

Vivento

Bewerbungspflicht der zu Vivento versetzten Mitarbeiter?

RA Prof. Dr. Klaus Hümmerich und Assessor Dietmar Welslau, Bonn – RA Hümmerich vertritt die Deutsche Telekom-AG – haben in der juristischen Zeitschrift NZA 2004, S. 610 bis 620, einen mit „Beschäftigungssicherung trotz Personalabbau“ überschriebenen Artikel geschrieben, der sich u. a. mit dem TV-Ratio-Konzept der DTAG befasst, mithin auch mit den vermeintlichen Rechten und Pflichten der zu Vivento versetzten Mitarbeiter. Sie führen auf S. 611/612 Folgendes aus:

„Mit der Versetzung zu Vivento übernimmt zunächst die Gesellschaft die Pflicht, den Arbeitnehmer im Bewerberverhalten zu schulen und sich um seine Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz zu kümmern. Den Arbeitnehmer trifft mit der Versetzung die Obliegenheit zu Eigeninitiative und zur Mitwirkung an den Vermittlungsbemühungen von Vivento. So kann der Vermittler vom Arbeitnehmer die Erstellung aktueller Bewerbungsunterlagen verlangen, der Arbeitnehmer hat an von Vivento durchgeführten Schulungsmaßnahmen teilzunehmen. Über Intranet (Job-Börse) kann der Arbeitnehmer sämtliche freien Stellen im Konzern und darüber hinaus auch zahlreiche bei anderen Firmen angebotene Positionen abrufen und sich hierauf eigeninitiativ bewerben. **Den Antrag eines Arbeitnehmers, der im Wege einer einstweiligen Verfügung Vivento untersagen lassen wollte, von ihm die Vorlage von Bewerbungsunterlagen zu fordern, wies das ArbG Bochum mit einer deutlichen Begründung ab. Nachdem auch zweitinstanzlich das LAG Hamm klare Worte gesprochen hatte („unverständliche Berufseinstellung“), verpflichtete sich der Mitarbeiter, seinen Mitwirkungspflichten rasch nachzukommen.“**
(Drucktechnische Hervorhebung durch RA Legarth)

Den Termin vor dem Arbeitsgericht Bochum vom 22.06.2004 – zum ersten Termin vom 18.05.2004 ist für die DTAG niemand erschienen – haben für die DTAG Herr Rose und für den Kläger RA Legarth wahrgenommen. Den Termin vor dem LAG Hamm vom 01.12.2004 haben für die DTAG RA Dr. Holthausen, RA Prof. Dr. Hümmerich, Frau Ass. Materne sowie Frau Ass. Senker von der Abteilung CCPM und für den Kläger RA Legarth wahrgenommen.

RA Legarth hat von den Terminen einen völlig anderen Eindruck als RA Prof. Dr. Klaus Hümmerich und Ass. Dietmar Welslau in ihrem Artikel zu vermitteln versuchen. Dies wird nachstehend durch Zitieren der Entscheidungen dokumentiert.

...2

Für den Kläger, der im Kreis Recklinghausen wohnt und durch Verfügung von November 2002 zur PSA, später Vivento – Vermittlungsbüro Bochum – versetzt wurde, wurde vor dem ArbG Bochum sinngemäß beantragt,

der verfügbaren DTAG im Wege der einstweiligen Verfügung zu untersagen, den Verfügungskläger zu verpflichten, sich mit vollständigen Bewerbungsunterlagen auf mehrere Stellen in Bonn, Köln und Frankfurt zu bewerben sowie weiter der verfügbaren DTAG im Wege der einstweiligen Verfügung zu untersagen, vom Kläger abzuverlangen, eine vollständige und aussagefähige Bewerbungsmappe nebst vollständigem Lebenslauf mit allen relevanten Angaben zu seinem beruflichen Werdegang, seinen Zeugnissen und Beurteilungen sowie Nachweisen sonstiger Qualifikationen vorzulegen.

Im Termin von Mai 2004, zu welchem kein Vertreter der DTAG erschien, wurde im Rahmen eines kurzen Rechtsgesprächs seitens des Gerichtes zum Ausdruck gebracht, dass es wohl der von der Klägerseite in Bezug genommenen Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts Berlin, Beschluss vom 14.11.2003, AZ: VG 28 A 341.03 (am Ende dieses Artikels auszugsweise zitiert), folgen werde. Ein Grund zum Abweichen hat das Gericht nicht gesehen. In anderer Kammerbesetzung hat es dann jedoch den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.

Entgegen den Ausführungen von Hümmerich/Welslau hat es keine „deutliche Begründung“ gegeben. Die relativ knapp ausgefallenen Entscheidungsgründen werden nachstehend **vollständig** wie folgt zitiert:

„Nachdem der Antragsteller die Versetzung in die Personalservice-Agentur mit Schreiben vom 27.11.2002 und die anschließende Veränderung mit Wirkung vom 01.12.2003 in die Reorganisation Vivento akzeptiert hat, haben sich die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen des Antragstellers insoweit verändert, als mit Wirkung vom 01.12.2002 er aus dienstlichen Gründen – Reduzierung des temporären Personalbedarfs im Rahmen der Neuorganisation T-Com – von SC FC West – zur Personalservice-Agentur versetzt worden ist. Somit auf der einen Seite seine Vergütung weiterhin erfolgt, auf der anderen Seite aber die Arbeitsleistung hierfür in der bisherigen Form nicht zu erbringen ist.

Dies hat allerdings auch zur Folge, dass der Antragsteller nicht ohne Verpflichtung zu irgendeiner Leistung weiterhin entlohnt wird.

Die Verpflichtung des mit der Versetzung nach Vivento

...3

einverstandenen Arbeitnehmers besteht darin, nach Auffassung der Kammer mitzuwirken, dass Vivento ihre tarifvertragliche Verpflichtung erfüllen kann, nämlich letztlich den Arbeitnehmer auf einen Dauerarbeitsplatz zu vermitteln. Eine solche Vermittlung kann nur von Natur her funktionieren, wenn der Arbeitnehmer daran mitwirkt in der Form, dass er sich auch bewirbt.

Hierbei ist Maßstab der Beurteilung der Tarifvertrag Ratio, in dem abschließend und detailliert die Zumutbarkeitskriterien für eine Vermittlung auf einen Dauerarbeitsplatz geregelt sind.

Ob und inwieweit die vom Antragsteller abverlangten Bewerbungen auf eine Beschäftigung gerichtet sind, die im tarifvertraglichen Sinne zumutbar sind, kann nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sein.

Dies wäre es aber, würde einem solchen Antrag stattgegeben.

Aus dem zuvor Genannten ergibt sich auch, dass der Antragsteller verpflichtet ist, vollständige Bewerbungsunterlagen zu erstellen.“

Von einer „deutlichen Begründung“, die ggf. eine Kritik an der Einstellung des Klägers beinhalten könnte, kann keine Rede sein.

Auch das LAG Hamm hat nicht „klare Worte gesprochen“. Die Wortfolge „unverständliche Berufseinstellung“ befindet sich weder im Sitzungsprotokoll noch im Kostenbeschluss. Das Verfahren vor dem LAG Hamm wurde bezüglich der Bewerbungspflicht auf die Stellen in Bonn, Köln und Frankfurt für erledigt erklärt, und der Antrag bezüglich der Einreichung einer aktualisierten Bewerbungsmappe wurde zurückgenommen.

Die Vertreter der DTAG haben vor dem LAG Hamm erklärt, der Kläger könne sich, nachdem die Bewerbungsfristen zu den streitgegenständlichen Stellenangeboten abgelaufen sind, nicht mehr erfolgreich bewerben. Somit hatte sich – offensichtlich wegen zwischenzeitlich erfolgter Stellenbesetzungen – das Verfahren bezüglich der Bewerbungspflicht erledigt.

Was die Vorlage der Bewerbungsmappe betrifft, so hatte der Kläger bereits in der Vergangenheit Bewerbungsmappen erstellt und erklärt, dass es ihm keine große Mühe mache, nochmals eine aktualisierte Mappe zu erstellen. Die Bereitschaft, eine Bewerbungsmappe zu erstellen, erfolgte nicht aufgrund „gesprochener klarer Worte“, sondern mit Rücksicht auf den diesbezüglichen geringen Aufwand.

Das LAG Hamm hat durch Kostenbeschluss dem Kläger die Kosten des Verfahrens

aufgelegt. Es hat aber mit keinem einzigen Wort eine Verpflichtung des Klägers, sich zu bewerben, festgestellt, sich mit dem sogenannten Verfügungsanspruch überhaupt nicht auseinander gesetzt, sondern den Verfügungsgrund vermeint, d. h. zum Ausdruck gebracht, dass der Kläger die Arbeitsgerichtsbarkeit gar nicht hätte anrufen müssen. Die insoweit relevanten Gründe der Entscheidung des LAG Hamm werden vollständig nachstehend zitiert:

„Es fehlt nämlich bereits an einem Verfügungsgrund im Sinne von § 940 ZPO.

Eine einstweilige Regelung, nämlich die beantragte Untersagung, war zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nicht nötig. Bei den vom Verfügungskläger beanstandeten Aufforderungen des Vermittlers ... ist schon fraglich, ob es sich um arbeitgeberseitige Weisungen handelt, deren Nichtbefolgung zwangsläufig zu arbeitgeberseitigen Sanktionen führt. Es ist nicht ersichtlich, ob Herr ... als weisungsberechtigter Vorgesetzter des Klägers anzusprechen ist. Die vom Kläger beanstandeten Aufforderungen sind auch bei den im Verfügungsantrag genannten Stellenangeboten keine unbedingten Weisungen. Vielmehr handelt es sich um Bitten zur Bewerbung verbunden mit der Alternative, ansonsten schriftlich mitzuteilen, weshalb von einer Bewerbung abgesehen werden soll.

Es ist auch nicht ersichtlich, dass dem Kläger nach der Ablehnung der Bewerbungen wesentliche Nachteile im Sinne von § 940 ZPO drohten. Der Vermittler ... hatte sich lediglich vorbehalten, die Reaktion des Klägers an die zentrale Personalabteilung mitzuteilen. Ob eine solche Mitteilung erfolgt ist, erscheint eher fraglich, weil im Berufungstermin den Bevollmächtigten der Beklagten eine solche Information nicht vorlag. Jedenfalls ist offensichtlich eine für den Kläger nachteilige Reaktion der Personalabteilung bislang nicht eingetreten. Unter diesen Umständen bedurfte es nicht der Einleitung eines Eilverfahrens, um gewissermaßen prophylaktisch einen möglichen Nachteil abzuwenden.“

Aus den vorzitierten Entscheidungsgründen des LAG Hamm ergibt sich nichts zugunsten der DTAG. Ganz im Gegenteil: Die Kostenentscheidung, auch wenn sie zu Lasten des Klägers ausgefallen ist, belegt, dass nach Auffassung des LAG Hamm **ein Vermittler nicht weisungsberechtigter Vorgesetzter eines zu Vivento versetzten Mitarbeiters ist**. Nach Auffassung des LAG Hamm stellen **Aufforderungen eines Vermittlers keine unbedingten Weisungen dar sondern nur Bitten**.

In tatsächlicher Hinsicht ist festzustellen, dass das Nichtbefolgen nicht zu arbeitgeberseitigen

...5

Konsequenzen geführt hat.

Die im Kostenbeschluss geäußerte Rechtsauffassung des LAG Hamm streitet mehr für die Beschäftigten als für die DTAG.

Aus dem Beschluss des Verwaltungsgerichts Berlin vom 14.11.2003, AZ: VG 28 A 341.03:

„Der Antrag der Antragstellerin

der Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die Antragstellerin zur Mitwirkung bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes durch schriftliche und persönliche Bewerbungen unter Androhung von dienstrechtlichen Konsequenzen zu verpflichten,

ist nach § 123 Abs. 1 VwGO zulässig und begründet. Die Antragstellerin hat glaubhaft gemacht, dass die Antragsgegnerin ihr die Weisung erteilt hat, sich aktiv um einen neuen Dauerarbeitsplatz zu bemühen, und ihr im Weigerungsfall disziplinarrechtliche Konsequenzen angedroht hat. Nach dem Vorbringen der Beteiligten wird dabei von der Antragstellerin insbesondere erwartet, sich selbst schriftlich und persönlich um neue Beschäftigungsstellen zu bewerben.

Es gehört nicht zu den Dienstpflichten der Antragstellerin, sich aktiv durch Bewerbungen um eine neue Beschäftigungsstelle zu bemühen. Auch wenn jeder Beamte verpflichtet ist, sich seinem Beruf mit voller Hingabe zu widmen (§ 54 Satz 1 BBG), umfasst dies entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin nicht die Verpflichtung, sich dann, wenn der Dienstherr die Voraussetzungen für eine Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit verneint, selbst durch aktive Bewerbungen um ein neues Betätigungsfeld zu kümmern. Bei der Entscheidung über den konkreten Einsatz und den dienstlichen Aufgabenbereich des Beamten kommt dem Dienstherrn ein sehr weiter organisatorischer Dispositionsspielraum zu; der Beamte hat keinen Anspruch auf Beibehaltung des inne gehaltenen Dienstpostens. Es obliegt jedoch in erster Linie dem Dienstherrn, dem Beamten eine geeignete – amtsangemessene – Beschäftigung zuzuweisen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die Antragstellerin im vorliegenden Fall keine Mitwirkungspflichten hätte. Es ist ihr im Rahmen ihrer allgemeinen Dienstpflichten zuzumuten, die Bemühungen ihres Dienstherrn zu unterstützen. Dies bedeutet z. B., dass sie Einladungen zu Besprechungen und Informationsveranstaltungen, aber auch zu Vorstellungsgesprächen Folge leisten muss, wobei sie durch ihr Verhalten die Bemühungen des Dienstherrn nicht unterlaufen darf. Ferner muss sie z. B. die erforderlichen Informationen zu ihrer Person abgeben sowie zu Arbeitsplatzangeboten Stellung nehmen. Es kann

...6

...6

jedoch nicht von ihr verlangt werden, selbst Bewerbungen zu verfassen und ein Interesse an Beschäftigungsstellen zu bekunden, wenn sie dieses Interesse tatsächlich nicht hat.“

15.07.2005