

Aktenzeichen: 9 AZR 362/06  
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 13. März 2007  
- 9 AZR 362/06 -

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 20. September 2005  
- 93 Ca 30280/04 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 24. Februar 2006  
- 13 Sa 2186/05 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Stellenpool - Versetzung

Gesetze:

Stellenpoolgesetz des Landes Berlin vom 9. Dezember 2003 (StPG) (GVBl. S. 589) § 1 Abs. 2 und Abs. 3, § 2 Abs. 1, § 7; Verwaltungsreform- und Beschäftigungssicherungsvereinbarung 2000 vom 30. August 1999 (VBSV 2000) Abschn. I Nr. 6, Abschn. II Nr. 3; ZPO § 256; PersVG Berlin §§ 5, 74, 99c Abs. 3; TVG § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1; BMT-G-O Lohngruppenverzeichnis in der Fassung vom 31. Januar 2003

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

teilweise Parallelsache zu Senat 13. März 2007 - 9 AZR 417/06 -



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



# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 362/06  
13 Sa 2186/05  
Landesarbeitsgericht  
Berlin

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
13. März 2007

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Krasshöfer sowie den ehrenamtlichen Richter Lang und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 24. Februar 2006 - 13 Sa 2186/05 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das beklagte Land hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der „Versetzung“ der Klägerin zum Zentralen Personalüberhangmanagement (im Folgenden: Stellenpool), einer der Senatsverwaltung für Finanzen des beklagten Landes nachgeordneten Behörde. 1

Die im Juni 1956 geborene Klägerin ist seit dem 1. April 1986 beim beklagten Land und dessen Rechtsvorgängerin als Arbeiterin auf Grund verschiedener Arbeitsverträge beschäftigt. Seit 1997 war sie Pförtnerin im Gesundheitsamt des Bezirksamts P des beklagten Landes und der Serviceeinheit „Interne Dienste“ organisatorisch zugeordnet. Der Stellenplan des beklagten Landes enthält für diese Serviceeinheit unter dem Kapitel 3307 „Service Org/IT“ zum Stichtag 31. Dezember 2003 14 Stellen für Pförtner mit der VergGr. IXb/IXa sowie IXb/X BMT-G-O/BAT-VKA sowie vier Pförtnerstellen mit der Lohngruppe 2/3a und sechs Stellen für Boten mit VergGr. X/IXb BMT-G-O/BAT-VKA. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden gemäß § 2 des Arbeitsvertrags vom 7. September 1992 der BMT-G-O und die ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. Die Klägerin ist in die Lohngruppe 3 BMT-G-O eingruppiert. 2

Mit Schreiben vom 29. Dezember 2003 teilte das Bezirksamt P der Klägerin mit, dass ihre Stelle auf Grund von Einsparungen im Personalhaushalt des Haushaltsjahres 2004 mit einem Wegfallvermerk versehen sei. Deshalb sei ihre Zuordnung zum Personalüberhang nach der Verwaltungsreform- und Beschäftigungssicherungsvereinbarung 2000 erfolgt. 3

Die Verwaltungsreform- und Beschäftigungssicherungsvereinbarung 2000 vom 30. August 1999 (im Folgenden: VBSV 2000) wurde zwischen dem Senat, den Bezirken, dem Hauptpersonalrat und einigen Gewerkschaften als „Gesamtvereinbarung“ geschlossen. Dort heißt es - soweit maßgeblich - wie folgt: 4



## **„Abschnitt I Vereinbarung für alle Abschnitte**

...

### **2. Geltungsbereich**

- (1) Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeiter/-Innen und Angestellten, die in einem Arbeitsverhältnis zum Land Berlin stehen und unter den Geltungsbereich des BAT/ BAT-O/ BMT-G/ BMT-G-O fallen, sowie für alle unmittelbaren Landesbeamten und Landesbeamtinnen (Beschäftigte).

...

### **6. Schlussbestimmungen/Laufzeiten**

- (1) Die Unterzeichner dieser Vereinbarung sind sich darüber einig, dass es sich bei den Verabredungen um rechtlich relevante Regelungen handelt, nicht jedoch um einen Tarifvertrag.

...

## **Abschnitt II Vereinbarung über den Umgang mit der Personalüberhangssituation zur Beschäftigungssicherung**

...

### **3. Zuordnung der Beschäftigten zum Personalüberhang**

- (1) Die Zuordnung von Beschäftigten zum Personalüberhang wird innerhalb einer Abteilung/ im Landesschulamt einer Region/ eines Leistungs- und Verantwortungszentrums/ einer Serviceeinheit/ eines Steuerungsdienstes in einer Behörde zwischen vergleichbaren Beschäftigten vorgenommen. ...

Bei der persönlichen Auswahl sind alle Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte und Beamte) vergleichbarer Aufgabengebiete einzubeziehen.

Wird eine Auswahlgruppe wegen fehlender Voraussetzungen nicht gebildet, so befindet sich die/der Beschäftigte im Personalüberhang, die/der das künftig wegfallende Aufgabengebiet innehat.

...

- (2) ...  
Vergleichbarkeit setzt ferner die Zuordnung zu derselben Lohn-/Vergütungsgruppe bzw. derselben Besoldungsgruppe voraus.

...



Die Vergleichbarkeit setzt weiterhin voraus, dass die Beschäftigten nach ihren Ausbildungen und Erfahrungen für die Tätigkeit annähernd gleich geeignet sind bzw. der gleichen Fachrichtung angehören. Von annähernd gleicher Eignung ist auch dann auszugehen, wenn die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen einer zumutbaren Weiterbildung oder Fortbildung oder im Rahmen einer sechsmonatigen Einarbeitungszeit erworben werden können."

Nach Abschn. II Nr. 3 Abs. 3 VBSV 2000 erfolgt die Auswahl der Beschäftigten nach sozialen Kriterien, insbesondere Lebensalter, Beschäftigungszeiten und Unterhaltsverpflichtungen.

5

Die Klägerin wurde dem Personalüberhang zugeordnet, weil das beklagte Land die Pfortnerdienste auf Grund eines Dienstleistungsvertrags vom 13. Dezember 2004/17. Dezember 2004 mit Wirkung zum 1. April 2005 auf die S GmbH übertragen hatte. Grund der Fremdvergabe war ein Beschluss des Bezirksamts P vom 29. April 2003, zur Umsetzung der Sparvorgaben 2004 Stellen einzusparen. Damit fielen sämtliche 18 Pfortnerstellen ab diesem Zeitpunkt weg. Mit Vermerk vom 8. März 2004 (beim Personalrat am 1. April 2004 eingegangen) teilte das Bezirksamt P ua. dem bei ihr bestehenden Personalrat mit, dass die „Versetzung“ der Klägerin zum Stellenpool auszusprechen sei. Dem widersprach der Personalrat mit Schreiben vom 29. April 2004. Auf dem Vermerk vom 8. März 2004 ist deshalb unter Ziff. 4 eingetragen, dass der Antrag vom Personalrat mit Schreiben vom 29. April 2004 abgelehnt worden sei. Zuvor fand am 8. März 2004 eine mündliche Anhörung der Klägerin statt, an der auch Personalratsmitglieder teilnahmen. Mit Schreiben vom 27. Mai 2004 teilte der Bezirksbürgermeister des Bezirksamts P dem Personalrat mit, dass trotz der Verweigerung der Zustimmung durch den Personalrat die „Versetzung“ ausgesprochen werden solle. Mit Schreiben vom 7. Juli 2004 „versetzte“ das Bezirksamt P die Klägerin mit Wirkung zum 1. August 2004 zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool). Die Klägerin arbeitete bis zum 31. März 2005 an ihrem bisherigen Arbeitsplatz als Pfortnerin weiter. Danach war sie für einen Monat im Patientenarchiv B tätig. Seit dem 1. Mai 2005 ist sie im Patientenarchiv W beschäftigt.

6

Mit ihrer beim Arbeitsgericht Berlin am 8. Dezember 2004 eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, dass ihre „Versetzung“ zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und die Zuordnung zum Personalüberhang unwirksam sei.

7



Die Klägerin hat zuletzt beantragt

8

festzustellen, dass ihre Versetzung zum Zentralen Personalüberhangmanagement unwirksam ist.

Das Arbeitsgericht hat die Unwirksamkeit der Versetzung zum Stellenpool festgestellt und die gegen die Zuordnung zum Personalüberhang gerichtete Feststellungsklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

9

## Entscheidungsgründe

A. Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der „Versetzung“ zum Stellenpool im Ergebnis zu Recht stattgegeben.

10

I. Die Klage ist entgegen der Auffassung des beklagten Landes zulässig, soweit sich die Klägerin gegen die vom beklagten Land mit Schreiben vom 7. Juli 2004 als „Versetzung zum Stellenpool“ bezeichnete Maßnahme wendet.

11

1. 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. Dabei muss sich eine Feststellungsklage nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche und Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 566/04 - BAGE 115, 12).

12

a) Dies ist der Fall, wenn über die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber unter Berufung auf sein Direktionsrecht getroffenen Maßnahme, zB einer Versetzung, gestritten wird (st. Rspr. Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - PersR 2007, 164; BAG 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 90).

13



b) Allerdings handelt es sich bei der mit Schreiben vom 7. Juli 2004 zum 1. August 2004 ausgesprochenen „Versetzung“ der Klägerin zum Stellenpool um keine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne. Zwar bezeichnet der Berliner Landesgesetzgeber im Gesetz zur Einrichtung eines Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz - StPG) die sich an die Zuordnung eines Beschäftigten zum Personalüberhang anschließende Maßnahme als „Versetzung“ zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 3 und 4, Abs. 3 und § 7 Nr. 1 StPG iVm. § 99c Abs. 2 Satz 2 und 3 PersVG Berlin), jedoch wurde durch das StPG kein besonderer arbeitsrechtlicher Versetzungsbegriff für den Fall der „Versetzung“ eines Beschäftigten von seiner bisherigen Dienstbehörde zum Stellenpool geschaffen. Dafür fehlt es an Anhaltspunkten im StPG.

14

Für eine Versetzung ist der dauerhafte Wechsel auf einen Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers kennzeichnend. Dem Versetzungsbegriff ist immanent, dass mit dem Wechsel auch eine Änderung des Tätigkeitsbereichs, dh. der Art, des Ortes oder des Umfangs der Tätigkeit verbunden ist (*Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - PersR 2007, 164 mwN*).

15

Mit der „Versetzung“ eines Beschäftigten zum Stellenpool ändert sich noch nicht die Art, der Ort oder der Umfang seiner bisherigen Tätigkeit, wenn mit dieser „Versetzung“ nicht gleichzeitig eine andere Tätigkeit zugewiesen wird, sondern er auf seinem bisherigen Arbeitsplatz verbleibt (*Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - aaO*).

16

Auch wenn die „Versetzung“ zum Stellenpool keine Versetzung im arbeits- und tarifrechtlichen Sinne (§ 12 Abs. 1 BAT) darstellt, besteht ein Rechtsschutzbedürfnis für die gegen diese „Versetzung“ erhobene Feststellungsklage. Der Stellenpool ist eine der Senatsverwaltung für Finanzen nachgeordnete Behörde (§ 1 Abs. 1 StPG) und eine Dienststelle iSd. § 5 PersVG Berlin (§ 7 Nr. 2 Buchst. a StPG iVm. Nr. 9 der Anlage zum PersVG Berlin idF vom 9. Dezember 2003, GVBl. S. 590). Dort wurde der Klägerin zwar kein Arbeitsplatz zugewiesen. Die Zuordnung zu der neuen Dienststelle Stellenpool berührt dennoch die Rechte und Pflichten der Klägerin aus ihrem Arbeitsverhältnis; es handelt sich nicht um eine nur unwesentliche Änderung der Arbeitsumstände der Klägerin, die keine Auswirkungen auf die vertraglichen Rechtsbeziehungen hat. Die „Versetzung“ zum Stellenpool bewirkt in der Person der Klägerin eine Umorientierung. Diese ist schon deshalb erforderlich, weil die Klägerin nicht mehr in der gleichen Interessenlage wie vorher ist, sondern unter Umständen ihre Teilnahme an Fort-

17



bildungs- und Umschulungsmaßnahmen notwendig werden kann (*Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - PersR 2007, 164; BAG 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 90*).

Für die Stellung der Klägerin kommt hinzu, dass mit ihrer „Versetzung“ zum Stellenpool eine Veränderung der Zuständigkeit des Personalrats eintritt. Durch § 7 StPG ist in das PersVG des Landes Berlin idF vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Februar 2003 (GVBl. S. 118), der § 99c betreffend „Sondervorschriften für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool)“ eingefügt worden. Nach § 99c Abs. 3 PersVG Berlin wirkt der beim Stellenpool gebildete Personalrat bei Übergangseinsätzen nach § 3 StPG mit. Da die Klägerin zunächst an ihrer alten Dienststelle verbleiben und danach durch den Stellenpool eine andere Verwendung „entsprechend ihrer bisherigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen“ gefunden werden sollte (vgl. Versetzungsschreiben vom 7. Juli 2004) wird spätestens bei dieser, in der Regel mit einer Versetzung verbundenen anderen Verwendung eine Mitwirkung des Personalrats des Stellenpools erforderlich. Hierbei handelt es sich nicht um eine rein organisationsrechtliche Frage, die keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat. Die personelle Zusammensetzung eines anderen Personalrats als desjenigen, den die Klägerin mitgewählt hat, kann zu anderen Entscheidungen führen (*Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - PersR 2007, 164; BAG 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 90*).

18

2. Die Klägerin hat auch ein Interesse an der alsbaldigen Feststellung (§ 256 Abs. 1 ZPO) der Rechtmäßigkeit ihrer „Versetzung“ zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool). Dieses ergibt sich zum einen daraus, dass sie Klarheit darüber haben muss, ob eine gegebenenfalls vom Stellenpool ihr gegenüber - zu einem späteren Zeitpunkt - ausgesprochene Abordnung von einer für sie zuständigen Dienststelle vorgenommen worden ist und zum anderen daraus, dass sie ein berechtigtes Interesse daran hat, alsbald zu erfahren, welcher Personalrat für sie zuständig ist und für welchen Personalrat sie künftig wahlberechtigt und wählbar ist.

19

II. Die Feststellungsklage ist begründet. Die mit Schreiben vom 7. Juli 2004 erklärte „Versetzung“ der Klägerin zum Stellenpool ist unwirksam.

20

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die „Versetzung“ zum 1. August 2004 sei verfrüht und deshalb unwirksam, weil die Pförtneraufgaben zu diesem Zeit-

21



punkt noch nicht weggefallen seien. Das beklagte Land habe eine unzulässige „Vor-  
ratsversetzung“ ausgesprochen.

Mit dieser Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. Wäre die  
Auffassung des Landesarbeitsgerichts richtig, dürfte eine „Versetzung“ zum Stellenpool  
erst zu dem Zeitpunkt stattfinden, zu dem der bisherige Arbeitsplatz des betroffenen  
Arbeitnehmers wegfällt. Damit wird verkannt, dass auch nach der „Versetzung“ zum  
Stellenpool der bisherige Arbeitsplatz erhalten bleiben kann. Bei der „Versetzung“ zum  
Stellenpool handelt es sich nicht um eine Versetzung im arbeits- und tarifrechtlichen  
Sinne. Allein durch diese Maßnahme ändern sich noch nicht die Art, der Ort oder der  
Umfang der bisherigen Tätigkeit (vgl. Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - PersR  
2007, 164). Der Arbeitnehmer übt seine bisherige Tätigkeit weiter aus, solange der  
Stellenpool ihm keine andere Stelle vermittelt und zuweist (vgl. § 2 Abs. 1 StPG). Der  
Stellenpool selbst hat keine Beschäftigungsmöglichkeiten für die Personalüberhang-  
kräfte. Seine Aufgabe ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 StPG die Vermittlung der Perso-  
nalüberhangkräfte auf freie Stellen. Deshalb ist es nach Sinn und Zweck des Stellen-  
pools gerade sinnvoll, den Arbeitnehmer bereits zu einem möglichst frühen Zeitpunkt  
vor Wegfall seines Arbeitsplatzes in den Stellenpool zu „versetzen“, damit dieser ihm  
einen neuen Arbeitsplatz vermittelt und er ohne zeitliche Unterbrechung weiterbeschäf-  
tigt werden kann.

22

2. Die „Versetzung“ ist unwirksam. Sie erfolgte entgegen der Auffassung des  
beklagten Landes nicht nach dem in § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG iVm. Abschn. II Nr. 3  
VBSV 2000 vorgeschriebenen Verfahren.

23

a) Nach § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG werden Personalüberhangkräfte zum Stellen-  
pool „versetzt“. Die Klägerin war Personalüberhangkraft in diesem Sinne. Nach § 1  
Abs. 2 Satz 1 StPG sind Personalüberhangkräfte Dienstkräfte, die von den Dienstbe-  
hörden oder Personalstellen dem Personalüberhang zugeordnet worden sind. Das war  
bei der Klägerin der Fall. Das Bezirksamt P ordnete sie mit Schreiben vom  
29. Dezember 2003 dem Personalüberhang zu.

24

b) Weitere Voraussetzung für die „Versetzung“ zum Stellenpool nach § 1 Abs. 2  
Satz 3 StPG ist die Rechtmäßigkeit der vorherigen Zuordnung zum Personalüberhang.  
Hieran fehlt es.

25



aa) Zwar ist die Zuordnung zum Personalüberhang isoliert nicht gerichtlich überprüfbar, da sie als solche allein haushaltsrechtliche Bedeutung hat. Denn die Entscheidung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer dem Personalüberhang zuzuordnen, entfaltet keinerlei Rechtswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Es handelt sich nur um eine innerbehördliche organisatorische Entscheidung, die das Arbeitsverhältnis unberührt lässt (*BAG 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 90*). Da das Stellenpoolgesetz jedoch an diese Zuordnung tatbestandlich anknüpft und in § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG als Folge der Zuordnung zum Personalüberhang die „Versetzung“ zum Stellenpool vorsieht, handelt es sich bei der Zuordnung zum Personalüberhang um eine die „Versetzung“ in den Stellenpool vorbereitende Verfahrenshandlung, die zwingend erforderlich ist. Die „Versetzung“ von Personalüberhangkräften zum Stellenpool ist nach Konzeption und Zielsetzung des StPG Teilelement eines einheitlichen Vorgangs, der mit der Zuordnung der Dienstkraft zum Personalüberhang beginnt, als weiteren Zwischenschritt die „Versetzung“ in den Stellenpool vorsieht und mit der Versetzung zu einer neuen Dienststelle/Tätigkeit endet. Die Zuordnung des Beschäftigten zum Personalüberhang, die „Versetzung“ von der bisherigen Dienststelle zum Stellenpool sowie seine Versetzung zur neuen Dienststelle sind deshalb als einheitlicher Gesamtvorgang zu werten (*BVerwG 2. August 2005 - 6 P 11.04 - ZBR 2006, 49*). Durfte der Arbeitnehmer nach der VBSV 2000 nicht dem Personalüberhang zugeordnet werden, führt dies zwangsläufig zur Unwirksamkeit der anschließenden „Versetzung“ zum Stellenpool. Das folgt schon aus § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG. Danach dürfen nur Personalüberhangkräfte zum Stellenpool versetzt werden. Personalüberhangkräfte sind nach § 1 Abs. 2 Satz 1 StPG nur Dienstkräfte, die dem Personalüberhang (wirksam) zugeordnet worden sind.

26

bb) Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 StPG werden dem Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) diejenigen Dienstkräfte unterstellt, deren Beschäftigung ua. durch den Wegfall von Aufgaben nicht mehr möglich ist. Diese Voraussetzungen liegen für die Tätigkeit der Klägerin als Pförtnerin vor. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurden die Pförtnerdienste beim Bezirksamt P mit Wirkung vom 1. April 2005 auf einen privaten Anbieter übertragen.

27

cc) Entgegen der Auffassung des beklagten Landes ist trotz des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit als Pförtnerin die Zuordnung zum Personalüberhang nicht rechtmäßig iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 StPG iVm. der VBSV 2000.

28



- (1) Die Rechtswirksamkeit der Zuordnung zum Personalüberhang richtet sich nach der VBSV 2000. Nach Abschn. II „Vereinbarung über den Umgang mit der Personalüberhangssituation zur Beschäftigungssicherung“ Nr. 3 VBSV 2000 ist die Zuordnung von Beschäftigten zum Personalüberhang innerhalb einer Serviceeinheit unter vergleichbaren Beschäftigten nach sozialen Kriterien vorzunehmen. Hiergegen hat das beklagte Land bei der Zuordnung der Klägerin verstoßen. 29
- (2) Das beklagte Land meint zu Unrecht, eine Verletzung der Auswahlregelungen der VBSV 2000 führe nicht zur Unwirksamkeit der Zuordnung zum Personalüberhang. Die VBSV 2000 hat nicht nur unverbindlichen Charakter. Es liegt zumindest eine Eigenbindung des beklagten Landes dahingehend vor, dass diese Auswahl nur in Übereinstimmung mit den Regelungen der VBSV 2000 erfolgen darf. 30
- Die VBSV 2000 stellt keinen Tarifvertrag iSd. § 1 Abs. 1 TVG dar. Sie ist kein Vertrag zwischen Tarifvertragsparteien, dh. zwischen dem beklagten Land als Arbeitgeber und einer oder mehreren Gewerkschaften (§ 2 Abs. 1 TVG). Vielmehr handelt es sich um eine Vereinbarung, die zwar mit mehreren Gewerkschaften, daneben aber auch mit dem Hauptpersonalrat geschlossen worden ist. Eine Vereinbarung mit einer Personalvertretung kann aber keine Tarifwirkung entfalten. Dass die Vertragspartner der VBSV 2000 dies ebenso sehen, ergibt sich aus Abschn. I Nr. 6 Abs. 1 der VBSV 2000. Dort heißt es: „Die Unterzeichner dieser Vereinbarung sind sich darüber einig, dass es sich bei den Verabredungen um rechtlich relevante Regelungen handelt, nicht jedoch um einen Tarifvertrag.“ Es ist grundsätzlich Sache der Vertragsparteien, zu vereinbaren, um welche Art eines Vertrags es sich handeln soll (*BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - BAGE 110, 164*). 31
- Die VBSV 2000 hat auch nicht die Rechtsnatur einer Dienstvereinbarung iSd. § 74 PersVG Berlin. Gewerkschaften können nicht Parteien einer Dienstvereinbarung sein. Dienstvereinbarungen kann nur der Personalrat, § 74 Abs. 1 Satz 2 PersVG Berlin, oder der Hauptpersonalrat, § 74 Abs. 2 Satz 2, 3 und 4 PersVG Berlin, abschließen. 32
- Ein öffentlicher Arbeitgeber kann sich allerdings gegenüber Dritten, so wie hier gegenüber den vertragsschließenden Gewerkschaften und dem Hauptpersonalrat, verpflichten, bestimmte Maßnahmen, die Auswirkungen (auch) auf seine Beschäftigten haben, nur entsprechend den eingegangenen Verpflichtungen durchzuführen. 33



Eine solche Verpflichtung hat das beklagte Land in der VBSV 2000 ausdrücklich übernommen. In Abschn. I Nr. 6 Abs. 1 der VBSV 2000 haben die Vertragspartner klargestellt, dass zwischen ihnen darüber Einigkeit besteht, „dass es sich bei den Verabredungen um rechtlich relevante Regelungen handelt“. Ob dieser vertraglichen Selbstbindung gleichzeitig die Rechtsnatur eines Vertrags zugunsten Dritter iSd. § 328 BGB zukommt, war im Streitfalle nicht zu entscheiden. Auf diese vertragliche Selbstbindung können sich nämlich die von den Maßnahmen des Arbeitgebers betroffenen Arbeitnehmer auch dann berufen, wenn kein Vertrag zugunsten Dritter vorliegt. Eine solche Selbstbindung hat der Erste Senat in seiner Entscheidung vom 28. April 1992 (- 1 ABR 68/91 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 11 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 10) für den Fall bejaht, dass ein Arbeitgeber in einer Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsbedingungen auch für Arbeitnehmer geregelt hatte, die nicht dem Geltungsbereich dieser Gesamtbetriebsvereinbarung unterfielen. Auch für öffentliche Arbeitgeber kann eine solche Selbstbindung eintreten (*allgemeine Meinung*; vgl. BAG 19. Februar 2003 - 7 AZR 67/02 - BAGE 105, 161; 12. April 1984 - 2 AZR 348/82 -).

34

(3) Nach Abschn. II Nr. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 und Unterabs. 2, Abs. 2 VBSV 2000 wird die Zuordnung von Beschäftigten zum Personalüberhang innerhalb einer Abteilung/im Landesschulamt einer Region/eines Leistungs- und Verantwortungszentrums/einer Serviceeinheit/eines Steuerungsdienstes in einer Behörde zwischen vergleichbaren Beschäftigten vorgenommen, wobei alle Beschäftigten vergleichbarer Aufgabengebiete mit derselben Lohn-/Vergütungsgruppe bzw. Besoldungsgruppe, vergleichbarem Arbeitszeitstatus sowie nach ihren Ausbildungen und Erfahrungen mit annähernd gleicher Eignung bzw. Fachrichtung einzubeziehen sind.

35

(3.1) Danach hat das Bezirksamt P die Vergleichsgruppe falsch gebildet. Es hat die Auswahl auf die Gruppe der Pförtner beschränkt und insbesondere die Boten nicht einbezogen. Das beklagte Land meint, es habe keine Auswahlgruppe gebildet werden müssen, da das Aufgabengebiet „Pförtner/in“ als eigene Auswahlgruppe durch Aufgabenverlagerung weggefallen sei. Das ist unzutreffend. Beide Aufgaben sind organisatorisch derselben Serviceeinheit „Innere Dienste“ zugeordnet. Das ist die zunächst maßgebliche Auswahlgruppe (vgl. Abschn. II Nr. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 VBSV 2000). Selbst wenn, was bereits fraglich ist, die Pförtnertätigkeit als Aufgabengebiet gegenüber der Botentätigkeit als davon eigenständiges getrenntes Aufgabengebiet iSd. Abschn. II Nr. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 VBSV 2000 abzugrenzen wäre, lässt die Regelung nicht die Beschränkung auf ein Aufgabengebiet zu, sondern verlangt eine Zusammenfassung

36



vergleichbarer Aufgabengebiete. Eine solche Vergleichbarkeit ist zwischen der Boten-  
tätigkeit und der Pförtnertätigkeit ohne weiteres anzunehmen. Es handelt sich um  
Hilfsdienste im Bereich der inneren Verwaltung. Beide sind der Serviceeinheit „Innere  
Dienste“ des Bezirksamts P zugeordnet. Das ergibt sich aus dem vom beklagten Land  
vorgelegten Auszug aus dem Programm „Automatisierte Personalwirtschaft“.

(3.2) Die Boten sind auch mit den Pförtnern persönlich vergleichbar. Als Arbeiter  
wären sie in derselben Lohngruppe 2/3 BMT-G-O Lohngruppenverzeichnis in der Fas-  
sung vom 31. Januar 2003 einzugruppieren. Sie sind für ihre Tätigkeiten auch annä-  
hernd gleich geeignet (vgl. Abschn. II Nr. 3 Abs. 2 Unterabs. 3 VBSV 2000). Pförtner  
und Boten sind in die Lohngruppe 2 Fallgruppe 2a BMT-G-O eingruppiert. Hierzu gehö-  
ren Beschäftigte, die Arbeiten der Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 BMT-G-O verrichten, die  
an das Überlegungsvermögen und das Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen,  
die über das Maß hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt  
werden kann. In die Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 BMT-G-O waren Arbeiter mit einfachen  
Tätigkeiten eingruppiert. Angestellte Pförtner oder Boten sind in VergGr. XIXb Anla-  
ge 1a zum BAT Teil II VKA eingruppiert. Das sind nach VergGr. X Pförtner oder Boten  
nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Pförtner oder Boten im Arbeiterver-  
hältnis im öffentlichen Dienst.

37

Die Klägerin konnte, wie das Arbeitsgericht bereits festgestellt hat, ohne wei-  
teres innerhalb einer sechsmonatigen Einarbeitungszeit auch als Botin tätig werden  
(vgl. Abschn. II Nr. 3 Abs. 2 Unterabs. 3 VBSV 2000).

38

3. Es kommt nicht mehr darauf an, ob die „Versetzung“ der Klägerin zum Stel-  
lenpool auch aus anderen Gründen, insbesondere wegen Verstoßes gegen § 99c  
Abs. 2 Satz 2 iVm. § 84 Abs. 1 PersVG Berlin unwirksam ist.

39

B. Das beklagte Land hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen  
Revision zu tragen.

40

Düwell

Böck

Krasshöfer

B. Lang

Neumann



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)

