

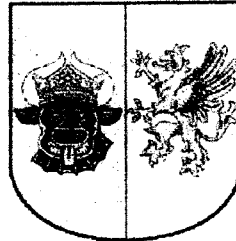
# Arbeitsgericht Stralsund

## Ausfertigung

1 Ca 228/08

Verkündet am 13.01.2009

gez. Badendiek  
Justizangestellte als  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## URTEIL

### IM NAMEN DES VOLKES

In dem Rechtsstreit

Thomas Möller,  
Strandstraße 23 c, 17498 Neuenkirchen,

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte [REDACTED]

gegen

Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand  
vertreten durch den Vorsitzenden Michael Sommer,  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 17.06.2008 sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.
2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf [REDACTED] € festgesetzt.

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Versetzung in der Form einer außerordentlichen Änderungskündigung.

Der am 13.06.1960 geborene, verheiratete Kläger hat ein 21-jähriges Kind in Ausbildung und steht seit dem 01.03.1992 in einem Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten als Organisations-Sekretär (Gewerkschaftssekretär). Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt des Klägers beträgt [REDACTED] € bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden.

Der von den Parteien unter Datum vom 22.04./13.05.1992 abgeschlossene Arbeitsvertrag lautet auszugsweise:

**\*1. Geltungsbereich**

Der Beschäftigte ist beim Deutschen Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern, als Gewerkschaftssekretär angestellt.

Wenn es notwendig ist, kann dem Beschäftigten ein anderer, ihm nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten zuzumutender Aufgabenbereich, auch an einem anderen Ort, übertragen werden (§ 10 AAB).

...

## 5. Allgemeine Anstellungsbedingungen

Auf das Anstellungsverhältnis finden Anwendung die Allgemeinen Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten des DGB (AAB) in der jeweils gültigen Fassung sowie die maßgeblichen Betriebsvereinbarungen."

Die ab dem 26.05.2003 für den Bereich des Beklagten geltenden allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen für die Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes lauten auszugsweise wie folgt:

### "§ 16 Versetzungen

Der bzw. dem Beschäftigten kann grundsätzlich ein anderer Aufgabenbereich, auch an einem anderen Ort, übertragen werden, sofern dieser der bisherigen Eingruppierung entspricht und der bzw. dem Beschäftigten nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten zumutbar ist.\*

...

### \* Protokollnotiz:

Vor der Versetzung ist zu prüfen, ob sie für die Beschäftigte bzw. für den Beschäftigten zumutbar ist. Bei der Prüfung sind insbesondere die soziale Stellung, das Alter, die Dauer der Beschäftigung und die Wegezeit zwischen der Wohnung und dem Sitz des neuen Aufgabenbereiches zu berücksichtigen. Zumutbar sind Wegezeiten (einfacher Weg), wenn sie bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel nicht mehr als 1 1/2 Stunde betragen."

Der Arbeitsbereich des Klägers ist der DGB Bezirk Nord, Region Vorpommern, des Weiteren bearbeitet der Kläger von seinem Büro in Greifswald aus die ehrenamtliche Binnenstruktur in der angrenzenden Kooperationsregion Ost-Mecklenburg-Vorpommern. Aufgabe des Klägers ist vor allem die Unterstützung der ehrenamtlichen Kreis- und Ortsverbände durch Übernahme von Verwaltungsaufgaben.

Am 26.05.2008 erschien im Büro des Klägers das ehrenamtliche Mitglied des DGB-Kreisvorstandes Greifswald/Wolgast, Tangermann, mit einem 1,5-seitigen Brief, den er an den DGB-Kreisvorsitzenden Schulz schicken wollte. Dabei handelte es sich bereits um den dritten derartigen Brief, eine Antwort auf den ersten und zweiten

Brief gab es bislang nicht. Nachdem der Zeuge Tangermann auf den Rat des Klägers, den Brief nicht abzuschicken, nicht einging, kam er gleichwohl dessen Vorschlag nach, ihn zu kürzen und auf dort enthaltene Beleidigungen zu verzichten. Wegen einer Verletzung in der Hand diktierte der Zeuge Tangermann dem Kläger den Brief, der Kläger schickte ihn, da in seinem Büro ein Ausdruck des auf einem Laptop geschriebenen Briefes nicht möglich war, per E-Mail zu sich nach Hause, wo er ihn ausdrückte. Am 29.05.2008 brachte der Kläger den Brief wieder mit in sein Büro, der Zeuge Tangermann unterschrieb ihn und der Kläger sandte ihn wunschgemäß ab. Wegen des Wortlauts und Inhalts des Briefes wird auf Bl. 17 d.A. Bezug genommen.

Bereits am 08.01.2008 hatte bei dem Beklagten eine zweistündige Bürobesprechung stattgefunden, an der außer dem Kreisvorsitzenden Schulz u.a. auch der Kläger teilgenommen hatte. Wegen des Wortlauts und Inhalts des hierzu gefertigten Protokolls wird auf Bl. 60 d.A. Bezug genommen. Unter anderem ist dort festgehalten:

" Koll. Schulz weist nochmals darauf hin, dass die Termine und die Tagesordnungspunkte für die Sitzungen des Kreisvorstandes mit ihm abzustimmen sind."

Für Montag, den 09.06.2008, 17.00 Uhr, war eine Sitzung des Kreisvorstandes des Beklagten anberaumt, an der ein Redakteur der Ostsee-Zeitung, Dr. Oberndörfer, teilnehmen sollte. Während der Kläger den anderen Mitgliedern des Kreisvorstandes hierzu noch am vorherigen Freitag, dem 06.06.2008, 12.25 Uhr, per E-Mail eine Einladung mit der Tagesordnung geschickt hatte, erfolgte die Übermittlung der Tagesordnung an den Kreisvorsitzenden Schulz durch den Kläger erst am Vormittag des 09.06.2008. Auf das Angebot des Klägers, die Sitzung wegen der Kurzfristigkeit der Einladung gänzlich abzusagen oder Dr. Oberndörfer auszuladen, ging der Kreisvorsitzende Schulz nicht ein.

Am 12.06.2008 führte der Beklagte zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen mit dem Kläger ein Personalgespräch, über das ein

Protokoll gefertigt wurde, wegen dessen Wortlauts und Inhalts auf Bl. 20 f d.A. Bezug genommen wird.

Mit Schreiben vom 13.06.2008 hörte der Beklagte den Betriebsrat des DGB Bezirk Nord zur beabsichtigten außerordentlichen Änderungskündigung des Klägers an und übergab diesem ein Anhörungsschreiben nebst verschiedener Anlagen; wegen Wortlauts und Inhalts des Anhörungsschreibens wird auf Bl. 25 f d.A. Bezug genommen. Mit Schreiben vom 18.06.2008 (Bl. 28 d.A.) erklärte der Betriebsrat, der Kündigung des Klägers nicht zuzustimmen, und begründete diese Entscheidung. Unter Datum vom 17.06.2008, dem Kläger am selben Tag zugegangen, sprach der Beklagte schließlich eine außerordentliche Änderungskündigung gegenüber dem Kläger aus (Bl. 8 d.A.). Der Kläger, der diese Änderungskündigung noch am selben Tag unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommen hat, wendet sich mit seiner am 23.06.2008 bei Gericht eingegangenen Klage gegen die Kündigung.

Der Kläger ist der Ansicht, die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung sei unwirksam. Die Vorgänge um den Brief des Kreisvorstandsmitglieds Tangermann seien nicht geeignet, die Kündigung zu rechtfertigen. Dabei verweist er darauf, dass er am Inhalt derselben nicht mitgewirkt habe. Zudem sei aufgrund des internen Charakters des Briefes und dessen Weiterleitung vom Büro des Klägers in Greifswald an dasjenige des Kreisvorsitzenden Schulz in Stralsund per Telekopie nicht ersichtlich, inwieweit das Ansehen des Kreisvorsitzenden in der Öffentlichkeit geschädigt haben werden können oder das Vertrauensverhältnis zum Kläger zerstört worden sei. Der Kläger habe sich niemals mit den Inhalten des Briefes einverstanden erklärt oder diese gutgeheißen, was für den Kreisvorsitzenden Schulz auch erkennbar gewesen sei.

Auch der Vorwurf der verspäteten Weiterleitung der Tagesordnung zur Vorstandssitzung am 09.06.2008 sei nicht geeignet, die außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Hierzu trägt der Kläger vor, er habe erst am Nachmittag des 06.06.2008 davon erfahren, dass der Redakteur der Ostsee-Zeitung an der Kreisvorstandssitzung teilnehmen werde. Am Freitagnachmittag wäre der Kreisvorsitzende

Schulz jedoch nicht mehr zu erreichen gewesen; er selbst habe erst um 12.25 Uhr die definitive Zusage des Dr. Oberndörfer erhalten. Mit einer vorläufigen Tagesordnung habe er den Kreisvorsitzenden nicht belasten wollen, zumal dieser fast nie an den Sitzungen des Kreisvorstandes teilgenommen habe.

Der Kläger vertritt weiterhin die Ansicht, soweit in seinem Verhalten ein Fehlverhalten gesehen werde, so sei dieses allenfalls geeignet, eine Abmahnung zu rechtfertigen, eine solche gibt es - unstreitig - indes nicht. Die Änderungskündigung sei unverhältnismäßig. Der Kläger rügt die Einhaltung der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB und bestreitet die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats.

Er beantragt,

festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 17.06.2008 sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist der Ansicht, die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Änderungskündigung sei wirksam. Hierzu trägt er vor, die Tendenzeigenschaft des Beklagten selbst wie auch diejenige des Klägers als Tendenzträger führten zu besonderen vertraglichen Bindungen und Rücksichtspflichten im bestehenden Arbeitsverhältnis, was Auswirkungen auf die gesteigerte Intensität von Vertragspflichten als Ausgangspunkt für verhaltensbedingte Kündigungen und auf die Zumutbarkeit weiterer Zusammenarbeit bei einer außerordentlichen Kündigung habe. Der Kläger habe seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen in einem derart gravierenden Maße verletzt, dass ein wichtiger Grund für die außerordentliche Änderungskündigung gegeben sei. Eine vertrauensvolle Zusammen-

arbeit zwischen dem Kläger und dem Kreisvorsitzenden Schulz sei in Zukunft nicht mehr möglich.

Der Beklagte trägt weiter vor, der Kläger habe durch seine Mitwirkung an dem Brief des Mitglieds des Kreisvorstandes Tangermann gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, wobei es nicht darauf ankomme, ob dieser Brief erst durch seine Mitwirkung "entschärft" worden sei. Der Kläger habe nicht lediglich technische Hilfe geleistet, sondern den Brief gemeinsam mit dem Gewerkschaftsmitglied Tangermann umformuliert. Dieser sei geeignet, das Ansehen des Kreisvorsitzenden Schulz erheblich zu schädigen. Daraus, dass er sein Fehlverhalten in der Anhörung am 12.06.2008 nicht eingeräumt habe, ergebe sich eine negative Prognose für die Zukunft.

Dies gelte auch für die arbeitsvertragliche Pflichtverletzung im Hinblick auf die verspätete Mitteilung der Tagesordnungspunkte der Sitzung des Kreisvorstandes an den Kreisvorsitzenden. Diese sei deshalb besonders brisant, da ein Redakteur der Ostsee-Zeitung hinzugeladen war und es vornehmlich um die Auseinandersetzung zwischen den Mitgliedern Schulz und Tangermann habe gehen sollen. Die Versendung der E-Mail an alle Einzuladenden außer dem Kreisvorsitzenden Schulz am Freitag um 12.25 Uhr nähere den Verdacht, dass dieser bewusst nicht oder so spät informiert werden sollte, damit er nicht mehr hätte reagieren können. Im Übrigen wäre der Kreisvorsitzende auch am Freitagnachmittag erreichbar gewesen; eine Veränderung des Termins oder der Tagesordnungspunkte der Sitzung habe dieser nicht vorgenommen, um den Schaden so gering wie möglich zu halten. Schließlich sei der Kreisvorsitzende Schulz nicht am 05.06.2008 morgens vom Kläger angerufen worden, sondern habe diesen selbst angerufen und zur Tagesordnung und deren Inhalten befragt, worauf der Kläger sehr ausweichend geantwortet habe.

Die Kündigung sei auch nicht unverhältnismäßig. Eine bloße Versetzung sei nach den Regeln des Arbeitsvertrages iVm. § 16 der "Allgemeinen Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes" ausgeschlossen. Die 2-Wochen-Frist

des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten und der Betriebsrat ordnungsgemäß informiert worden.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird Bezug auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

### **Entscheidungsgründe:**

Der Klage war stattzugeben, denn sie ist begründet. Dabei beruht die Entscheidung, kurz zusammengefasst (§ 313 Abs. 3 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG) auf den folgenden Erwägungen:

#### **I.**

Die von dem Beklagten ausgesprochene Änderungskündigung mit der Folge der Versetzung des Klägers ist unwirksam, da sie unverhältnismäßig ist. Es liegt kein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB vor, der dem Beklagten das Festhalten am Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist unzumutbar machen würde.

Wohl ist dem Beklagten - und wohl auch dem Kläger - darin zuzustimmen, dass die ausgesprochene Änderungskündigung nicht bereits deshalb gegen das Ultima-Ratio-Prinzip verstößt, da eine bloße Versetzung des Klägers ohne den Ausspruch einer das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand gefährdenden Änderungskündigung möglich gewesen wäre. Eine solche Versetzung wäre vorliegend nach § 16 der allgemeinen Anstellungsbedingungen sowie der dazu ergangenen Protokollnotiz, die auf das Arbeitsverhältnis kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme Anwendung findet, ausgeschlossen. Gleichwohl verstößt die von dem Beklagten ausgesprochene Änderungskündigung bereits aus anderen Gründen gegen das im Arbeitsrecht geltende Ultima-Ratio-Prinzip.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer insoweit anschließt, ist vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung auch im Vertrauensbereich stets eine vorherige Abmahnung erforderlich, wenn das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Fehlverhalten ein steuerbares ist und mit der Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses gerechnet werden kann. Vorliegend fehlt es an einer solchen Abmahnung, wobei offen bleiben kann, ob überhaupt ein arbeitsvertragliches Fehlverhalten des Klägers vorliegt.

## II.

Soweit dem Kläger vorgeworfen wird, dass er an dem Brief des Mitgliedes des Kreisvorstandes Tangermann mitgewirkt hat, ist bereits fraglich, ob insoweit von einer Pflichtverletzung des Klägers gesprochen werden kann. Sollte sich seine Mitwirkung - wie der Kläger vorträgt - allein auf eine "technische" beschränken, stellt sich bereits die Frage, ob es nicht möglicherweise sogar zu den Aufgaben des Klägers gehört oder jedenfalls einem Gebot der Höflichkeit entsprochen hätte, einem ehrenamtlichen Mitglied des Kreisvorstandes eine solche technische Hilfestellung zu geben, wobei umgekehrt die Frage aufzuwerfen wäre, ob nicht dem Kläger eine mögliche Verweigerung einer solchen Hilferreichung ihrerseits gerade zum Vorwurf gemacht worden wäre. Soweit - nach dem Vortrag des Klägers - durch seine Mitwirkung gar eine "Entschärfung" des Briefes etwa durch die Herausnahme von Beleidigungen erfolgt ist, vermag die Kammer eine Pflichtverletzung jedenfalls nicht zu erkennen. Etwas anderes gälte für den - unsubstantiierten - Vortrag des Beklagten, der Kläger habe gemeinsam mit dem Mitglied Tangermann den Brief entworfen. Gleichwohl würde auch ein solches Fehlverhalten des seit 1992 bei der Beklagten anstandslos beschäftigten Klägers nicht ohne vorherige Abmahnung den Ausspruch einer außerordentlichen Änderungskündigung rechtfertigen. Dies gilt umso mehr, als der Brief lediglich internen Charakter hatte und vom Kläger weder Gewerkschaftsmitgliedern noch externen Dritten zur Kenntnis gegeben und bis zum Arbeitsgerichtsprozess auch sonst nicht nach außen gelangt war. Es ist darüber hinaus nicht erkenn-

bar, wieweit ein derartiger Brief das Ansehen des Kreisvorsitzenden Schulz schädigen können soll, dieser muss auch vor dem Hintergrund des Grundrechts auf freie Meinungsäußerung wie jeder andere einmal mit - berechtigter oder auch unberechtigter - interner Kritik leben können. Schließlich hätte jedenfalls eine Abmahnung ausgereicht, dem Kläger das ihm vorgeworfene Fehlverhalten aufzuzeigen und eine Wiederholung für die Zukunft zu verhindern, womit die von dem Beklagten herangezogene Wiederholungsgefahr gebannt worden wäre. Schlussendlich ist nicht erkennbar, dass eine Mitwirkung des Klägers an dem Brief das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Kreisvorsitzenden Schulz irreparabel zerstört haben soll, worauf der Beklagte die Entbehrlichkeit einer Abmahnung gründet. Eine solche Entbehrlichkeit einer Abmahnung lässt sich auch nicht aus den Tendenzeigenschaften des Klägers und des Beklagten selbst konstatieren, auf die dieser sich beruft. Die im Arbeitsrecht geltenden allgemeinen Grundsätze finden auch auf das Arbeitsverhältnis von Gewerkschaftsangehörigen Anwendung, Ausnahmen sind, soweit erkennbar, allein im Betriebsverfassungsgesetz statuiert, was vorliegend ohne Bedeutung ist.

### III.

Dies gilt auch im Zusammenhang mit der dem Kläger vorgeworfenen Pflichtverletzung wegen der späten Mitteilung der Tagesordnungspunkte an den Kreisvorsitzenden Schulz.

Soweit jeder Vortrag des Klägers zutreffend sein sollte, ist auch hier das Vorliegen einer Pflichtverletzung bereits mehr als zweifelhaft. Soweit der Vortrag des Beklagten zutreffend sein sollte, nicht der Kläger habe den Kreisvorsitzenden Schulz am Montagmorgen angerufen, sondern umgekehrt, mag in dieser unterlassenen bzw. späten Mitteilung eine Pflichtverletzung zu sehen sein. Jedenfalls fehlt es aber auch insoweit am vorherigen Ausspruch einer einschlägigen Abmahnung. Soweit der Beklagte sich darauf beruft, dem Kreisvorsitzenden Schulz sei durch den Kläger die Tagesordnung bewusst vorenthalten worden, um dessen Ruf zu schädigen, so erscheint dies als reine Spekulation des Beklagten

ins Blaue hinein, die weder durch Fakten noch sonst wie unterlegt ist und für das Gericht mithin nicht verwertbar ist.

Dahingestellt bleiben kann schließlich die Frage, ob die gegenüber dem Kläger ausgesprochene außerordentliche Änderungskündigung als ordentliche Kündigung hätte Bestand haben können. Eine solche ist auch nicht hilfsweise ausgesprochen worden, eine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung scheiterte zudem an der insoweit nicht erfolgten Beteiligung des Betriebsrats und dessen Widerspruch gegen die außerordentliche Änderungskündigung. Zum Anderen fehlte es auch insoweit an der auch hierfür erforderlichen Abmahnung.

#### IV.

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG, der Beklagte hat als unterlegene Partei in vollem Umfang die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG erforderliche Festsetzung des Streitwerts folgt aus § 46 Abs. 4 GKG iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG und entspricht einem Bruttomonatsentgelt des Klägers.

#### Rechtsmittelbelehrung:

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

Wird die Berufung in vollem Umfang des Unterliegens eingelegt, ist sie in Hinblick auf den Wert der Beschwerde durch das vorliegende Urteil ohne weiteres zulässig. Soll die Berufung allerdings auf Teile des Prozesses beschränkt werden, ist zu beachten, dass die Berufung nur zulässig ist, wenn der Wert des sogenannten Beschwerdegegenstandes, also der wirtschaftliche Wert des Rechtsmittels, 600,- EURO übersteigt.

Die Berufung ist ferner zulässig in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.