenden Arbeitsvertrages in der zuletzt geänderten Fassung vom 09.11.2012 als Projekt Manager oder mit einer seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden, mindestens gleichwertigen Tätigkeiten zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, dem Antrag des Klägers auf Beschäftigung stehe die Versetzung entgegen. Diese sei nach der Rahmenvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat wirksam.

Wegen des weiteren Sach- und Tatsachenvortrags wird auf die gewechselten Schriftsätze und den Inhalt des Protokolls der mündlichen Verhandlung verwiesen.

...

Entscheidungsgründe:

Der Antrag des Klägers ist zulässig und begründet.

Der Kläger hat aus seinem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 6, 11 BGB und Artikel 12 GG einen Anspruch auf Beschäftigung entsprechend seines Arbeitsvertrages. Dem steht auch nicht die Versetzung des Klägers entgegen, denn sie ist rechtswidrig und damit rechtsunwirksam.

Bei der Versetzung handelt es sich um eine Weisung des Arbeitgebers an den klagenden Arbeitnehmer. Die vorliegende Versetzung verstößt gegen die arbeitsvertraglichen Regelungen der Parteien sowie gegen höherrangiges Recht. Nach dem Arbeitsvertrag in der zuletzt geschlossenen Fassung besteht die Hauptleistungspflicht des Klägers darin, als Projektmanager im Bereich Customer Solution Technischer Service im Bereich der Telekom IT tätig zu werden.

Damit kann die Beklagte dem Kläger nur Tätigkeit zuweisen, die den beschriebenen Tätigkeiten entsprechen oder gleichwertig sind.

Durch eine Versetzung in die Einheit „Job Service und Placement" soll der Kläger nicht mehr vergleichbare Tätigkeiten ausüben, sondern sich bewerben. Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich eine solche Pflicht nicht.

Das Direktionsrecht der Beklagten ist auch nicht durch § 7 bis 9 der Rahmenvereinbarung GBV zwischen GbR und Beklagten erweitert.

In Bezug auf den Kläger ist die GBV nicht bindend, da er dadurch nicht verpflichtet wird. Insbesondere wird sein Arbeitsvertrag durch die GBV nicht modifiziert. Darin läge auch ein Verstoß gegen die Berufswahlfreiheit des Klägers aus Artikel 12 Grundgesetz.

Daran ändert auch nicht, dass die Maßnahme grundsätzlich zeitlich befristet sein sollte, denn im Fall des Klägers hält sich die Beklagte auch nicht an die eigene Vorgabe von 6 Monaten.

Danach war der Klage stattzugeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Als unterlegende Partei muss die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits tragen.

...

Der Streitwert entspricht zwei Gehältern.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.
Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.
Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.
Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

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

gez. Kastner

...