



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der I.-Q. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer I. N. (Vorsitzender), U. C.,
W. C., N. F., K. F., B. H., F. S., I. Str. 140, C.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u. a.,
X. halde 22, T.,

g e g e n

den Herrn U. Q., I. Höfe 23, S.,

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I. u. a.,
M. weg 125, C.,

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 10.06.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Mailänder als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Naß und den ehrenamtlichen Richter
Berger

für R e c h t erkannt:

**Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 23.04.2015 – 7 Ca 1184/15 – abgeändert.
Die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Düs-
seldorf vom 02.02.2010 – 7 Ca 6977/09 – wird für unzulässig erklärt.**

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage über die Zulässigkeit der Zwangsvollstreckung aus einem von dem Beklagten im Jahre 2010 erstrittenen Beschäftigungstitel.

Der Beklagte trat am 01.01.1994 in die Dienste der Klägerin, bei der es sich um den deutschen Ableger eines auf dem Gebiet der Informationstechnologie tätigen Konzerns handelt.

Der Konzern ist weltweit in die vier Geschäftsbereiche "Enterprise Group" (EG) [Hardware/Server], "Enterprise Services" (ES) [Outsourcing], "Software" [Systemmanagement Software] sowie "I. Q. Enterprise Financial Services" (I. EFS) [Leasing] unterteilt. Daneben existieren Querschnittsfunktionen wie Personal, Recht, Finanzen.

Der Beklagte war ab dem Jahre 2005 in dem mit der Entwicklung und Einführung von Softwarelösungen für Kunden aus den Branchen Telekommunikation und Medien befassenden Organisationsbereich "D. E." tätig, der als Teil des übergeordneten Organisationsbereichs "Communication & Media Solutions" (D.) zum Geschäftsbereich "Software" (damals noch "Software & Solutions") gehörte. Ab dem Fiskaljahr 2012 (01.11.2011 - 31.10.2012) wurde der Organisationsbereich "Communication & Media Solutions" (D.) dem Geschäftsbereich "Enterprise Services" (ES) zugeordnet.

Die einzelnen Geschäftsbereiche sind weltweit in einer Matrixorganisation organisiert. Geführt werden sie jeweils von sog. "Executive Vice Presidents", die an die Vorsitzende der Geschäftsführung des Konzerns (CEO) berichten. Darunter existiert jeweils geschäftsbereichsbezogen eine erste regionale Ebene, nämlich für "Asia, Pacific, Japan" (APJ), "Amerika" (AMS) und "Europe, Middle East, Africa" (EMEA). Die Region EMEA des hier interessierenden Organisationsbereichs "D. E." war zu dem Zeitpunkt, als der Beklagten den mit der vorliegenden Vollstreckungsabwehrklage angegriffenen Titel erstritt, in die Unterregionen

"CEE" (Central Eastern Europe = Polen, Russland etc., "France & MEMA" (Frankreich, mittlerer Osten und Afrika), "Iberia" (Spanien und Portugal), "Italy", "UK & Ireland" und "Germany & GWE" unterteilt, wobei die Unterregion "GWE" die Länder Österreich, Belgien, Luxemburg und die Niederlande, Finnland und die baltischen Länder, Dänemark, Norwegen, Schweden und die Schweiz umfasste.

Innerhalb dieser Struktur bekleidete der Beklagte die Position eines auf der Managerebene 3 angesiedelten "Directors E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" (GWE), wobei die Managerebenen bei der Klägerin hierarchisch aufsteigend gezählt werden, d.h. Managerebene 2 ist höher angesiedelt, als Managerebene 1 usw. In seiner Position war der Beklagte der bei der rumänischen Schwestergesellschaft angestellten Frau S. E. unerstellt, die auf der Ebene "EMEA" für "D. E." zuständig war. Diese berichtete an den Vizepräsident der weltweiten D. E. Organsiation, der seinerseits an den für den weltweiten Organisationsbereich "Communication & Media Solutions " (D.) Verantwortlichen berichtete.

Am 25.06.2009 entband die Klägerin den Beklagten von seinen bisherigen Aufgaben. Der daraufhin vom Beklagten erhobenen Klage gab das Arbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 02.02.2010 - 7 Ca 6977/09 - statt. Unter Ziffer 1. des Tenors dieses Urteils heißt es:

Die Beklagte [= die Klägerin] wird verurteilt, den Kläger [= der Beklagte] zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Direktor E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe auf der Managerebene 3 zu beschäftigen und ihm dabei mindestens folgende Tätigkeiten zuzuweisen:

- Verhandlungsführung mit Kunden und Lieferanten, auch potentiellen
- Beratung der Kunden in Bezug auf den Einsatz bestimmter Technologien für die Telekommunikationsindustrie
- Zusammenarbeit mit den Marketing- und Technologieabteilungen der Kunden der Beklagten [= die Klägerin], insbesondere Halten der Kontakte zu den Entscheidungsträgern dieser Kunden
- Teilnahme an den jeweiligen Lenkungskreisen der Kunden für die kritischen Projekte zur Vertretung der Interessen der Beklagten [= die Klägerin] als Lieferant
- Genehmigung von Verträgen mit Kunden und Lieferanten im Rahmen der dem Kläger [= der Beklagte] vorgegebenen Limits
- Erstellung und Besprechung der Zielvorgaben für die dem Kläger [=der Beklagte] direkt unterstellten Mitarbeiter [...]
- Kontrolle der Zielerreichung der dem Kläger [= der Beklagte] direkt unterstellten Mitarbeiter

- Fachliche und disziplinarische Führung der dem Kläger [= der Beklagte] direkt unterstellten Mitarbeiter
- Fertigung und Kommunikation der monatlichen Ergebnisberichte zur Zielerreichung der dem Kläger [= der Beklagte] direkt unterstellten Mitarbeiter an Vorgesetzte.

Die Klägerin legte gegen dieses Urteil keine Berufung ein. Stattdessen sprach sie unter dem 29.04.2010 eine Änderungskündigung aus, mit der sie dem Beklagten anbot, ihn ab dem 01.11.2010 als "D. Germany Account E. Lead" auf der Mangerebene 2 zu im Übrigen unveränderten Bedingungen zu beschäftigen. Der Beklagte nahm dieses Angebot unter Vorbehalt gemäß § 2 Satz 1 KSchG an und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf. Nachdem das Landesarbeitsgerichts Düsseldorf mit Urteil vom 24.05.2011 - 16 Sa 83/11 - darauf erkannt hatte, dass eine von der Klägerin mit Schreiben vom 31.05.2010 ausgesprochene außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat, erklärte die Klägerin die "Rücknahme" der Änderungskündigung vom 29.04.2010 wegen zwischenzeitlichem Wegfalls der damit angebotenen Position; das vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf gegen diese Kündigung anhängige Verfahren erledigten die Parteien einvernehmlich. Nachdem sich auch eine weitere von der Klägerin ausgesprochene und vom Kläger unter Vorbehalt angenommene Änderungskündigung vom 29.08.2011 nach rechtskräftiger Feststellung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf mit Urteil vom 05.03.2013 - 16 Sa 1528/12 - als rechtsunwirksam erwiesen hatte, versetzte die Klägerin den Beklagten mit Schreiben vom 25.04.2013 mit Wirkung zum 02.05.2013 auf die auf Managerebene 3 angesiedelte Position eines "D. New Media Sales Manager, Sales Director 1". Zudem kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13.05.2013 vorsorglich ordentlich und bot dem Beklagten an, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist auf der vorgenannten Position fortzusetzen. Dieses Angebot nahm der Beklagte wiederum unter Vorbehalt an. Seiner sowohl gegen die Versetzung also auch die Änderungskündigung erhobenen Klage gab das Arbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 22.01.2014 - 3 Ca 7664/12 - statt. Die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin wies das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 26.08.2014 - 16 Sa 260/14 - rechtskräftig zurück. Hieraufhin rief der Beklagte das hiesige, von der Klägerin bereits am 30.04.2010 anhängig gemachte und seither von den Parteien mit Blick auf die vorstehend dargestellten Streitigkeiten nicht betriebene Verfahren wieder auf, um die Frage der Zulässigkeit der Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 02.02.2010 in dem Verfahren 7 Ca 6977/09 zu klären. Mit ihrer Vollstreckungsgegenklage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, ihr stehe eine materiell-rechtliche Einwendung gegen den in diesem Urteil titulierten

Beschäftigungsanspruch des Beklagten zu. Die darin titulierte Beschäftigung des Beklagten sei ihr nach Erlass dieses Urteils unmöglich geworden.

Die Klägerin hat behauptet, bedingt durch entsprechende Planungen und Vorgaben auf Konzernebene, auf die sie selbst angesichts der gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse im Konzern keine Einflussmöglichkeiten gehabt habe, sei mit Wirkung zum 01.05.2010 eine Veränderung des Bereichs "D. E." eingetreten, die den Wegfall des Arbeitsplatzes des Beklagten in seiner bisherigen Form und die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes mit der Bezeichnung "D. Germany Account E. Lead" zur Folge gehabt habe. Zum einen sei beschlossen worden, die Verantwortung für internationale Großkunden unmittelbar auf der Ebene von "EMEA" und nicht mehr bei der Managementfunktion der jeweiligen Subregion anzusiedeln. Das habe die bisher im Zuständigkeitsbereich des Beklagten liegenden Großkunden Deutsche U. und W. betroffen. Diese seien bis zur zwischenzeitlich erfolgten Rückverlagerung dem Manager E. zugeordnet worden, der in einem Arbeitsverhältnis zu einer englischen Konzerngesellschaft gestanden habe. Zum anderen sei die bisher in der Position des Beklagten zusammengefasste Führungsfunktion für Deutschland und "General X. Europe" aufgeteilt worden. Die Führungsfunktion für "General X. Europe" habe zunächst ein Mitarbeiter übernommen, der in einem Arbeitsverhältnis mit einer niederländischen Konzerngesellschaft gestanden habe, und sodann nacheinander zwei Mitarbeiterinnen, die in einem Arbeitsverhältnis mit einer dänischen Konzerngesellschaft gestanden hätten. Da die in dem ehemals vom Beklagten verantworteten Bereich "Germany & GWE" übrig gebliebenen Aufgaben nicht entfallen seien, könne der Beklagte zwar mit sämtlichen in dem Beschäftigungstitel spiegelstrichartig aufgelisteten Tätigkeiten betreut werden, dies aber eben nur noch in dem übrig gebliebenen Teil. Aus diesem Grunde sei die Position "D. Germany Account E. Lead" gebildet worden, die die gesamte Verantwortung für das entsprechende Geschäft mit Ausnahme der Großkunden Deutsche U. und W. und "General X. Europe" umfasse. Dies sei die Stelle, welche sie dem Beklagten mit ihrer Änderungskündigung vom 19.04.2010 angeboten habe. Die Berichtslinie innerhalb von "EMEA" sei unverändert geblieben. Wegen reduzierter Personal- und Budget-Verantwortung sei die Position allerdings nicht der Managementebene 3, sondern der Managementebene 2 zugeordnet. Auf die Vergütung des Beklagten habe das keinen Einfluss. Da sie sowohl auf die jeweils zuständigen nationalen Konzerngesellschaften als auch auf das zuständige europäische Management keinen entsprechenden Einfluss ausüben könne, sei die Klägerin weder tatsächlich noch rechtlich in der Lage, dem Beklagten die Position eines Managers für den Bereich "General X. Europe" zuzuweisen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 02.02.2010 – 7 Ca 6977/09 – für unzulässig zu erklären.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat das Vorbringen der Klägerin zu den von ihr behaupteten Organisationsänderungen bestritten und die Auffassung vertreten, der Klägerin sei seine Beschäftigung zu den im angegriffenen Urteil festgelegten Bedingungen weder ganz noch teilweise unmöglich geworden. Dies ergebe sich schon aus dem Umstand, dass der Manager I. derzeit den vormals von ihm verantworteten Bereich "D. E. Deutschland" einschließlich der Großkunden Deutsche U. und W. betreue. Die von Klägerseite behauptete Verlagerung der Zuständigkeit für die Großkunden Deutsche U. und W. auf den Manager E. sei nicht nur zwischenzeitlich wieder rückgängig gemacht, sondern von vornherein nie vollzogen worden.

Mit Urteil vom 23.04.2015, auf dessen Entscheidungsgründe wegen der im Einzelnen zugrundeliegenden Erwägungen verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und dies damit begründet, dass die Klägerin nicht hinreichend dargelegt habe, dass ihr die Beschäftigung des Beklagten in dem titulierten Umfang ganz oder teilweise nach § 275 Abs. 1 BGB unmöglich geworden sei. Zunächst sei der Klägerin die Beschäftigung des Beklagten zu den titulierten Bedingungen nicht vollständig unmöglich geworden. Selbst nach ihrem eigenen Vorbringen seien die vom Beklagten wahrgenommenen Aufgaben nicht gänzlich infolge der nach Behauptung der Klägerin im März 2010 getroffene unternehmerischen Organisationsentscheidung entfallen. Denn danach werde lediglich der Bereich "General X. Europe" von einem Manager einer anderen europäischen Konzerngesellschaft verantwortet, während der Bereich "D. E. Deutschland" und die damit verbundenen Aufgaben weiterhin bei der Beklagten angesiedelt seien - und zwar einschließlich der zwischenzeitlich wieder eingegliederten Betreuung der Großkunden Deutsche U. und W.. Ferner führe der mögliche Umstand, dass die Klägerin weder tatsächlich noch rechtlich in der Lage ist, dem Beklagten die Position eines Managers für den Bereich "General X. Europe" zuzuweisen, für sich allein genommen nicht zur Unmöglichkeit der titulierten Beschäftigung. Denn allein die fehlende tatsächliche oder rechtliche Möglichkeit indiziere nicht die Unmöglichkeit in diesem Sinne. Vielmehr müsse der Schuldner darüber hinausgehend nachweisen, dass er diese Möglichkeit auch nicht wiedererlangen oder von

einem Dritten eingeräumt bekommen könne. Schließlich würde selbst ein substantiiert vorgetragener Wegfall der Aufgaben des Beklagten im Zusammenhang mit dem Bereich "General X. Europe" keine vollständige Unzulässigkeitserklärung der Zwangsvollstreckung aus dem angegriffenen Urteil rechtfertigen. In diesem Fall wäre der Klägerin die Beschäftigung des Beklagten in dem titulierten Umfang nur teilweise i.S.d. § 275 Abs. 1 BGB unmöglich, weshalb die Zwangsvollstreckung auch nur teilweise, in einem von der Klägerin näher dazulegenden Umfang für unzulässig erklärt werden könnte. Der Umstand, dass der Tenor des angegriffenen Urteils ausdrücklich eine Beschäftigung des Beklagten als "Director E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" vorsehe, ändere daran nichts. Maßgeblich sei nicht, ob bei der Klägerin nach der bloßen Bezeichnung eine entsprechende Position oder ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden sei, sondern, ob bei ihr noch diejenigen Arbeitsaufgaben anfielen, die mit dieser Position bzw. diesem Arbeitsplatz verbunden gewesen seien.

Mit ihrer form- und fristgemäß eingelegten Berufung, wegen deren teils wiederholenden, teils vertiefenden Details auf die Berufungsbegründung verwiesen wird, wendet sich die Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts.

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichtes Düsseldorf sei ihr die Erfüllung des Titels auf unveränderte Beschäftigung des Beklagten durch die Organisationsänderung unmöglich geworden. Die Verantwortung des kompletten Bereichs "General X. Europe" liege nicht mehr bei einem Manager, der in einem Arbeitsverhältnis zur Klägerin stehe. Die zugrundeliegenden Organisationsänderungen des Jahres 2010 habe sie erstinstanzlich substantiiert dargelegt. Danach sei neben der inzwischen rückgängig gemachten Zuordnung der Großkunden Deutsche U. und W. ab 01.05.2010 der Bereich "General X. Europe" abgetrennt. Das ab 01.05.2010 gültige Organigramm der "D. E." weise die Subregion "General X. Europe", unter dem damaligen Manager K. de L., die deutschen Corporate Accounts unter dem Manager N. E. und die deutschen Accounts unter dem Beklagten aus.

Darüber hinaus habe sich die Organisationsstruktur der "D. E." in April/Mai 2015 erneut geändert. Zum einen sei der Organisationsbereich "D." im Mai 2015 aus dem Geschäftsbereich "Enterprise Services" (ES) herausgelöst und dem Geschäftsbereich "Enterprise Group" (EG) zugeordnet worden. Zum anderen sei eine Aufteilung in sog. Cluster erfolgt. Dabei sei ein so genanntes "D. Central Cluster" (CC) gebildet worden. Dieses sei in sog. Subclusters unterteilt worden,

nämlich "Südosteuropa und Österreich" (SEE + AU), "Commonwealth of Independent States" (CIS) [= Teile der früheren Sowjetrepubliken wie Georgien, Kasachstan, Aserbaidshan], "Russland", "Polen, Tschechien, die Slowakei" (PL + CZ + SK), "DT CEE" [= die Ländergesellschaften der Deutschen U. in Central Eastern Europe], "Deutschland incl. U. regional" (GER + Deutsche U. (DT)) und schließlich die "Schweiz". Die dem "D. Central Cluster" (CC) zugeordneten Organisationseinheiten, darunter auch Deutschland, berichteten nicht an die deutsche Geschäftsführung, sondern direkt an das Management der "D. EMEA" und dieses wiederum an das Management von "D." weltweit. Die innerhalb von "D." für den Bereich "EMEA" verantwortliche Managerin Frau Roxana Clement ("Central Cluster Business Leader") sei Arbeitnehmerin der rumänischen Gesellschaft. An dieser Gesellschaft halte die Klägerin weder Geschäftsanteile noch sei sie über gesellschaftsrechtliche Verträge mit dieser in dem Sinne verbunden, dass sie Einfluss, z. B. durch Weisungsrechte ausüben könnte. Dementsprechend sei sie rechtlich und tatsächlich nicht in der Lage, den Verantwortungsbe- reich für "General X. Europe" auf den Beklagten zurück zu übertragen. Sie habe auch keine Einflussmöglichkeit auf die zuständige, der dänischen Konzerngesell- schaft zugeordnete Managerin des Bereichs "General X. Europe".

Der Einwand des Beklagten, dass damit der Geschäftsführer der Klägerin, Herr F., unmittelbaren Einfluss nehmen könne, sei falsch. Richtig sei, dass Herr F. für das "Central Cluster" des Geschäftsbereichs "Enterprise Services" (ES) zustän- dig sei, zu dem ohnehin nicht die skandinavischen Länder, die Beneluxländer, Finnland und die baltischen Länder gehörten (welche dem "Cluster North" zuge- ordnet seien). In dieser Position könne Herr F. aber keine Entscheidungen im Hinblick auf die welt- oder europaweite Organisation des Geschäftsbereichs "Enterprise Group" (EG), also dem Geschäftsbereich treffen, dem "D." nun zuge- ordnet sei. Für diesen Geschäftsbereich sei zwar der Vorsitzende der Geschäfts- führung der Klägerin, Herr I. N., zuständig. Dies allerdings nur für Deutschland.

Die Ansicht des Arbeitsgerichtes, der vorgetragene Wegfall der Aufgaben des Beklagten im Zusammenhang mit dem Bereich "General X. Europe" führe nicht zu einer vollständigen Unzulässigkeitserklärung der Zwangsvollstreckung, da der Klägerin die Beschäftigung des Beklagten in dem titulierten Umfang in diesem Fall nur teilweise i.S.d § 275 Abs. 1 BGB unmöglich wäre, sei unzutreffend. Der vom Beklagten erwirkte Vollstreckungstitel könne nicht aufgeteilt werden in einen Teil betreffend die Tätigkeit als "Director E. Communication & Media Solutions Deutschland" und einen anderen Teil betreffend "General X. Europe".

Die Klägerin beantragt,

1. Das Urteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 23.04.2015, AZ: 7 Ca 1184/15 wird abgeändert.
2. Die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 02.02.2010, AZ: 7 Ca 6977/09, wird für unzulässig erklärt.

Hilfsweise:

3. Die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 02.02.2010, AZ: 7 Ca 6977/09, wird für teilweise unzulässig erklärt, soweit sie die Weiterbeschäftigung des Beklagten zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Director E. Communication und Media Solutions "General X. Europe" betrifft.

Der Beklagte beantragt:

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Mit seiner Berufungsbeantwortung, auf die wegen der Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens verwiesen wird, verteidigt er das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags.

Die Klägerin habe nicht dargelegt, was sie in der Zeit bis Mai 2014 daran gehindert habe, den Kläger entsprechend des ausgeurteilten Titels zu beschäftigen. Dass sie rechtlich oder tatsächlich nicht in der Lage gewesen sei, den Beklagten im Umfang des ausgeurteilten Tenors zu beschäftigen, bleibe bestritten. Sämtliche von der Klägerin vorgetragene Veränderungen in der Zuordnung hätten zu keinem Zeitpunkt eine Veränderung in der streitgegenständlichen Aufgabe des Beklagten zur Folge gehabt. Die Organisation des Bereichs "D." sei unverändert geblieben. Die Position eines Managers, der für die Lieferung der Projekte an die jeweiligen Kunden in einer Gruppe von Ländern verantwortlich ist, habe zu jedem Zeitpunkt unzweifelhaft bestanden, da sich das Geschäftsmodell der Klägerin, Software und Integrationsleistungen als Projekt an Kunden zu verkaufen, in der ganzen Zeit nicht geändert habe. Verändert habe sich lediglich die Länderzuordnung. Die Klägerin habe auch nicht dargelegt, dass sie ab Mai 2014 bis zum April 2015 rechtlich oder tatsächlich nicht in der Lage gewesen sei, den Beklagten entsprechend des ausgeurteilten Titels zu beschäftigen. Auch wenn zu der Ländergruppe nicht mehr komplett alle Länder der ehemaligen Subregion "General X. Europe" gehörten, so gehörte zum Bereich "Central Cluster" eine gleichwertige

Ländergruppe, so dass die Klägerin im Verantwortungsbereich von Herrn F. dem Beklagten jedenfalls eine absolut gleichwertige Verantwortlichkeit hätte zuweisen können. Es könne für die Zwangsvollstreckung nicht darauf ankommen, ob die Klägerin eine Position mit unveränderlich gleichen Verantwortlichkeiten für einzelne Länder vorhalte, sondern ob ihr eine gleichwertige Beschäftigung möglich sei.

Dass Herr F. anlässlich der Herauslösung des Bereichs "D." aus dem Geschäftsbereich "Enterprise Services" (ES) oder Herr N. anlässlich der Zuordnung zum Geschäftsbereich "Enterprise Group" (EG) Einfluss genommen hätten, um eine vertrags- bzw. entscheidungsgemäße Beschäftigung des Beklagten zu erreichen oder etwaige Bemühungen von internationalen Gremien, Managern oder sonstigen Personen zurückgewiesen worden seien, habe die Klägerin weder behauptet, geschweige denn dargelegt.

Während der ersten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht hat der Beklagte die Frage, ob er sich die Beschäftigung mit den im angegriffenen Tenor im Einzelnen ausgewiesenen Tätigkeiten auf Managerebene 3 aber mit einem allein auf Deutschland bezogenen Zuständigkeitsbereich vorstellen könne, dahingehend beantwortet, dass es einen grundlegenden Unterschied darstelle, ob ein Manager "nur Landesfürst" sei oder eine länderübergreifende, internationale Zuständigkeit besitze. Während der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht wurden die bei der Klägerin und im Konzern bestehenden Organisationsstrukturen noch einmal erörtert. Dabei wies der Beklagte darauf hin, dass der Bereich "D." zwar derzeit in den Clustern organisiert sei, dies aber aus der Verortung im Geschäftsbereich "Enterprise Services" (ES) resultiere. Im Geschäftsbereich "Enterprise Group" (EG), in dem der Bereich "D." nun untergebracht sei, herrsche keine Aufteilung in Cluster, sondern das ursprüngliche System, wonach die Zuständigkeit nach bestimmten Regionen geordnet sei. Damit werde erkennbar, dass sich "D." nun mit einer Strukturierung in Clustern innerhalb eines Organisationsbereiches befinde, dem diese Strukturen eigentlich fremd seien. Richtig sei, dass diese Strukturen von "D." derzeit noch bestünden. Es bleibe aber abzuwarten, ob aufgrund der Einordnung in den Geschäftsbereich "Enterprise Group" (EG) erneute Umstrukturierungen stattfinden würden.

Im Übrigen wird wegen der weiteren Einzelheiten des zugrundeliegenden Sachverhalts sowie des widerstreitenden Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien gemäß § 69 Abs. 3 Satz 2 ArbGG ergänzend auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils sowie den Akteninhalt, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen aus beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung ist zulässig, denn sie genügt den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 1, 2, 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts war die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 02.02.2010 - 7 Ca 6977/09 - für unzulässig zu erklären. Die hierauf gerichtete Vollstreckungsabwehrklage ist im Hauptantrag aus § 767 Abs. 1 und 2 ZPO zulässig und begründet. Das erstinstanzliche Urteil war entsprechend abzuändern.

1. Die Klage ist zulässig.

Einwendungen des Schuldners gegen den im Urteil festgestellten Anspruch sind nach § 767 Abs. 1 ZPO mit der Vollstreckungsgegenklage geltend zu machen. Dabei ist es gleichgültig, ob diese Einwendungen rechtsvernichtend (Einwendung im Sinne des materiellen Rechts) oder nur rechtshemmend (Einrede im Sinne des materiellen Rechts) wirken (vgl. Herget in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 767 ZPO, Rn. 1). Zulässig sind solche Einwendungen gemäß § 767 Abs. 2 ZPO allerdings nur insoweit, als die Gründe, auf denen sie beruhen, erst nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung entstanden sind, auf die das Urteil verkündet wurde. Das ist hier der Fall. Die Behauptung der Klägerin, ihr sei die mit dem angegriffenen Urteil titulierte Beschäftigung des Beklagten unmöglich geworden, weil es die dem Titel zugrundeliegende Stelle eines "Direktor E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" aufgrund von Umstrukturierungen, die konzernweit im Mai 2010 und erneut in April/Mai 2015 stattgefunden hätten, nicht mehr gebe, zielt ersichtlich auf Gründe ab, die erst nach Verkündung des am 02.02.2010 verkündeten Urteils entstanden sind.

2. Die Vollstreckungsabwehrklage ist auch begründet.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts liegen Gründe i.S.d. § 767 Abs. 1 und 2 ZPO vor, die die Zwangsvollstreckung des titulierten Beschäftigungsanspruchs unzulässig machen.

a) Für die Entscheidung des Rechtsstreits ist davon auszugehen, dass der Klägerin die mit dem angegriffenen Urteil titulierte Beschäftigung des Beklagten unmöglich, jedenfalls aber unzumutbar i.S.d. § 275 BGB geworden ist, weil es die dem Titel zugrundeliegende Stelle eines "Direktor E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" nicht mehr gibt.

aa) Nach § 275 Abs. 1 ZPO ist der Anspruch auf Leistung ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist. Unmöglich ist eine Leistung insbesondere dann, wenn sie aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht mehr erbracht werden kann (Staudinger/Georg Caspers (2014) BGB § 275, Rn. 12 ff. und Rn. 38 ff.). Ist die Leistung für jedermann oder auch nur für den Schuldner unmöglich, ist der Anspruch des Gläubigers auf die Leistung automatisch ausgeschlossen. Die Leistung kann nicht mehr in Natur durchgesetzt werden, eine auf sie gerichtete Klage ist abzuweisen. Dass der Schuldner die Leistung eigens verweigert, ist nicht erforderlich (Staudinger/Georg Caspers (2014) BGB § 275, Rn. 79). Neben der Unmöglichkeit i.S.d. § 275 Abs. 1 BGB hat der Gesetzgeber im Zuge der Schuldrechtsreform mit § 275 Abs. 2 und 3 BGB ausdrückliche Regelungen über die Unzumutbarkeit der Leistung geschaffen. Danach steht die Leistungspflicht gemäß § 275 Abs. 2 BGB unter dem allgemeinen Vorbehalt eines groben Missverhältnisses zwischen dem für die Erfüllung notwendigen Aufwand und dem Leistungsinteresse des Gläubigers, während § 275 Abs. 3 BGB für persönlich zu erbringende Leistungen bestimmt, dass jedes der Leistung entgegenstehende Hindernis die Unzumutbarkeit der Leistung begründen und diese sich dabei aus einer bloßen Abwägung mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers ergeben kann, ohne dass ein grobes Missverhältnis vorliegen müsste (vgl. Staudinger/Georg Caspers (2014) BGB § 275, Rn. 85). Anders als die Unmöglichkeit i.S.d. § 275 Abs. 1 BGB schließt die Unzumutbarkeit i.S. der Abs. 2 und 3 den Anspruch des Gläubigers auf Erfüllung nicht automatisch aus, sondern begründet für den Schuldner nur ein Leistungsverweigerungsrecht (Staudinger/Georg Caspers (2014) BGB § 275, Rn. 88, 114 ff). Den Beweis für das Vorliegen von Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit muss derjenige führen, der aus ihr günstige Rechtsfolgen ableiten will. Dies ist im Fall des Ausschlusses des Anspruchs nach § 275 Abs. 1 BGB oder des Leistungsverweigerungsrechts nach § 275 Abs. 2 und Abs. 3 BGB der Schuldner (Staudinger/Georg Caspers (2014) BGB § 275, Rn. 126). Beruft sich mithin - wie hier - ein Arbeitgeber auf die

Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, hat er die zugrundeliegenden Umstände daher nachvollziehbar und substantiiert darzulegen.

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen liegt nach dem zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht gegebenen unstrittigen Sachverhalt Unmöglichkeit i.S. von § 275 Abs. 1 BGB vor.

(1) Nach der - vor der Schuldrechtsreform ergangenen - Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Juni 1990 wird dem Arbeitgeber mit dem Wegfall des Arbeitsplatzes die Leistung unmöglich. Dabei hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich darauf erkannt, dass der Arbeitsplatz nicht dadurch fortbestehe, dass die Tätigkeitsgebiete in der dort bisher vom Kläger geleiteten Abteilung auf andere Bereiche verteilt worden sind (BAG, Urteil vom 13. Juni 1990 – 5 AZR 350/89 –, Rn. 18 f., juris; ebenso LAG München, Urteil vom 18. August 2011 – 2 Sa 62/10 –, Rn. 45, juris; LAG Hamm, Urteil vom 2. März 2012 – 10 Sa 1086/11 –, Rn. 95, juris; LAG Hessen, Urteil vom 24. Juni 2014 – 8 Sa 1216/13 –, Rn. 52, juris).

(2) Nach dem jedenfalls zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht unstrittigen Sachverhalt ist der Arbeitsplatz des Klägers in der dem Titel zugrundeliegenden Form nicht mehr vorhanden.

Das Berufungsgericht übersieht nicht, dass der Beklagte die von Klägerseite vorgetragene Umstrukturierung aus Mai 2010 - insbesondere mit Blick auf die nach seiner Auffassung nie vollzogene Auslagerung der Zuständigkeit für das Großkundengeschäft mit der Deutschen U. und W. auf Herrn E. - auch zweitinstanzlich bestreitet. Anders verhält es sich jedoch hinsichtlich der von Klägerseite zweitinstanzlich vorgetragenen Umstrukturierung aus April/Mai 2015. Diesbezüglich ist es unter den Parteien unstrittig, dass zum einen der Organisationsbereich "D." im Mai 2015 aus dem Geschäftsbereich "Enterprise Services" (ES) herausgelöst und dem Geschäftsbereich "Enterprise Group" (EG) zugeordnet und zum anderen in sog. Cluster aufgeteilt wurde. Der Beklagte bestreitet auch nicht, dass dabei ein sog. "D. Central Cluster" (CC) mit mehreren sog. "Subclustern" gebildet wurde, von denen keines den im Beschäftigungstitel zugrunde gelegten Zuschnitt (Deutschland und General X. Europe) aufweist. Insbesondere beinhaltet das auf Deutschland bezogene Subcluster "Deutschland incl. U. regional" (GER + Deutsche U. (DT)) keine Staaten der ehemaligen Subregion "General X. Europe". Das

ist unstreitig und zugleich von maßgeblicher Bedeutung. Denn damit erhält die Position des für den Subcluster "Deutschland incl. U. regional" (GER + Deutsche U. (DT) zuständigen Managers einen Zuschnitt, die sie nicht nur marginal, sondern prägend von der dem Beschäftigungstitel zugrundeliegenden Position eines "Direktor E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" unterscheidet. Eben dies hat der Beklagte selbst betont, als er während der ersten mündlichen Verhandlung auf die Frage des Berufungsgerichts, ob er sich die Beschäftigung mit den im angegriffenen Tenor im Einzelnen ausgewiesenen Tätigkeiten auf Managerebene 3 aber mit einem allein auf Deutschland bezogenen Zuständigkeitsbereich vorstellen könne, dahingehend beantworte, dass es einen grundlegenden Unterschied darstelle, ob ein Manager "nur Landesfürst" sei oder eine länderübergreifende, internationale Zuständigkeit besitze.

(3) Der damit gegebenen Unmöglichkeit, den Kläger dem Tenor des angegriffenen Urteils entsprechend zu beschäftigen, lässt sich nicht entgegen halten, dass die Klägerin die angesprochenen Veränderungen rückgängig machen könnte - was ihr aufgrund ihrer Einbindung in die Konzernstrukturen aus eigener Macht ohnehin kaum möglich sein dürfte - oder dass sie jedenfalls nicht hinreichend dazu vorgetragen habe, dass und warum ihren Versuchen, auf Konzernebene auf eine Rückgängigmachung hinzuwirken, kein Erfolg beschieden war.

(a) Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, weiterhin vorhandene Aufgaben wieder zurück zu verlagern, um seiner Beschäftigungspflicht nachzukommen. Das Berufungsgericht folgt insoweit der von der 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hessen in seinem Urteil vom 24. Juni 2014 und den dort zitierten Fundstellen vertretenen Auffassung (LAG Hessen, Urteil vom 24. Juni 2014 – 8 Sa 1216/13 –, Rn. 52, juris; LAG München, Urteil vom 18.8.2011 – 2 Sa 62/10 – Rn. 45 ff., juris; LAG Hamm, Urteil vom 2. März 2012 - 10 Sa 1086/11 -, Rn. 99, juris; wohl auch BAG, Urteil vom 13. Juni 1990 – 5 AZR 350/89 –, Rn. 18 f.). Danach wird der Arbeitgeber in einer solchen Situation von der Leistungspflicht frei (§ 275 Abs. 1 BGB) und ist allenfalls aus Gründen des Schadensersatzes verpflichtet, einen gleichwertigen aber anderen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ein solcher aus Schadensersatzgesichtspunkten abgeleiteter Anspruch auf Einrichtung eines anderen gleichwertigen Arbeitsplatzes ist jedoch ein aliud ggü. dem titulierten Anspruch auf Beschäftigung auf dem ursprünglich einmal bestehenden aber fortgefallenen Arbeitsplatz (vgl. für den Fall des Versetzungstreits: LAG München, Urteil vom 18. August 2011 – 2 Sa 62/10 –, Rn. 47, juris).

(b) Allerdings wird auch die Auffassung vertreten, dass der Wegfall des Arbeitsplatzes nicht zur Unmöglichkeit der Beschäftigung führt, wenn die Tätigkeiten noch im Betrieb erbracht würden. Dann sei es dem Arbeitgeber möglich, den Arbeitsplatz wieder einzurichten und den Arbeitnehmer zu beschäftigen (vgl. LAG Hessen, Beschluss vom 18.8.2009 – 12 Ta 235/09 – Rn. 21, juris; LAG Hessen, Urteil vom 5.12.2011 – 16 Sa 1056/11 – Rn. 19, juris; LAG Hessen, Urteil vom 3.7.2012 – 15 SaGa 243/12 – Rn. 45, juris; ArbG Düsseldorf, Urteil vom 19.4.2013 – 11 Ca 5757/12 – Rn. 84, juris; Arbeitsgericht Düsseldorf in der hier angegriffenen Entscheidung).

(c) Wie in der zitierten Entscheidung der 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 24. Juni 2014 (– 8 Sa 1216/13 –, Rn. 52, juris) kann diese Frage auch hier dahinstehen. Selbst wenn man nicht von Unmöglichkeit ausginge, ist hier wie dort jedenfalls von Unzumutbarkeit der Beschäftigung i.S.v. § 275 Abs. 2 oder 3 BGB auszugehen, da der Wegfall der Stelle auf der unternehmerischen Entscheidung der Klägerin beruht. Unternehmerentscheidungen sind von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Sie sind - mit Ausnahme offenbar sachwidriger, missbräuchlicher oder willkürlicher Maßnahmen - hinzunehmen. Die Arbeitsgerichte können vom Arbeitgeber nicht verlangen, von ihm nicht gewollte Organisationsentscheidungen zu treffen. Ebenso wenig können sie von ihm verlangen, einmal getroffene Organisationsentscheidungen rückgängig zu machen.

Gemessen an diesem Grundsatz wäre es der Klägerin jedenfalls unzumutbar, den Arbeitsplatz eines "Direktor E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" wieder einzurichten, um dem titulierten Beschäftigungsanspruch des Beklagten Genüge zu tun. Die unternehmerische Entscheidung der Klägerin und des Konzerns zur Umstrukturierung des Bereichs "D. E." ist nicht auf ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Sie ist auch nicht offenbar sachwidrig oder missbräuchlich. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Klägerin oder gar der Konzern die dargelegten weitreichenden Umstrukturierungen in der europaweiten Konzernorganisation und der damit einhergehenden Zuständigkeiten von Funktionsträgern ergriffen hat, um den Weiterbeschäftigungsanspruch des Beklagten zu unterlaufen. Die Umstrukturierungen betrafen bei weitem nicht nur die Stelle des Beklagten. Demgegenüber hätte die vom Beklagten begehrte Beschäftigung auf einer wieder einzurichtenden Stelle mit dem titulierten Zuschnitt zur Folge, dass die gesamte Organisationsstruktur des Bereichs "D. E." auf der Ebene "EMEA" wieder geändert werden müsste. Ungeachtet der Frage des rechtlichen oder tatsächlichen Könnens der Klägerin steht ein solches Verlangen in einem groben Missverhältnis zum Interesse des Beklagten, so wie

tituliert und nicht anders beschäftigt zu werden, zumal der Sachverhalt und der Sachvortrag der Parteien nicht erkennen lässt, dass eine andersartige Beschäftigung, wie sie dem Beklagten angeboten wurde, - von Fragen des Sozialprestiges in Unternehmen und Konzern abgesehen - entgeltliche oder sonstige wirtschaftliche Nachteile mit sich brächte.

b) Steht damit fest, dass es die dem titulierten Beschäftigungsanspruch zugrundeliegende Stelle des "Direktor E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" jedenfalls zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht nicht mehr gibt, liegt ein Grund vor, der die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil i.S.d. § 767 Abs. 1 und 2. ZPO unzulässig macht.

c) Entgegen der Auffassung des Beklagten und des Arbeitsgerichts war die Zwangsvollstreckung vollständig und nicht etwa nur teilweise für unzulässig zu erklären.

Dem Arbeitsgericht ist darin zuzustimmen, dass es nicht maßgeblich auf die Bezeichnung einer Position oder eines Arbeitsplatz ankommt, sondern darauf, ob diejenigen Arbeitsaufgaben noch anfallen, die mit dieser Position bzw. diesem Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Titulierung des Beschäftigungsanspruchs verbunden waren. Das ist hier aber nicht der Fall. Zwar räumt auch die Klägerin ein, dass der Beklagte immer noch mit sämtlichen in dem Beschäftigungstitel spiegelstrichartig aufgelisteten Tätigkeiten betreut werden kann. Entscheidend ist aber, dass diese Tätigkeiten nur noch in dem nach Abspaltung der Zuständigkeit für den Bereich "General X. Europe" (GWE) verbliebenen Zuständigkeitsgebiet, d.h. in dem Subcluster "Deutschland incl. U. regional" (GER + Deutsche U. (DT)) anfallen. Die Möglichkeit der Zuweisung eines Arbeitsplatzes mit einer solch eingeschränkten Zuständigkeit stellt nicht eine teilweise Erfüllbarkeit der titulierten Beschäftigungsverpflichtung, sondern ein aliud dar. Das hat der Beklagte selbst in augenfälliger Weise mit der bereits zitierten Erklärung zum Ausdruck gebracht, dass es einen grundlegenden Unterschied darstelle, ob ein Manager "nur Landesfürst" sei oder eine länderübergreifende, internationale Zuständigkeit besitze. Darin dürfte auch der Beweggrund liegen, weshalb er bereits zuvor das Angebot der Klägerin abgelehnt hat, in der Position eines "D. Germany Account E. Lead" beschäftigt zu werden.

Mit dem erstrittenen Beschäftigungstitel strebt und strebte der Beklagte nicht eine vom geographischen Zuständigkeitsgebiet zu abstrahierende Beschäftigung mit

den im Tenor des angegriffenen Urteils spiegelstrichartig aufgelisteten Tätigkeitsinhalten an. Gewiss geht und ging es ihm auch nicht darum, dass die Klägerin sich - ungeachtet der tatsächlichen und rechtlichen Unmöglichkeit eines solchen Unterfangens - in einer Art "gesellschaftsrechtlicher Revolution" vom Konzern und den durch den Konzern vorgegebenen Strukturen "lossagt", um ihm gleichsam einem Titularprokuristen den real nicht existenten Posten eines "Director E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" verleihen zu können. Das gesamte Streben des Beklagten war und ist vielmehr darauf ausgerichtet, auf einer Art und Weise beschäftigt zu werden, die ihm innerhalb des weltweit tätigen Konzerns und des dadurch gegebenen Beziehungsgeflechts die hierarchische, geographische und damit letztlich geschäftliche Bedeutung (wieder) verschafft, die zu dem Zeitpunkt, als er den Beschäftigungstitel erstritt, mit der Position eines "Director E. Communication & Media Solutions Deutschland und General X. Europe" verbunden war. Eben diesem Begehren wird die Möglichkeit einer den titulierten Anspruch lediglich teilweise erfüllenden Beschäftigung namentlich in einer geographisch auf Deutschland beschränkten Position nicht gerecht.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO.

IV.

Die Revision an das Bundesarbeitsgericht war wegen grundsätzlicher Bedeutung der sich mit Blick auf § 275 Abs. 1 bis 3 BGB in der Fassung vom 2.1.2002 in Zusammenhang mit der vollständigen oder teilweisen Unmöglichkeit der Erfüllung von Beschäftigungsansprüchen ergebenden Fragen gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Mailänder

Naß

Berger