Aktenzeichen:
8 Sa 727/04
7 Ca 3896/03
ArbG Halle

Verkündet am:
28.06.2005

,
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT SACHSEN-ANHALT

IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

- Beklagter und Berufungskläger

-Prozessbevollmächtigte:

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt auf die mündliche Verhandlung vom 28. Juni 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter Thomsen und den ehrenamtlichen Richter Wend als Beisitzer für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Halle vom 13.8.2004 - 7 Ca 3896/03 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung des Klägers zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsorganisation der Beklagten mit dem Namen „V.". Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 20.03.1989 in der Kundenniederlassung (KNL) H. beschäftigt, zuletzt als Kundenberater im B. O.. Am 31.07.2002 trat der Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) in Kraft, der aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit neben den weiteren für die Beklagte geltenden Tarifverträgen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Er regelt, unter welchen Voraussetzungen und in welchen Verfahren (sog. Identifizierungsverfahren) Mitarbeiter der Beklagten in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft V. versetzt werden können (vgl. näher Bl. 38 ff. d. A.). Bereits am 15.03.2002 vereinbarten die Beklagte und der bei ihr bestehende Gesamtbetriebsrat den sog. zentralen Interessenausgleich (ZIA) 2002 (Bl. 93 d. A.). Aus dessen Anlage 1 ergibt sich ein erheblicher bundesweiter Arbeitsplatzabbau im Bereich der Aufgabengruppe „223 BO" des B. O., der auch der Kläger zugehörte (Bl. 94 bis 96 d. A.). Unter dem 21.10.2002 vereinbarte die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine Verlängerung des ZIA 2002 (vgl. Bl. 110 d. A.). Per Einzelanweisung vom 29.11.2002 an die Leiter der Kundenniederlassungen (KN) konkretisierte die Beklagte die auf die jeweiligen Niederlassungen entfallenden Personalbedarfsreduzierungen der Aufgabengruppe 223 BO (Bl. 53 bis 55 d. A.). Aus der Anlage 7 zur vorgenannten Einzelanweisung vom 29.11.2002 (Bl. 104 d. A.) ergab sich danach der künftige bundesweite Bedarf in den Niederlassungen der Beklagten für die Aufgabengruppe 223 BO. Für die Aufgabengruppe, der der Kläger angehört (223 17) bestand danach ein Bedarf von 197,0 Personaleinheiten (PE) (Bl. 104 d. A.).

Mit Schreiben vom 20.12.2002 nebst Anlage verlagerte die Beklagte 13,5 PE aus der Aufgabengruppe 223 17 „personalbedarfsneutral" von der Aufgabengruppe 223 zu der Leitung des Kundencenter H. (Bl. 105 bis 107 d. A.).

In der Sitzung der sog. „C." nach dem TV Ratio am 27.06.2003 wurde der Kläger für eine Versetzung in die Organisationseinheit „V." „identifiziert". Die C. ordnete den Kläger, der zuletzt eine unterdurchschnittliche Leistungsbeurteilung in Höhe von 6 Punkten erhalten hatte, der Leistungsgruppe 2 zu und stellte für ihn 8 Sozialpunkte fest mit der Folge, dass er nach Maßgabe des TV Ratio als „identifiziert" galt. Die von der Beklagten am

09.07.2003 beteiligten Betriebsräte der Kundenniederlassung H. und der Organisationseinheit V. stimmten der Versetzung des Klägers zu V. zu (Bl. 56 bis 58 d. A.). Mit Schreiben vom 19.08.2003 versetzte die Beklagte den Kläger mit Wirkung zum 01.08.2003 zu V. (Bl. 9 d. A.). Am 02.09.2003 wurde der Kläger, der an einer Schuppenflechte leidet, als Schwerbehinderter anerkannt (Bl. 292 d. A.).

Mit seiner am 13.11.2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Versetzung.

Mit Urteil vom 13.08.2004, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht antragsgemäß

festgestellt, dass die Versetzung des Klägers vom 19.08.2003 unwirksam ist.

Zur Begründung hat es im Wesentlichen darauf abgestellt, dass nach dem Vortrag der Beklagten nicht nachvollziehbar sei, dass das Beschäftigungsbedürfnis für die Tätigkeit des Klägers aufgrund einer Maßnahme nach § 1 TV Ratio entfallen sei. Ohne eine inhaltliche Erläuterung der jeweiligen Maßnahme und der Folgen für die Tätigkeit des Aufgabenbereiches sei nicht erkennbar, dass tatsächlich ein durch § 1 Abs. 2 TV Ratio begründeter Personalüberhang bestanden habe. Darüber hinaus fehle es an näherer Darlegung, wie ein etwaiger bundesweiter Personalüberhang im Aufgabenbereich B. O. auf die Kundenniederlassung H. „herunter gebrochen" worden sei.

Gegen das ihr am 21.10.2004 zugestellte Urteil richtet sich die am 10.11.2004 beim Landesarbeitsgericht eingegangene und innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 20.01.2005 begründete Berufung der Beklagten. Darin macht sie im Wesentlichen geltend, dass aus dem ausdifferenzierten tariflichen Versetzungsverfahren auch die Begründetheit der Maßnahme folge, insbesondere der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit und die Auswahl des Klägers. Die Versetzungsregelung sei auch rechtlich zulässig.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Halle vom 13.08.2004 - 7 Ca 3896/03 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragte,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre in II. Instanz gewechselten Schriftsätze nebst beigefügten Anlagen sowie ihre Protokollerklärungen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet und war daher zurückzuweisen.

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Insbesondere setzt sie sich - gerade noch - ausreichend mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinander. Die maßgeblichen und tragenden Gründe des Arbeitsgerichts, nämlich die fehlende Darlegung des Wegfalls einer Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger sowie des „Herunterbrechens" einer etwaigen unternehmerischen Entscheidung auf die Kundenniederlassung H., hat die Beklagte nur unter II. ihrer 38seitigen Berufungsschrift gestreift. Darin hat sie geltend gemacht, dass insbesondere durch die Einhaltung des Identifizierungsverfahrens der C. ausreichend gewährleistet sei, dass die tarifvertraglichen Voraussetzungen vorlägen. Damit wendet sich die Beklagte gegen das zentrale Argument des Arbeitsgerichts.

II. Die Berufung ist unbegründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht erkannt, dass die Beklagte die tariflichen Voraussetzungen für eine Versetzung des Klägers in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsorganisationseinheit „V." nicht ausreichend dargelegt hat. Der bloße Verweis auf das Clearingverfahren erübrigt diese Darlegung nicht.

1. Die Klage ist zulässig. Die auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung gerichtete Klage beinhaltet ein gemäß § 256 ZPO zulässiges Feststellungsbegehren. Dieses ist dahin zu verstehen, dass sich die Rechtsbeziehungen der Parteien nicht nach Maßgabe der Versetzung vom 19.08.2003 bestimmen. Es handelt sich somit inhaltlich um eine sog.

negative Feststellungsklage, die auf die Feststellung eines nicht bestehenden Rechtsverhältnisses bezogen ist. Darüber hinaus hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung die Zulässigkeit einer derartigen Klage anerkannt (vgl. zuletzt BAG 1 AZR 473/03).

2. Eine Versetzung zu V. setzt gemäß § 1 Abs. 2 TV Ratio voraus, dass durch bestimmte organisatorische, technische oder personalwirtschaftliche Maßnahmen der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers „wegfällt oder verlegt wird". An keiner Stelle enthält der Tarifvertrag die - rechtlich bedenkliche - Regelung, dass diese Voraussetzungen bei Durchführung des Identifizierungsverfahrens vor der C. als gegeben anzusehen seien. Sie sind daher im Rechtsstreit im Einzelnen darzulegen. Daran fehlt es auch im Berufungsrechtszug.

a) Es wird bereits nicht deutlich, wie viele Arbeitsplätze der Aufgabengruppe 223 Back Office gemäß der Anlage 1 zum ZIA 2002 in Wegfall geraten sollten. Die Beklagte verweist in ihrem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 07.06.2004, Seite 2, auf einige Personalbedarfsreduzierungen in dem Bereich der Aufgabengruppe 223. Diese decken sich nicht ohne weiteres mit den in der Anlage 1 zum ZIA 2002 aufgeführten Personalbedarfsreduzierungen in dieser Aufgabengruppe (Bl. 94 bis 96 d. A.). Selbst wenn aber sämtliche in der Anlage aufgeführten Personalbedarfsreduzierungen im Bereich der Aufgabengruppe 223 (insgesamt 1.057 PE) als unternehmerische Entscheidung der Beklagten anerkannt würden, bleibt die Verbindung zur Einzelanweisung vom 29.11.2002 unklar. Diese enthält nämlich keine Reduzierungsvorgaben, sondern gibt nur die verbleibende Zahl von Mitarbeitern an. Darüber hinaus ist aus ihrer Anlage 7 (Bl. 104 d. A.) zu ersehen, dass die Beklagte die Personalbedarfe in der Aufgabengruppe des Klägers (223 17) ungleich verteilt hat. Während diese Aufgabengruppe im Vergleich zur Gesamtaufgabengruppe 223 bundesweit 66 % ausmacht, macht sie in der KN H. nur 56 % aus. Irgendeine Erklärung hierfür gibt die Beklagte nicht an.

b) Auch die weitere Darlegung der Beklagten, aus der sich die Erforderlichkeit eines Abbaus von 15 PE innerhalb der Aufgabengruppe 223 17 in der Altersgruppe des Klägers in der KN H. und dort innerhalb des Kundencenters H. ergeben soll, ist - wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat - in keiner Hinsicht verständlich. Die Ausführungen der Beklagten im Schriftsatz vom 07.06.2004 sind nicht nachvollziehbar. Die Beklagte geht von einem verbleibenden Bedarf von 183,5 PE für das Aufgabengebiet 223 17 aus (nach Be-

rücksichtigung der personalbedarfsneutralen Verlagerung von 13,5 PE aus dem Bereich des B. O. in den Bereich M./F.). Die danach verbleibende Zahl von 183,5 PE wäre zur Zahl der vor Durchführung der Personalmaßnahme dort beschäftigten PE (234,4 PE) in Relation zu setzen (Differenz: 50,9 PE). Danach wäre dieser Personalüberhang auf die der KN H. zugehörigen Kundencenter H. und D. zu verteilen gewesen. Hierzu fehlt nachvollziehbarer Vortrag der Beklagten. Insbesondere ist entgegen der Darlegung der Beklagten der Personalbedarf nicht entsprechend dem „ursprünglichen Startbedarf" der jeweiligen Kundencenter H. und D. reduziert worden, sondern hat zu einer Verschiebung der Bedarfe zu Lasten des Kundencenters H. geführt. Die Zahlen der Beklagten treffen nicht zu. Sodann ist entgegen der Darlegung der Beklagten der auf die Altersgruppe des Klägers entfallende Anteil an Personalkürzungen nicht aus der Relation von 55 PE zu 137,8 PE gleich 39,9 % zu ermitteln, sondern aus der Relation von 50,9 PE zu 234,4 PE. Diese Relation entspricht dem Verhältnis von Personalbedarfsreduzierungen zum vormaligen Personalbestand, das sich in jeder Altersgruppe nach dem TV Ratio widerspiegeln soll. Damit erweisen sich die von der Beklagten herangezogenen Abbauzahlen von 55 PE sowie die Relation von 39,9 % als unzutreffend.

c) Die Versetzungsmaßnahme ist noch aus einem weiteren Grund unwirksam. Die Beklagte hat mit dem Schreiben vom 20.12.2002 eine Verlagerung von 13,5 PE aus dem B. O. in den Bereich M./F., d. h. unmittelbar zur Leitung des jeweiligen Kundencenters, vorgenommen. Diese Personalverlagerung sollte ausdrücklich „personalbedarfsneutral" durchgeführt werden. Eine solche Maßnahme kann nach Auffassung des Berufungsgerichts nicht unter § 1 Abs. 2 TV Ratio subsummiert werden. Es ist weder der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers weggefallen noch verlegt worden. Insbesondere kann eine Verlegung im tarifvertraglichen Sinne nicht vorliegen, wenn ein Arbeitsplatz innerhalb derselben Betriebsstätte lediglich organisatorisch einer anderen Einheit zugeordnet wird. Sollte der Tarifvertrag auch derartige „Verlegungen" umfassen, wäre er unwirksam. Denn es fehlt für eine Versetzung in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsorganisationseinheit „V." jeder Grund. Aufgaben und Beschäftigungsort sind unverändert geblieben. Lediglich die organisatorische Zuordnung hat sich geändert. Eine solche ausdrücklich „beschäftigungsbedarfsneutrale" Maßnahme, die auch nicht zu einer räumlichen Verlagerung des Arbeitsplatzes führt, kann den Arbeitgeber auch unter Berücksichtigung einer tariflichen Regelung nicht wirksam dazu berechtigen, einen Arbeitnehmer außerhalb seines vertraglichen Direktionsrechts in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsorganisation zu versetzen.

III. Nach alledem war die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestanden nicht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Quecke Thomsen Wend