

Aktenzeichen: 1 AZR 495/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. Januar 2004
- 1 AZR 495/01 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 13. Dezember 1999
- 12 Ca 5864/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 24. Juli 2001
- 7 Sa 96/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Übereinstimmend erklärte Erledigung der Hauptsache

Gesetze:

ZPO § 91a Abs. 1, § 78 Abs. 3 aF; BGB § 133, § 157; BayPVG Art. 6 Abs. 8, Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6; BayHSchG Art. 52 Abs. 1, Art. 52a Abs. 1, Abs. 2; Bundes-Angestelltentarifvertrag § 12

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 495/01
7 Sa 96/00
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

BESCHLUSS

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 22. Januar 2004 beschlossen:

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.



Gründe

I. Die Parteien haben darüber gestritten, ob das beklagte Land verpflichtet war, die Klägerin an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen.

Die Klägerin war bei dem beklagten Land auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags vom Juli 1991 als Angestellte mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beschäftigt. Bei Vertragsschluss wurde das beklagte Land vertreten durch die Universität. Nach dem Arbeitsvertrag wurde die Klägerin „bis auf weiteres folgender Beschäftigungsdienststelle zur Dienstleistung zugewiesen: Chir. Klinik mit Poliklinik der Univ.“. Das Arbeitsverhältnis richtete sich nach den Regelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT).

Die Klägerin war als sog. Stationsassistentin tätig. Die Station, auf der sie seit Vertragsbeginn eingesetzt war, wurde zu einem späteren Zeitpunkt organisatorisch Teil der Klinik für Anästhesiologie.

Nachdem Spannungen mit der Stationsleitung aufgetreten waren und die Parteien über die Berechtigung von Abmahnungen einen Rechtsstreit begonnen hatten, wies der Verwaltungsdirektor des Universitätsklinikums die Klägerin mit Schreiben vom 14. April 1999 unter dem Betreff „Zuweisung an eine andere Dienststelle innerhalb des Klinikums“ der Pflegeleitung an der - in einem anderen Gebäude gelegenen - Klinik für Frauenheilkunde zur Dienstleistung zu. Der beim Klinikum der Universität bestehende Personalrat war an dieser Maßnahme nicht beteiligt worden.

Im Juli 1999 erhob die Klägerin Klage mit dem Begehren, sie weiterhin auf ihrer bisherigen Station zu beschäftigen. Sie vertrat die Auffassung, das Schreiben vom 14. April 1999 habe eine mitbestimmungspflichtige Versetzung dargestellt. Mangels Beteiligung des Personalrats sei die Maßnahme unwirksam und rückgängig zu machen.

Die Klägerin beantragte,

das beklagte Land zu verurteilen, sie weiterhin als Stationsassistentin in der Klinik für Anästhesiologie der Universität, interdisziplinäre operative Intensivstation, zu den bisherigen Bedingungen weiter zu beschäftigen.



Das beklagte Land beantragte, die Klage abzuweisen. Es hielt die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes mangels Wechsels der Dienststelle für nicht mitbestimmungspflichtig.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Auf die Berufung der Klägerin gab das Landesarbeitsgericht der Klage statt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision bat das beklagte Land um die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Im Verlauf des Revisionsverfahrens wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund eines Vergleichs vor dem Arbeitsgericht zum 31. Dezember 2002 beendet. Im Hinblick darauf hat die Klägerin erklärt, sie habe an einer Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht „kein Interesse“ mehr. Das beklagte Land hat den Rechtsstreit für erledigt erklärt. Die Parteien haben widerstreitende Kostenanträge gestellt.

II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

1. Das Verfahren ist in der Hauptsache erledigt. Davon ist ohne nähere Prüfung auszugehen, wenn beide Parteien dies übereinstimmend erklärt haben (*BGH 15. Januar 1982 - V ZR 50/81 - BGHZ 83, 12*). Wird die Hauptsache erst in der Rechtsmittelinstanz für erledigt erklärt, ist dies allerdings nur beachtlich, wenn das Rechtsmittel zulässig war (*BGH 27. Mai 1968 - AnwZ(B) 9/67 - BGHZ 50, 197*). Beide Voraussetzungen sind hier erfüllt. Die Erklärung der Klägerin, sie habe im Hinblick auf den gerichtlichen Beendigungsvergleich „kein Interesse an einer Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht“ mehr, ist als Erledigterklärung anzusehen. Für die Wirksamkeit einer außerhalb der mündlichen Verhandlung abgegebenen Erledigterklärung bedarf es auch in der Revisionsinstanz gemäß § 91a Abs. 1 ZPO iVm. § 78 Abs. 3 ZPO aF, (§ 78 Abs. 5 ZPO nF) keiner anwaltlichen Vertretung (*Thomas/Putzo ZPO 25. Aufl. § 91a Rn.16; Zöller-Vollkommer ZPO 24. Aufl. § 91a Rn. 10 mwN*). Das beklagte Land hat sich der Erledigterklärung der Klägerin angeschlossen; seine Revision war zulässig.

2. Bei beidseitiger Erledigterklärung und widerstreitenden Kostenanträgen ist die Kostenentscheidung gemäß § 91a ZPO unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstands nach billigem Ermessen zu treffen. Dafür ist der mutmaßliche Ausgang des Rechtsstreits maßgebend. Auf Grund des bisherigen Sach- und Streitstands wäre bei streitiger Entscheidung der zulässigen Revision des beklagten Landes stattzugeben gewesen.



a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, in der Zuweisung der Klägerin an einen Arbeitsplatz in der Klinik für Frauenheilkunde habe eine mitbestimmungspflichtige Versetzung iSd. Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG gelegen. Der Begriff der Versetzung verlange zwar die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes in einer anderen als der bisherigen Dienststelle. Dabei sei aber nicht vom personalvertretungsrechtlichen Dienststellenbegriff nach Art. 6 BayPVG, sondern vom organisationsrechtlichen Begriff der Dienststelle auszugehen. Im Sinne des Organisationsrechts stelle die Klinik für Anästhesiologie des Klinikums der Universität eine eigene Dienststelle dar. Weil der Klägerin ein Arbeitsplatz außerhalb dieser Klinik zugewiesen worden sei, habe es sich um eine Versetzung gehandelt, die der Zustimmung des Personalrats bedurft habe. Eine ohne die Beteiligung des Personalrats durchgeführte Maßnahme sei auch individualrechtlich unwirksam. Die Klägerin müsse deshalb auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden.

b) Mit Recht hat die Revision darin eine Verletzung materiellen Rechts gesehen. Eine mitbestimmungspflichtige Versetzung lag nicht vor.

aa) Zwar wäre dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen gewesen, dass für den Begriff der Versetzung - in Abgrenzung zur bloßen Umsetzung - ein dauerhafter Wechsel auf einen Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers kennzeichnend ist und es für die Bestimmung der Dienststelle weder auf den Sprachgebrauch der Vertragsparteien noch auf personalvertretungsrechtliche Vorgaben, sondern auf den organisationsrechtlichen Dienststellenbegriff ankommt (vgl. *BVerwG 12. September 2002 - 6 P 11.01 - AP LPVG Berlin § 86 Nr. 2; 28. Mai 2002 - 6 P 9.01 - ZTR 2002, 398; 16. Juni 2000 - 6 P 6.99 - AP LPVG NW § 72 Nr. 21, zu II 2.1 der Gründe; BAG 21. August 1990 - 1 AZR 576/89 - AP LPVG NW § 72 Nr. 3, zu I 1 der Gründe; Ballerstedt/Schleicher/Faber/Eckinger Bayerisches Personalvertretungsgesetz Stand November 2003 Art. 75 Rn. 108, 109 mwN; Aufhauser/Warga/Schmitt-Moritz Bayerisches Personalvertretungsgesetz 4. Aufl. Art. 75 Rn. 77 mwN). Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht aber in einer einzelnen Klinik als Teil des Klinikums der Universität eine Dienststelle im Sinne des Organisationsrechts erblickt. Organisationsrechtlich und im Sinne des Versetzungsbegriffs ist eine Dienststelle gleichbedeutend mit einer Behörde (vgl. *BVerwG 16. Juni 2000 - 6 P 6.99 - aaO; BayVG 23. April 1997 - 17 P 96.1943 - PersR 1998, 198; OVG NRW 23. Januar 1999 - 1 A 2617/97.PVL - ZTR 1999, 383; Aufhauser/Warga/Schmitt-Moritz aaO*). Behörde ist eine organisatorische Einheit von Personen und sächlichen Mitteln eines Trägers öffentlicher Verwal-*



tung, die, mit einer gewissen Selbstständigkeit ausgestattet, dazu berufen ist, unter öffentlicher Autorität für die Erreichung der Zwecke des Staates oder von ihm geförderter Zwecke tätig zu sein (*BVerwG 24. Januar 1991 - 2 C 16/88 - BVerwGE 87, 310; Stelkens/Bonk/Sachs VwVfG 6. Aufl. § 1 Rn. 213; Wolff/Bachof/Stober Verwaltungsrecht II 6. Aufl. § 45 IV 2 Rn. 20*). Mit Blick auf die Gestaltung der Beziehungen zwischen dem Dienstherrn/Arbeitgeber und dem Beamten/Arbeitnehmer wird dieser Begriff durch den besonderen Zweck geprägt, einerseits die Freiheit des Dienstherrn/Arbeitgebers zu gewährleisten, die innerbehördlichen Maßnahmen zu treffen, die für das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung unerlässlich sind, andererseits die Abgrenzung der Rechtsstellung des Beamten/Arbeitnehmers gegenüber den über die konkrete Arbeitszuteilung wesentlich hinausgehenden Eingriffen zu ermöglichen (*BVerwG 24. Januar 1991 - 2 C 16/88 - aaO; VGH Baden-Württemberg 15. Juli 1986 - 4 S 1692/86 - ZBR 1987, 63*).

Danach ist zweifellos die Universität als solche eine Behörde. Ob daneben auch das Universitätsklinikum als ganzes eine Behörde und nicht nur - wie nach Art. 6 Abs. 8 BayPVG - eine Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinne darstellt, kann dahinstehen. Eine einzelne Klinik innerhalb des Gesamtklinikums jedenfalls stellt keine eigenständige Behörde dar. Dafür fehlt es an der notwendigen organisatorischen Selbstständigkeit. Kliniken und sonstige klinische Einrichtungen einer Universität sind nach Art. 52 Abs. 1 BayHSchG vom 2. Oktober 1998 Betriebseinheiten besonderer Art und werden gemäß Art. 52a Abs. 1 BayHSchG zum Klinikum der staatlichen Hochschule zusammengefasst. Nach Art. 52a Abs. 2 BayHSchG ist das Klinikum ein organisatorisch, finanzwirtschaftlich und verwaltungsmäßig selbstständiger Teil der Hochschule und wird als kaufmännisch eingerichteter Staatsbetrieb iSv. Art. 26 BayHO geführt. Allenfalls das Klinikum weist deshalb die für den Behördenbegriff im organisationsrechtlichen Sinne erforderliche Selbstständigkeit auf. Die vom Landesarbeitsgericht angeführten Aufgaben und Kompetenzen der Klinik für Anästhesiologie im Hinblick auf die optimale medizinisch-organisatorische Patientenversorgung, die ärztliche Fort- und Weiterbildung, die Gewährleistung von Forschung und Lehre, die Einhaltung des Wirtschaftlichkeitsgebots und die Wahrnehmung von Befugnissen im Verhältnis zum Personalrat begründen die notwendige Selbstständigkeit im Außenverhältnis nicht. Die einzelnen Kliniken sind lediglich Teil entweder der einheitlichen Behörde „Universität“ oder der Behörde „Universitätsklinikum“ (*BVerwG 16. Juni 2000 - 6 P 6.99 - AP LPVG NW § 72 Nr. 21, zu II 2.1 der Gründe - für die vergleichbare Rechtslage in NRW*). Die die Klägerin betreffende Maßnahme führte deshalb nicht zu einem Behördenwechsel.



bb) Dies steht nicht im Widerspruch zu dem vom Landesarbeitsgericht zur Stützung seiner Ansicht herangezogenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Juni 1990 (- 6 AZR 342/88 -). Zwar wird dort die Dienststelle definiert als die den Dienstposten des Angestellten einschließende, regelmäßig eingerichtete kleinste organisatorisch abgrenzbare Verwaltungseinheit, der ein örtlich und sachlich bestimmtes Aufgabengebiet zugewiesen ist, wobei selbst eine geringfügige organisatorische Abgrenzbarkeit genügt. Mit Recht weist die Revision aber darauf hin, dass diese Definition lediglich im Zusammenhang mit der vergütungsrechtlich bedeutsamen Frage steht, ob für die Beschäftigung in einer bestimmten Dienststelle vom Dienstherrn Auslandsbeschäftigungsvergütung und Auslandstrennungsgeld zu zahlen war.

Das Gleiche gilt für die Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts vom 2. Mai 1967 (- II C 12.67 - BVerwGE 27, 41) und 23. September 1969 (- II C 118.67 - BVerwGE 34, 42), auf die das Bundesarbeitsgericht dabei Bezug nahm. Auch dort ging es um die Selbständigkeit einer Dienststelle allein in besoldungsrechtlicher Hinsicht, von der die Höhe der Vergütung abhing. Das Bundesverwaltungsgericht hat die von ihm geprägte Definition ausdrücklich für die Dienststelle im Sinne der besoldungsrechtlichen Vorschriften über den Ortszuschlag getroffen. Über die mitbestimmungsrechtlich bedeutsamen Kriterien des Dienststellenbegriffs verhalten sich die Entscheidungen nicht.

c) Die Zuweisung der Klägerin an einen Arbeitsplatz in der Klinik für Frauenheilkunde war auch unter dem Gesichtspunkt der Umsetzung nicht mitbestimmungspflichtig. Nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG bedarf die dauerhafte Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb derselben Dienststelle der Zustimmung des Personalrats nur, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist. Dienstort ist die Gemeinde, in der der Arbeitsplatz gelegen ist, einschließlich ihres Einzugsgebiets im umzugsrechtlichen Sinne. Dieser Dienstort änderte sich für die Klägerin nicht.

d) Es ist nach dem bisherigen Sach- und Streitstand nicht ersichtlich, dass die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes gegenüber der Klägerin individualrechtlich unwirksam war.

aa) Mit der vertraglichen Vereinbarung, die Klägerin werde der Chirurgischen Klinik der Universität als Beschäftigungsdienststelle „bis auf weiteres“ zugewiesen, haben die Parteien den möglichen Einsatzbereich der Klägerin nicht ausschließlich auf Stationen dieser Klinik beschränkt.



Schon nach dem Wortlaut erfolgte die Zuweisung nur bis auf weiteres. Die Klägerin durfte deshalb nicht darauf vertrauen, dass sie dauerhaft im Bereich der Chirurgischen Klinik und der später der Klinik für Anästhesiologie zugeordneten besonderen Station eingesetzt würde. Hinzukommt, dass Vertragspartner der Klägerin der Freistaat Bayern war. Dass dieser sich mit der gewählten Vertragsklausel seines weitreichenden tariflichen Direktionsrechts nach § 12 BAT sogar innerhalb der Universität Erlangen-Nürnberg hätte begeben wollen, konnte die Klägerin nicht annehmen. Willenserklärungen sind nach § 133, § 157 BGB aus der Sicht eines objektiven Empfängers auszulegen. Danach konnte die Klägerin nicht davon ausgehen, das beklagte Land habe sich vertraglich dauerhaft festlegen wollen, sie ausschließlich innerhalb der genannten Einzelklinik einzusetzen. Ein Bewerber um eine Stelle des öffentlichen Dienstes muss regelmäßig wissen, dass Arbeitnehmer eines öffentlichen Dienstherrn grundsätzlich verpflichtet sind, jede ihnen zugewiesene Tätigkeit zu verrichten, die dem Merkmal ihrer Vergütungsgruppe entspricht, soweit ihnen dies billigerweise zugemutet werden kann. Einen eingeschränkten Umfang hat das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers nur dann, wenn abweichend von den im öffentlichen Dienst üblichen Musterverträgen der Arbeitnehmer nicht für einen allgemein umschriebenen Aufgabebereich eingestellt und lediglich die Vergütungsgruppe festgelegt wird, sondern seine Tätigkeit sowohl der Art als auch der Arbeitsstelle nach genau bezeichnet wird (*BAG 26. Juni 2002 - 6 AZR 50/00 -*; *BAG 12. April 1973 - 2 AZR 291/72 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 24 = EzA BGB § 611 Nr. 12*). Selbst dann muss außerdem feststehen, dass auf diese Weise nicht nur die erste Einsatzstelle genau angegeben, sondern diese unter Verzicht auf das tarifliche Direktionsrecht als dauerhafter, ausschließlicher zukünftiger Arbeitsort festgelegt werden sollte. Dazu bedarf es eindeutiger, klar auf diesen Gegenstand bezogener Zusagen oder Absprachen (*BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 51 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 19*). Das wiederum setzt im Regelfall voraus, dass die Frage des dauerhaften Einsatzorts zwischen den Vertragsparteien offen thematisiert wurde. Das gilt insbesondere bei einer uneingeschränkten Inbezugnahme des BAT, bei der die Vorschrift des § 12 BAT gerade nicht ausgeschlossen wurde (*BAG 26. Juni 2002 - 6 AZR 50/00 -*). Dass bei ihrer Einstellung - oder später - Erklärungen dieser Art abgegeben worden wären, hat die Klägerin nicht behauptet.

bb) Auf Grund des bisherigen Sach- und Streitstands kann auch nicht angenommen werden, dass die Ausübung des Direktionsrechts durch das beklagte Land im Streitfall ermessensfehlerhaft iSd. § 315 BGB gewesen wäre. Die Klinikumsleitung be-



absichtigte - möglicherweise auf Anregung des Arbeitsgerichts -, aufgetretenen Spannungen am bisherigen Arbeitsplatz zu begegnen. Dazu kann die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes an eine der beteiligten Personen ein angemessenes Mittel sein (*BAG 24. April 1996 - 5 AZR 1031/94 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 48 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 18, zu 2c der Gründe*). Für die Annahme eines damit einhergehenden Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB ist der entsprechende Vortrag der Klägerin zumindest angesichts des Vorbringens des beklagten Landes nicht hinreichend substantiiert.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)