



Regierungsbeschäftigter
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bochum

Im Namen des Volkes

Urteil



In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. Kluge & Fischer-Lange, Fischertwiete 2, 20095 Hamburg

g e g e n

[REDACTED] vertreten durch die
Geschäftsführung, erster Direktor [REDACTED]
[REDACTED]

- Beklagte -

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Bochum
auf die mündliche Verhandlung vom 15.10.2014
durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richterinnen [REDACTED] und [REDACTED]

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.208,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2014 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 3.208,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2014 abzgl. erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 865,75 € netto zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 2.131,87 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2014 abzgl. erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 692,60 € netto zu zahlen.
4. Die Widerklage wird abgewiesen.
5. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.
6. Der Streitwert wird auf 8.122,34 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche der Klägerin für den Zeitraum 18.12.2013 bis 20.03.2014.

Die Klägerin war zunächst in der Zeit vom [REDACTED] bis zum [REDACTED] bei der [REDACTED] als Verwaltungsangestellte in der [REDACTED] eingestellt. Zum [REDACTED] wurde das im Rahmen einer Fusion auf die Beklagte übergeleitet. Die Klägerin wurde danach im Fachbereich [REDACTED]

...

eingesetzt.
Auf Wunsch der Klägerin wurde sie zum [REDACTED]
[REDACTED] umgesetzt. In der Zeit vom [REDACTED] bis zum [REDACTED] und
sonach ab dem [REDACTED] war die Klägerin längerfristig arbeitsunfähig erkrankt.

Der sozialmedizinische Dienst gelangte in seinem Gutachten vom [REDACTED] (vgl.
Bl. 8 ff. d. A.) zu dem Ergebnis, dass eine [REDACTED] vorliege und
eine Rückkehr der Klägerin in die Geschäftsstelle [REDACTED] nicht möglich sei.
Zur Stabilisierung der [REDACTED] wurde daher u.a. die Rückkehr in den
Raum [REDACTED] als günstig angesehen.

Mit Schreiben vom [REDACTED] (vgl. Bl. 108 d. A.) beantragte die Klägerin aus
gesundheitlichen Gründen die Umsetzung in die [REDACTED].

Seit Mitte [REDACTED] bewarb sich die Klägerin wiederholt auf von der Beklagten
intern ausgeschriebene Stellen (vgl. Bl. 96 - 107 d. A.).

Mit Schreiben vom [REDACTED] teilte die Klägerin mit, dass sie ihren Wohnsitz aus
gesundheitlichen Gründen nach [REDACTED] verlegt habe.

Nachdem die Klägerin sich unter dem [REDACTED] nach dem Ergebnis ihres
Umsetzungsantrags vom [REDACTED] erkundigt hatte, gab sie am [REDACTED] das
voraussichtliche Ende ihrer Arbeitsunfähigkeit mit dem [REDACTED] an und beantragte
für die Zeit danach bis zum [REDACTED] Urlaub. In dem Gutachten des
sozialmedizinischen Dienstes vom [REDACTED] wurde festgestellt, dass bei der
Klägerin für eine Beschäftigung in der Geschäftsstelle [REDACTED]
Dauerarbeitsunfähigkeit gegeben sei. Bei einem Arbeitsplatzwechsel könne jedoch
mit Arbeitsfähigkeit ab [REDACTED] gerechnet werden.

Unter dem [REDACTED] wurde der Klägerin im Rahmen eines Personalgesprächs
mitgeteilt, dass nach dem seinerzeitigen Stand eine Umsetzung in die
[REDACTED] kurzfristig nicht zu realisieren sei, da im Bereich der
KV/PV keine Stellen vakant seien. Am [REDACTED] leitete die Beklagte u.a. ein
Stellenangebot [REDACTED] EG 9, Sachbearbeiterin für

„Vertragsangelegenheiten, Versorgungsmanagement, Pflegeberatung“) in der [REDACTED] an die Klägerin, worauf sie sich (erfolglos) bewarb. Seit dem [REDACTED] stand fest, dass die Klägerin im Abrechnungsbereich der [REDACTED] ab dem [REDACTED] erprobungsweise ihren Dienst hätte aufnehmen können. Emails der Beklagten vom [REDACTED] und vom [REDACTED] (vgl. 57 f. d. A.) mit der Bitte um Rückmeldung der Klägerin, blieben ohne Antwort. Mit Schreiben vom [REDACTED] (vgl. Bl. 59 f. d. A.) wurde die Klägerin u.a. um unverzügliche Kontaktaufnahme gebeten. Nachdem sich die Klägerin per Email bei der Beklagten meldete, wurde ein geplantes Personalgespräch infolge der von der Klägerin übermittelten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für die Zeiträume vom 28. bis [REDACTED] und vom [REDACTED] nicht durchgeführt. Die Klägerin übersandte weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für die Zeit bis zum [REDACTED].

Unter dem [REDACTED] forderte die Klägerin die Beklagte zur Zahlung des Gehalts für die Monate Januar und Februar 2014 auf.

Mit ihrer unter dem 30.05.2014 erhobenen Klage begehrt die Klägerin die Zahlung von Vergütung für die Zeit vom 01.01. bis zum 20.03.2014 abzgl. bezogenen Arbeitslosengeldes. Die Beklagte verlangt widerklageweise die Rückzahlung von für den Zeitraum 18. bis 31.12.2013 geleisteter Vergütung.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass es zu einer vertraglichen Festlegung des Arbeitsortes in Sondershausen nicht gekommen sei und die Beklagte bspw. einen Arbeitsplatz durch Versetzung habe freimachen können. Obwohl sie mehrfach ihre Arbeitskraft angeboten habe, habe die Beklagte es bislang unterlassen, ihr einen leidensgerechten Arbeitsplatz zuzuweisen. Daher schulde die Beklagte Vergütungszahlung auf Grundlage eines monatlichen Bruttogehalts in Höhe von 3.304,40 €. Die Widerklage bewerte sie als unbegründet, weil sie für diesen Zeitraum ebenfalls einen Vergütungsanspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs, hilfsweise als Schadensersatzanspruch, habe und sie im Übrigen die geleistete Zahlung für ihren laufenden Lebensunterhalt verbraucht habe.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Arbeitsentgelt für den Monat Januar 2014 in Höhe von 3.208,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2014 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Arbeitsentgelt für den Monat Februar 2014 in Höhe von 3.208,16 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 865,75 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2014 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Arbeitsentgelt für den Monat März 2014 in Höhe von 2.131,87 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 692,60 € netto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2014.

Die Beklagte beantragt,

1. die Klage abzuweisen und
2. widerklageweise die Klägerin und Widerbeklagte zu verurteilen, an die Beklagte und Widerklägerin einen Betrag in Höhe von 1.132,50 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit der Widerklage zu zahlen.

Die Klägerin beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, dass es sich bei den ausgeschriebenen Stellen um solche handelt, die zwar der Eingruppierung der Klägerin in die EG 9 entsprochen hätten, jedoch sei die fachliche Eignung der Klägerin für die Stellen fraglich. Nach dem Grundsatz der Bestenauslese habe sie nicht überzeugen können. Die Zuweisung des Probearbeitsplatzes in Hamburg ab dem 06.01.2014 sei allein an der fehlenden Kontaktaufnahme durch die Klägerin gescheitert. Das Bruttoentgelt der Klägerin betrage unter Berücksichtigung der Tarifentwicklung 3.208,16 € brutto monatlich.

Die Beklagte ist der Auffassung, ein Vergütungsanspruch der Klägerin sei nicht gegeben, weil Annahmeverzug nicht bestehe. So habe die Klägerin die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr ausüben können. Bewerbungen auf Stellenausschreibungen ersetzten das Angebot zur Arbeitsleistung indes nicht. Ein Schadensersatzanspruch sei nicht gegeben, weil ihr kein pflichtwidriges Unterlassen der Neuausübung des Direktionsrechts vorgeworfen werden könne.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und der von ihnen geäußerten Rechtsauffassungen wird auf die mündlich vorgetragenen Inhalte der Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet, indessen bleibt die Widerklage ohne Erfolg.

I.

1.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung der tenorierten Beträge in Höhe von insgesamt 8.548,19 € brutto abzgl. 1.558,35 € netto gemäß §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB.

Denn die Klägerin hat Anspruch auf Schadensersatz ihres üblichen Vergütungsanspruchs abzgl. des hierauf geleisteten und erhaltenen Arbeitslosengeldes, weil die Beklagte mangels Neuausübung des Direktionsrechts ihr keinen leidensgerechten Arbeitsplatz zuwies.

a)

Zu dem Anspruch auf Schadensersatz wegen nicht erfolgter Neuausübung des Direktionsrechts zwecks Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes hat das LAG Schleswig-Holstein in der Entscheidung vom 22.03.2012 (5 Sa 336/11, Juris) u.a. ausgeführt: Nach § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrages zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Im Arbeitsverhältnis können die Vertragspartner deshalb zur Verwirklichung des Leistungsinteresses zur leistungssichernden Maßnahmen verpflichtet sein. Dazu gehört auch die Pflicht, im Zusammenwirken mit dem Vertragspartner die Voraussetzungen für die Durchführung des Vertrages zu schaffen, Erfüllungshindernisse nicht entstehen zu lassen bzw. zu beseitigen und dem anderen Teil den angestrebten Erfolg zukommen zu lassen. Im Rahmen der

Mitwirkungspflicht kann es auch geboten sein, auf den Wunsch nach Vertragsanpassung als Reaktion auf unerwartete Änderungen der tatsächlichen Verhältnisse einzugehen, insbesondere wenn andernfalls in Dauerschuldverhältnissen Unvermögen des Schuldners droht (BAG vom 13.08.2009, 6 AZR 330/08, AP Nr. 4 zu § 241 BGB).

Ist der Arbeitnehmer mithin aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr in der Lage, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO näher bestimmte Leistung zu erbringen, kann es die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch macht und die vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens anderweitig derart konkretisiert, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wieder möglich wird. Dementsprechend ist kündigungsrechtlich der Arbeitgeber auch bei dauernder Unmöglichkeit, den Arbeitnehmer an seinem bisherigen Tätigkeitsbereich zu beschäftigen, erst dann zur Kündigung berechtigt, wenn das aus der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers resultierende Hindernis nicht nur einer Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz, sondern auch einer Beschäftigung an anderer Stelle entgegensteht (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG vom 26.11.2009, 2 AZR 272/08, m.w.N.).

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neubestimmung der Tätigkeit des Arbeitnehmers setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangt und dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, wie er sich seine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt. Dem Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber regelmäßig entsprechen, wenn ihm die in der Zuweisung einer anderen Tätigkeit liegende Neubestimmung der zu bewirkenden Arbeitsleistung zumutbar und rechtlich möglich ist.

Zumutbar ist dem Arbeitgeber die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, wenn dem keine betrieblichen Gründe, zu denen auch wirtschaftliche Erwägungen zählen können, oder die Rücksichtnahmepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern entgegenstehen. Betriebliche Gründe werden in der Regel der Zuweisung einer

anderweitigen Tätigkeit nicht entgegenstehen, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz frei ist und der Arbeitgeber Bedarf für die Tätigkeit hat. Ist ein entsprechender Arbeitsplatz nicht frei, kann also die Zuweisung einer anderen Tätigkeit nur durch den Austausch mit anderen Arbeitnehmern erfolgen, ist weiter zu prüfen, ob einer Umsetzung neben betrieblichen Gründen die dem Arbeitgeber gegenüber allen Arbeitnehmern obliegende Rücksichtnahmepflicht entgegensteht. Rechtlich möglich ist die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, wenn ihr keine rechtlichen Hindernisse entgegenstehen.

b)

In Anwendung dieser Grundsätze, denen sich die erkennende Kammer anschließt, war die Beklagte verpflichtet, der Klägerin nach ihrem Verlangen einer leidensgerechten Beschäftigung aufgrund des Schreibens vom [REDACTED] (vgl. Bl. 108 d. A.) und der Email vom [REDACTED] (vgl. Bl. 109 d. A.) einen ihren maßgeblichen gesundheitlichen Einschränkungen entsprechenden, leidensgerechten Arbeitsplatz zuzuweisen bzw. bereitzuhalten. Infolge des Gutachtens des sozialmedizinischen Dienstes vom [REDACTED] (vgl. Bl. 8 ff. d.A.) sowie jedenfalls spätestens mit dem weiteren Gutachten des sozialmedizinischen Dienstes vom [REDACTED] und dem darin jeweils gefundenen Ergebnis, dass hinsichtlich einer Beschäftigung in [REDACTED] für die Klägerin Dauerarbeitsunfähigkeit vorliege, jedoch eine Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin bspw. im Raum Hamburg, des Ruhrgebiets oder in Berlin positiv bewertet werde, war der Beklagten bekannt, in welchem Umfang die Klägerin noch leistungsfähig ist und inwieweit sie Arbeiten als [REDACTED] noch ausüben kann. Vor diesem Hintergrund bedurfte es auch keiner weiteren Mitwirkungshandlung der Klägerin bzw. weiteren Konkretisierung der leidensgerechten Arbeitsmöglichkeiten, weil die Beklagte um den Umstand der allein örtlichen Dauerarbeitsunfähigkeit in der [REDACTED] wusste. Zudem waren diese Gegenstand des Personalgesprächs vom [REDACTED]. Auch hat sich die Klägerin wiederholt auf verschiedene -offenbar von ihr als leidensgerecht bewertete- intern ausgeschriebene Stellen mit der für sie zutreffenden Entgeltgruppe 9 beworben, die ihr tlw. von mit dem Vorgang in personalrechtlicher Hinsicht vertrauten Mitarbeitern zu Bewerbungszwecken (bspw. Bewerbung [REDACTED]) zugeleitet wurden. Mehr kann von der Klägerin nicht verlangt werden.

Die Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes war der Beklagten nach dem Vorbringen der Parteien auch möglich und zumutbar. Denn die Beklagte beabsichtigte (erprobungsweise) den Einsatz der Klägerin in der [REDACTED] ab dem [REDACTED]. Demgemäß bestand spätestens ab diesen Zeitpunkt eine leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin. Dadurch steht zugleich fest, dass dieser Tätigkeit offensichtlich keine betrieblichen Gründe oder rechtlichen Hindernisse entgegenstanden.

Ferner ist auch davon auszugehen, dass bereits für die Zeit vor dem [REDACTED] eine leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin bei der Beklagten bestanden hat. Denn bei der Beklagte gab es zuvor mehrere interne Stellenausschreibungen für die Besetzung von Stellen mit einer [REDACTED] in der Regionaldirektion [REDACTED] (vgl. Bl. 106 f. d. A.). Deren Voraussetzungen als Ausbildung zur [REDACTED] (vgl. Stellenausschreibung Bl. 106 f. d. A.) erfüllte die Klägerin, so dass demgemäß eine entsprechende Stellenzuweisung für die Beklagte als zumutbar und rechtlich möglich zu bewerten ist.

Dem steht auch nicht der von der Beklagten allgemein Bezug genommene Grundsatz der sogenannten Bestenauslese entgegen. Denn unabhängig davon, ob dieser Grundsatz bei Sachverhalten der vorliegenden Art überhaupt zur Anwendung gelangen kann, hat die Beklagte schon nicht konkret dargetan, aufgrund welcher konkreten Umstände sich die Klägerin auch unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese gegenüber ggf. anderen Bewerbern nicht hat durchsetzen können.

c)

Die nach Angaben der Beklagten zutreffende tarifliche Vergütung in Höhe von 3.208,16 € brutto monatlich schuldet die Beklagte der Klägerin demgemäß für den streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.01. bis zum 20.03.2013. Darauf lässt sich die Klägerin konsequenter Weise das bezogene Arbeitslosengeld in Höhe von 865,75 € netto und weiterer 692,60 € netto anrechnen.

Weitere Abzüge für die Arbeitsunfähigkeitszeiträume (28.01. bis 31.01.2014 und 07.02. bis 20.03.2014) hatten nicht zu erfolgen, weil entgegen der Auffassung der Beklagten nach den Feststellungen dieses Urteils eine die Entgeltfortzahlungspflicht

bzw. den Schadensersatzanspruch ausschließende Fortsetzungserkrankung nicht zugrunde gelegt werden konnte. Denn die Klägerin ist in dem streitgegenständlichen Zeitraum -mit Ausnahme von Tätigkeiten in der Geschäftsstelle Sondershausen- unter Berücksichtigung der von den Parteien vorgelegten Gutachten des sozialmedizinischen Dienstes grundsätzlich als arbeitsfähig zu bewerten. Soweit demgemäß der Klägerin Arbeitsunfähigkeiten im streitgegenständlichen Zeitraum attestiert wurden, welche die Beklagte als Fortsetzung des ursprünglichen Krankheitsbildes der Klägerin bewertet, beruht dies allein auf der pflichtwidrigen Unterlassung der Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes durch die Beklagte.

d)

Die von der Klägerin geltend gemachten Zinsansprüche folgen aus dem Gesichtspunkt des Verzuges gemäß §§ 280 Abs. 2, 286, 288; § 291 BGB.

2.

Hingegen hat die Beklagte gegen die Klägerin keinen Anspruch auf Rückzahlung des für die Zeit vom 18. bis 31.12.2013 gezahlten Entgelts.

Denn die Voraussetzungen der insoweit allein in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage von § 812 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen nicht vor. Die Beklagte hat für den streitgegenständlichen Zeitraum an die Klägerin die Vergütung mit Rechtsgrund geleistet. Denn nach den vorstehenden Feststellungen dieses Urteils war im streitgegenständlichen Zeitraum eine leidensgerechte Beschäftigung der Klägerin für die Beklagte zumutbar und rechtlich möglich. Infolge der Unterlassung der Zuweisung einer solchen Beschäftigungsmöglichkeit besteht für den streitgegenständlichen Zeitraum auch ein der Höhe nach vergütungsgleicher Schadensersatzanspruch gegen die Beklagte, so dass demgemäß die geleistete Vergütung auch mit Rechtsgrund erfolgte.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Beglaubigt.
Bochum, den 05.12.2014
[REDACTED] Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.