
Datum: 24.02.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 1353/13
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2014:0224.8SA1353.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herne, 1 Ca 22/13
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 AZR 303/14
Schlagworte: Vermittlungs- und Qualifizierungsbetrieb – Versetzung – Grenzen tarifvertraglicher Regelungsbefugnis - Feststellungsinteresse

Leitsätze:

1. Durch tarifvertragliche Regelung kann der Arbeitnehmer regelmäßig nicht wirksam verpflichtet werden, an der Beendigung seines eigenen Arbeitsverhältnisses mitzuwirken oder im Wege der Arbeitnehmerüberlassung tätig zu werden. Eine solche Regelung widerspricht den Wertungen des Kündigungsschutzgesetzes.

2. Gehen die Verpflichtungen, an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuwirken oder im Wege der Arbeitnehmerüberlassung tätig zu werden, nach dem Willen des Arbeitgebers unmittelbar mit der Versetzung in einen Vermittlungs- und Qualifizierungsbetrieb einher, so kann der Arbeitnehmer die Wirksamkeit der Versetzung im Rahmen einer Feststellungsklage überprüfen lassen.

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 24.07.2013 abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die als „Versetzung“ bezeichnete Personalmaßnahme der Beklagten vom 12.11.2012 – betreffend die Zuordnung des Klägers zum Mitarbeiter-Entwicklungs-Center

(M.E.C.) unwirksam ist.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Mit seiner Feststellungsklage wendet sich der im Bergbauunternehmen der Beklagten als Produktionsmitarbeiter beschäftigte Kläger gegen seine – als Versetzung bezeichnete und nach Behauptung der Beklagten mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgte - Zuordnung zum „Mitarbeiter-Service-Center“ (M.E.C.) C vom 12.11.2012 mit Wirkung zum 01.01.2013. Seit dem 02.01.2013 ist der Kläger aufgrund vorübergehender Abordnung wieder auf seinem früheren Arbeitsplatz auf Zeche B am Standort N eingesetzt.

2

Die angegriffene Personalmaßnahme stützt die Beklagte auf die Regelung des zwischen dem Gesamtverband Steinkohle e.V. und Gewerkschaft IG BCE vereinbarten „Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau“, welcher auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme, teils auch kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit Anwendung findet. Dieser – zum 01.04.2012 in Kraft getretene – Tarifvertrag sieht zur sozialverträglichen Abwicklung des Steinkohlenbergbaus für die Gruppe der Arbeitnehmer, die – wie der Kläger - die Voraussetzungen für den Bezug von Anpassungsgeld nicht erfüllen können, das Recht der Beklagten zur Versetzung in das neu geschaffene M.E.C. vor. Nach dem weiteren Inhalt der tariflichen Regelung trifft die zur M.E.C. versetzten Arbeitnehmer u. a. die Verpflichtung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, ferner, sich auf zumutbare Arbeitsplätze im und außerhalb des Konzerns vermitteln oder sich im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung einsetzen zu lassen, wobei die Arbeitnehmer eine sanktionsbewehrte Mitwirkungspflicht trifft. Wegen der Einzelheiten der tariflichen Regelung wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

3

Der Kläger ist der Auffassung, für die getroffene Personalmaßnahme fehle es zum einen an einer ausreichenden Rechtsgrundlage. Das arbeitsvertraglich vereinbarte Versetzungsrecht erlaube allein eine Einsatz im Rahmen der vertraglichen Aufgabenstellung als Produktionsmitarbeiter, demgegenüber diene die Zuordnung zum M.E.C. der vorgesehenen Abwicklung des Steinkohlenbergbaus bis zum Jahre 2018 mit nicht vom Direktionsrecht umfassten Maßnahmen. Auch der genannte Tarifvertrag stelle keine ausreichende Rechtsgrundlage für die angegriffenen „Versetzung“ dar. Die im Tarifvertrag vorgesehene Regelung, welche der Beklagten die Befugnis einräume, die nicht APG-berechtigten Beschäftigten zum M.E.C. zu versetzen mit der Folge, dass hierdurch eine grundlegende Änderung der vertraglichen Pflichten eintrete, verstoße gegen die zwingenden Regeln des Kündigungsschutzgesetzes. Anders als nach der Regelung des § 2 KSchG, bei welcher es dem Arbeitnehmer überlassen bleibe, ob er eine ihm angetragene Änderung der Vertragsbedingungen akzeptieren wolle, werde ihm hier einseitig eine grundlegende Neuregelung aufgezwungen. Ebenso fehle es nach dem Maßstab des KSchG an einem dringenden betrieblichen Erfordernis, da am Einsatzort Zeche B noch ausreichender Beschäftigungsbedarf bestehe, wie aus der vorläufigen Abordnung folge. Erst Recht scheide nach den Regeln des KSchG ein aufgezwungener Arbeitgeberwechsel aus. Zum anderen stelle die im Tarifvertrag vorgesehene Regelung, nach welcher allein die Gruppe der Nicht-APG-Berechtigten in das M.E.C. versetzt werden könnten, hingegen die APG-Berechtigten

4

bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen beschäftigt blieben, eine unzulässige Altersdiskriminierung dar.

Demgegenüber macht die Beklagte geltend, allein die organisatorischen Zuordnung des Klägers zum M.E.C. führe nicht zu einer aktuellen Veränderung der Rechtsstellung des Klägers, zumal dieser zeitgleich auf seinen früheren Arbeitsplatz auf Zeche B abgeordnet worden sei. Dementsprechend seien schon die prozessualen Anforderungen an einen zulässigen Feststellungsantrag i. S. d. § 256 ZPO nicht erfüllt. Weder gehe es dem Kläger um die Feststellung eines Rechtsverhältnisses oder einzelner diesbezüglicher Rechte und Pflichten, noch sei das prozessual geforderte „Interesse an alsbaldiger Feststellung“ gegeben. Ob die Beklagte überhaupt von den tariflich eingeräumten Möglichkeiten - z. B. zur Arbeitnehmerüberlassung - Gebrauch machen werde, sei gegenwärtig nicht absehbar. Damit sei das Klagebegehren in Wahrheit darauf gerichtet, ein – zumal überflüssiges - Rechtsgutachten zu erlangen. In der Sache verteidigt die Beklagte die tarifliche Regelung unter Hinweis auf die Notwendigkeit, die durch gesetzgeberische Entscheidung bestimmte Schließung des Steinkohlenbergbaus einerseits sozialverträglich zu gestalten, andererseits aber eine geordnete Kohleförderung bis zum Jahre 2018 zu gewährleisten. Diese Ziele seien aber nicht zu realisieren, wenn jeweils mit Schließung einer Zeche die dort beschäftigte Belegschaft betriebsbedingt komplett entlassen würde.

Der Kläger hat im ersten Rechtszuge beantragt,

- 1. festzustellen, dass eine Versetzung vom 12.11.2012 in das Mitarbeiterentwicklungszentrum (M.E.C), organisatorisch in den Servicebereich Belegschaft – Betrieb C, Abteilung BB P2 – Personalsteuerung, eingebunden, unwirksam ist;

hilfsweise,

- 2. festzustellen, dass aufgrund Punkt 5.3 des Tarifvertrages zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlebergbaus zum 31.12.2018 (TV Beendigung deutscher Steinkohlebergbau) keine Änderung der Arbeitsbedingungen herbei geführt werden kann und damit auch die Rechtsfolge der Ziff. 5.7 des Tarifvertrages nicht zur Anwendung kommen können.

Die Beklagte hat beantragt

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag als unbegründet und den Hilfsantrag als unzulässig abgewiesen. Mit seiner rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung verfolgt der Kläger unter Neufassung der Anträge sein Begehren weiter

und beantragt

- 1. festzustellen, dass die als Versetzung bezeichnete Personalmaßnahme der Beklagten vom 12.11.2012, mit der der Kläger in das Mitarbeiter-Entwicklungs-Center (M.E.C.) der Beklagten „versetzt“ worden ist, unwirksam ist,

• 2. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens, mit Antrag zu Ziffer 1: festzustellen, dass aufgrund des als Versetzung bezeichneten Schreibens der Beklagten vom 12.11.2012 nicht die in Ziffer 5.3 des Tarifvertrages zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31.12.2018 (TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau) geregelten Rechte der Beklagten und Pflichten des Klägers begründet werden.	119
Die Beklagte beantragt,	20
die Berufung des Klägers zurückzuweisen.	21
Entscheidungsgründe	22
Die Berufung des Klägers ist begründet und führt unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils zu der antragsgemäßen Feststellung, dass die als „Versetzung“ bezeichnete Personalmaßnahme der Beklagten vom 12.11.2012 unwirksam ist.	23
I. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgeblichen Rechtsfragen bereits Gegenstand der den Parteien bekannten und zwischenzeitlich in die Revision gelangten Entscheidungen des LAG Düsseldorf vom 22.10.2013 – 16 Sa 622/13 u. a. – (Az. beim BAG 1 AZR 922/13) waren und ferner die 10. Kammer des LAG Hamm durch Urteile vom 28.02.2014 – 10 Sa 1394/13 u. a. - unter Zulassung der Revision im selben Sinne entschieden hat, beschränkt sich die Kammer bei der Abfassung der Urteilsgründe auf die Darstellung der die Entscheidung tragenden Gesichtspunkte und nimmt im Übrigen gem. § 69 Abs. 3 ZPO auf die ausführlich und überzeugend begründeten zitierten Entscheidungen Bezug.	24
II. Entgegen der Auffassung der Beklagten bestehen gegen die Zulässigkeit der Klage keine Bedenken.	25
1. Dabei kann für die Zulässigkeit der Klage offenbleiben, ob es sich bei der als Versetzung bezeichneten Maßnahme um eine Versetzung im arbeitsrechtlichen und/oder betriebsverfassungsrechtliche Sinne oder – was nach Auffassung der Kammer näherliegt – um eine auf tariflicher Grundlage getroffene Maßnahme sui generis zur Umgestaltung des Arbeitsvertrages handelt. Für die Zulässigkeit der Klage entscheidend ist der Umstand, dass der Kläger die Klärung eines Rechtsverhältnisses i. S. d. § 256 ZPO begehrt. Dies ist vorliegend – nicht anders als im Falle des Streits um die Reichweite des Direktionsrechts oder der Wirksamkeit einer Versetzung in individualrechtlicher oder betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht - der Fall, weil der Kläger sich gegen eine (angeblich) mit der der angegriffenen Personalmaßnahme unmittelbar verbundene Änderung seiner Rechtstellung wendet, durch welche ihm zusätzliche und sanktionsbewehrte Pflichten auferlegt werden.	26
2. Anders als bei einer Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne, welche darauf zielt, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen – z. B. Inhalt oder Ort der Tätigkeit – im Rahmen der arbeitsvertraglichen Regelung durch Ausübung des Weisungsrechts zu ändern, wird dem Kläger mit der Zuordnung zum M.E.C. keine nach Inhalt oder Arbeitsort geänderte Arbeitsaufgabe zugewiesen. Im Gegenteil folgt aus der praktisch zeitgleichen Abordnung zum 02.01.2012, dass der Kläger seine reguläre Arbeitsleistung weiterhin auf Zeche B erbringen soll, während im M.E.C. gar keine Arbeitsaufgabe - erst recht keine vertragsgerechte -	27

vorhanden ist. Die im Tarifvertrag in Ziff. 5.2 vorgesehene Regelung, nach welcher Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages in das M.E.C. versetzt werden können, dient damit der Aktualisierung der unter Ziff. 5.3 TV genannten Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers und soll so eine Änderung seiner Rechtsstellung bewirken. Da die Maßnahme keinem anderen Zweck als der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses im vorbezeichneten Sinne dient – Beschäftigungsmöglichkeiten nach Maßgabe des bestehenden Arbeitsvertrages sind im M.E.C. gar nicht vorhanden – scheidet zugleich eine gedankliche Trennung zwischen „Versetzung“ im Sinne eines bloßen Organisationsaktes und den Auswirkungen auf die rechtliche Stellung des Arbeitnehmers von vornherein aus. Einziger Sinn und Gehalt der getroffenen Personalmaßnahme ist die Veränderung der arbeitsvertraglichen Rechtsstellung des Arbeitnehmers. Dieser soll – im Gegenzuge zur tariflich gewährten Unkündbarkeit – eine Ausweitung seiner Vertragspflichten erfahren.

3. Zugleich ergibt sich aus den vorstehenden Ausführungen, dass es sich bei der als Versetzung bezeichneten Maßnahme nicht um einen rein internen Organisationsakt ohne jede rechtliche Außenwirkung handelt, wie dies etwa bei einer den Arbeitnehmern mitgeteilten Änderung ihrer Personalnummer der Fall sein mag. Hiermit ist die Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Abteilung nicht vergleichbar, wie das Beispiel des Betriebsteilübergangs zeigt. Im Übrigen macht schon der Inhalt des Versetzungsschreibens vom 12.11.2012 mit der Bezugnahme auf den genannten Tarifvertrag, dem Hinweis auf die Aufgabe des M.E.C. und auf „Ihre Rechte und Pflichten innerhalb des MEC“ überdeutlich, dass es mit der Versetzungsmaßnahme darum geht, die tarifliche Regelung umzusetzen. 28

4. Auf dieser Grundlage steht dem Kläger auch das in § 256 ZPO geforderte „Interesse an alsbaldiger Feststellung“ zu. Schon durch den Akt „Versetzung“ ist die tariflich vorgesehene Ausweitung der arbeitsvertraglichen Pflichten „aktiviert“ worden, bereits hierdurch - und nicht erst, wenn sich die Beklagte entschließt, von den tariflich begründeten erweiterten Arbeitgeberrechten Gebrauch zu machen – drohen dem Kläger konkrete Nachteile, ohne dass die theoretische Möglichkeit, einstweiligen Rechtsschutz zu erlangen, einen ausreichenden Schutz bietet. 29

III. Auch in der Sache erweist sich das verfolgte Feststellungsbegehren als begründet. 30

Die tariflich vorgesehene normative Umgestaltung des auf den Austausch von Arbeit und Vergütung gerichteten Arbeitsverhältnisses durch Begründung weitreichender Pflichten zur Mitwirkung des Arbeitnehmers an Maßnahmen zur Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses - insbesondere soweit sich der Arbeitnehmer im Wege der Arbeitnehmerüberlassung verleihen lassen oder sich zu einem externen Arbeitgeber vermitteln lassen muss - ist mit den Regeln des Kündigungsschutzgesetzes unvereinbar, überschreitet den Gestaltungsspielraum der Tarifparteien und ist damit unwirksam. 31

1. Die nach Art. 9 Abs. 3 GG begründete Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien findet ihre Grenze in entgegenstehendem Gesetzesrecht (BAG 25.02.1998 - 7 AZR 641/96 – NZA 1998, 715 f.; BAG vom 31.07.2002, - 7 AZR 140/01 – NZA 2002, 1155 ff.). In Fragen des Bestandsschutzes von Arbeitsverhältnissen ist aus verfassungsrechtlichen Gründen ein Mindestschutz der Arbeitnehmer unverzichtbar. Dieser aus Artikel 12 Abs. 2 GG und Artikel 2 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht hat der staatliche Gesetzgeber durch den Erlass des Kündigungsschutzgesetzes Rechnung getragen. Dementsprechend muss eine tarifvertragliche Gestaltung des Direktionsrechts mit den Wertungen des Kündigungsschutzgesetzes, insbesondere mit den Wertungen der §§ 1, 2 KSchG in Einklang stehen (LAG Köln 03.05.2006 – 7 (5) Sa 1584/05 – juris; LAG Brandenburg 30.06.2005 – 9 32

Sa 79/05 – BB 2005, 2017 ff.). Tarifliche Bestimmungen die dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der in seinem Arbeitsverhältnis bestehende Kündigungsschutz entzogen wird, ohne dass die Voraussetzungen für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach §§ 1, 2 KSchG gegeben sind, sind wegen Verstoßes gegen kündigungsschutzrechtliche Grundsätze in der Regel unwirksam (LAG Düsseldorf 21.12.2006 - 13 Sa 863/05 - juris; LAG Brandenburg 30.06.2005 - 9 Sa 79/05 – BB 2005, 2017 ff.).

2. Den Wertungen des Kündigungsschutzgesetzes entspricht der Tarifvertrag nicht. Nach Ziffer 5.3.3 TV sind die in das M.E.C. versetzten Arbeitnehmer verpflichtet, sich auf einen Arbeitsplatz eines externen Arbeitgebers vermitteln zu lassen. Nach der Tarifsystematik endet mit der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses bei einem externen Arbeitgeber das mit der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis. Nur in den in Ziffer 5.6 vorgesehenen Ausnahmefällen besteht ein Rückkehrrecht zur Beklagten. Damit soll das bestehende Arbeitsverhältnis zu beenden, ohne dass in der Person des Klägers die Voraussetzungen für eine Beendigungs- oder Änderungskündigung gegeben sind. Gleiches gilt für die Verpflichtung des Arbeitnehmers gem. Ziffer 5.3.4 TV, sich an einen externen Arbeitgeber verleihen zu lassen. Bei dem Einsatz als Leiharbeiter verliert der betroffene Arbeitnehmer zwar nicht seinen Vertragsarbeitgeber. Allerdings wird er dem Direktionsrecht eines anderen Arbeitgebers unterstellt. Die Ausübung des Direktionsrechts stellt jedoch eine der wesentlichsten Ausprägungen der Arbeitgeberstellung dar. Für den Arbeitnehmer, dessen arbeitsvertraglich geregelten Rechte und Pflichten darauf gerichtet sind, seine Tätigkeiten für das Unternehmen des Vertragsarbeitgebers zu verrichten, stellt die Erweiterung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts dahingehend, dass fortan auch die Zuweisung von unternehmensexterner Leiharbeit möglich sein soll, einen Eingriff in den Grundbestand seiner Rechte dar (LAG Düsseldorf 22.10.2013 – 16 Sa 622/13 – juris; LAG Düsseldorf 21.12.2006 - 13 Sa 863/05 - juris; LAG Köln 03.05.2006 - 7 (5) Sa 1584/05 - juris; LAG Brandenburg 30.06.2005 - 9 Sa 79/05 – BB 2005, 2017 ff.). 33
3. Eine andere Beurteilung rechtfertigt sich auch nicht aus der Sondersituation, in der sich die Beklagte aufgrund der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus befindet. Die Beklagte muss in einem relativ kurzen Zeitraum einen erheblichen Personalabbau betreiben, andererseits soll bis zur endgültigen Schließung eine ordnungsgemäße Produktion gewährleistet werden. Es ist anerkennenswert, dass die Beklagte sich dabei darum bemüht, ihre Beschäftigten möglichst frühzeitig für einen Einsatz bei anderen Unternehmen zu qualifizieren. Soweit dies im Einvernehmen mit dem betroffenen Arbeitnehmer geschieht, stellt dies eine sinnvolle und rechtlich nicht zu beanstandende Regelung dar. Demgegenüber steht den Tarifparteien nicht die Kompetenz zu Eingriffen in das Arbeitsverhältnis zu, welche dem Arbeitnehmer den durch das KSchG gewährleisteten Schutz nehmen. 34
4. Erweist sich danach die im Tarifvertrag vorgesehene Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses durch Auferlegung von Mitwirkungspflichten als unwirksam, so lässt sich dieser Mangel auch nicht dadurch beseitigen, dass nur ein Teil des Tarifvertrages von der Unwirksamkeitsfolge erfasst wird. Wie ohne weiteres ersichtlich ist, enthält der Tarifvertrag nicht nur den Arbeitnehmer belastende Regelungen, insbesondere die Pflicht, an Maßnahmen zur Qualifizierung teilzunehmen, vielmehr steht den Pflichten auch ein entsprechender Anspruch des Arbeitnehmers und insbesondere die Gewährung von Sonderkündigungsschutz durch Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum Jahre 2018 gegenüber. Eine Teilunwirksamkeit und Aufrechterhaltung des Tarifvertrages im Übrigen würde damit dazu führen, dass den tariflichen Rechten der Arbeitnehmer ein Weniger an Pflichten gegenüber stünde, als dies vom gemeinsamen Willen der Tarifparteien umfasst war. Ohne die Möglichkeit, die Gruppe der nicht mehr benötigten und nicht APG- 35

berechtigten Arbeitnehmer auszuleihen und an andere Unternehmen zu vermitteln, führt die zugesagte Unkündbarkeit zu einer erheblichen wirtschaftlichen Mehrbelastung. Unter diesen Umständen scheidet aber die Möglichkeit aus, den Tarifvertrag als Teilregelung aufrechtzuerhalten. Vielmehr ist von der Unwirksamkeit des Tarifvertrages auszugehen. Damit erweist sich das Klagebegehren als begründet.

IV. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen. 36

V. Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil gemäß § 72 ArbGG zugelassen. 37