



**Arbeitsgericht  
Neuruppin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

**5 Ca 291/20**

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet

am 05.08.2020

**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In Sachen

der Geschäftsstelle		
Fiktionsnachricht	Wiederanfrage	
DGB Rechtsschutz GmbH 6830 Neuruppin		
2.8. AUG. 2020		
Erreicht	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH, Junckerstr. 6 a, 16816 Neuruppin

gegen

- Beklagte -

**hat das Arbeitsgericht Neuruppin, 5. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 05.08.2020 für Recht erkannt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 3.842,08 Euro brutto (dreitausendachthundertzweiundvierzig 08/100) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins auf 2.444,96 Euro seit dem 21.04.2020 und auf 1.397,12 Euro seit dem 27.07.2020 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 40% und die Beklagte zu 60%.
3. Der Streitwert wird auf 3.842,08 Euro festgesetzt.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche des Klägers aufgrund einer Benachteiligung wegen seiner Tätigkeit im Betriebsrat.

Die Beklagte betreibt als städtische Gesellschaft ein Freizeitzentrum mit Bäderbetrieb.

Der am 1965 geborene Kläger ist ausgebildeter Gas-/Wasser- und Sanitärinstallateur und wurde von der Beklagten seit dem 12.09.2009 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages als Techniker mit einer Bruttogrundvergütung von zuletzt 2.296,- € monatlich in Vollzeit beschäftigt.

Die Beklagte beschäftigt neben dem Kläger fünf weitere Haustechniker des Teams Technik unter Leitung des Volker M. Die Aufgaben des Teams gliedern sich in zwei Bereiche, nämlich zum einen die laufende Instandhaltung des Gebäudes, seiner Installationen und der Außenanlagen und zum anderen die Betreuung der haustechnischen Anlagen, insbesondere der Schwimmbadtechnik. Nur die Bedienung der Badewassertechnik erfordert einen Einsatz in Früh- und Spätschicht unter Einschluss von Rufbereitschaft auch an Wochenenden und Feiertagen. Auf die Ausführungen auf Seiten 1 ff der Klageerwiderung wird Bezug genommen.

In der Arbeitsplatzbeschreibung „Mitarbeiter Technik“ vom 10.02.2011 hieß es zu den wesentlichen Aufgaben und Zielen der Tätigkeit u. a.:

„Die (Freizeitzentrum GmbH) ist nicht zuletzt aufgrund ihrer hohen Gästefrequenz und der daraus resultierenden Sicherheitsanforderungen angewiesen auf eine Sicherstellung des Funktionierens aller technischen Abläufe und Einhaltung aller Normen und Sicherheitsvorschriften. Die Mitarbeiter Technik sind verantwortlich für

- Instandhaltung aller Gebäude und Anlagen durch kontinuierliche Beobachtung und Kontrolle sowie unverzügliche Durchführung von Reparaturen.
- Betrieb der technischen Anlagen, kontinuierliche Beobachtung und Kontrolle, Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, Optimierung des Energieeinsatzes, unverzügliches Handeln bei Verunreinigungen.

...“

Als „wesentliche Aufgaben und Tätigkeiten“ wurden festgestellt:

- Absicherung eines störungsfreien Betriebes aller technischen, elektrischen, sanitären und sicherheitsrelevanten Anlagen des Hauses,
- Wartung und Pflege aller Anlagen laut Wartungsplan,
- Fachlich korrekte Bedienung von Anlagen,
- Überwachung und Einstellung der Anlagenparameter,
- Herstellen und Kontrolle der Reinigungs- und Desinfektionspläne in Absprache mit den Bereichen."

Unter „Besondere Aufgaben und Festlegungen“ hieß es:

„Die aufgeführten Tätigkeiten werden in Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit durchgeführt.“

Auf Anlage K 2 wird ergänzend Bezug genommen.

Seit Februar 2018 war der Kläger Mitglied des Betriebsrats und bis zum 19.11.2019 auch dessen Vorsitzender.

Bis Juli 2019 einschließlich wurde der Kläger regelmäßig in allen Schichten auch an Sonn- und Feiertagen und in allen Arbeitsbereichen beschäftigt.

Unter dem Datum des 01.08.2019 unterzeichneten der Kläger und der Geschäftsführer der Beklagten eine geänderte Stellenbeschreibung, auf deren Deckblatt es hieß, sie werde „Bestandteil des Arbeitsvertrages“. In der neuen Stellenbeschreibung war an den maßgeblichen Stellen nunmehr von „zugewiesenen“ Anlagen bzw. technischen Anlagen die Rede. Auf Anlage B 1 wird Bezug genommen.

Mit Email vom 08.08.2019 an den Geschäftsführer der Beklagten bat der Kläger wegen „des heute um 08:30 Uhr bei Ihnen stattgefundenen Personalgespräches bezüglich meiner

neuen und geänderten Stellenbeschreibung" um Übersendung einer „Kopie des Gesprächsprotokolls der anwesenden Personalabteilung“.

Ab August 2019 wurde der Kläger nur in der Tagschicht und ausschließlich in der Abteilung Haustechnik eingesetzt.

Auf das Anlagenkonvolut K 3 wird Bezug genommen.

Infolge des veränderten Zuschnitts von Arbeitszeit und Aufgaben erhielt der Kläger seit August 2019 weder die bis dahin gezahlte persönliche Zulage in Höhe von 161,00 € brutto monatlich noch die Bereitschaftszulage in Höhe von 140,- € brutto. Ferner entfielen Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge in Höhe von durchschnittlich 48,28 € brutto.

Auf das Anlagenkonvolut K 4 wird Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 14.11.2019 und 02.03.2020 machte der Kläger eine Weiterbeschäftigung mit seinen bisherigen Aufgaben und Arbeitszeiten gegenüber der Beklagten geltend. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 04.12.2019 und 10.03.2020 ab.

Der Kläger trägt vor, der Entzug seines bisherigen Aufgabenfeldes führe nicht nur zu finanziellen Nachteilen. Eine ausschließliche Beschäftigung als Haushandwerker und das Vorenthalten des Tätigkeitsfelds der Badewassertechnik führe dazu, dass der Kläger, der in diesem Bereich über 30 Jahre Berufserfahrung besitze, den Anschluss an die berufliche Weiter- und Fortbildung verpassen würde.

Der Kläger bestreitet, mit den Aufgaben der Badewassertechnik überfordert zu sein und um eine Änderung seines Aufgabenbereichs gebeten zu haben. Erst recht habe es hierzu kein Einvernehmen mit dem Kläger gegeben. Das Personalgespräch am 08.08.2019 sei auf ausdrücklichen Wunsch des Klägers zustande gekommen.

Die Anlage des Druckluftherzeugers sei für ihren Zweck ungeeignet und daher in der Vergangenheit mehrfach havariert. Auch am 05.03.2019 sei die Anlage infolge Überhitzung ausgefallen. Der Kläger sei allein im Haus und auch mit anderen Aufgaben betraut gewesen, sodass es zu einer verzögerten Reparatur und Öffnung des Bades gekommen sei. Erst im Jahr 2020 sei eine neue Anlage angeschafft worden.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 3.842,08 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins auf 2.444,96 € seit dem 21.04.2020 und auf 1.397, 12 € seitdem 27.07.2020 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, im Lauf der Zeit habe sich herausgestellt, dass der Kläger den komplexen Anforderungen der Badewassertechnik nicht gewachsen gewesen sei. Er habe regelmäßig telefonische Hilfe bei dem Teamleiter Moder dem Abteilungsleiter G gesucht. Am 05.03.2019 sei die Druckluftanlage ausgefallen, weil der Kläger vergessen habe, die Kompressoranlage einzuschalten, weil er zuvor Wartungsarbeiten an ihr durchgeführt habe. Auf die Ausführungen auf Seiten 3 ff der Klageerwiderung sowie die Ausführungen auf Seiten 2 ff des Schriftsatzes vom 03.08.2020 wird Bezug genommen.

Nachdem immer wieder und letztlich ohne Erfolg Gespräche mit dem Kläger geführt worden seien mit der Aufforderung, sich mit den Funktionen der Anlagen eingehender zu beschäftigen, sei man übereingekommen, den Kläger von den Aufgaben der Schwimmbadtechnik weitestgehend zu entbinden und ihn künftig vorwiegend mit haushandwerklichen Tätigkeiten zu betrauen.

Nachdem der Kläger am 01.08.2019 daraufhin die veränderte Stellenbeschreibung unterschrieben habe, habe am 08.08.2019 ein abschließendes Personalgespräch stattgefunden, in dem der Kläger noch einmal bekräftigt habe, dass er gern die veränderte Aufgabe als Haushandwerker übernehmen werde, da er „die Badewassertechnik nicht mehr erlernen wird“. Auf die Ausführungen auf Seite 6 der Klageerwiderung wird Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe:

A. Die zuletzt noch anhängige Klage ist zulässig und begründet.

1. Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung von 3.842,08 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins auf 2.444,96 € seit dem 21.04.2020 und auf 1.397,12 € seit dem 27.07.2020 zu.

Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung von 3.842,08 Euro zu.

Der Anspruch ergibt sich für den Zeitraum von August 2019 bis Juni 2020 in nicht bestrittener Höhe aus § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit §§ 78 Satz 2 BetrVG, 134, 249 Abs. 1, 280 Abs. 1 BGB.

Nach § 78 Satz 1 BetrVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats und anderer näher bezeichneter Gremien in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Gemäß § 78 Satz 2 BetrVG dürfen sie wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Benachteiligung im Sinn von § 78 Satz 2 BetrVG ist jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Eine Benachteiligungsabsicht ist nicht erforderlich. Es genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern (vgl. BAG 20. Januar 2010 - 7 ABR 68/08 - Rn. 11; 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 47, BAGE 144, 85). Die verbotene Benachteiligung kann sowohl in einer einseitigen Maßnahme des Arbeitgebers als auch in einer vertraglichen Vereinbarung liegen. Eine Maßnahme rechtsgeschäftlicher oder tatsächlicher Art kann auch in einem Unterlassen liegen, etwa indem einem von § 78 Satz 2 BetrVG geschützten Mandatsträger Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt (BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 47, a. a. O.; vgl. zu § 612a BGB BAG 21. September 2011 - 7 AZR 150/10 - Rn. 34 m. w. Nachweisen).

Benachteiligt der Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG ein Betriebsratsmitglied, hat das Betriebsratsmitglied sowohl nach § 280 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB als auch nach § 823 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BGB Anspruch auf Schadensersatz. § 78 Satz 2 BetrVG begründet ein gesetzliches Schuldverhältnis, auf das, wie auf andere gesetzliche Schuldverhältnisse, § 280 Abs. 1 BGB Anwendung findet (vgl. BGH 25. Oktober 2012 - 1ZR 162/11 - Rn. 52; Palandt/Grüneberg 73. Aufl. § 280 Rn. 9). § 78 Satz 2 BetrVG ist, jedenfalls

soweit er Benachteiligungen verbietet, auch ein Schutzgesetz im Sinn von § 823 Abs. 2 BGB (vgl. zu der § 78 Satz 2 BetrVG entsprechenden Regelung des § 107 BPersVG BAG 9. Juni 1982 - 4 AZR 766/79 - SAGE 39, 118; zu § 8 BPersVG BAG 31. Oktober 1985 - 6 AZR 129/83 - zu II 3 a der Gründe. Nach § 249 Abs. 1 BGB hat, wer zum Schadensersatz verpflichtet ist, den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre. Der Schaden ist durch Naturalrestitution auszugleichen.

Besteht zwischen einem Betriebsratsmitglied und dem Arbeitgeber Streit darüber, ob der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied durch eine Maßnahme unzulässig wegen seiner Betriebsratstätigkeit benachteiligt hat, gilt im Prozess ein abgestuftes System der Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast.

Grundsätzlich trägt das Betriebsratsmitglied, das den Arbeitgeber auf Schadensersatz in Anspruch nimmt, die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer unzulässigen Benachteiligung (vgl. zu § 612a BGB BAG 21. September 2011 - 7 AZR 150/10 - Rn. 37; 23. April 2009 - 6 AZR 189/08 - Rn. 13, SAGE 130, 347). Das entspricht dem allgemeinen Grundsatz, wonach derjenige, der ein Recht für sich in Anspruch nimmt, die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen trägt (vgl. etwa BAG 25. April 2013 - 8 AZR 287/08 - Rn. 35).

Es gibt keinen Erfahrungssatz, wonach die Entscheidung eines Arbeitgebers, einem Betriebsratsmitglied eine mit einer Reduzierung seiner Vergütung verbundene Tätigkeit zuzuweisen, auf dessen Betriebsratstätigkeit beruht. Daher ist weder Raum für eine entsprechende tatsächliche Vermutung noch für die Grundsätze des Anscheinsbeweises. Auch die Beweislastregel des § 22 AGG (vgl. dazu näher BAG 25. April 2013 - 8 AZR 287/08 - Rn. 36 ff.) findet weder unmittelbar noch entsprechend Anwendung. Allerdings ist durchaus die darin zum Ausdruck kommende gesetzgeberische Wertung zu berücksichtigen, wonach es demjenigen, der eine Benachteiligung aus einem von der Rechtsordnung missbilligten Grund geltend macht, nicht durch die prozessuale Verteilung der Beweislast in unzumutbarer Weise erschwert werden darf, die sich daraus ergebenden Ansprüche gerichtlich durchzusetzen. Insbesondere ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass es sich bei der Frage, ob eine Maßnahme wegen der Betriebsratstätigkeit durchgeführt wird, um eine in der Sphäre des Arbeitgebers liegende „innere Tatsache“ handelt, die einer unmittelbaren Wahrnehmung durch den Arbeitnehmer oder Dritte nicht zugänglich ist (vgl. dazu, dass den Schwierigkeiten des Arbeitnehmers, dies darzulegen, durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen ist, BAG 4. Dezember 2013

- 7 AZR 290/12 - Rn. 26; 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 26).

Hieraus folgt zum einen, dass der klagende Arbeitnehmer trotz fehlender genauer Kenntnis ohne Verstoß gegen seine zivilprozessuale Wahrheitspflicht (§ 138 Abs. 1 ZPO) die Behauptung aufstellen darf, er sei gerade wegen seiner Betriebsratstätigkeit benachteiligt worden (vgl. in diesem Zusammenhang etwa BGH 20. September 2002 - V ZR 170/01 - zu II 2 b der Gründe m. w. Nachweisen; 13. Juli 1988 - IVa ZR 67/87 - zu II 1 der Gründe). Der beklagte Arbeitgeber muss sich zu der Behauptung wahrheitsgemäß erklären (§ 138 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO; vgl. dazu BAG 20. November 2003 - 8 AZR 580/02 - zu II 3 b aa der Gründe). Bestreitet er diese nicht ausdrücklich, gilt sie nach Maßgabe des § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Eine Erklärung mit Nichtwissen ist, nachdem dem Arbeitgeber seine eigenen Motive bekannt sind, nicht zulässig (§ 138 Abs. 4 ZPO).

Der Umstand, dass es sich bei der entscheidungserheblichen Haupttatsache um eine „innere Tatsache“ des Arbeitgebers handelt, bedeutet zum anderen, dass der Arbeitnehmer für das Vorliegen dieser Tatsache außer einem Antrag nach § 445 Abs. 1 ZPO auf Vernehmung des Arbeitgebers als Partei keinen unmittelbaren Beweis antreten kann. Vielmehr ist er auf eine Beweisführung durch den Vortrag von Hilfstatsachen (Indizien) verwiesen, die ihrerseits den Schluss auf die zu beweisende Haupttatsache rechtfertigen (vgl. BAG 20. November 2003 - 8 AZR 580/02 - zu II 3 a aa der Gründe; zu § 22 AGG BAG 25. April 2013 - 8 AZR 287/08 - Rn. 37; vgl. auch BGH 26. April 2010 - II ZR 60/09 - Rn. 9). Auch zu diesen Hilfstatsachen muss sich der Arbeitgeber nach § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen konkret erklären. Er hat die Möglichkeit, die Hilfstatsachen zu bestreiten oder seinerseits Umstände darzutun, die geeignet sind, die Indizwirkung der vom Arbeitnehmer vorgetragenen Hilfstatsachen zu entkräften.

Nach § 286 Abs. 1 ZPO ist es schließlich Sache des Tatsachengerichts, sich unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme eine Überzeugung darüber zu bilden, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gerade wegen dessen Betriebsratstätigkeit benachteiligt hat (vgl. BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 47, BAGE 144, 85; 20. November 2003 - 8 AZR 580/02 - zu II 3 b bb (4) der Gründe). Dabei darf das Gericht keine unerfüllbaren Beweisforderungen stellen und keine unumstößliche Gewissheit bei der Prüfung verlangen, ob die Behauptung wahr und bewiesen ist. Vielmehr darf und muss sich der Richter in tatsächlich zweifelhaften Fällen mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit begnügen, der den Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (BAG vom 25.06.2014 - 7 AZR 847/12, NZA 2014, 1209; vgl. BGH 14. Januar 1993 - IX ZR 238/91 - zu



B II 3 a der Gründe m. w. Nachweisen).

In Anwendung dieser Grundsätze ist die Kammer zu der Überzeugung gelangt, dass die Beklagte den Kläger aufgrund seiner Eigenschaft als Mitglied des Betriebsrats und als dessen Vorsitzender zum Monatswechsel Juli/August 2019 veranlasst hat, eine Stellenbeschreibung zu unterzeichnen und dem Kläger sodann Tätigkeiten zuzuweisen, die ihn von Aufgaben der Bädertechnik ausschlossen und mit einer deutlich geringeren Vergütung verbunden waren.

Hierfür spricht schon, dass der Kläger als ausgebildeter Gas-/Wasser- und Sanitärinstallateur bei der Beklagten Anfang August 2019 seit annähernd elf Jahren beschäftigt war, ohne dass zu irgendeinem Zeitpunkt eine Schlechtleistung, insbesondere auch in der Zeit vor seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat, schriftlich dokumentiert worden wäre.

Die in der Klageerwiderung benannten drei Vorfälle waren ferner in zwei Fällen bereits drei Jahre alt. Das dritte Geschehen vom 05.03.2019 ist streitig geblieben, es ist vom Kläger qualifiziert bestritten worden, es ist für sich allein auch nicht hinreichend, den Kläger wie geschehen zu „degradieren“.

Die von der Beklagten neu gefasste Stellenbeschreibung vom August 2019 ist im Übrigen durch den Passus zuzuweisender Anlagen ausgesprochen intransparent. Es wäre ein Einfaches gewesen, mit dem Kläger eine knappe Änderungsvereinbarung abzuschließen, durch die klargestellt worden wäre, dass der Kläger künftig Aufgaben der Bädertechnik nur noch in Ausnahmefällen übernimmt und entsprechend regelmäßig in der Tagschicht eingesetzt wird. Es überrascht insofern nicht, dass das Personalgespräch vom 08.08.2020 auf Bitte des Klägers zustande kam. Den von der Personalabteilung offenbar gefertigten Gesprächsvermerk, den der Kläger mit Email vom 08.08.2020 anforderte, mochte die Beklagte im Prozess nicht vorlegen.

Dass der Kläger die neue Arbeitsplatzbeschreibung unterschrieben hat, mag als Indiz zugunsten der Beklagten zu werten sein, doch deuten ihre verklausulierte Fassung und das vom Kläger initiierte Personalgespräch auf eine „Überrumpelung“ des Klägers unter Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten durch die Beklagte hin.

Dass der Kläger am 08.08.2019 Erklärungen abgegeben haben soll, die auf sein ausdrückliches Einverständnis mit einer Tätigkeit als Haushandwerker hinausliefen, ist im Hinblick auf die vorbezeichneten Umstände und sein späteres vorgerichtliches und

gerichtliches Vorgehen überwiegend unwahrscheinlich. Selbst wenn dem aber so sein sollte, hätte es sich lediglich um die Offenbarung von Motiven unterhalb der Ebene rechtlich relevanter Willenserklärungen gehandelt.

Im Ergebnis hat die Beklagte gemäß § 249 Abs. 1 BGB den Zustand herzustellen, der von August 2019 bis Juni 2020 ohne die schädigende Handlung der Benachteiligung eingetreten wäre. Dies bedeutet den Ausgleich der entstandenen Mindervergütung. Die Kammer hat den Klageantrag dabei dahin ausgelegt, dass nicht der unbezeichnete Eurobetrag, sondern entsprechend der vereinbarten Bruttovergütung der entgangene Bruttobetrag begehrt wird.

II. Der Zinsanspruch ist gerechtfertigt gemäß §§ 247, 288 Abs. 1, 291 BGB.

B. Die Entscheidung über die Kosten folgt aus §§ 91 Abs. 1, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG.

C. Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG.