



**Arbeitsgericht Neuruppin**

Geschäftsnummer:

2 Ca 1370/06

Verkündet am: 16.05.2007

J. Weber, Justizangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

**In dem Rechtsstreit**

**Kläger**

**Prozessbevollmächtigte:**

**gegen**

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

**Beklagte**

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Neuruppin aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16.05.2007 durch den Richter am Arbeitsgericht Weiß als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter R. Osterberg und H. Schröder für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die mit Schreiben der Beklagten vom 31.10.2003 mit Wirkung zum 01.09.2003 erklärte Versetzung in den Bereich der PSA/Vento rechtsunwirksam ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger entsprechend seiner ehemaligen Tätigkeit als Vertriebsbeauftragten mit einer Vergütung nach der Lohngruppe T 7 weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, die mit Schreiben vom 22.09.2006 ausgesprochene Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 16.12.2006 nicht aufgelöst wird.

proT-in  
Bundesvorstand  
Kellerbergstr. 16  
57319 Bad Berleburg  
eMail bundesvorstand@proT-in.de  
Tel. (0 27 51) 95 91 96  
26 JUN 2007

5. Die Kosten des Rechtsstreites hat die Beklagte zu tragen.
6. Der Streitwert wird festgesetzt auf 27.513,18 €.

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Versetzung, einer Abmahnung sowie zuletzt auch noch um eine fristlose Kündigung.

Der 1966 geborene Kläger ist bei der Beklagten, bei der ein Betriebsrat gebildet wurde, bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 01.10.1990 als „Technischer Fachwirt Telekom“ beschäftigt. Zuletzt übte er in der Zeit von 1996 bis August 2003 eine Tätigkeit als Vertriebsbeauftragter und Kundenbetreuer in der Niederlassung in Neuruppin bei einem durchschnittlichen Jahresbruttoentgelt in Höhe von € aus.

Laut der Mitteilung der Beklagten vom 06.03.2005 galt er als ordentlich unkündbar. Mit Schreiben der Beklagten vom 31.10.2003 (Bl. 22 d. A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er mit Wirkung ab dem 01.09.2003 rückwirkend von der T-Com Geschäftskundenniederlassung Nordost zur VIVENTO versetzt werde. Zuvor war das tarifvertraglich vorgesehene „Clearingverfahren“ durchgeführt worden.

Bei der VIVENTO handelt es sich um eine zuvor von der Beklagten gegründete Personalserviceagentur (PSA), deren Aufgabe es ist, Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz bei der Beklagten weggefallen sind bzw. zukünftig wegfallen werden, in ein anderes Dauerarbeitsverhältnis innerhalb des Konzerns zu vermitteln.

Grundlage hierfür war der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Ver.di abgeschlossene Tarifvertrag TV- Ratio vom 29.06.2002, der später durch den TV Ratio vom 01.03.2004 modifiziert wurde. Nach dessen Regelungen sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und nach einem näher geregelten Auswahlverfahren zu einer Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit versetzt werden können. Die wichtigsten Ziele des TV sind gem. § 1 die Sicherung von Arbeitsplätzen und die sozialverträgliche Umsetzung vielfältiger wirtschaftlicher, organisatorischer und personeller Maßnahmen.

Hinsichtlich des genauen Inhaltes des Tarifvertrages wird auf Blatt 121 ff. verwiesen.

Gegen die Versetzung wandte sich der Kläger zunächst mit seiner Klage vom 26.05.2005, bei dem erkennenden Gericht am 27.05.2005 eingegangen. Eine Beschäftigung bei der VIVENTO seit der Versetzung übte der Kläger überwiegend

nicht aus. Sofern er eingesetzt wurde, entsprach die ausgeübte Tätigkeit im wesentlichen nicht der bis zu der Versetzung von dem Kläger ausgeübten.

Den bei ihr gebildeten zuständigen Betriebsrat betraute die Beklagte vor Ausspruch der Versetzung. Dieser ließ die Anhörungsfrist verstreichen.

Mit Schreiben vom 22.09.2006 sprach die Beklagte eine Abmahnung aus, nachdem der Kläger ein ihm unterbreitetes Vertragsangebot (Bl. 276-282 d. A.) abgelehnt hatte und die Beklagte diesbezüglich sodann das tarifvertraglich vorgesehene Clearingverfahren durchgeführt hatte. Hinsichtlich der „Zumutbarkeit“ zur Annahme derartiger Angebote enthält der ab dem 01.03.2004 geltende modifizierte TV Ratio verschiedene Regelungen. Insoweit wird auf Bl. 262-274 d. A. verwiesen.

Nachdem der Kläger nochmals mit der Abmahnung durch die Beklagte aufgefordert wurde, das ursprüngliche Vertragsangebot anzunehmen, ein geändertes wurde nicht unterbreitet und dies nicht innerhalb der von der Beklagten gesetzten Frist von 8 Wochen erfolgte, kündigte diese das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 18.12.2006 (Bl. 337 d. A.) fristlos unter Einhaltung der tarifvertraglich vorgesehenen ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.07.2007. Zuvor beteiligte sie den ihrer Ansicht nach zuständigen Betriebsrat, der mit Schreiben vom 14.12.2006 (Bl. 338 d. A.) widersprach.

Die Abmahnung sowie die fristlose Kündigung führte der Kläger mit seinen Schriftsätzen vom 10.11.2006 bzw. 08.01.2007 in den Rechtsstreit ein.

Der Kläger hat im wesentlichen unter Berufung auf zahlreiche Rechtsprechung aus dem gesamten Bundesgebiet vorgetragen, dass die Versetzung zur PSA, der späteren VIVENTO unwirksam sei, da diese gegen das der Beklagten zustehende Direktionsrecht verstoßen würde, bzw. die tarifvertragliche Grundlage unwirksam sei, da sie nicht mit höherem Recht vereinbar sei. Schließlich seien aber auch die tarifvertraglichen Grundlagen nicht erfüllt, da eine „Maßnahme“, aufgrund derer sein Arbeitsplatz angeblich entfallen sollte, nicht gegeben sei. Auch das Auswahlverfahren sei nicht richtig durchgeführt worden. Schließlich sei die Beklagte vertragsbrüchig im Sinne von § 7 TV-Ratio.

Das Recht zur Klageerhebung sei auch nicht verwirkt, da zu Gunsten der Beklagten kein notwendiges Umstandsmoment vorgelegen habe. Der Anspruch sei auch nicht verfallen.

Die Abmahnung sei bereits unwirksam, da keine wirksame Versetzung vorliegen würde. Ein Fehlverhalten des Klägers sei damit nicht gegeben.

Die Unwirksamkeit der Kündigung ergebe sich daraus, weil der Beklagten kein diese rechtfertigender wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB zur Seite stehen würde und im Übrigen die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten worden sei. Ferner habe die Beklagte den falschen TV-Ratio angewandt und hätte vor Ausspruch der Kündigung die tariflich vorgesehene Einigungsstelle anrufen müssen.

Die Unwirksamkeit der Kündigung ergebe sich aber auch daraus, dass die Beklagte nicht nach der Ablehnung des 1. Angebotes durch den Kläger kein neues, gänzlich anderes Angebot unterbreitet hätte. Damit aber habe der Kläger sich durch die Ablehnung nicht vertragswidrig verhalten.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass die mit Schreiben der Beklagten vom 31.10.2003 mit Wirkung zum 01.09.2003 erklärte Versetzung in den Bereich der PSAVIVENTO rechtsunwirksam ist.
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1,
  - die Beklagte zu verurteilen, den Kläger entsprechend seiner ehemaligen Tätigkeit als Vertriebsbeauftragten mit einer Vergütung nach der Lohngruppe T 7 weiterzubeschäftigen.
3. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1,
  - die Beklagte zu verurteilen, den Kläger gemäß § 7 TV RATIO (neu) einzusetzen.
4. die Beklagte zu verurteilen, die mit Schreiben vom 22.09.06 ausgesprochene Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
5. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18.12.2006 nicht aufgelöst wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Diese hat vorgetragen, dass der Kläger sein Klagerecht verwirkt habe, da sowohl das notwendige Zeit- als auch das Umstandsmoment gegeben seien. Insbesondere die Klageerhebung nach 18 Monaten nach Erhalt des Versetzungsschreibens spreche für die Verwirkung. Sie habe auch darauf vertrauen dürfen, dass der Kläger, da er zwischenzeitlich keinerlei Reaktion zu der Versetzung abgegeben habe, von seinem Klagerecht keinen Gebrauch mehr machen würde. Die Versetzung an sich sei auch wirksam, da das ihr im Rahmen des TV-Ratio zustehende Direktionsrecht beachtet worden sei. Dem Kläger sei es auch zuzumuten, den diesem angebotenen Arbeitsvertrag bei der VIVENTO anzunehmen. Das Angebot entspräche den Bedingungen des TV-Ratio. Dies sei durch die Clearingstelle ausdrücklich festgestellt worden und damit hinzunehmen. Insofern sei die Abmahnung berechtigterweise erfolgt, da der Kläger einen Pflichtverstoß, nämlich einen solchen gegen die sich aus dem TV ergebende Mitwirkungspflicht, begangen habe.

Das Arbeitsverhältnis habe sodann auch durch sie fristlos gekündigt werden können, da die dem Kläger zur Annahme des Angebotes gesetzte 8-Wochenfrist ohne Reaktion verstrichen sei. Ein geändertes weiteres Angebot sei gerade nicht erforderlich gewesen, da dieses der TV nicht vorschreibe. Insofern sei es zulässig gewesen, den vor Ausspruch der Abmahnung angebotenen Arbeitsvertrag erneut anzubieten. Die beharrliche Weigerung des Klägers sei als wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB anzusehen.

Der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung wirksam beteiligt worden. Schließlich seien auch betriebsbedingte Gründe gegeben, die den Ausspruch der Kündigung rechtfertigen würden.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird gemäß § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf die gewechselten Schriftsätze nebst allen Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

### Entscheidungsgründe

#### I.

Die Klage ist zulässig.

Dies gilt insbesondere für den Feststellungsantrag zur Versetzung. Die Kammer schließt sich insoweit den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts Brandenburg in seinem Urteil vom 30.05.2005 (Bl. 206-207 d. A.) an, wo dieses unter Aufzeigung nahezu sämtlicher Rechtsprechung der Obergerichte zu dieser Problematik Ausführungen getätigt hat.

## II.

Die Klage ist auch vollumfänglich begründet.

1. Die Versetzung des Klägers mit Schreiben vom 31.10.2003 rückwirkend zum 01.09.2003 ist unwirksam.

Der TV-Ratio in der Fassung vom 29.08.2002 findet unstreitig auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung. Ebenfalls unstreitig handelte es sich bei der Maßnahme vom 31.10.2003 um eine Versetzung (vgl. zur Definition und den Voraussetzungen allgemein: Köttner, Reinicke Personalbuch, 13. Aufl. 2006, Versetzung). Insoweit erübrigen sich weitere Ausführungen der Kammer hierzu.

Nach Ansicht dieser ist es auch nicht streitentscheidend, ob die tarifvertragliche Versetzungsbefugnis nach § 5 Abs. 1 TV-Ratio unwirksam ist, weil sie - wie das LAG Brandenburg meint (LAG Brandenburg a.a.O.) in unzulässiger Weise das Direktionsrecht der Beklagten regelt.

Vorliegend sind nämlich bereits nach Auffassung der Kammer die tarifvertraglichen Voraussetzungen nicht gegeben. Dies ergibt sich aus Folgendem: Für die Kammer war in keiner Weise nachvollziehbar, von welchen Maßnahmen im Sinne des § 1 TV-Ratio der Kläger betroffen gewesen sein soll, was die Versetzung rechtfertigen könnte. Hierauf hat auch der Kläger bereits in seiner Klage vom 26.05.2005 (Bl. 12 d. A.) hingewiesen. Voraussetzung für die wirksame Versetzung ist danach nämlich, dass der Kläger von einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 TV-Ratio in der Fassung vom 29.08.2002 betroffen war. Demnach muss es sich um

- a) eine Änderung der Aufbauorganisation
- b) eine Änderung der Ablauforganisation

- c) eine Maßnahme der Nutzung des technischen Fortschritts, oder aber
- d) eine andere personalwirtschaftliche Maßnahme handeln, soweit hierdurch der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers wegfällt oder verlegt wird.

Ausdrücklich haben die Tarifvertragsparteien in Absatz 3 zusätzlich noch aufgenommen, dass eine Verringerung des Personalbedarfs, die durch gesamtwirtschaftlich bedingten allgemeinen Verkehrsrückgang ausgelöst ist, nicht zu den zuvor genannten Maßnahmen zählt.

Insoweit schließt sich die Kammer den Ausführungen des Arbeitsgerichtes Düsseldorf an, dass mit den Entscheidungen der 4. und 9. Kammer (4 Ca 11364/04 und 9 Ca 6510/04) in zutreffender Weise ausgeführt hat, dass zumindest im Wege einer Plausibilitätskontrolle, bei der nicht die Maßstäbe im Sinne von § 1 KSchG angewandt werden sollen, da es nur um eine Versetzung und nicht um eine Kündigung geht, durch die Beklagte nachzuweisen gewesen wäre, weshalb der Arbeitsplatz des Klägers in Wegfall geraten ist. Diese „Kontrollmöglichkeit“ muss auch durch die Gerichte für Arbeitsachen gegeben sein, da auch bei der Anwendbarkeit von Tarifverträgen darauf zu achten ist, dass keine willkürlichen Entscheidungen, die eine Vertragspartei einseitig unzumutbar belasten, getroffen werden. Offensichtlich genau aus diesem Grunde haben die Tarifvertragsparteien den Maßnahmenkatalog in § 1 Abs. 2 TV-Ratio auch aufgenommen.

Die Beklagte hat zu der Rüge des Klägers im wesentlichen nur vorgetragen, dass sich die Zulässigkeit der Maßnahme bereits daraus ergeben würde, dass das durchzuführende Clearingverfahren korrekt verlaufen sei. Im Übrigen sei der Arbeitsplatz im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen weggefallen. Um welche Art von Rationalisierungsmaßnahmen es sich dabei gehandelt hat, hat die Beklagte jedoch nicht vorgetragen. Dies wäre jedoch bereits deswegen von Nöten gewesen, damit die Kammer hätte prüfen können, inwieweit der Ausschluss aus § 1 Abs. 3 TV-Ratio beachtet worden ist.

Erst wenn festgestellt werden kann, ob der Arbeitsplatz bei der Beklagten tatsächlich in Wegfall geraten ist, ist auch prüfbar, ob des weiteren das nach dem TV-Ratio einzuhaltende Verfahren rechtmäßig durchgeführt wurde. Die Beklagte macht es sich zu einfach, wenn sie meint, durch die Darstellung des Clearingverfahrens nachweisen zu können, dass die Voraussetzungen für die Versetzung des Klägers insgesamt erfüllt

sien. Dazu gehört aber, dass nachgewiesen wird, wie der Kläger „identifiziert“ wurde im Sinne der §§ 3, 4 TV-Ratio, damit überhaupt eine Versetzung im Sinne von § 5 TV-Ratio erfolgen konnte.

Die Kammer musste damit davon ausgehen, dass der Arbeitsplatz des Klägers bei der Beklagten nicht aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 1 TV-Ratio entfallen ist, die Voraussetzungen für eine Versetzung im Sinne des TV-Ratio damit aber auch nicht vorgelegen haben und damit die Versetzung letztendlich unwirksam war.

2.

Entgegen der Ansicht der Beklagten hat der Kläger sein Klagerecht auch nicht trotz Erhebung der Klage nach 18 Monaten nach Zugang des Versetzungsschreibens verwirkt. Diese Wirkung tritt allgemein ein, wenn der Anspruchsberechtigte erst nach Ablauf eines längeren Zeitraumes den Anspruch erhebt (Zeitmoment) und dadurch beim Verpflichteten einen Vertrauensstatbestand geschaffen wird, dass dieser nicht mehr in Anspruch genommen werde (Umstandsmoment). Hierbei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes auf Seiten des Verpflichteten das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruches nicht mehr zuzumuten ist (vgl. nur BAG vom 08.08.2002, 8 AZR 583/01).

Der Beklagten war insoweit belzupflichten, dass, nachdem der Kläger ohne jegliche Reaktion auf das Versetzungsschreiben vom 31.10.2003 18 Monate bis zur Klageerhebung hat verstreichen lassen, das von der Rechtsprechung geforderte Zeitmoment gegeben ist.

Jedoch fehlt es nach Ansicht der Kammer am notwendigen Umstandsmoment.

Das Gericht hält das Vorbringen des Klägers mit Schriftsatz vom 24.08.2005 dazu für überzeugend. Die Beklagte konnte nämlich nicht darauf vertrauen, dass der Kläger sich nicht gegen die Versetzung wehren würde. Dies zumindest solange nicht, wie die Beklagte nicht willens war, ihre Verpflichtungen aus § 7 TV-Ratio, nämlich vertragsgemäße Beschäftigung, zu erfüllen. Der Kläger hat dazu ausgeführt, nicht dementsprechend beschäftigt worden zu sein, bzw. bis zur Klageerhebung entsprechende Angebote der Beklagten erhalten zu haben.

Damit aber ist es richtig, anzunehmen, dass die Beklagte solange nicht schutzwürdig war, wie sie die mit dem TV-Ratio übernommenen Verpflichtungen nicht erfüllt hat. Der Kläger aber durfte nach Ansicht der Kammer tatsächlich darauf vertrauen, dass er irgendwann vertragsgemäß beschäftigt wird, was aber gerade zumindest bis zur Klageerhebung unstreitig nicht erfolgte. Auch der Hinweis der Beklagten auf die sechsmonatige Ausschlussfrist gemäß § 31 Abs. 1 des Manteltarifvertrages ändert daran nichts. Eine allgemeingültige Frist, die sich an Ausschluss- oder Verjährungsfristen orientiert, erkennen die Gerichte für Arbeitsachen nämlich gerade nicht im Zusammenhang mit der Verwirkung an. Stets ist auf den Einzelfall abzustellen.

3.

Der Anspruch des Klägers auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung ist auch nicht gemäß § 31 Abs. 1 des Manteltarifvertrages verfallen. Dies bereits deshalb, weil für die Kammer nicht feststellbar war, wann die einzuhaltende Frist begonnen haben soll zu laufen. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat in seiner Entscheidung vom 09.12.2004 (9 Ca 5510/04) im Übrigen dazu zutreffend ausgeführt, dass der Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung nicht verfallen kann, da dieser an jedem Tag neu entsteht.

Dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1 war daher zu entsprechen.

### III.

Die Beklagte ist auch verpflichtet, den Kläger entsprechend seiner ehemaligen Tätigkeit weiterzubeschäftigen. Die Beklagte hat weder nachvollziehbar dargetan, dass der Arbeitsplatz des Klägers dauerhaft in Wegfall geraten ist, noch behauptet, dass für sie eine Weiterbeschäftigung - warum auch immer - unzumutbar ist.

### IV.

Die Beklagte ist auch verpflichtet, die mit Schreiben vom 22.09.2006 ausgesprochene Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

Ein derartiger Anspruch besteht immer dann, wenn Pflichtverstöße, die der jeweilige Arbeitnehmer begangen haben soll, nicht vorliegen. Nach Ansicht der Beklagten ist die

Abmahnung wirksam, da der Kläger verpflichtet gewesen wäre, dass ihm unterbreitete Vertragsangebot anzunehmen. Voraussetzung hierfür ist jedoch zunächst, dass zuvor eine wirksame Versetzung zur VIVENTO erfolgt war. Gerade hieran fehlt es aber, wie unter I. festgestellt wurde. War die Versetzung aber bereits unwirksam, so war der Kläger auch nicht verpflichtet, einen Arbeitsvertrag mit der VIVENTO abzuschließen, da diese nicht seine Arbeitgeberin geworden ist.

## V.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wird auch nicht aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 08.12.2006 mit Ablauf des 31.07.2007 sein Ende finden.

### 1.

Der Kläger, dem das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der Dauer der Beschäftigung sowie der Zahl der bei der Beklagten tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite steht, hat innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG Klage erhoben. Die Kündigung ist unwirksam, da der Beklagten ein die Kündigung rechtfertigender wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB nicht zur Seite steht. Der Kläger hat keinen Verstoß gegen arbeits- oder tarifvertragliche Verpflichtungen begangen. Auch hierzu gilt das unter I. gesagte. Die Versetzung war bereits unwirksam und auch die danach ausgesprochene Abmahnung. Folglich konnte der Kläger auch nicht unabhängig von der Frage der tarifvertraglichen Unkündbarkeit wegen Nichtannahme des Vertragsangebotes abgemahnt werden. Eine Verpflichtung hierzu hatte er nicht. Folglich liegt auch kein schuldhaftes Fehlverhalten, was einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB darstellen könnte, vor. Da es damit aber bereits an einem wichtigem Grund zum Ausspruch der Kündigung fehlt, kann dahingestellt bleiben, ob der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt und die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten wurde.

### 2.

Die Kündigung ist auch unwirksam im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG, da sie nicht durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Klägers oder betriebliche Gründe, die die Beklagte zum Ausspruch einer Kündigung berechtigen könnten, gerechtfertigt ist. Der Kläger hat keinen Verstoß gegen arbeits- oder tarifvertragliche Pflichten begangen.

Auch hier gilt das unter I. ausgeführte. Im Hinblick auf die von der Beklagten erwähnten betriebsbedingten Gründe ist ihr vorzuhalten, dass hierzu jeglicher substantiierte Vortrag fehlt. Die Beklagte spricht pauschal von Rationalisierungsmaßnahmen ohne näher darzutun, aufgrund welcher außer- oder innerbetrieblichen Faktoren es zu einer entsprechenden Umstrukturierung und damit zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers gekommen sein soll. Im Übrigen wurde nicht vorgetragen, weshalb eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem anderen Arbeitsplatz nicht möglich sein soll.

Der Klage war mithin insgesamt stattzugeben.

#### VI.

Der nur für den Fall des Unterliegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1 gestellte Hilfsantrag war damit nicht mehr zu becheiden.

#### VII.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO, wonach die Beklagte als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreites zu tragen hat.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus den §§ 51 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 4 GKG, 3 ff. ZPO, wobei das Gericht die Verletzung mit zwei, den Weiterbeschäftigungsantrag mit einem, die Abmahnung mit ebenfalls einem und den Kündigungsschutzantrag mit drei Bruttomonatsentgelten des Klägers entsprechend den Angaben zum Verdienst in der Klageschrift in Ansatz gebracht hat.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Urteil kann von der Beklagten

### Berufung

eingelegt werden. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung ist beim

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Magdeburger Platz 1,  
10785 Berlin**

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 zu laufen.

Weiß



18.6.27  
Justizangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

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