

Aktenzeichen: 6 AZR 583/02
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Beschluß vom 21. Januar 2004
- 6 AZR 583/02 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 25. Oktober 2001
- 5 Ca 2475/01 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. Mai 2002
- 8 Sa 1049/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Versetzungsbefugnis - Dienstort

Gesetze:

BGB § 133, § 157, § 315 Abs. 3; SGB III § 436 Abs. 2; SGB aF § 304 Abs. 1, § 308 Abs. 3; BPersVG § 69 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1, § 75 Abs. 1 Nr. 3; ZPO § 91a Abs. 1; Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (MTA-O) vom 10. Dezember 1990 § 12 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die in § 12 Abs. 1 MTA-O geregelte Versetzungsbefugnis, wonach der Angestellte aus dienstlichen Gründen auch an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt werden kann, kann im Arbeitsvertrag abbedungen werden.
2. Haben die Parteien in einem im öffentlichen Dienst üblichen Mustervertrag zunächst den Beginn und die Art der Beschäftigung vereinbart und die Dienststelle bezeichnet, bei der der Angestellte eingestellt wird, und nachfolgend die Geltung eines Tarifvertrags verabredet, der die Versetzung des Angestellten an eine andere Dienststelle regelt, ist die tarifliche Versetzungsbefugnis des Arbeitgebers in der Regel nicht ausgeschlossen. Einen eingeschränkten Umfang hat das tarifliche Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers nur dann, wenn die Parteien dazu eindeutige Absprachen treffen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 583/02
8 Sa 1049/01
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

BESCHLUSS

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 21. Januar 2004 beschlossen:

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gründe

I. Der Kläger ist seit März 1996 bei der Beklagten als Angestellter tätig. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 1. Dezember 1998 wurde auf dem im Bereich der Beklagten üblichen Vertragsformular geschlossen. In dem Vertrag heißt es:

„§ 1

Herr G wird ab 01.01.1999 als vollbeschäftigter Angestellter auf unbestimmte Zeit beim Arbeitsamt Dresden eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (MTA-O) vom 10. Dezember 1990 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung. ...

§ 5

Durch den Arbeitsvertrag wird kein Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Aufgabengebiet begründet. Das Recht der Bundesanstalt, dem Angestellten eine andere Tätigkeit zu übertragen, wird auch durch eine lang währende Verwendung des Angestellten auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt.

§ 6

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: keine

...“

In § 12 Abs. 1 MTA-O ist geregelt:

„§ 12

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- (1) Der Angestellte kann aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.“

Dem Kläger wurde zum 1. Januar 1999 die Tätigkeit als Bürosachbearbeiter für Angelegenheiten des Außendienstes in einer Prüfgruppe Außendienst Bau (AD-Bau) beim Arbeitsamt Dresden übertragen. Diese zentral beim Arbeitsamt Dresden zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung im Bereich Bauwesen eingerichtete Prüfgruppe war auch für andere Arbeitsamtsbezirke zuständig. Mit Runderlass 28/2000 vom 15.



Juni 2000 organisierte die Beklagte den Bereich „Bekämpfung illegaler Beschäftigung“ (BillB) neu. Danach waren alle im Rahmen der BillB anfallenden Aufgaben von den Arbeitsämtern wahrzunehmen und die bisherigen Bearbeitungsstellen zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (BillBG-Stützpunkte) und Prüfgruppen AD-Bau aufzulösen.

Darauf hin wurde dem Kläger mit Schreiben vom 11. Dezember 2000 mitgeteilt, dass der Aufbau des BillB-Sachgebiets beim Arbeitsamt Bautzen durch Fachkompetenz aus dem Arbeitsamt Dresden unterstützt werden müsse und seine Versetzung nach dort zum 1. April 2001 vorgesehen sei. Der Personalrat des Arbeitsamtes Dresden stimmte am 25. Januar 2001 der personellen Maßnahme zu. Mit Schreiben vom 19. März 2001 wurde der Kläger an das Arbeitsamt Bautzen versetzt.

Der Kläger hat gemeint, die Versetzung sei unwirksam. Sie sei nicht durch das Direktionsrecht der Beklagten gedeckt. Im Arbeitsvertrag sei seine Einstellung beim Arbeitsamt Dresden vereinbart. Damit hätten die Parteien die tarifliche Versetzungsbefugnis der Beklagten abbedungen. Die Versetzung entspreche auch nicht billigem Ermessen. Seine nicht berufstätige Ehefrau sei schwerbehindert. Wegen der Versetzung könne er sein Wochenendgrundstück nicht mehr im bisherigen Umfang nutzen. Der Personalrat sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass die Versetzung vom Arbeitsamt Dresden zum Arbeitsamt Bautzen mit Wirkung vom 1. April 2001 unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision hat die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiterverfolgt. Mit dem zum 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (BGBI. I 2003 S. 2848) wurden die Angestellten mit Aufgaben der Arbeitsmarktsinspektion gemäß § 436 Abs. 2 SGB III zur Zollverwaltung übergeleitet. Der Kläger hat die gesetzlichen Voraussetzungen zur Überleitung seines Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt. Er wird wegen des Wegfalls seines Arbeitsplatzes in Bautzen in der Agentur für Arbeit in Dresden eingesetzt. Darauf hin haben die Parteien den Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt und wechselseitige Kostenanträge gestellt.

II. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.



1. Nach übereinstimmender Erledigungserklärung entscheidet das Gericht über die Kosten gemäß § 91a Abs. 1 ZPO unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen. Dafür ist der mutmaßliche Ausgang des Rechtsstreits maßgebend.

2. Auf Grund des bisherigen Sach- und Streitstandes wäre bei streitiger Entscheidung der zulässigen Revision der Beklagten stattzugeben gewesen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass die Beklagte nicht berechtigt war, den Kläger an das Arbeitsamt Bautzen zu versetzen.

a) Die Versetzungsbefugnis der Beklagten beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 1 MTA-O. Diese Bestimmung regelt, dass der Angestellte aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden kann. Das schließt eine Versetzung an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes ein.

b) Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen haben die Parteien die in § 12 Abs. 1 Satz 1 MTA-O getroffene Regelung nicht abbedungen.

aa) Ungeachtet der in § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags vereinbarten Geltung des MTA-O konnten die Parteien die Anwendung einzelner Tarifbestimmungen vertraglich ausschließen oder durch eine andere Regelung ersetzen. Ob eine tarifliche Regelung durch eine einzelvertragliche Vereinbarung abbedungen ist, haben die Tatsacheninstanzen gemäß §§ 133, 157 BGB durch Auslegung der vertraglichen Vereinbarung festzustellen (*BAG 13. März 2003 - 6 AZR 585/01 - AP BAT § 11 Nr. 7, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 a der Gründe*). Bei den Erklärungen der Parteien zum Einstellungsort in § 1 des Arbeitsvertrags vom 1. Dezember 1998 handelt es sich aber um typische Willenserklärungen. Der Vertrag wurde auf dem im Bereich der Beklagten üblichen Vertragsformular geschlossen. Die Beklagte hat die in § 1 des Arbeitsvertrags enthaltenen Erklärungen in einer Vielzahl von Fällen für Angestellte verwendet, die sie bei Vorliegen dienstlicher Gründe versetzen will. Solche Willenserklärungen sind in der Revisionsinstanz unbeschränkt und selbständig auszulegen (*st. Rspr. BAG 13. März 2003 - 6 AZR 698/01 -, zu 1 der Gründe; 19. Januar 2000 - 5 AZR 637/98 - BAGE 93, 212, 215; 16. Februar 2000 - 4 AZR 14/99 - BAGE 93, 328, 338, jeweils mwN*).

bb) Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche



Wille der Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (*BAG 26. September 2002 - 6 AZR 434/00 - AP BBiG § 10 Nr. 10 = EzA BBiG § 10 Nr. 6, zu I 3 der Gründe; 12. Juni 2002 - 10 AZR 323/01 - EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 110, zu II 1 b der Gründe*). Danach ist im Arbeitsvertrag nicht geregelt, dass § 12 Abs. 1 MTA-O keine Anwendung findet.

(1) In § 1 des Vertrags haben die Parteien vereinbart, dass der Kläger ab dem 1. Januar 1999 als vollbeschäftigter Angestellter auf unbestimmte Zeit beim Arbeitsamt Dresden eingestellt wird. Mit dieser Abrede haben sie die Regelung des § 12 Abs. 1 MTA-O nicht ausdrücklich abbedungen.

(2) Die Parteien haben die tarifliche Versetzungsbefugnis auch nicht konkludent ausgeschlossen. Die Worte „beim Arbeitsamt Dresden eingestellt“ lassen die Auslegung zu, dass die Parteien damit nur die Dienststelle festgelegt haben, bei der der Kläger seine Tätigkeit aufzunehmen hat, ohne eine weitergehende Vereinbarung über künftige Verwendungen bei anderen Dienststellen zu treffen (*vgl. BAG 26. Juni 2002 - 6 AZR 50/00 -, zu II 3 b der Gründe*). In der Nennung des Einsatzortes im Arbeitsvertrag kann allerdings je nach den Umständen auch eine vertragliche Begrenzung des Direktionsrechts gesehen werden (*BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 51 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 19, zu II 3 der Gründe*). Im vorliegenden Fall sprechen die Umstände dafür, dass die Parteien mit dem „Arbeitsamt Dresden“ nur die erste Einsatzstelle des Klägers bezeichnet haben, ohne künftige Verwendungen bei anderen Dienststellen außerhalb des genannten Dienstortes auszuschließen. Dies wird bereits aus der systematischen Stellung der Abrede im Arbeitsvertrag deutlich. Die Beschäftigung des Klägers beim Arbeitsamt Dresden wurde in § 1 des Arbeitsvertrags zusammen mit dem Beginn und der Art der Beschäftigung festgelegt. Dies spricht gegen eine bindende Festlegung des Dienstortes, wenn im Anschluss daran die Geltung eines Tarifvertrages ausdrücklich vereinbart wird, der eine Erweiterung des Direktionsrechts des Arbeitgebers ausdrücklich regelt (*BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 51 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 19, zu II 3 der Gründe*). Von Bedeutung ist ferner, dass der Kläger in den öffentlichen Dienst eingestellt wurde. Er konnte deshalb nicht annehmen, dass sich die Beklagte als öffentlicher Arbeitgeber mit der bloßen Nennung der Dienst-



stelle im unmittelbaren Zusammenhang mit der Regelung des Beginns und der Art der Beschäftigung ihres weitreichenden tariflichen Direktionsrechts begeben und sich ohne jeden Anlass vertraglich dauerhaft festlegen wollte, ihn ausschließlich beim Arbeitsamt Dresden einzusetzen. Willenserklärungen sind aus der Sicht eines objektiven Empfängers auszulegen. Ein Bewerber um eine Stelle des öffentlichen Dienstes hat regelmäßig davon auszugehen, dass Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes grundsätzlich verpflichtet sind, jede ihnen im Bereich des Arbeitgebers zugewiesene Tätigkeit zu verrichten, die den Merkmalen ihrer Vergütungsgruppe entspricht, soweit ihnen diese Tätigkeit billigerweise zugemutet werden kann (*BAG 26. Juni 2002 - 6 AZR 50/00 -, zu II 3 b der Gründe*). Davon sind auch die Parteien ausgegangen. Sie haben in § 5 des Vertrags vereinbart, dass durch den Arbeitsvertrag kein Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Aufgabengebiet begründet wird und das Recht der Beklagten, dem Kläger eine andere Tätigkeit zu übertragen, auch durch eine lang währende Verwendung des Angestellten auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt wird. Danach war offenkundig, dass ein flexibler Personaleinsatz im Interesse der Beklagten liegt und allein die Benennung des Einstellungsortes noch nicht auf einen Verzicht der Beklagten auf die ihr tariflich eingeräumte Versetzungsbefugnis hindeutet. Einen eingeschränkten Umfang hat das tarifliche Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers nur dann, wenn die Parteien von den im öffentlichen Dienst üblichen Musterverträgen abweichen und eindeutige Absprachen treffen (*BAG 26. Juni 2002 - 6 AZR 50/00 -, zu II 3 b der Gründe*). Daran fehlt es.

c) Die Versetzung hält sich im Rahmen des § 12 Abs. 1 Satz 1 MTA-O.

aa) Nach dieser Bestimmung kann der Angestellte aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Die Tarifvorschrift knüpft damit die Versetzungsbefugnis an dienstliche Gründe, dh. Gründe, die im Interesse des öffentlichen Dienstes liegen (*BAG 20. Januar 1960 - 4 AZR 267/59 - BAGE 8, 338*). Ob solche vorliegen, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle.

bb) Die Beklagte hat die Versetzung des Klägers mit der Auflösung der beim Arbeitsamt Dresden eingerichteten Prüfgruppe AD-Bau und einer erforderlichen Unterstützung des Arbeitsamts Bautzen beim Aufbau eines leistungsfähigen BillB-Sachgebiets mit Fachkompetenz aus der aufgelösten Prüfgruppe begründet. Diese Entscheidung der Beklagten ist der gerichtlichen Überprüfung nicht entzogen. Die Prüfung, ob objektiv die personelle Verstärkung des Arbeitsamts Bautzen erforderlich



und die Versetzung des Klägers an dieses Arbeitsamt sachlich geboten war, hat allerdings die nach damaligen Recht bestehende Verantwortung der Beklagten für die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (§ 304 Abs. 1, § 308 Abs. 3 SGB III aF) und die Leistungsfähigkeit der Arbeitsämter bei der Erfüllung dieser Aufgabe zu berücksichtigen und ihre Entscheidungsbefugnis hinsichtlich struktureller und organisatorischer Maßnahmen zu achten. Sie ist deshalb auf die Kontrolle beschränkt, ob die Beklagte eine auf die konkrete Situation bezogene Prognose über den zur wirksamen Bekämpfung der illegalen Beschäftigung beim Arbeitsamt Bautzen erforderlichen Personalbedarf erstellt und den Einsatz des Klägers beim Arbeitsamt Bautzen nur im erforderlichen zeitlichen Umfang angeordnet hat.

cc) Diesem Prüfungsmaßstab halten die von der Beklagten geltend gemachten dienstlichen Gründe für die Versetzung des Klägers stand. Die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im Bereich des Bauwesens gehörte vor der Auflösung der beim Arbeitsamt Dresden zu diesem Zweck zentral eingerichteten Prüfgruppe AD-Bau nicht zu den Aufgaben des Arbeitsamtes Bautzen. Ein entsprechendes Sachgebiet war dort nicht eingerichtet. Deshalb bot es sich aus der Sicht der Beklagten an, das Arbeitsamt Bautzen beim Aufbau dieses Sachgebiets durch kompetentes, in der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung erfahrenes Personal des Arbeitsamtes Dresden zu unterstützen. Nach der Auflösung der beim Arbeitsamt Dresden eingerichteten Prüfgruppe AD-Bau war dies ohne Personalmehrung und entsprechende Kostenbelastung möglich. Die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung war nach damaligen Recht der Beklagten auf Dauer übertragen. Deshalb ist es nicht zu beanstanden, dass die Beklagte eine befristete Abordnung von Personal nicht für ausreichend gehalten hat.

d) Die Beklagte hat mit der Versetzung die Grenzen billigen Ermessens (§ 315 Abs. 3 BGB) gewahrt.

aa) Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (*st. Rspr., vgl. BAG 13. März 2003 - 6 AZR 557/01 - AP BGB § 611 Arzt-Krankenhaus-Vertrag Nr. 47 = EzA BGB 2002 § 611 Krankenhausarzt Nr. 1, zu II 1 der Gründe; 7. Dezember 2000 - 6 AZR 444/99 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 61 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 23, zu IV 1 der Gründe; 25. Oktober 1989 - 2 AZR 633/88 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 36 = EzA KSchG*



§ 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 30, zu II 2 b aa der Gründe). Ob dies der Fall ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB).

bb) Das Interesse des Klägers an seiner Weiterbeschäftigung in Dresden trat hinter das dienstliche Interesse der Beklagten an seinem Einsatz in Bautzen zurück. Die Versetzung hat den Kläger nicht in seiner Dienststellung beeinträchtigt. Die damit verbundene Beeinträchtigung seiner privaten Interessen ist angemessen berücksichtigt worden. Insgesamt hatte die Beklagte zwischen den nach ihren Fähigkeiten und Kenntnissen für eine Versetzung in Betracht kommenden Angestellten eine personelle Auswahlentscheidung zu treffen und dabei schutzwürdige soziale Belange zu berücksichtigen. Für diese Auswahlentscheidung gelten nicht die Grundsätze zur sozialen Auswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung. Im Einzelnen hat die Beklagte an Hand eines Fragebogens ua. die familiäre Situation, den Gesundheitszustand des Angestellten und den seiner Familienangehörigen sowie eine Berufstätigkeit des Ehegatten ermittelt und diese Belange bei der Auswahl der für eine Versetzung in Betracht kommenden Angestellten berücksichtigt. Ihre Würdigung, dass ein Umzug den Kläger, der nicht in häuslicher Gemeinschaft mit Kindern lebt und dessen Ehefrau nicht berufstätig ist, weniger belastet als einen Angestellten mit Kindern oder einen Angestellten mit einem in Dresden berufstätigen Ehegatten, ist nicht zu beanstanden. Entgegen der Auffassung des Klägers musste die Beklagte ihre personelle Auswahl auch nicht allein nach dem Alter ihrer Angestellten treffen. Die Versetzung überschreitet auch nicht den Rahmen billigen Ermessens, soweit sie den Kläger in der Nutzung seines Wochenendgrundstücks einschränkt. Ob die Beklagte diesen Umstand überhaupt zugunsten des Klägers hätte berücksichtigen müssen, ohne damit Angestellte ohne einen solchen Grundbesitz ungerechtfertigt zu benachteiligen, bedarf keiner Entscheidung. Der Kläger hat der Beklagten den Besitz dieses Grundstücks in dem Fragebogen nicht mitgeteilt. Dieser Umstand war der Beklagten bei ihrer Entscheidung über die Versetzung des Klägers nicht bekannt.

e) Die Versetzung ist nicht gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG unwirksam. Die Beklagte hat den zuständigen Personalrat ordnungsgemäß beteiligt.

aa) Nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter bei Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist. Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personal-



rats unterliegt, kann sie nach § 69 Abs. 1 BPersVG nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Nach § 69 Abs. 2 Satz 1 BPersVG wird das Mitbestimmungsverfahren dadurch eingeleitet, dass der Leiter der Dienststelle den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme unterrichtet und seine Zustimmung beantragt. Zuständig für die Mitbestimmung ist der Personalrat der die Versetzung verfügenden Dienststelle (*BAG 6. August 1991 - 1 AZR 573/90 - ZTR 1992, 128, zu II 3 der Gründe*).

bb) Der Direktor des Arbeitsamtes Dresden hat den Personalrat mit Schreiben vom 17. Januar 2001 um die Zustimmung zur Versetzung des Klägers an das Arbeitsamt Bautzen zum nächstmöglichen Zeitpunkt gebeten. Dieser personellen Maßnahme hat der Personalrat am 25. Januar 2001 schriftlich zugestimmt. Gründe, die eine ordnungsgemäße Beteiligung der Personalvertretung in Frage stellen könnten, hat der Kläger nicht vorgetragen.

Schmidt

Dr. Armbrüster

Brühler



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

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