Arbeitsgericht Neubrandenburg

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

1 Ca 1281/04

Verkündet am 08.06.05

gez. Stiwe
Justizangestellte als
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

Rechtssache

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Deutsche Telekom AG
vertr. d. d. Vorstand Kai-Uwe Ricke (Vorsitzender) und Dr. Karl-Gerhard Eick (Stellvertr.),
Richard-Wagner-Straße 2, 04109 Leipzig,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Ralf Lange pp. Deutsche Telekom AG Competence Center
Personalmanagement, Personalrechtservice,
Prenzlauer Promenade 28, 13089 Berlin,

Das Arbeitsgericht Neubrandenburg hat durch den
Direktor des Arbeitsgerichts Essen als Vorsitzenden
und die ehrenamtlichen Richter Herr Schroeder und Frau Liehr
auf die mündliche Verhandlung vom 08.06.05 für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 13. Juli 2004 nicht beendet worden ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als vollbeschäftigten Angestellten weiterzubeschäftigen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

4. Der Streitwert wird auf 10.316,00 € festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Berufung gegeben. Dieses Rechtsmittel steht der unterliegenden Partei zu, hier also der Beklagten.

Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt oder

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Eine Berufung wird durch die Einreichung einer Berufungsschrift beim **Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, August-Bebel-Str. 15, 18055 Rostock, Fax-Nr.: 0381/241-124** eingelegt. Die Berufungsschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht eingegangen sein. Die Frist beginnt mit dem Tag der Zustellung des hiesigen Urteils, spätestens aber mit Ablauf von 5 Monaten nach der Verkündung. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird (üblicherweise geschieht dies durch Bezeichnung des Gerichts, des Aktenzeichens und des Tages der Verkündung des Urteils), und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. - Der Berufungsschrift soll die Ausfertigung oder eine beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufungsschrift muss unterzeichnet sein

entweder von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt,

oder von einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände, wenn der Vertreter kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und die Berufung für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Vertretungsberechtigt sind auch Bevollmächtigte, die als Angestellte juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend der Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der vorgenannten Organisationen können sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen; der vorstehende Satz gilt entsprechend, § 11 Abs. 2 ArbGG.

Der bzw. die Berufungsklägerin muss die Berufung begründen. Die Berufungsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Berufungsschrift enthalten ist, mit einem weiteren Schriftsatz beim Landesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Berufungsbegründung beträgt

zwei Monate.

Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von 5 Monaten nach der Verkündung. Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Anzahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Berufungsbegründungsschrift eingereicht werden.

Hinweis: Das Landesarbeitsgericht bittet, die Berufungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Berufungsverfahren in 5-facher Ausfertigung einzureichen.

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist seit vielen Jahren bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Aufgrund der langen Beschäftigungszeit kann die Beklagte dem Kläger nicht mehr ordentlich kündigen.

Anfang 2004 war der Kläger als Sachbearbeiter Auftragsmanagement im Bereich Center Verbund Produkte Neubrandenburg (künftig CVP-NB) tätig. Dieser Bereich gehörte zu der Kundenniederlassung Spezial (künftig KNL-S), bei der es sich um einen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes handelt.

Die Beklagte hat zum 1. April 2004 neben anderen CVP-Bereichen auch den Bereich CVP-NB an die Vivento Customer Services GmbH & Co. KG (künftig VCS) veräußert (vgl. Anlage B 2 - Bl. 57 ff. d. A.). Bei der VCS handelt es sich um eine 100%ige Tochter der Beklagten. Gemäß § 8 des Kaufvertrages sollte die VCS alle 165 im Bereich CVP-NB beschäftigten Arbeitnehmer übernehmen.

Die VCS hat den Kläger schriftlich über die Veräußerung des Bereiches CVP-NB und deren Rechtsfolgen unterrichtet (vgl. Anlage B 5 - Bl. 91 ff. d. A.). Der Kläger hat mit Schreiben vom 8. April 2004 Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die VCS eingelegt (Anlage B 6 - Bl. 98 d. A.).

Wegen des Widerspruchs des Klägers hat die Beklagte zunächst mit Schreiben vom 25. Juni 2004 das Arbeitsverhältnis fristlos mit sozialer Auslauffrist von sieben Monaten (= längste Frist nach dem Manteltarifvertrag - künftig MTV - für eine fristgemäße Kündigung) zum 31. Januar 2005 gekündigt (Anlage K 2 - Bl. 10 ff. d. A.). Mit einem weiteren Schreiben vom 13. Juli 2004 hat die Beklagte "vorsorglich" nochmals fristlos mit sozialer Auslauffrist zum 28. Februar 2005 gekündigt (Anlage K 4 - Bl. 19 d. A.). Nach einem entsprechenden Hinweis des Gerichtes, dass die Kündigung vom 25. Juni 2004 wohl wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung des Betriebsrates unwirksam sei, haben die Parteien in der streitigen Verhandlung am 8. Juni 2005 übereinstimmend erklärt, dass diese Kündigung gegenstandslos sei und das Arbeitsverhältnis der Parteien unberührt gelassen habe. Demzufolge wehrt sich der Kläger nur noch gegen die Kündigung vom 13. Juli 2004 und begehrt zugleich seine Weiterbeschäftigung. Dazu trägt er Folgendes vor:

Ein Betriebsübergang des Bereiches CVP-NB auf die VCS habe nicht stattgefunden. Wegen der diesbezüglichen näheren Ausführungen wird auf Seite 2 bis 7 des Schriftsatzes vom 11. November 2004 (Bl. 150 ff. d. A.) Bezug genommen. Selbst wenn es jedoch zu einem Betriebsübergang gekommen sei, habe er zu diesem Zeitpunkt, nämlich am 1. April 2004, nicht mehr zum Bereich CVP-NB gehört, sondern zum Geschäftsbereich Vivento. Mit dem Informationsschreiben über die Veräußerung des Bereiches CVP-NB sei nämlich mitgeteilt wor-

den, dass die Arbeitsplätze in diesem Bereich zum 1. März 2004 zur Vollbetroffenheit ausgewiesen gewesen und damit die Tätigkeiten entfallen seien. Der Begriff "Vollbetroffenheit" sei ein Terminus aus dem Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (künftig TV Ratio). Dort heiße es in § 3 Ziffer 2 wie folgt: "Wenn von einer Gesamtheit gleicher Arbeitsplätze, die von einer Maßnahme im Sinne von § 1 betroffen sind, alle Arbeitsplätze wegfallen oder verlegt werden, so sind alle auf diesen Arbeitsplätzen bislang beschäftigten Arbeitnehmer betroffen und werden in die Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (Vivento) versetzt."

Da die Maßnahme der Beklagten eine Maßnahme im Sinne von § 1 TV Ratio, nämlich eine Änderung der Aufbauorganisation (§ 1 Ziffer 2a) gewesen sei, seien der Kläger und die übrigen Mitarbeiter in dem Bereich CVP-NB per 1. März 2004 in den Geschäftsbereich Vivento versetzt worden, ohne dass es eines förmlichen Versetzungsaktes bedurft hätte. Dann aber sei gemäß § 11 Ziffer 1 TV Ratio eine betriebsbedingte Beendigungskündigung nicht zulässig.

Darüber hinaus ist der Kläger der Ansicht, dass die Beklagte ihn weiterbeschäftigen könne, ggf. auch zu anderen Bedingungen bzw. an einem anderen Ort. Dazu hat er unter Vorlage von mehreren Auszügen aus der "internen Jobbörse" mehrere Stellen benannt, auf denen er seiner Ansicht nach beschäftigt werden könnte.

Schließlich ist der Kläger der Ansicht, dass ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB nicht vorliege. Wegen der diesbezüglichen näheren Ausführungen wird auf Seite 15 des Schriftsatzes vom 11. November 2004 (Bl. 163 d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 13. Juli 2004 nicht beendet worden ist

2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als vollbeschäftigten Angestellten weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, dass die VCS den Bereich CVP-NB zum 1. April 2004 im Wege eines Betriebsüberganges übernommen habe. Wegen der diesbezüglichen näheren Ausführungen wird auf Seite 4 und 5 des Schriftsatzes vom 6. Oktober 2004 (Bl. 49 ff. d. A.) und auf Seite 1 bis 5 des Schriftsatzes vom 3. Februar 2005 (Bl. 219 ff. d. A.) Bezug genommen. Zu diesem Zeitpunkt habe der Kläger noch dem Bereich CVP-NB angehört. Aus dem Wortlaut des § 3 Ziffer 2 TV Ratio ergebe sich, dass bei Vollbetroffenheit die betreffenden Mitarbeiter nicht automatisch in den Bereich Vivento eingegliedert seien, sondern dass es insoweit eines besonderen Versetzungsaktes bedürfe. Ein solcher Versetzungsakt läge aber nicht vor. Im Übrigen handele es sich nicht um eine Maßnahme im Sinne von § 1 Ziffer 2 TV Ratio, da der Arbeitsplatz des Klägers nicht weggefallen sei. Dieser sei weiterhin vorhanden, und zwar bei der VCS. Deshalb komme § 11 Ziffer 1 TV Ratio auch nicht zum Tragen.

Die Beklagte ist des Weiteren dem Vortrag des Klägers, er könne auf bestimmten in der internen Jobbörse ausgeschriebenen Stellen weiterbeschäftigt werden, entgegengetreten. Wegen der diesbezüglichen näheren Angaben wird auf Seite 9 und 10 des Schriftsatzes vom 3. Februar 2005 (Bl. 227 ff. d. A.) und auf Seite 3 bis 6 des Schriftsatzes vom 25. April 2005 (Bl. 316 ff. d. A.) Bezug genommen.

Schließlich ist die Beklagte der Ansicht, dass wegen der mangelnden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ein wichtiger Grund im Sinne von § 26 Ziffer 2a MTV gegeben sei.

Wegen der weitergehenden Einzelheiten wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie den übrigen Akteninhalt Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 13. Juli 2004 nicht beendet worden, da es für diese Kündigung keinen wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB bzw. im Sinne von § 26 Ziffer 2a MTV gibt.

Die Beklagte begründet ihre fristlose Kündigung mit sozialer Auslauffrist damit, dass sie wegen der Veräußerung des Bereiches CVP-NB an die VCS den Kläger auf dessen alten Arbeitsplatz nicht mehr weiterbeschäftigen könne, da sie nicht mehr über diesen Arbeitsplatz verfüge. Selbst wenn diese Behauptung der Beklagten zutreffend wäre, wäre die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt.

Grundsätzlich ist die Einstellung des Betriebes oder eines Betriebsteiles kein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB, da anderenfalls das unternehmerische Risiko auf den bzw. die Arbeitnehmer aufgewälzt würde (vgl. Müller-Glöge in Erfurter Kommentar, 5. Aufl., § 626 BGB, Rn. 120 m. w. N.). An diesem Grundsatz ändert sich prinzipiell auch dann nichts, wenn, wie im vorliegenden Fall, eine ordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers ausgeschlossen ist. Allenfalls dann, wenn auch unter Aufwendung aller zumutbaren Mittel ein anderweitiger Einsatz nicht möglich ist, kann eine fristlose Kündigung in Betracht kommen. Dabei hat der Arbeitgeber in jedem Fall vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung zu prüfen, ob es in einem anderen Betrieb des Unternehmens einen vergleichbaren Arbeitsplatz gibt, auf den der unkündbare Arbeitnehmer versetzt werden könnte (vgl. Müller-Glöge a. a. O.). Um dem besonderen Kündigungsschutz eines unkündbaren Arbeitnehmers wirklich Genüge zu tun, muss der Arbeitgeber in diesem Fall ggf. den betreffenden Arbeitsplatz freikündigen, um den unkündbaren Arbeitnehmer auf diesen Platz versetzen zu können.

Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die fristlose Kündigung der Beklagten nicht gerechtfertigt. Bei der Beklagten handelt es sich um ein bundesweit operierendes Unternehmen mit mehreren 10.000 Mitarbeitern. Allein schon von daher gesehen ist mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mehr als ein vergleichbarer Arbeits-

platz in einem anderen Bereich bzw. Betrieb der Beklagten vorhanden. Zwar hat der Kläger, abgesehen von einzelnen Stellen aus der internen Jobbörse, keinen entsprechenden Arbeitsplatz konkret benannt. Dazu ist er als unkündbarer Arbeitnehmer jedoch nicht verpflichtet (vgl. Müller-Glöge a. a. O.). Vielmehr hat die Beklagte, um auch insoweit dem besonderen Kündigungsschutz des Klägers gerecht zu werden, im Einzelnen genau darzulegen, dass und warum es keine vergleichbaren Arbeitsplätze gibt bzw. dass und warum bei Vorhandensein von entsprechenden Arbeitsplätzen der Kläger auf keinen dieser Arbeitsplätze versetzt werden kann. Dazu fehlt jedoch jeglicher Vortrag der Beklagten mit der Folge, dass es bei dem Grundsatz bleibt, dass die außerordentliche Kündigung wegen des behaupteten Wegfalls des konkreten Arbeitsplatzes des Klägers nicht gerechtfertigt ist. Deshalb kann es auch dahin stehen, ob die ausgesprochene Kündigung auch gemäß § 11 Ziffer 1 MTV ausgeschlossen wäre oder nicht.

Aufgrund des Umstandes, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten nicht beendet worden ist, war die Beklagte zugleich zur Weiterbeschäftigung des Klägers zu verurteilen. Diesen Weiterbeschäftigungsanspruch nach gewonnener I. Instanz hat der Große Senat des BAG in seiner Entscheidung vom 27. Februar 1985 bejaht. Dieser Entscheidung schließt sich die erkennende Kammer an.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Für den Feststellungsantrag ist der Streitwert gemäß § 3 ZPO in Verbindung mit § 42 Abs. 4 GKG auf den dreifachen Monatsverdienst der Klägerseite festgesetzt worden. Für den Weiterbeschäftigungsanspruch war gemäß § 3 ZPO ein weiteres Monatseinkommen hinzuzurechnen.

gez. Essen
Direktor des Arbeitsgerichts