

Beglaubigte Abschrift
Arbeitsgericht Freiburg
-Kammern Offenburg-
Aktenzeichen: 15 Ca 112/18
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.01.2019

Urbanek
Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Med. Z. R. Rücksprache	Wiederantrag
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Offenburg	
50. JAN. 2019	
Erledigt	Früher + Termin
	Gesamtzeit

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

[REDACTED]

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Offenburg
Hermannstraße 20, 77654 Offenburg

gegen

[REDACTED]

- Bekl. -

[REDACTED]

[REDACTED]

- Bekl. -

[REDACTED]

hat das Arbeitsgericht Freiburg -Kammern Offenburg- - 15. Kammer - durch die
Richterin am Arbeitsgericht Krauss, d. ehrenamtlichen Richter Henke und d. ehrenamtliche
Richterin Schlenk auf die mündliche Verhandlung vom 17.01.2019

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger ab sofort als Maschinenbediener in der Abteilung
Zerspanung in ihrem [REDACTED] a. H. zu beschäftigen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagten zu tragen.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 3.200,00 Euro.

Tatbestand

Die Parteien streiten über vertragsgemäße Beschäftigung des Klägers.

Der am 08.10.1980 geborene Kläger ist seit dem 03.03.2014 bei der Beklagten gemäß Arbeitsvertrag vom 29.10.2014 tätig. Gemäß § 1 Ziffer 1 des Arbeitsvertrages als Maschinenbediener in der Abteilung Zerspanung.

In § 1 Ziffer 2 des Arbeitsvertrages haben die Parteien vereinbart, dass der Kläger verpflichtet sei, ggf. auch in anderen Abteilungen, andere als die im Vertrag geregelten oder zuletzt ausgeübten Arbeiten, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen und für ihn zumutbar sind, zu verrichten.

Am 16.05.2018 teilte man dem Kläger mit, er müsse fortan in der Bonderei/Oberflächenbehandlung als Maschinenbediener arbeiten. Mit bei Gericht am 08.06.2018 eingegangener Klage wehrte der Kläger sich dagegen. Er ist der Meinung, die Beklagte habe einseitig die vertraglich vereinbarte Art der Arbeitsleistung geändert und ihr Weisungsrecht überschritten. Die nun zugewiesene Tätigkeit sei für ihn unzumutbar und entspreche weder seinen Kenntnissen, noch Fertigkeiten. Er habe bislang CNC-Maschinen bedient und bediene nunmehr rein mechanische Produktionsmaschinen. Er habe bislang eine verantwortungsvolle Tätigkeit innegehabt und werde nunmehr mit einer stupiden Tätigkeit ohne jeden Anspruch abgestraft. Er habe sich nichts zu Schulden kommen lassen. Die Versetzungsklausel sei unwirksam, weil unangemessen benachteiligend. Die Beklagte verstoße gegen das Schriftformerfordernis, das arbeitsvertraglich vereinbart sei. Im Übrigen rügt der Kläger, dass der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger ab sofort als Maschinenbediener in der Abteilung Zerspanung in ihrem Werk [REDACTED] zu beschäftigen.

Die Beklagten haben beantragt:

Abweisung der Klage

unter Verweis auf die Regelung in § 1 Ziffer 2 des Arbeitsvertrages. Aufgrund von Vorfällen habe der Kläger nicht mehr in der Abteilung Zerspanung eingesetzt werden können und sei als

Maschinenbediener in die Abteilung Oberflächenbehandlung versetzt worden. Die Tätigkeit sei von den arbeitsvertraglichen Bedingungen gedeckt, sie sei dem Kläger zumutbar und entspreche seinen Kenntnissen und Fähigkeiten. Auch in der Abteilung Oberflächenbehandlung würden CNC-Maschinen eingesetzt. Die Tätigkeiten seien gleichwertig, was an der gleichen Leistungsstufe, in der sie eingruppiert seien, erkennbar sei. Der Abteilungsleiter Zerspanung habe den Kläger wegen Vorfällen, die zu einer erheblichen Unruhe in der Abteilung geführt hätten, nicht mehr einsetzen wollen. Der Betriebsrat sei vor der Versetzung des Klägers gemäß § 99 BetrVG unterrichtet worden.

Es wird ausdrücklich Bezug genommen auf die Protokolle der Termine zur mündlichen Verhandlung am 03.07.2018 und 17.01.2019. Auf das Vorbringen der Parteien inklusive der Anlagen wird ausdrücklich Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

Die erfolgte Versetzung ist im Hinblick auf § 99 BetrVG unwirksam.

Dem Kläger ist ein anderer Arbeitsplatz, der mit einer Änderung der Tätigkeit nach Ort, Art oder Umfang verbunden ist, zugewiesen worden.

Es handelt sich vorliegend darüber hinaus auch um eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG. Dem Kläger ist ein anderer Arbeitsplatzbereich für eine längere Zeit als einen Monat zugewiesen. Es hat sich mit der Weisung, in der Abteilung Bonderei/Oberflächenbehandlung tätig zu sein, nicht nur der konkrete Arbeitsplatz des Klägers geändert, sondern auch dessen Beziehung zur betrieblichen Umgebung in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die streitige Versetzung individualrechtlich zulässig ist, denn selbst eine individualrechtlich zulässige Versetzung ist ohne Beteiligung des Betriebsrats nicht möglich.

Der Betriebsrat ist gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen. Es handelt sich vorliegend um ein Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern. In diesem Falle hat der Arbeitgeber bei einer Versetzung den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten. Der Betriebsrat kann nach ordnungsgemäß erfolgter Unterrichtung entweder die Zustimmung verweigern, in diesem Fall hat der Arbeitgeber gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht zu beantragen, die Zustimmung zu ersetzen. Bei ordnungsgemäßer Unterrichtung und Ablauf der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG kann die Zustimmung als erteilt gelten.

Hat der Betriebsrat entweder nicht zugestimmt, ist die Zustimmung nicht durch das Arbeitsgericht ersetzt worden, liegt keine Zustimmungsfiktion vor, oder ist der Betriebsrat gar nicht ordnungsgemäß, § 99 Abs. 1 BetrVG, unterrichtet worden, so ist die Versetzung, wie vorliegend, unwirksam. Die kollektivrechtliche Unwirksamkeit der Versetzung wirkt sich auf die Wirksamkeit der individualrechtlichen Versetzung dergestalt aus, dass auch diese unwirksam ist.

Der Klage war daher stattzugeben.

Die Kosten sind von den Beklagten als unterlegener Partei zu tragen, § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO.

Für die Höhe des Streitwertes war ein Bruttomonatsverdienst in Höhe von angenommenen 3.200,00 EUR festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. zu 1, Bekl. zu 2 Berufung einlegen.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Habsburgerstraße 103, 79104 Freiburg i. Br. zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.
3. Auf die Möglichkeit der Einlegung des Rechtsmittels/Rechtsbehelfs mittels elektronischen Dokuments (siehe dazu Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr in Baden-Württemberg vom 11.12.2006 (GBl. 2006, 393) wird hingewiesen. Einzelheiten zum Einreichungsverfahren finden Sie unter

www.justizportal.de

im Bereich Service/Online-Dienste unter dem Stichwort "elektronischer Rechtsverkehr".

D. Vorsitzende:



Beglaubigt
Offenburg, den 28.01.2019

(Stempel)
Urkundsbeamtin/er der
Geschäftsstelle

Dieses Schreiben wurde maschinell
erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.

Informationen zum Schutz personenbezogener Daten bei deren Verarbeitung durch die Justiz nach Artikel 13 und Artikel 14 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung finden sich auf der Internetseite des Gerichts unter dem Menüpunkt "Service" / "Informationen zum Datenschutz in der Justiz". Auf Wunsch übersenden wir diese Informationen auch an Verfahrensbeteiligte in Papierform.