

Aktenzeichen: 6 AZR 123/05  
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 27. Oktober 2005  
- 6 AZR 123/05 -

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 29. September 2004  
- 86 Ca 4369/04 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 7. Februar 2005  
- 12 Sa 2241/04 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Zulässigkeit einer Feststellungsklage

Gesetze:

Verwaltungsreform- und Beschäftigungssicherungsvereinbarung 2000 (VBSV 2000) Abschnitt II Vereinbarung über den Umgang mit der Personalüberhangssituation zur Beschäftigungssicherung Nr. 2 Abs. 1, Nr. 3, Nr. 4 Abs. 1, 2, 4; Gesetz zur Errichtung eines Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz - StPG) vom 9. Dezember 2003 § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 3, § 7; PersVG Land Berlin § 99c Abs. 2, 3; ZPO § 256 Abs. 1, 2

Leitsätze:

1. Das besondere Interesse an alsbaldiger Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO liegt nicht vor, wenn Arbeitnehmer des beklagten Landes nach Abschnitt II Verwaltungsreform- und Beschäftigungssicherungsvereinbarung 2000 dem Personalüberhang zugeordnet werden.

2. Das Feststellungsinteresse ist dann gegeben, wenn diese Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Gesetz zur Errichtung eines zentralen Personalüberhangmanagements vom 9. Dezember 2003 dem Stellenpool unterstellt werden.

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 123/05  
12 Sa 2241/04  
Landesarbeitsgericht  
Berlin

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
27. Oktober 2005

## URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Prof. Dr. Friedrich sowie den ehrenamtlichen Richter Schäferkord und die ehrenamtliche Richterin Schilling für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. Februar 2005 - 12 Sa 2241/04 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht die Klage hinsichtlich des Antrags 2. abgewiesen hat. Insoweit wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.
2. Im Übrigen wird die Revision der Klägerin zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zuordnung der Klägerin zum sog. Personalüberhang und ihre daran anknüpfende Versetzung zum Stellenpool, einer der Senatsverwaltung für Finanzen nachgeordneten Behörde.

Die Verwaltungsreform- und Beschäftigungssicherungsvereinbarung 2000 (VBSV 2000), die deren Unterzeichner (Senat, Bezirke, Hauptpersonalrat und Gewerkschaften) übereinstimmend nicht als Tarifvertrag, aber als rechtlich relevante Regelung ansehen, bezweckt die sozialverträgliche Konsolidierung der Personalkosten unter Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen. Hierzu werden Mitarbeiter nach Vorgaben, die denen des § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 KSchG ähnlich sind, einem sog. Personalüberhang zugeordnet. Nach der Festlegung der zum Personalüberhang gehörenden Beschäftigten wird die Weiterbeschäftigung im Bereich der bisherigen oder einer anderen Behörde geprüft, wobei die Personalüberhangskraft im Regelfall alsbald aus dem bisherigen Arbeitsgebiet herausgelöst und vorübergehend an anderer Stelle eingesetzt werden soll (Abschnitt II Vereinbarung über den Umgang mit der Personalüberhangssituation zur Beschäftigungssicherung Nr. 4 Abs. 2 VBSV). Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Gesetz zur Errichtung eines zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz - StPG) vom 9. Dezember 2003 (GVBl. Berlin S. 589) werden die Personalüberhangkräfte dem Stellenpool unterstellt. Aufgabe dieser Behörde ist es, den Abbau des Personalüberhangs durch die Vermittlung der Personalüberhangkräfte auf freie Stellen, Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung sowie die Organisation des zeitlich begrenzten Einsatzes von Personalüberhangkräften zu fördern (§ 2 Abs. 1 StPG). Für den Übergangseinsatz bleibt zwar der Stellenpool Dienstbehörde der Per-



sonalüberhangkraft. Ihr Vorgesetzter ist jedoch, wer in ihrem Einsatzbereich für ihre dienstliche Tätigkeit Anordnungen erteilen kann (§ 3 StPG).

Die im Juni 1953 geborene Klägerin ist seit Dezember 1990 bei dem beklagten Land als technische Zeichnerin beschäftigt und im Fachbereich Entwurf der Serviceeinheit Hochbauamt des Bezirksamts tätig. Gemäß arbeitsvertraglicher Vereinbarung bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT-O. Die Klägerin erhält Vergütung der VergGr. VIb der Anlage 1a zum BAT-O. Im Fachbereich Entwurf der Serviceeinheit Hochbauamt des Bezirksamts waren neben der Klägerin vier weitere technische Zeichnerinnen in Vollzeit beschäftigt, von denen eine (Frau D) ebenfalls in VergGr. VIb BAT-O eingruppiert ist. In dieser Serviceeinheit wurde zum 31. Dezember 2002 eine Stelle für technische Zeichnerinnen gestrichen. Bei der durchgeführten Auswahl zur Feststellung der dem Personalüberhang zuzuordnenden Beschäftigten erzielte die Klägerin 41, Frau D 38 Punkte. Das Bezirksamt war der Auffassung, die Weiterbeschäftigung von Frau D liege wegen deren CAD-Kenntnisse im berechtigten betrieblichen Interesse und schaltete die paritätische Kommission ein. Diese befürwortete am 20. Dezember 2002 die Zuordnung der Klägerin zum Personalüberhang. Mit Schreiben vom 3. Februar 2003 teilte das Bezirksamt der Klägerin mit, dass sie dem Personalüberhang zugeordnet wurde. Mit Schreiben vom 7. Mai 2004 wurde die Klägerin mit Wirkung zum 1. Juni 2004 zum Zentralen Personalmanagement (Stellenpool) versetzt. Für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005 ordnete das Zentrale Personalmanagement die Klägerin an ihre bisherige Dienststelle ab.

3

Die Klägerin hat die Feststellung begehrt, dass sie nicht dem Personalüberhang zugeordnet und ihre Versetzung zum Stellenpool unwirksam ist. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klage sei zulässig. Das besondere Feststellungsinteresse ergebe sich daraus, dass es sich bei der Zuordnung zum Personalüberhang um einen Rechtsakt mit Wirkung auch für die Zukunft handele. Zwischen den Parteien sei auch ein Rechtsverhältnis, die Zuordnung zum Personalüberhang, streitig. Auch der Klageantrag zu 2) sei zulässig, da ihr auf Grund der Versetzung jederzeit eine andere Tätigkeit zugewiesen werden könne. Die Klage sei auch begründet, da ein berechtigtes betriebliches Interesse an der Herausnahme von Frau D aus der Auswahl nach den sozialen Kriterien gemäß der VBSV 2000 nicht vorgelegen habe. Die bei Frau D vorhandenen CAD-Kenntnisse könne sie sich innerhalb eines Monats aneignen.

4

Die Klägerin hat beantragt,

5

1. festzustellen, dass sie in ihrer Funktion als technische Zeichnerin der Serviceeinheit Hochbauamt des Be-



zirksamts nicht dem sog. Personalüberhang des Landes Berlin zugeordnet ist;

2. festzustellen, dass ihre Versetzung vom 7. Mai 2004 zum 1. Juni 2004 zum Zentralen Personalmanagement (ZeP) unwirksam ist.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Klage sei bereits unzulässig. Die Zuordnung zum Personalüberhang sei eine interne organisatorische Maßnahme, die das Arbeitsverhältnis nicht betreffe. Bei der Versetzung zum Stellenpool handele es sich nicht um eine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne, so dass die Rechtsstellung der Klägerin auch hierdurch nicht berührt werde. Sie übe keine neue Beschäftigung aus.

6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage als unzulässig abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts.

7

## Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat zum Teil Erfolg. Sie führt unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts, soweit dieses den Antrag zu 2) abgewiesen hat, zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung. Im Übrigen ist die Revision der Klägerin unbegründet.

8

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage im Antrag zu 1) als unzulässig abgewiesen.

9

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Antrag zu 1) sei unzulässig, weil das Rechtsverhältnis der Parteien, das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis, durch die Zuordnung der Klägerin zum Personalüberhang nicht im Streit stehe. Zwar könnten auch einzelne Ansprüche oder Verpflichtungen aus einem Rechtsverhältnis oder der Umfang einer Leistungspflicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Solange weder die Pflicht der Klägerin zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung noch ihr Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung konkret gefährdet seien, sei kein Raum für eine Feststellungsklage. Die Zuordnung zum Personalüberhang habe lediglich interne Bedeutung. Sie gestalte das Rechtsverhältnis der Parteien nicht um. Der

10



Antrag zu 1) sei auch nicht als Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig, da auch insoweit ein Rechtsverhältnis im Streit stehen müsse. Hieran fehle es.

2. Diese Ausführungen halten im Ergebnis und auch in der Begründung einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 11

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich jedoch nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*st. Rspr., vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 566/04 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 165, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 der Gründe; 25. Oktober 2001 - 6 AZR 718/00 - BAGE 99, 250, 252 f.; BGH 19. April 2000 - XII ZR 332/97 - LM ZPO § 256 Nr. 207, zu 1 a der Gründe, jew. mwN*). 12

b) Mit ihrem Antrag zu 1) begehrt die Klägerin nicht die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, dh. einer durch den konkreten Sachverhalt auf Grund einer Rechtsnorm gegebene Rechtsbeziehung einer Person zu einer anderen oder zu einem Rechtsgut (*vgl. BAG 14. April 1966 - 2 AZR 503/63 - BAGE 18, 223, 254 mwN*). Das zwischen den Parteien bestehende Rechtsverhältnis, das Arbeitsverhältnis, ist nicht im Streit. Im Streit befindlich ist die Zuordnung der Klägerin zum sog. Personalüberhang. Hierbei handelt es sich nicht um ein Rechtsverhältnis, sondern um ein bloßes Element eines solchen. Die Zuordnung zum Personalüberhang ist eine abstrakte Rechtsfrage, die weder das Arbeitsverhältnis als solches noch hieraus folgende Ansprüche oder Rechte der Klägerin betrifft. Es handelt sich insbesondere nicht um eine Maßnahme des Direktionsrechts, da der Arbeitsort und die auszuübende Tätigkeit durch die Zuordnung zum Personalüberhang nicht seitens des beklagten Landes geändert wurden. Diese hat nur interne Bedeutung auf Seiten des Arbeitgebers. Nach Abschnitt II Nr. 2 Abs. 1 VBSV 2000 wird der Personalüberhang erfasst, der durch Personalkosteneinsparungen, Rationalisierungen, organisatorische Umstrukturierungen sowie andere 13



Maßnahmen entsteht. Diesem Personalüberhang werden Beschäftigte zugeordnet (Abschnitt II Nr. 3 Abs. 1 VBSV 2000). Nach dieser Festlegung ist gemäß Abschnitt II Nr. 4 VBSV 2000 die gleichwertige und zumutbare Weiterbeschäftigung des zum Personalüberhang gehörenden Beschäftigten im Bereich der jeweiligen oder anderer Behörden im Land Berlin sowie durch Fortbildung oder Umschulung zu prüfen. Bis zu diesem Zeitpunkt ändert sich für den betroffenen Arbeitnehmer in seinem Arbeitsverhältnis nichts. Erst wenn er gemäß Abschnitt II Nr. 4 Abs. 4 VBSV 2000 aus seinem Arbeitsgebiet herausgelöst und vorübergehend an anderer Stelle eingesetzt wird, ist er Maßnahmen des Direktionsrechts ausgesetzt, deren Rechtmäßigkeit er gerichtlich überprüfen lassen kann. Solange der Arbeitnehmer von derartigen Maßnahmen nicht betroffen ist, entfaltet die Entscheidung des Arbeitgebers, ihn dem Personalüberhang zuzuordnen, keine Rechtswirkungen für das Arbeitsverhältnis. Es handelt sich nur um eine innerbehördliche organisatorische Entscheidung, die das Arbeitsverhältnis unberührt lässt. In Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat sich durch die Zuordnung zum Personalüberhang nichts geändert. Sie stand nach wie vor in einem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land und wurde auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz zu unveränderten Bedingungen beschäftigt.

c) Die Einwände der Revision überzeugen nicht.

14

Die Revision rügt, die Zuordnung zum Personalüberhang habe zumindest mittelbar negative Auswirkungen auf die Rechtsstellung der Klägerin, da aus ihr zwingend die Versetzung zu einer anderen Behörde, dem Stellenpool, folge. Insoweit geht es der Klägerin darum, eine Vorfrage für eine in der Zukunft liegende Personalentscheidung klären zu lassen. Selbst wenn das beklagte Land - wovon die Klägerin ausgeht - eine Änderung der Arbeitsbedingungen der Klägerin anstreben sollte, ist allein hierdurch das Rechtsverhältnis der Parteien nicht betroffen, solange das beklagte Land keine entsprechenden Maßnahmen, zB Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem neuen Beschäftigungsort, gegenüber der Klägerin ergreift. Die Klägerin sieht sich in ihrer Rechtsstellung dadurch beeinträchtigt, dass sie im Gegensatz zu ihren weiterhin als Stammkräften eingesetzten Kolleginnen jederzeit damit habe rechnen müssen, woanders hin abgeordnet zu werden. Insoweit gilt jedoch, dass auch die sog. Stammkräfte jederzeit gem. § 12 BAT/BAT-O versetzt oder abgeordnet werden können. Der Unterschied besteht allein darin, dass die Klägerin meint, die Wahrscheinlichkeit, von einer derartigen Maßnahme künftig betroffen zu sein, sei bei einer Überhangkraft größer als bei einer Stammkraft.

15



Die Klägerin vertritt weiter die Auffassung, konkrete Auswirkungen auf ihre Rechtsposition ergäben sich daraus, dass ihr auf Grund der Zuordnung zum Personalüberhang arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht wurden, falls sie sich weigern sollte, sich auf ihr angebotene Stellen zu bewerben. Unabhängig davon, ob die Klägerin hierzu verpflichtet ist, hat dies, solange das beklagte Land die Klägerin nicht auffordert, sich auf eine bestimmte Stelle zu bewerben, bzw. im Falle einer Weigerung der Klägerin arbeitsrechtliche Konsequenzen gegenüber der Klägerin ergreift, keine Auswirkungen auf das Rechtsverhältnis der Parteien. Es ist nicht festgestellt, dass das beklagte Land die Klägerin aufgefordert hat, sich auf bestimmte Stellen zu bewerben.

16

d) Der Antrag zu 1) ist auch nicht als Zwischenfeststellungsantrag nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. Gegenstand einer Zwischenfeststellungsklage ist ein Rechtsverhältnis iSd. § 256 Abs. 1 ZPO, das für die Entscheidung der Hauptsache ganz oder teilweise präjudiziell ist (*MünchKommZPO-Lücke 2. Aufl. § 256 Rn. 75; Stein/Jonas/Schumann ZPO 21. Aufl. § 256 Rn. 131, 132; Zöller/Greger ZPO 25. Aufl. § 256 Rn. 21, 24*). Bei der Zuordnung zum Personalüberhang handelt es sich jedoch - wie oben unter I 2 b ausgeführt - nicht um ein Rechtsverhältnis.

17

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Klage im Antrag zu 2), mit dem sich die Klägerin gegen eine vom beklagten Land als Versetzung zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) bezeichnete Maßnahme mit Schreiben vom 7. Mai 2004 wendet, zulässig.

18

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zwar sei die Frage, ob ein Arbeitnehmer zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit verpflichtet ist, als Teil eines Rechtsverhältnisses der Feststellungsklage zugänglich. Die hier streitige Versetzung habe jedoch keine Veränderung der Leistungspflicht zur Folge, da der Klägerin kein anderer Arbeitsplatz in einer anderen Arbeitsorganisation zugewiesen worden sei. Vielmehr werde die Klägerin auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt. Die Befürchtung der Klägerin, auf Grund der Versetzung zum Stellenpool sehr viel eher als bisher abgeordnet oder versetzt werden zu können, begründe kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Eine abstrakte Gefährdung reiche insoweit nicht aus. Jedenfalls fehle das Interesse an alsbaldiger Feststellung, da der Klägerin - allein - durch die Versetzung zum Stellenpool unmittelbar keine Nachteile drohen. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts folgt der Senat nicht.

19



2. Wie oben unter I 2 ausgeführt, muss Gegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO ein Rechtsverhältnis sein, wobei sich die Klage auch auf einen Teil eines Rechtsverhältnisses beziehen kann. Dies ist der Fall, wenn über die Wirksamkeit einer direktionsrechtlichen Maßnahme, zB einer Versetzung, gestritten wird (BAG 26. Januar 1993 - 1 AZR 303/92 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 102 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 109, zu I der Gründe; 20. Januar 1960 - 4 AZR 267/59 - BAGE 8, 338, 341). Eine Versetzung liegt vor bei einem dauerhaften Wechsel auf einen Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers (BAG 22. Januar 2004 - 1 AZR 495/01 - AP ZPO § 91a Nr. 25; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Juni 2005 § 12 Erl. 2). 20
3. Bei der Maßnahme vom 7. Mai 2004 handelt es sich um eine im Wege der Feststellungsklage überprüfbare Veränderung eines Rechtsverhältnisses. Der Stellenpool ist als eine der Senatsverwaltung für Finanzen nachgeordnete Behörde (§ 1 Abs. 1 StPG) eine andere Dienststelle. Dort wurde der Klägerin zwar kein Arbeitsplatz zugewiesen, vielmehr wurde sie mit Schreiben vom 16. Juni 2004 mit Wirkung vom 1. Juni 2004 in einen zeitlich befristeten Übergangseinsatz bei ihrer bisherigen Dienststelle abgeordnet. Die Zuordnung zu der neuen Dienststelle berührt aber die Rechte und Pflichten der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis; es handelt sich gerade nicht um eine nur unwesentliche Änderung der Arbeitsumstände der Klägerin, die keine Auswirkungen auf die vertraglichen Rechtsbeziehungen hätte. Die Versetzung der Klägerin zum Stellenpool bewirkt in der Person der Klägerin eine Umorientierung. Diese ist schon deshalb erforderlich, weil die Klägerin nicht mehr in der gleichen Interessenslage wie vorher ist, sondern bemüht sein wird, wieder eine unbefristete Tätigkeit zu erhalten, wofür die Teilnahme an Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen notwendig sein kann. 21
- a) Die Klägerin war vorher unbefristet als technische Zeichnerin beschäftigt. Jetzt ist sie nur noch befristet abgeordnet als technische Zeichnerin tätig. Das ist ein rechtlich bedeutsamer Unterschied. Bei der Zuweisung zu einem neuen Arbeitsplatz nach Fristablauf hat der Arbeitgeber nur billiges Ermessen hinsichtlich der Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes zu wahren. Demgegenüber würde sich die Überprüfung gem. § 315 BGB bei einer Versetzung von einem unbefristet zugewiesenen Arbeitsplatz auf einen anderen Arbeitsplatz auch darauf erstrecken, ob die Beendigung der Tätigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz billigem Ermessen entspricht. 22



b) Für die Stellung der Klägerin kommt hinzu, dass mit ihrer Versetzung zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) eine Veränderung der Zuständigkeit des Personalrats eintritt. Nach § 7 StPG ist in das Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. Berlin S. 337, 1995 S. 24), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Februar 2003 (GVBl. Berlin S. 118), ein § 99c betreffend „Sondervorschriften für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool)“ eingefügt worden. Nach § 99c Abs. 3 PersVG wirkt der Personalrat beim Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool), somit ein für die Klägerin neuer Personalrat, mit bei Übergangseinsätzen nach § 3 StPG mit einer Dauer von mehr als drei Monaten oder sobald der Übergangseinsatz diese Dauer überschreitet. Vorliegend ist dies bereits erfolgt, da die Klägerin für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005 durch das Zentrale Personalüberhangmanagement an ihre bisherige Dienststelle abgeordnet wurde. Damit war eine Mitwirkung des Personalrats des Stellenpools erforderlich. Hierbei handelt es sich nicht um eine rein organisationsrechtliche Frage, die keine Auswirkung auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten hat. Die personelle Zusammensetzung eines anderen zuständigen Personalrats, den die Klägerin nicht mitgewählt hat, kann zu Entscheidungen führen, die der Personalrat ihrer bisherigen Dienststelle nicht getroffen hätte.

23

4. Für den Antrag zu 2) liegt, da die Klägerin - wie dargelegt - bereits in ihrer individual- und kollektivrechtlichen Rechtsstellung betroffen ist, auch ein Interesse der Klägerin an alsbaldiger Feststellung vor. Wie sich zudem aus den beiden Schreiben des Zentralen Personalüberhangmanagements vom 6. Juni 2005 und vom 16. Juni 2005, die mit Schriftsatz des Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 19. Oktober 2005 in der Revision zu den Akten gegeben und von dem beklagten Land inhaltlich auch nicht bestritten wurden, ergibt, wurde die Klägerin für den 14. Juni 2005 zu einer Informationsveranstaltung über Arbeitsplätze am Flugplatz Tempelhof beordert und mit Wirkung vom 27. Juni 2005 wurde ihr ein Arbeitsplatz im Wahlamt des Bezirksamts P von Berlin zugewiesen. Darüber hinaus ergibt sich auch ein Interesse der Klägerin daran, alsbald zu erfahren, für welchen Personalrat sie künftig wahlberechtigt und wählbar ist.

24

III. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründetheit des Antrags zu 2) keine tatrichterlichen Feststellungen vorgenommen. Es wird dies nachholen müssen. Deshalb war das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit aufzuheben und der Rechtsstreit auf Grund der begründeten Revision der Klägerin an das Landesarbeitsgericht zur neuen

25



Verhandlung und Entscheidung über den Antrag zu 2) zurückzuverweisen. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision mitzuentcheiden haben.

Fischermeier

Dr. Armbrüster

Friedrich

Schäferkord

M. Schilling

