

Abschrift

Arbeitsgericht Berlin
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
26 Ca 14194/20



Verkündet
am 19.02.2021

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

← Mit Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Berlin		
04. MAI 2021		
erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
		Kläger -

In Sachen

[Redacted]

Prozessbevollmächtigte/r:

[Redacted]

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin, Genthiner Str. 35, 10785 Berlin

gegen

[Redacted]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

[Redacted]

hat das Arbeitsgericht Berlin, 26. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 19.02.2021 durch die Präsidentin des Arbeitsgerichts [Redacted] als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Frau [Redacted] und Frau [Redacted] für Recht erkannt:

- I. Es wird festgestellt, dass der Kläger weder aufgrund der Hygienebelehrung vom 12.03.2019 noch aufgrund einer sonstigen Arbeitsanweisung verpflichtet ist, regelmäßig die betriebliche Toilette zu reinigen.
- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
- III. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 800,00 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des Klägers zur Toilettenreinigung.

Der Kläger ist seit 2012 als Arbeiter im Umfang von 16 Wochenstunden bei einem Stundenlohn von 11,50 EUR brutto bei der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 12.03.2012 (Blatt 5 bis 7 der Akten) heißt es u.a.:

§ 3

Tätigkeit

Herr [REDACTED] wird als Arbeiter im Bereich Lager eingestellt. Seine Tätigkeit umfasst im Wesentlichen das Abfüllen von Tee sowie das Kommissionieren von Ware. Er verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen, die nicht mit einer Minderung der Arbeitsvergütung verbunden sind.

Die Beklagte legte durch eine „Hygiene-Belehrung“ vom 12.03.2019 (Blatt 67 bis 69 der Akten) u.a. fest, dass „alle Räume inklusive Toiletten ... regelmäßig gereinigt (werden)“; dies lehnte der Kläger ab. Sie erteilte dem Kläger ferner mit Schreiben vom 03.09.2020 (Blatt 36 der Akten) die Weisung, sich an den Putzarbeiten im Betrieb zu beteiligen und dabei auch Toilettenräume zu reinigen; eine Ablehnung werde sie als Arbeitsverweigerung behandeln. Der Kläger teilte daraufhin mit, er halte die Weisung für unwirksam, werde ihr aber zunächst unter Vorbehalt nachkommen.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, nicht zur regelmäßigen Reinigung der betrieblichen Toilette verpflichtet zu sein.

Er ist der Auffassung, der Arbeitsvertrag biete für eine diesbezügliche Arbeitsanweisung keine Grundlage; die Beklagte habe insoweit ihr arbeitsvertragliches Direktionsrecht überschritten.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass er weder aufgrund der Hygienebelehrung vom 12.03.2019 noch aufgrund einer sonstigen Arbeitsanweisung verpflichtet ist, regelmäßig die betriebliche Toilette zu reinigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält den Kläger weiterhin für verpflichtet, die geforderte Toilettenreinigung durchzuführen. Die Reinigung dauere höchstens fünf Minuten und müsse vom Kläger lediglich zweimal im Monat ausgeübt werden. Es handele sich in jeder Hinsicht um eine zumutbare Arbeit, zu der sich der Kläger arbeitsvertraglich verpflichtet habe. Die Corona-Pandemie habe zu weiteren Putz- und Hygienemaßnahmen geführt, die sie – die Beklagte – von eigenen Mitarbeitern durchführen lassen müsse. Dies gebiete es notfalls, den Kläger nach den Regeln der Störung der Geschäftsgrundlage zur Durchführung der streitbefangenen Arbeiten zu verpflichten. Schließlich müsse der Kläger nach dem Grundsatz von Treu und Glauben diese Arbeiten ausführen, weil er

sich nicht als einziger Mitarbeiter den in einer betrieblichen Notsituation erforderlichen Tätigkeiten verweigern dürfe.

Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen Ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat in der Sache Erfolg.

A. Die Klage ist zulässig.

Der Kläger hat insbesondere ein nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliches rechtliches Interesse an der begehrten alsbaldigen Feststellung. Ob die Beklagte berechtigt ist, den Kläger zur Reinigung der Toilette heranzuziehen, ist zwischen den Parteien streitig und bedarf der gerichtlichen Klärung. Es kann von dem Kläger nicht erwartet werden, die genannte Tätigkeit auf Dauer unter Vorbehalt auszuüben bzw. sie zu verweigern und sich so der Gefahr einer verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszusetzen. Dass sich die Feststellungsklage nicht auf das gesamte Arbeitsverhältnis, sondern nur auf eine einzelne Vertragspflicht bezieht, steht ihrer Zulässigkeit nicht entgegen (vgl. BAG 19.12.2019 – 6 AZR 23/19 – juris; Rdnr. 15 m.w.N.).

B. Die Klage ist auch begründet.

Der Kläger ist nicht verpflichtet, der Weisung der Beklagten zu folgen und eine Toilettenreinigung durchzuführen.

1. Eine Verpflichtung zur Toilettenreinigung folgt nicht aus § 3 Satz 1 und 2 des Arbeitsvertrags.

Die vertraglich vereinbarte Tätigkeit als „Arbeiter im Bereich Lager“ besteht danach vor allem in dem „Abfüllen von Tee“ und dem „Kommissionieren von Ware“. Ferner dürften seitens des Klägers weitere Lagerarbeiten wie das Einlagern von Waren, das Ordnen der Lagerbestände und möglicherweise auch einfachere Tätigkeiten der Lagerverwaltung geschuldet sein.

Das Reinigen einer Toilette bezieht sich demgegenüber nicht auf den „Bereich Lager“, selbst wenn sie sich in räumlicher Nähe des Lagers befindet. Es handelt sich mit anderen Worten nicht um „Lagerarbeiten“, wie sie in § 3 Satz 1 und 2 des Arbeitsvertrags genannt und zu „anderen Arbeiten“ im Sinne von § 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags abgegrenzt wurden. Dies entspricht im Übrigen der langjährigen Durchführung des Arbeitsverhältnisses, während der der Kläger zunächst keine Toilettenreinigung durchzuführen hatte.

2. Die Beklagte war nicht berechtigt, dem Kläger die Reinigung der Toilette nach § 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags im Rahmen des Direktionsrechtes zu übertragen. Es handelt sich nicht um „andere zumutbare Arbeiten“, „die nicht mit einer Minderung der Arbeitsvergütung verbunden“ sind.

a) Der Inhalt der genannten Vertragsklausel ist nach §§ 133, 157 BGB durch Auslegung zu ermitteln. Es ist festzustellen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut ausgehend ggf. auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände sowie die bestehende Interessenlage und der Zweck des Rechtsgeschäfts zu berücksichtigen sind (BAG 27.05.2020 – 5 AZR 101/19 – juris; Rdnr. 14).

b) Bei den Reinigungsarbeiten handelt es sich im Vergleich zu den genannten Lagerarbeiten um weniger qualifizierte Tätigkeiten. Der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses soll neben dem Abfüllen von Tee in dem Kommissionieren von Waren bestehen. Der Kläger hat dabei aufgrund von Kundenbestellungen Waren aus einem Gesamtsortiment zusammenzustellen, was eigene Überlegungen erfordert. Zudem ist es für die Beklagte von erheblicher Bedeutung, dass die Kommissionierungen ordnungsgemäß erfolgen; denn nur so lassen sich Reklamationen, ein unnötiger Kontrollaufwand und Warenfehlbestände vermeiden. Die Beklagte wird zudem nicht nur eine Sorte Tee im Angebot haben, so dass auch die Abfüllarbeiten nicht aus immer gleichen, ohne Nachdenken zu verrichtenden Arbeitsschritten bestehen dürften.

Für Reinigungsarbeiten gilt dies alles nicht. Sie können ohne weiteres und ohne besondere Einarbeitung ausgeübt werden und sind – auch unter Berücksichtigung der erforderlichen Hygiene im Betrieb – für die Beklagte nicht von gleicher Bedeutung wie die vom Kläger geschuldeten Lagerarbeiten.

c) Der Wortlaut der Vertragsklausel lässt allerdings für sich genommen keinen sicheren Schluss darauf zu, ob der Kläger auch unterwertige Tätigkeiten zu verrichten hat. So bleibt es möglich, dass die Beklagte die Möglichkeit behalten sollte, dem Kläger auch Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen zu übertragen, solange sie seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen und sie die Vergütung des Klägers nicht mindert.

Allerdings spricht deutlich mehr für das gegenteilige Ergebnis. So knüpft der letzte Halbsatz der Vertragsklausel daran an, dass die Ausübung der Tätigkeit als solcher nicht zu einer Minderung der Vergütung führen darf. Auf eine Bereitschaft der Beklagten, eine geringerwertige Tätigkeit höher zu vergüten, kommt es danach nicht an.

Auch zeigt der Zweck von § 3 des Arbeitsvertrags, dass dem Kläger nur im Vergleich zu den Lagerarbeiten gleichwertige Arbeiten übertragen werden dürfen. Die Vertragsbestimmung beschreibt die Gegenleistung des Klägers für das nach § 4 des Arbeitsvertrages beklagtenseits geschuldete Entgelt, die vor allem in den nach § 3 Satz 1 und 2 des Arbeitsvertrages genannten Tätigkeiten bestehen sollte. Die Parteien haben damit festgelegt, welche Leistungen sie als gleichwertig ansehen. Die Übertragung „anderer zumutbarer Arbeiten“ führt jedoch nur dann nicht zu einer Änderung dieses Leistungsverhältnisses, wenn keine anders zu bewertende Arbeiten übertragen würden.

Zudem hätte es des letzten Halbsatzes in § 3 des Arbeitsvertrags nicht bedurft, wenn der Kläger jede zumutbare Tätigkeit unabhängig von ihrer Wertigkeit hätte verrichten sollen. Bei dieser Sachlage bietet § 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags keine ausreichende Grundlage für die Zuweisung geringerwertiger Arbeiten.

Ob die Vertragsklausel bei einer anderen Auslegung einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB standhalten würde (vgl. hierzu BAG 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 – juris, Rdnr. 28), kann deshalb dahinstehen.

3. Die Beklagte kann ferner nicht mit Erfolg geltend machen, der Vertrag müsse wegen einer Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) angepasst und eine Verpflichtung des Klägers zur Verrichtung von Reinigungsarbeiten vorgesehen werden.

Eine derartige Vertragsanpassung setzt voraus, dass sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend geändert haben oder sich wesentliche Vorstellungen, die Grundlage des Vertrags geworden sind, als falsch herausstellen. Hierfür fehlt jeder Anhaltspunkt.

Die Corona-Pandemie mag die Beklagte zu zusätzlichen Hygienemaßnahmen gezwungen haben. Dass dies die Anpassung des Vertrags des Klägers erfordert, ist indes nicht ersichtlich. So müsste der Kläger schon nach dem eigenen Vortrag der Beklagten lediglich zehn Minuten monatlich für die Toilettenreinigung aufwenden. Es handelt sich um einen überaus geringen Arbeitsbedarf, von dem nicht erkennbar ist, dass er nicht durch die übrigen Beschäftigten gedeckt werden kann.

Dass sich der Kläger mit seiner Weigerung, die Toilette zu reinigen, möglicherweise ins „betriebliche Abseits“ stellt, berechtigt die Beklagte nicht, ihn hiervon durch Anpassung des Vertrags zu bewahren.

4. Aus den gleichen Gründen kommt schließlich auch eine Verpflichtung des Klägers zur Toilettenreinigung nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht in Betracht. Die Beklagte befindet sich wegen der Weigerung des Klägers, an zehn Minuten im Monat Reinigungsarbeiten zu verrichten, nicht in einer „Notsituation“, die von dem Kläger überobligatorisches Handeln erfordert.

C. Die Beklagte hat als unterlegene Partei §§ 91 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzen, wobei eine Bruttomonatsvergütung des Klägers in Ansatz gebracht wurde.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden. Die Berufungsschrift muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat bei dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin, [REDACTED] eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von zwei Monaten in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Arbeitsgerichtsgesetz genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46 c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Bei Nutzung des Elektronischen Gerichts- und Verwaltungspostfachs (EGVP), des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA) oder des besonderen elektronischen Behördenpostfachs (beBPo) kann das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg unter der Suchbezeichnung Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, das Arbeitsgericht Berlin unter der Suchbezeichnung Arbeitsgericht Berlin adressiert werden. Bei Nutzung von DE-Mail sind das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit [REDACTED] und das Arbeitsgericht Berlin mit [REDACTED] zu adressieren.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 Zivilprozessordnung.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für den Kläger ist kein Rechtsmittel gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

gez. [REDACTED]