

Aktenzeichen: 9 AZR 417/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 13. März 2007
- 9 AZR 417/06 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 2. Mai 2005
- 60 Ca 1998/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 25. Januar 2006
- 4 Sa 1243/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Stellenpool - Versetzung

Gesetze:

Stellenpoolgesetz des Landes Berlin vom 9. Dezember 2003 (StPG)
(GVBl. S. 589) §§ 1, 3, 7; ZPO § 256; PersVG Berlin §§ 5, 74, 99c; BGB
§§ 315, 328; GewO § 106; TVG §§ 1, 2; BetrVG § 95

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 417/06
4 Sa 1243/05
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

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:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. Januar 2006 - 4 Sa 1243/05 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Zuordnung der Klägerin zum sog. Personalüberhang und der „Versetzung“ zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool). 1

Mit dem „Gesetz zur Einrichtung eines Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz - StPG)“ vom 9. Dezember 2003 (GVBl. Berlin S. 589) (in Kraft getreten am 1. Januar 2004) bestimmte das beklagte Land das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) zu einer der Senatsverwaltung für Finanzen nachgeordneten Behörde (§ 1 Abs. 1 Satz 1 StPG). Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 StPG werden dieser diejenigen Dienstkräfte unterstellt, deren Beschäftigung durch den Wegfall von Aufgaben oder die Verlagerung von Aufgaben auf andere Dienstkräfte in ihrer Dienstbehörde nicht mehr möglich ist. Nach § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG werden Personalüberhangkräfte zum Stellenpool versetzt. Als solche gelten nach § 1 Abs. 2 Satz 1 StPG Dienstkräfte, die von den Dienstbehörden oder Personalstellen dem Personalüberhang zugeordnet worden sind. 2

Am 30. August 1999 hatte das beklagte Land mit dem Hauptpersonalrat und den beim beklagten Land vertretenen Gewerkschaften eine „Gesamt-Vereinbarung über Auswirkungen der verwaltungsstrukturellen Reformen, ein Gesundheitsmanagement, den Umgang mit dem Personalüberhang und die Beschäftigungssicherung“ (Verwaltungsreform- und Beschäftigungssicherungsvereinbarung 2000 - VBSV 2000) geschlossen. Diese „Gesamt-Vereinbarung“ hatte eine Geltungsdauer bis 31. Dezember 2004. 3

Die 1974 geborene Klägerin ist seit 1. Oktober 1995 als Wachpolizistin beschäftigt. Sie ist verheiratet und war im Jahre 2004 einem Kind unterhaltspflichtig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der BAT „unter Berücksichtigung der jeweils infrage kommenden Sonderregelungen mit allen künfti- 4



gen Änderungen und Ergänzungen“ Anwendung. Zuletzt war die Klägerin im Gefangen-
nenbewachungsdienst des Abschiebegewahrsams K eingesetzt.

Der Haushaltsplan des beklagten Landes für die Jahre 2004 und 2005 sah für 5
den Bereich Wachpolizei/Gefangenenbewachungsdienst vor, ab dem Haushaltsjahr
2005 100 Stellen mit einem kw-Vermerk (kw = künftig wegfallend) zu versehen.

Mit Schreiben vom 13. August 2004 teilte der Polizeipräsident des beklagten 6
Landes der Klägerin ua. mit:

„...“

Sie werden zurzeit in der Direktion Zentrale Aufgaben - Referat
Gefangenenwesen - als Polizeiangehörige/r im Gefangenenbe-
wachungsdienst eingesetzt.

Aufgrund der zurückgegangenen Belegung des Abschiebege-
wahrsams K und der Festsetzung einer Pauschalen Minder-
ausgabe im Rahmen von Einsparungen im Landeshaushalt
werden in Ihrem Bereich im Haushaltsjahr 2005 100 Stellen mit
einem sogenannten kw-Vermerk versehen (kw = künftig wegfal-
lend).

...

Der Wegfall einer Stelle bedeutet nicht gleichzeitig, dass der/die
Stelleninhaber/in damit automatisch dem Personalüberhang
zuzuordnen ist. In der geltenden Verwaltungsreform- und Be-
schäftigungssicherungsvereinbarung 2000 (VBSV 2000) ... vom
10.09.1999 sind im Abschnitt II die Kriterien für die Zuordnung
zum Personalüberhang festgelegt.

Demnach sind alle Beschäftigten vergleichbarer Aufgabenge-
biete und Grundvergütungen in eine sogenannte Sozialauswahl
zur Ermittlung des Personalüberhangs einzubeziehen. Hierzu
sind nach dem Wortlaut zur Beschäftigungssicherungsvereinba-
rung objektive Auswahlkriterien wie Lebensalter, Beschäfti-
gungszeit, Familienstand usw. anhand eines Punkte-Kataloges
(s. Anlage 1 „Punktecatalog“) zu beachten.

Da die Polizeibehörde der Beschäftigungspflicht für Schwerbe-
hinderte im Umfang von 5% nicht nachkommt, sind diese von
der Zuordnung zum Personalüberhang ausgenommen.

Nach dem derzeitigen Zwischenergebnis, ergibt sich bei Ihnen
eine Punktzahl von 28, die auf der Grundlage des derzeitig er-
fassten Datenbestandes zu Ihrer Person im IPV-System ermit-
telt wurde. Stichtag ist der 22. September 2004. Damit aller-
dings auch Ihnen evtl. zusätzlich zustehende Punkte berück-
sichtigt werden, die aus dem IPV-System nicht ersichtlich sind,
bitte ich Sie in Ihrem eigenen Interesse auf freiwilliger Basis, die
Fragen der Anlage 2 zu beantworten und diesen Fragebogen
bis zum



15. Oktober 2004

der Personalagentur ZSE I B 312 zu übersenden. Sollten Sie den Fragebogen nicht zurückgeben, verbleibt es bei der bisher ermittelten Punktzahl.“

Der diesem Schreiben als Anlage 1 beigelegte „Punktecatalog“ enthält unter
Ziff. 3 - Familienstand - folgende Angaben:

„verheiratet mit Einkommen des Ehegatten aus einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit oder aus Lohnersatzleistungen	0 Punkte
verheiratet ohne Einkommen des Ehegatten	5 Punkte“

Nachdem die Klägerin die ausgefüllte Anlage 2 dieses Schreibens am
25. September 2004 dem Polizeipräsidenten zurückgesandt hatte, ohne Angaben zur Höhe des Einkommens ihres Ehemannes gemacht zu haben, teilte ihr der Polizeipräsident mit Schreiben vom 25. Oktober 2004 ua. mit:

„...“

mit Schreiben vom 13.08.2004 hatte ich Sie auf die notwendig gewordenen Einsparungen im Landeshaushalt hingewiesen und das Auswahlverfahren für die Aufnahme in den Personalüberhang erläutert.

Nachdem ich Ihnen mit dem o.g. Schreiben Gelegenheit gegeben hatte, innerhalb einer angemessenen Frist im Rahmen der Sozialauswahl bei Vorliegen bestimmter sozialer Aspekte weitere Punkte zu erhalten, habe ich nunmehr die entsprechenden Neuberechnungen aufgrund der in Einzelfällen vorgetragenen, bisher hier nicht bekannten, Fakten vorgenommen, soweit sie berücksichtigungsfähig waren.

Diese ermittelte Punktzahl wurde jedoch nicht als das einzige Kriterium für die Auswahl zum Personalüberhang angesehen. Es wurde auch die Vorschrift des § 3 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes berücksichtigt, wonach bei einem Stellenabbau sicherzustellen ist, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert.

Die Ermittlung des Personenkreises, der nunmehr als Personalüberhang zu betrachten ist, ist abgeschlossen und Sie zählen zu den Dienstkräften, die in den Personalüberhang des Landes Berlin zu benennen sind.

...

Bezogen auf Ihre Person ergab die Prüfung einer Weiterbeschäftigung innerhalb der Polizeibehörde, dass ich Ihnen derzeit keine adäquate freie und finanzierte Stelle anbieten kann



und das dienstliche Bedürfnis allein in der organisationsrechtlichen Grundsatzentscheidung besteht, Personalüberhang im Land Berlin durch eine zentrale Behörde, den Stellenpool, abzubauen, bzw. durch diese zu finanzieren.

Ich bitte Sie, sich am

...

zu einer Informationsveranstaltung über die bezirklichen ‚Kiezsreifen‘ des ZeP unter Beteiligung der Senatsverwaltung für Inneres und der Bezirksämter einzufinden. Es ist beabsichtigt, Sie bereits ab dem 15.11.2004 an einer entsprechenden Schulungsmaßnahme teilnehmen zu lassen.

Die Teilnahme an dieser Informationsveranstaltung ist Dienst an einem anderen Ort.

Es liegen hinreichende Gründe für Ihre Versetzung im Sinne des § 12 Abs. 1 BAT/BAT-O vor.

Ich beabsichtige daher, Sie zum nächst möglichen Zeitpunkt, zum Zentralen Personalüberhangmanagement (ZeP) zu versetzen.

Bevor ich die Versetzung nach Beteiligung der Gremienvertretungen verbindlich ausspreche, gebe ich Ihnen hiermit Gelegenheit, sich im Rahmen einer Anhörung zu der beabsichtigten Versetzung zu äußern, um ggf. schwerwiegende persönliche Gründe, die gegen eine Versetzung sprechen würden, vorzubringen. Die Anhörung erfolgt gemäß § 61 Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes und wird im Rahmen der Gleichbehandlung analog für Angestellte angewandt. **Ich gewähre Ihnen eine Anhörungsfrist von drei Wochen bis zum 25. November 2004.** Bitte senden Sie mir innerhalb dieses Zeitraumes gegebenenfalls Ihre Stellungnahme zu.

Auf der Grundlage Ihrer Stellungnahme werde ich dann eine Entscheidung hinsichtlich Ihrer Versetzung treffen und Ihnen das Ergebnis zu gegebener Zeit mitteilen.

Ich weise darauf hin, dass Sie nicht verpflichtet sind, sich zu äußern. Sollten Sie sich nicht schriftlich erklären, werde ich meine Entscheidung nach Aktenlage treffen.

In einem Schreiben vom 9. November 2004 wiederholte der Polizeipräsident im Wesentlichen die Ausführungen im Schreiben vom 25. Oktober 2004 und gab der Klägerin zusätzlich folgenden Hinweis:

„...“

nachdem auch das personalrechtliche Beteiligungsverfahren nunmehr formal abgeschlossen ist, teile ich Ihnen erneut mit, dass Sie zu den Dienstkräften zählen, die in den Personalüberhang des Landes Berlin zu benennen sind.“



Zu diesen beiden Schreiben nahm der Prozessbevollmächtigte der Klägerin am 19. November 2004 gegenüber dem Polizeipräsidenten Stellung. Er machte dabei persönliche und betriebliche Gründe geltend, die gegen die geplante Zuordnung der Klägerin zum Personalüberhang sprächen. Außerdem rügte er die nicht ordnungsgemäße Durchführung des Auswahlverfahrens. Diese Einwände wies der Polizeipräsident mit Schreiben vom 3. Dezember 2004 zurück und fügte diesem einen Punktekatalog bei, der unter Ziff. 3 - Familienstand - nunmehr in Abweichung von dem der Klägerin zuvor übersandten Punktekatalog folgende Angaben enthielt:

10

- | | |
|---|-----------|
| „verheiratet mit Einkommen des Ehegatten aus einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit oder aus Lohnersatzleistungen | 0 Punkte |
| verheiratet ohne Einkommen des Ehegatten, d.h. aus einer geringfügigen Beschäftigung darf das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigen | 5 Punkte“ |

Daraufhin schrieb der Prozessbevollmächtigte der Klägerin an den Polizeipräsidenten am 27. Dezember 2004:

11

„...
wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 3. Dezember 2004 in oben genannter Angelegenheit, welches wir gemeinsam mit der Mandantin geprüft haben.
Wir sind zu dem Ergebnis gekommen, dass die Unterhaltsleistungen nicht vollständig berücksichtigt wurden.
Unserer Mandantin wurde mitgeteilt, dass sie 29 Punkte erhält. Unsere Mandantin ist 30 Jahre alt, so dass hierfür 10 Punkte anfallen, der Sohn unserer Mandantin wurde entsprechend Ihrem Schreiben mit 10 Punkten berücksichtigt.
Die restlichen Punkte dürften sich aus den Beschäftigungszeiten ergeben.
Die Unterhaltsverpflichtung gegenüber ihrem Ehemann wurde jedoch nicht berücksichtigt.
Unsere Mandantin ist mit Herrn D verheiratet. Zu dem Zeitpunkt des Aufstellens der Punkteliste, der hier maßgeblich sein dürfte, betrug das Arbeitsentgelt weniger als 400 Euro im Monat, vergleiche Anlage.
Auch derzeit verdient der Ehemann Ihrer Mitarbeiterin weniger als 400 Euro brutto im Monat.
...“



Darauf erwiderte der Polizeipräsident mit Schreiben vom 10. Januar 2005 ua.:

12

„...“

mit o.a. Schreiben vom 27. Dezember 2004 teilen Sie mir mit, dass Sie nach Prüfung meines Schreibens vom 3. Dezember 2004 zu dem Ergebnis gekommen sind, dass die Unterhaltsverpflichtung Ihrer Mandantin gegenüber ihrem Ehemann in der Sozialauswahl keine Berücksichtigung gefunden hat.

In diesem Zusammenhang führen Sie aus, dass der Ehemann Ihrer Mandantin weniger als 400,00 EUR im Monat verdient und übersandten als entsprechenden Nachweis eine Kopie der Gehaltsabrechnung für Juli 2004.

Ich möchte Sie darauf hinweisen, dass die Sozialauswahl bereits am 15. Oktober 2004 abgeschlossen wurde. Ihrer Mandantin wurde die Möglichkeit eingeräumt entsprechende Sachverhalte, die zu einer Punkterhöhung führen, vorzutragen. Mit Schreiben vom 25. September 2004 (Anlage 2 zum Schreiben vom 13. August 2004) teilte Ihre Mandantin mit, dass ihr Ehemann über eigenes Einkommen verfügt. Entsprechende Anmerkungen, bezüglich des geringfügigen Einkommens wurden von Ihrer Mandantin nicht vorgenommen.

Darüber hinaus erhielt Ihre Mandantin bezüglich der beabsichtigten Versetzung zum Zentralen Personalüberhangmanagement mit Schreiben vom 25. Oktober 2004 und 9. November 2004 die Möglichkeit, sich bis zum 25. November 2004 zu äußern.

Mit Schreiben vom 19. November 2004 machten Sie in Vertretung für Frau D. von diesem Äußerungsrecht Gebrauch.

Einwände bezüglich der Unterhaltsverpflichtung Ihrer Mandantin gegenüber ihrem Ehemann wurden nicht vorgebracht.

Da die Äußerungsfrist bereits am 25. November 2004 abgelaufen ist, ist eine Berücksichtigung dieses Sachverhaltes aufgrund der Fristüberschreitung nicht möglich.

Es verbleibt daher bei der bereits mitgeteilten Gesamtpunktzahl und somit bei der Zuordnung Ihrer Mandantin zum Personalüberhang.“

Mit Schreiben vom 11. Januar 2005 „versetzte“ der Polizeipräsident die Klägerin dann „mit Wirkung vom 1. März 2005 gem. § 12 Abs. 1 BAT/BAT-O in Verbindung mit § 1 Abs. 2 StPG aus dienstlichen Gründen“ zum Zentralen Personalüberhangmanagement. Gleichzeitig teilte er der Klägerin mit: „Ihr derzeitiger Einsatz bleibt davon zunächst unberührt.“

13

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist zwischen den Parteien unstreitig, dass dann, wenn der Klägerin auf Grund einer fehlenden oder nur geringfügi-

14



gen Beschäftigung ihres Ehemannes nach dem Punktekatalog 5 Punkte mehr zugeordnet worden wären, ihre Zuordnung zum Personalüberhang nicht erfolgt wäre.

Die Klägerin hält die Zuordnung zum Personalüberhang und die daraus resultierende „Versetzung“ zum Stellenpool für unwirksam. Insbesondere verstoße diese Zuordnung gegen die VBSV 2000. Ihr Ehemann sei nur unregelmäßig beschäftigt und habe im Juni und Juli 2004 jeweils nur 165,00 Euro netto und im August 500,00 Euro brutto (324,34 Euro netto) verdient. Hätte das beklagte Land ihr bereits mit Schreiben vom 13. August 2004 mitgeteilt, dass Arbeitseinkommen des Ehegatten bis 400,00 Euro als „kein Einkommen“ iSd. Punktekataloges gälte, so hätte sie innerhalb der gesetzten Ausschlussfrist dem Polizeipräsidenten die geringfügige Vergütung ihres Ehemannes mitgeteilt. Der dem Schreiben des Polizeipräsidenten vom 13. August 2004 beigefügte Punktekatalog habe nur für Beschäftigte „ohne Einkommen des Ehegatten“ eine Gutschrift von 5 Punkten vorgesehen. Erst der dem Schreiben vom 3. Dezember 2004 beiliegende Punktekatalog habe den Zusatz enthalten, dass „ohne Einkommen des Ehegatten“ bedeute: „... aus einer geringfügigen Beschäftigung darf das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400,00 Euro nicht übersteigen.“ Da ihr Ehemann in den Monaten Juni bis August 2004 durchschnittlich monatlich unter 400,00 Euro verdient habe, hätten zu ihren Gunsten 5 Punkte berücksichtigt werden müssen.

Im Übrigen ist die Klägerin der Meinung, diese Einschränkung des Begriffes „ohne Einkommen“ verstoße gegen die VBSV 2000, da sie durch das beklagte Land nachträglich einseitig vorgenommen worden sei. Dadurch komme es zu einer falschen Anwendung des Punkteschemas der VBSV 2000. So hätten andere Mitarbeiter für gering verdienende Ehepartner keine Punkte erhalten dürfen. Deshalb hätte nicht sie, sondern ein anderer Beschäftigter dem Personalüberhang zugeordnet werden müssen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass ihre Versetzung mit Schreiben vom 11. Januar 2005, zugegangen am 18. Januar 2005, unwirksam ist,
2. das beklagte Land zu verurteilen, sie als Wachpolizistin in der Gefangenenbewachung zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hält ein Feststellungsinteresse für die erhobene Klage für nicht gegeben. Außerdem beruft sich das beklagte Land darauf, die Klägerin habe innerhalb der gesetzten Äußerungsfristen keine Angaben zum Verdienst ihres Ehemannes gemacht und dieser habe zum Stichtagszeitpunkt



(22. September 2004) 500,00 Euro brutto verdient. Auch sei die Beachtung der Auswahlkriterien der VBSV 2000 keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Zuordnung zum Personalüberhang.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt. 19

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache. Auf Grund der bislang getroffenen Feststellungen kann nicht abschließend entschieden werden, ob die Zuordnung der Klägerin zum Personalüberhang und damit letztlich die angegriffene Versetzung rechtmäßig erfolgt ist. 20

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, das beklagte Land habe die Klägerin entsprechend den Regelungen der VBSV 2000 in nicht zu beanstandender Weise dem Personalüberhang zugeordnet. Der Klägerin seien nach dem Punktekatalog des Abschn. II Nr. 3 Abs. 3 der VBSV 2000 28 Punkte zugeordnet worden. Entgegen der Meinung der Klägerin seien ihr 5 weitere Punkte wegen Unterhaltspflichten gegenüber ihrem Ehemann nicht zuzuordnen gewesen. Dieser habe aus einer Beschäftigung am Stichtag (22. September 2004) und in den Monaten danach einen Verdienst erzielt, der die vom beklagten Land festgesetzte Geringfügigkeitsgrenze von 400,00 Euro brutto im Monat überstiegen habe. Als Personalüberhangskraft sei die Klägerin gemäß § 1 Abs. 2 StPG zum Stellenpool zu versetzen gewesen. 21

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 22

II. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht von der Zulässigkeit der Feststellungsklage ausgegangen. 23

1. Nach § 256 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 fest- 24



gestellt 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 als Ganzes 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. Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - PersR 2007, 164; BAG 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - aaO*).

a) Dies ist der Fall, wenn über die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber unter Berufung auf sein Direktionsrecht getroffenen Maßnahme, zB eine Versetzung, gestritten wird (*st. Rspr. Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - aaO; BAG 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - aaO*). 25

b) Allerdings handelt es sich bei der mit Schreiben vom 11. Januar 2005 zum 1. März 2005 ausgesprochenen „Versetzung“ der Klägerin zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) um keine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne. Zwar bezeichnet der Berliner Landesgesetzgeber die Zuordnung eines Beschäftigten zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) als „Versetzung“ (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 ist nicht davon auszugehen, dass durch das StPG ein besonderer arbeitsrechtlicher Versetzungsbegriff für den Fall der Zuordnung eines Beschäftigten von seiner bisherigen Dienstbehörde zum Stellenpool geschaffen werden sollte. Dafür fehlt es an Anhaltspunkten im StPG. 26

Für eine Versetzung ist kennzeichnend der dauerhafte Wechsel auf einen Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers. Dem Versetzungsbegriff ist immanent, dass mit dem Wechsel auch eine Änderung des Tätigkeitsbereiches, dh. der Art, des Ortes oder des Umfanges der Tätigkeit verbunden ist (*Senat 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - PersR 2007, 164 mwN*). 27

Mit der „Versetzung“ eines Beschäftigten zum Zentralen Personalüberhangmanagement (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*). 28

Auch wenn die „Versetzung“ zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) keine Versetzung im arbeits- und tarifrechtlichen Sinne (§ 12 Abs. 1 BAT) 29



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 kein Arbeitsplatz zugewiesen. Vielmehr wurde ihr im Versetzungsschreiben vom 11. Januar 2005 mitgeteilt, dass ihr „derzeitiger Einsatz davon zunächst unberührt“ bleibe.

Die Zuordnung zu der neuen Dienststelle Stellenpool berührt 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 Fortbildungs- 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*).

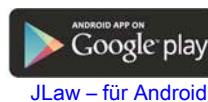
Für die Stellung der Klägerin kommt hinzu, dass mit ihrer „Versetzung“ zum Stellenpool eine Veränderung der Zuständigkeit des Personalrats eintritt. Durch § 7 StPG ist in das PersVG des Landes Berlin idF vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Februar 2003 (GVBl. S. 118), der § 99c betreffend „Sondervorschriften für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool)“ eingefügt worden. Nach § 99c Abs. 3 PersVG Berlin wirkt der Personalrat beim Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) bei Übergangseinsätzen nach § 3 StPG mit. Da die Klägerin zunächst an ihrer alten Dienststelle verbleiben und danach durch ihre „neue Dienststelle“ (sc. Stellenpool) eine andere Verwendung im Bereich der Polizei (Dir ZA) gefunden werden sollte (vgl. Versetzungsschreiben vom 11. Januar 2005) wird spätestens bei dieser, in der Regel mit einer Versetzung verbundenen „neuen Verwendung“ eine Mitwirkung des Personalrats des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) 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*).

30

31



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. 32
- III. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Zuordnung der Klägerin zum Personalüberhang sei ordnungsgemäß erfolgt, so dass auch ihre Versetzung zum Stellenpool durch § 1 Abs. 2 StPG gerechtfertigt gewesen sei. 33
1. Voraussetzung für eine wirksame Versetzung eines Arbeitnehmers zum Stellenpool ist nach § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG die ordnungsgemäße Zuordnung dieses Arbeitnehmers zum Personalüberhang. § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG sieht nur die Versetzung von sog. Personalüberhangkräften zum Stellenpool vor. Das sind diejenigen Beschäftigten, die von den Dienstbehörden oder Personalstellen dem Personalüberhang zugeordnet worden sind, § 1 Abs. 2 Satz 1 StPG. 34
2. Aus § 1 Abs. 1 Satz 2 StPG folgt, dass zum Stellenpool nur diejenigen Dienstkräfte „versetzt“ werden, deren Beschäftigung durch den Wegfall von Aufgaben oder die Verlagerung von Aufgaben auf andere Dienstkräfte in ihrer Dienstbehörde nicht mehr möglich ist. Diese Funktion des Stellenpools zwingt zu dem Rückschluss, dass schon dem Personalüberhang nur solche Dienstkräfte zugeordnet werden dürfen. Ansonsten ist die Zuordnung nicht ordnungsgemäß. 35
3. Die Voraussetzungen für eine wirksame Zuordnung zum Personalüberhang liegen bei der Klägerin nicht vor. 36
- a) Das beklagte Land hat im Doppelhaushalt 2004/2005 100 Stellen im Bereich „Gefangenenbewachungsdienst“, in dem die Klägerin tätig war, mit einem kw-Vermerk versehen. Diese Entscheidung des Landesgesetzgebers ist durch die Gerichte für Arbeitssachen nur begrenzt nachprüfbar, nämlich darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (*st. Rspr. vgl. BAG 23. November 2004 - 2 AZR 38/04 - BAGE 112, 361 mwN*). Für Letzteres sind keine Anhaltspunkte von der Klägerin vorge- 37



tragen und auf Grund des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhaltes auch nicht ersichtlich.

Unstreitig waren von diesen 100 Stellen mit kw-Vermerk 51 nicht besetzt, so dass die Dienststelle der Klägerin unter den verbliebenen Dienstkräften 49 auswählen musste, die dem Personalüberhang zugeordnet werden sollten. 38

b) Diese Zuordnung allein stellt keine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne dar, da sie nicht mit einem Wechsel des Tätigkeitsbereiches verbunden ist (vgl. oben II 1 b). Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 27. Oktober 2005 (- 6 AZR 123/05 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 90) die Zuordnung zum Personalüberhang nicht als eine Frage des Direktionsrechts betrachtet, da der Arbeitsort und die auszuübende Tätigkeit durch die Zuordnung durch das beklagte Land nicht geändert werde. Die Zuordnung habe nur interne Bedeutung auf Seiten des Arbeitgebers. 39

aa) Ob dem zu folgen ist, kann dahinstehen. Auch wenn das beklagte Land - davon geht der Sechste Senat wohl aus - ohne die Grundsätze des billigen Ermessens, § 106 GewO, § 315 BGB, beachten zu müssen, berechtigt ist, bei Vorliegen eines Personalüberhangs iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 StPG bestimmte Dienstkräfte unter mehreren vergleichbaren für die Zuordnung zum Personalüberhang auszuwählen, so liegt doch im Streitfalle eine Eigenbindung des beklagten Landes dahingehend vor, dass diese Auswahl nur in Übereinstimmung mit den Regelungen der VBSV 2000 erfolgen darf. 40

bb) 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.“ 41

Die VBSV 2000 hat auch nicht die Rechtsnatur einer Dienstvereinbarung iSd. § 74 PersVG Berlin. Gewerkschaften können nämlich nicht Parteien einer Dienstvereinbarung sein. Dienstvereinbarungen kann nur der Personalrat, § 74 Abs. 1 Satz 2 42



PersVG Berlin, oder der Hauptpersonalrat, § 74 Abs. 2 Satz 2, 3 und 4 PersVG Berlin, abschließen.

Ein öffentlicher Arbeitgeber kann sich allerdings gegenüber Dritten, so wie hier 43 gegenüber den vertragschließenden Gewerkschaften und dem Hauptpersonalrat, verpflichten, bestimmte Maßnahmen, die Auswirkungen (auch) auf seine Beschäftigten haben, nur entsprechend den eingegangenen Verpflichtungen durchzuführen.

Eine solche Verpflichtung hat das beklagte Land in der VBSV 2000 ausdrücklich 44 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 Vertrages 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 -).

cc) Die Dienststelle der Klägerin hat sich bei der Entscheidung, diese dem Perso- 45 nalüberhang zuzuordnen, nicht an den Punktekatalog des Abschn. II Nr. 3 Abs. 3 der VBSV 2000 gehalten.

Diese Regelung bestimmt, dass die Auswahl der Beschäftigten, die dem Perso- 46 nalüberhang zugeordnet werden sollen, nach einem Punkteschema erfolgt. Für bestimmte persönliche Faktoren wird dem Beschäftigten danach eine bestimmte Punktzahl zugerechnet. Nach Abschn. II Nr. 3 Abs. 3 letzter Satz der VBSV 2000 „rechnen die Beschäftigten mit geringerer Punktzahl zum Personalüberhang“.

Ein solches Punkteschema wird von der Rechtsprechung grundsätzlich als zu- 47 lässiges Auswahlkriterium für die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen anerkannt. Entscheidend ist lediglich, dass dem Arbeitgeber nach Anwendung dieser Richtlinien noch ein auf den Einzelfall zugeschnit-



tener Entscheidungsspielraum verbleibt (so zu § 95 BetrVG: BAG 26. Juli 2005 - 1 ABR 29/04 - BAGE 115, 239; 27. Oktober 1992 - 1 ABR 4/92 - BAGE 71, 259).

Dies gilt auch für die Zuordnung zum Personalüberhang, wenn bezüglich der Personen, die zugeordnet werden sollen, eine personelle Auswahl erfolgen soll, die der für Versetzungen, Umgruppierungen oder Kündigungen iSd. § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gleichkommt.

48

Die Dienststelle der Klägerin hat die Ziff. 3 des von den Parteien als Punktekatalog bezeichneten Punkteschemas generell falsch angewandt. Dort heißt es, dass verheirateten Beschäftigten 5 Punkte angerechnet werden, wenn ihr Ehegatte „ohne Einkommen“ ist. Beschäftigte, deren Ehegatte Einkommen aus einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit oder aus Lohnersatzleistungen bezieht, sollen keine Punkte erhalten. Damit enthält diese Regelung offensichtlich eine Lücke. Es ist nicht geregelt, wie mit den Fällen zu verfahren ist, in denen der Ehegatte zwar ein Einkommen erzielt, aber aus einer Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. In einem solchen Falle greift weder die erste noch die zweite Alternative der Ziff. 3 des Punktekataloges ein. Eine diese Lücke ausfüllende ergänzende Auslegung der VBSV 2000 nach den §§ 133, 157 BGB scheidet aus. Zunächst ist davon auszugehen, dass es sich um keine von den Vertragspartnern bewusst gelassene Lücke handelt. Es kann ausgeschlossen werden, dass sie für den Fall eines Ehegatten, der mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ein Monatseinkommen erzielt, keine Regelung treffen wollten. Damit liegt eine unbewusste Regelungslücke vor.

49

Aus der Vereinbarung ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, wie die Vertragsparteien nach Kenntniserlangung diese Lücke gefüllt hätten. Hier sind mehrere Lösungen denkbar, die in das Gesamtgefüge des Punktekataloges passen würden. Es wäre plausibel, für diese Fälle ebenfalls 5 Punkte zuzurechnen oder aber eine Regelung zu vereinbaren, die eine Punktestaffellung zwischen 0 und 5 Punkten, je nach Höhe des Verdienstes oder nach dem zeitlichen Umfang der Tätigkeit des Ehegatten vorsieht. Auch die vom beklagten Land praktizierte Regelung, nur Ehegatten „punkteerhöhend“ zu berücksichtigen, die bis zu 400,00 Euro monatlich verdienen, ist als Lösungsmöglichkeit denkbar.

50

Kommen verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten in Betracht und bestehen keine Anhaltspunkte dafür, welche Regelung die Parteien getroffen hätten, wenn sie die Regelungslücke erkannt hätten, scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus (*allgemeine Meinung*; vgl. BGH 30. März 1990 - V ZR 113/89 - BGHZ 111, 110).

51



dd) Diese Lücke hat das beklagte Land dadurch ausgefüllt, dass es diejenigen 52
Ehegatten, deren regelmäßiges Einkommen 400,00 Euro monatlich nicht übersteigt, als
„Ehegatten ohne Einkommen“ iSd. Punktekataloges betrachtet. Es hat dabei offensicht-
lich das Arbeitsentgelt herangezogen, welches die Obergrenze für eine geringfügige
Beschäftigung iSd. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV idF vom 23. Dezember 2002 (gültig vom
1. April 2003 bis 31. Dezember 2005) darstellt.

Zu einer solchen einseitigen Ergänzung des Punktekataloges nach Abschn. II 53
Nr. 3 Abs. 3 der VBSV 2000 war das beklagte Land nicht berechtigt.

Die VBSV 2000 geht von dem Grundsatz aus, dass die in ihr getroffenen Verab- 54
redungen rechtlich relevante Regelungen darstellen (Abschn. I Nr. 6 Abs. 1 der VBSV
2000). Abweichungen davon sollen nur dann zulässig sein, wenn dafür ein „unabweisba-
res Erfordernis“ besteht. Abschn. I Nr. 6 Abs. 3 der VBSV 2000 regelt diesbezüglich:
„Ergibt sich (z.B. aus Änderungen im Finanzsystem oder von bundeseinheitlich gelten-
dem Recht) das unabweisbare Erfordernis, so darf - mit Ausnahme des Ausschlusses
betriebsbedingter Beendigungskündigungen - von der Gesamt-Vereinbarung abgewi-
chen werden; hierzu werden die Partner der Vereinbarung ggf. Sonderregelungen tref-
fen.“ Ansonsten geht die VBSV 2000 davon aus, dass „bei unterschiedlicher Auffassung
über Auslegung und Umsetzung der Vereinbarung sowie für die Weiterentwicklung ein-
zelner Verabredungen der Abschnitte II bis V umgehend Gespräche mit dem Ziel einer
Einigung zu führen“ sind (Abschn. I Nr. 4 Abs. 2 Satz 1 der VBSV 2000). Zu diesem
Zwecke wird eine paritätische Kommission eingerichtet (Abschn. I Nr. 4 Abs. 2 Satz 2
der VBSV 2000).

Es entspricht nicht dem Zweck der VBSV 2000, wenn das beklagte Land lü- 55
ckenhafte Regelungen einseitig durch ergänzende Bestimmungen ausfüllt. Vielmehr
enthält die VBSV 2000 den Grundsatz, dass bei Unklarheiten der vereinbarten Regelun-
gen oder im Falle der Abweichung von diesen Verhandlungen zwischen den Vertrags-
partnern zu erfolgen haben. Auf Grund dieser vom beklagten Land eingegangenen ver-
traglichen Bindung hätte es nach dem Erkennen der Regelungslücke in dem Punktekata-
log des Abschn. II Nr. 3 Abs. 3 der VBSV 2000 mit den Vertragspartnern eine einver-
nehmliche Änderung des Punktekataloges - ggf. unter Einschaltung der paritätischen
Kommission (Abschn. I Nr. 4 Abs. 2 Satz 2 VBSV 2000) - anstreben müssen. Dass sol-
ches während der Geltungsdauer der VBSV 2000 bis zum 31. Dezember 2004 (Abschn.
I Nr. 6 Abs. 2 der VBSV 2000) geschehen ist, ist weder von den Parteien vorgetragen
noch aus den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ersichtlich. Es wäre



Pflicht des beklagten Landes gewesen, diesen Einigungsversuch zu unternehmen, nachdem es erkannt hatte, dass der Punktekatalog zwecks sachgerechter Anwendbarkeit einer Ergänzung bedurfte. Es ist nicht abschätzbar, welche Ergänzung des Punktekataloges zwischen den Vertragspartnern der VBSV 2000 - ggf. mittels Entscheidung der paritätischen Kommission - vereinbart worden wäre und welches Ergebnis diese Neuregelung für das Auswahlverfahren im Falle der Klägerin gezeitigt hätte, wenn durch das beklagte Land während der Laufzeit der VBSV 2000, dh. vor dem 31. Dezember 2004 eine ergänzende Klarstellung der Ziff. 3 des Punktekataloges angestrebt worden wäre.

ee) Demnach entspricht die von dem beklagten Land getroffene Auswahl der Klägerin für die Zuordnung zum Personalüberhang nicht den Vorgaben der VBSV 2000. Dieser Verfahrensfehler kann zu einer falschen Auswahlentscheidung geführt haben. Eine solche hätte dann wiederum die Unwirksamkeit der Versetzung der Klägerin zum Stellenpool nach § 1 Abs. 2 StPG zur Folge.

Die vom beklagten Land vorgenommene Ergänzung des Punktekataloges führt zu einer, von der VBSV 2000 zunächst nicht vorgesehenen Bevorzugung der Mitarbeiter, deren Ehegatten bis zu 400,00 Euro monatlich verdienen.

Es ist nicht auszuschließen, dass dann, wenn das beklagte Land den mit der Klägerin vergleichbaren Beschäftigten mit Ehegatten, die ein Monatseinkommen von weniger als 400,00 Euro erzielen, keine 5 Punkte angerechnet hätte - so wie es der ursprüngliche Punktekatalog vorsah -, die Klägerin auf Grund einer geringeren Punktzahl dieser Vergleichspersonen nicht dem Personalüberhang zugeordnet worden wäre. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wäre die Zuordnung der Klägerin unterblieben, wenn ihr 5 Punkte mehr angerechnet worden wären. Damit ist nicht auszuschließen, dass diese Zuordnung auch dann nicht erfolgt wäre, wenn einer Vergleichsperson 5 Punkte weniger zugerechnet worden wären.

ff) Das beklagte Land kann sich nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht erfolgreich darauf berufen, dass die Klägerin nicht innerhalb der ihr im Schreiben vom 13. August 2004 gesetzten Frist - bis zum 15. Oktober 2004 - mittels des beigefügten Fragebogens mitgeteilt hatte, welches Einkommen ihr Ehemann erzielt. Der Fragebogen sah die Zurechnung von 5 Punkten nur für den Fall vor, dass der Ehemann ohne Einkommen ist. Da der Ehegatte der Klägerin aber ein Einkommen erzielte, hatte sie keine Veranlassung, die Höhe desselben dem beklagten Land mitzuteilen.



Erst nachdem der Polizeipräsident seinem Schreiben vom 3. Dezember 2004 den geänderten Punktekatalog beigefügt hatte, bestand für die Klägerin Veranlassung, dem beklagten Land die Höhe des Einkommens ihres Ehemannes mitzuteilen. Diese Mitteilung erfolgte dann im Schreiben des klägerischen Prozessbevollmächtigten vom 27. Dezember 2004. 60

IV. Die Sache ist nicht entscheidungsreif, so dass sie nach § 563 Abs. 1 ZPO an das Berufungsgericht zurückzuverweisen ist. Das Landesarbeitsgericht wird aufklären müssen, ob eine Zuordnung der Klägerin zum Personalüberhang gemäß dem Punktekatalog des Abschn. II Nr. 3 Abs. 3 der VBSV 2000 auch dann erfolgt wäre, wenn anderen vergleichbaren Beschäftigten, deren Ehegatten monatlich bis zu 400,00 Euro verdienen, keine 5 Punkte zugeordnet worden wären. 61

Düwell

Krasshöfer

Böck

B. Lang

Neumann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)