



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

D. B., F.-I.-Str. 14, N.,

**- Kläger und Berufungsbeklagter -**

**Prozessbevollmächtigter:** Rechtsanwalt Daniel Kuhlmann,  
Wandweg 3, 44149 Dortmund,

**g e g e n**

S. Aktiengesellschaft, vertreten durch den Vorstand C. U.,  
K. F., Dr. K.-K. S., Q. T., T. ring 1, I.,

**- Beklagte und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Tschöpe, Schipp, Clemenz,  
Münsterstr. 21, 33330 Gütersloh,

hat die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 22.10.2013  
durch den Richter am Arbeitsgericht Hagen als Vorsitzenden sowie den  
ehrenamtlichen Richter Löcherer und die ehrenamtliche Richterin Franken

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 29.04.2013 – 3 Ca 15/13 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

## TATBESTAND:

Die Parteien streiten vor dem Hintergrund der Beendigung des Steinkohlenbergbaus über die Rechtswirksamkeit einer Versetzung des Klägers.

Der 1975 geborene Kläger trat zum 01.09.1992 als Angestellter im Gesundheits- und Sozialdienst in die Dienste der Beklagten, einem Bergbauunternehmen. Der Kläger war und ist tätig im Bergwerk X. in L.-M. mit einer monatlichen Bruttovergütung, die nach Angaben des Klägers 3.820,30 € und nach Angaben der Beklagten 2.619,31 € beträgt. Bei der Beklagten und ihrer Tochtergesellschaft in J. waren Ende des Jahres 2011 über alle Standorte hinweg noch 17.962 Arbeitnehmer beschäftigt. Zum 01.01.2013 waren es 15.049 Arbeitnehmer.

Im Arbeitsvertrag ist u. a. folgende Regelung enthalten:

„Die Übertragung anderer Aufgaben, die der Vorbildung, Berufserfahrung und den Fähigkeiten entsprechen, bleibt vorbehalten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch in andere Betriebe der S. Aktiengesellschaft zu versetzen.“

Aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit und kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge zwischen der IG BCE und dem Gesamtverband Steinkohle e. V. Anwendung.

Mit dem Steinkohlefinanzierungsgesetz vom 20.12.2007 beschloss der Gesetzgeber die Beendigung der subventionierten Förderung der Steinkohle in Deutschland zum Ende des Jahres 2018. Gemäß der Richtlinie zur Gewährung von Anpassungsgeld (im folgenden: APG) an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Steinkohlenbergbau des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie vom 04.12.2008 erhalten Arbeitnehmer vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle Anpassungsgeld, wenn sie, kurz gefasst, vor dem 01.01.2023 aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden, ihr Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.01.2006 begründet war, sie bestimmte Tätigkeitszeiten zurückgelegt haben und in längstens fünf Jahren in Rente gehen können. Wegen der Einzelheiten wird auf die im Bundesanzeiger Nr. 196 vom 24.12.2008, S. 4697 ff., veröffentlichten Richtlinien Bezug genommen.

Mit Wirkung zum 01.04.2012 schlossen die IG BCE und der Gesamtverband Steinkohle e. V. einen Tarifvertrag zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus

zum 31.12.2018 (im Folgenden: Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau).

Der Tarifvertrag enthält u. a. folgende Regelungen:

### **„1.2 Zielsetzung dieses Tarifvertrages**

Mit diesem Tarifvertrag üben die Tarifvertragsparteien ihr beschäftigungspolitisches Mandat aus. Sie schützen den im Rahmen der Stilllegung entstehenden bzw. bereits jetzt absehbaren Personalüberhang gegen an sich notwendige betriebsbedingte Beendigungskündigungen. Dafür ist aber von den Arbeitnehmern kollektive maximale Flexibilität erforderlich.

Mit diesem Tarifvertrag sollen die Interessen aller Beteiligten in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden. Es soll eine geordnete Stilllegung des deutschen Steinkohlenbergbaus erfolgen, die den Interessen der Arbeitnehmer an einem höchstmöglichen Bestandsschutz ihrer Arbeitsverhältnisse Rechnung trägt. Soweit und sobald als möglich werden die Arbeitnehmer mit Anpassungsgeld ausscheiden. Die Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für den Bezug von Anpassungsgeld im gesetzlichen Zeitrahmen nicht erfüllen, werden in anderweitige konzerninterne oder externe Arbeitsverhältnisse vermittelt.

[...]

### **3.4 Rechte der Arbeitnehmer**

Jeder in das M.E.C. [= „Mitarbeiter-Entwicklungs-Center“] versetzte Arbeitnehmer hat Anspruch auf seiner persönlichen und fachlichen Eignung entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zur Erhöhung seiner Vermittlungschancen, soweit dies nach seinem Profil oder zur Erfüllung der Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzangebotes notwendig ist, und die Kosten dem Arbeitnehmer zumutbar sind. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber, wenn und soweit öffentliche Fördermittel nicht zur Verfügung stehen. Sie sind zumutbar, wenn die Kosten bezogen auf den Arbeitnehmer max. 10.000,00 € betragen.

[...]

### **5.2 Versetzung in das M.E.C.**

Nicht APG-berechtigte Arbeitnehmer können ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages in das M.E.C. versetzt werden. Diese Versetzung ist zumutbar.

### **5.3 Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer im M.E.C.**

#### **5.3.1 Allgemeine Mitwirkungspflichten**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. für die Vermittlung und Qualifizierung zur Verfügung zu halten. Das bedeutet insbesondere, dass er seine Erreichbarkeit sicherzustellen hat. Er hat allen Anforderungen Folge zu leisten und alle erforderlichen Angaben zu machen und Unterlagen beizubringen, die für die Erstellung eines Profils und die weitere Vorbereitung und Unterstützung der Vermittlung und Qualifizierung erforderlich sind.

Er ist verpflichtet, nach Aufforderung an Informationsveranstaltungen teilzunehmen. Jede Änderung in seinen persönlichen Umständen, die für die Vermittlung und Qualifizierung von Bedeutung sein könnten, sind dem zuständigen Berater unverzüglich mitzuteilen.

#### **5.3.2 Vorübergehende Abordnung auf Arbeitsplätze im Unternehmen**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. vorübergehend auf zumutbare anderweitige Arbeitsplätze im Unternehmen abordnen zu lassen, soweit dadurch seine Chancen auf eine Qualifizierung und Vermittlung auf einen externen Arbeitsplatz nicht nachhaltig beeinträchtigt werden.

Er hat die auf diesem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen. Während der Dauer der Abordnung bleibt der Betroffene Arbeitnehmer des M.E.C.

Zumutbar ist jede Abordnung, die den Voraussetzungen der Anlage 3 entspricht.

#### **5.3.3 Vermittlung auf externe Arbeitsplätze**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. auf zumutbare Arbeitsplätze eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers vermitteln zu lassen. Er ist verpflichtet, sich auf ihm nachgewiesene Arbeitsplatzangebote zu bewerben, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, Praktika zu absolvieren oder bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber zur Probe zu arbeiten.

Dabei hat er alles zu unterlassen, was den Erfolg der Vermittlung gefährden könnte. Er ist verpflichtet, ein ihm unterbreitetes zumutbares Arbeitsplatzangebot eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers anzunehmen.

Zumutbar ist ein Arbeitsplatz bei einem Konzernunternehmen oder einem externen Arbeitgeber, wenn die Voraussetzungen der Anlage 4 erfüllt sind.

### **5.3.4 Arbeitnehmerüberlassung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. für die Überlassung zur Arbeitsleistung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz bei einem Konzernunternehmen oder einem externen Arbeitgeber verleihen zu lassen. Im Rahmen der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte hat er alle für jenes Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen und vertraglichen sowie etwaig geltende tarifliche betriebliche Vorgaben zu beachten und die zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen.

Zumutbar ist ein Arbeitsplatz bei einem Konzernunternehmen oder einem externen Arbeitgeber, wenn die Voraussetzungen der Anlage 2 erfüllt sind.

### **5.3.5 Qualifizierung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. an notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und alle im Rahmen der Aufnahme und Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen. Er hat alles zu unterlassen, was den Erfolg der Qualifizierung gefährden oder zum Abbruch der Maßnahme führen könnte.

[...]

## **5.7 Verletzung der Mitwirkungspflichten**

Lehnt der Arbeitnehmer zumutbare Arbeitsplätze ab (a), verweigert er oder verstößt er gegen seine Arbeitspflicht im Rahmen der Abordnung oder der Überlassung zur Arbeitsleistung (b) oder gegen seine Pflichten im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen (c) oder verweigert oder verstößt er gegen seine Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten (d) gemäß Nr. 5.3, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, verletzt er seine ihm obliegenden vertraglichen Pflichten.

**(a)** Lehnt der Arbeitnehmer erstmals einen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz in einem Konzernunternehmen oder bei einem externen dritten Unternehmen ab, wird er unter Hinweis auf die drohende außerordentliche Kündigung im Wiederholungsfall für ein zweites zumutbares Angebot abgemahnt. Lehnt er einen ihm danach angebotenen weiteren zumutbaren Arbeitsplatz ab, verliert er alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen. Diese zweite Ablehnung stellt zudem einen wichtigen Grund dar, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen und fristlosen Kündigung seines Arbeitsvertrages berechtigt.

**(b)** Verweigert er oder verstößt der Arbeitnehmer in anderer Weise gegen seine Arbeitspflicht im Rahmen der Abordnung oder der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (konzernintern oder extern), wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung bei Fortsetzung oder Wieder-

holung gleichen oder ähnlichen Verhaltens abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

**(c)** Verweigert der Arbeitnehmer trotz einer durch die Clearingstelle festgestellten Notwendigkeit erstmals die Aufnahme oder die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme oder verstößt er in anderer Weise gegen die ihm im Rahmen der Qualifizierung obliegenden Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung im Wiederholungsfall abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

**(d)** Verstößt der Arbeitnehmer gegen die ihm nach Nr. 5.3 obliegenden allgemeinen und besonderen Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Abmahnung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens ermahnt. Setzt er trotz dieser Ermahnung sein Verhalten fort oder verstößt in gleicher oder ähnlicher Weise erneut gegen die ihm obliegenden Pflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.“

Weiter sind im Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau unter Nr. 5.1 der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis zum 30.06.2018, in Nr. 5.4 die Entgeltsicherung für die Zeit im M.E.C., in Nr. 5.5 die Lohn- und Unterhaltsbeihilfe für den Fall der Vermittlung auf externe Arbeitsverhältnisse und in Nr. 5.6 ein Rückkehrrecht für den Fall der Vermittlung geregelt.

Unter dem 06.03.2012 wurde ein Gesamtinteressenausgleich zur sozialverträglichen Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus geschlossen. Gegenstand war unter anderem die Errichtung des bereits im Tarifvertrag angesprochenen Mitarbeiter-Entwicklungs-Centrums (M.E.C.) und die Einzelheiten dieser organisatorischen Einheit nebst der konzeptionellen Ausgestaltung. Die Betriebspartner vereinbarten weiter, dass die nicht APG-berechtigten Arbeitnehmer spätestens zum 01.01.2013 in das M.E.C. versetzt werden. Die betroffenen Arbeitnehmer, bei denen es sich um alle 1.306 Arbeitnehmer handelt, die nicht APG-berechtigt sind, wurden in der Anlage 2 (Personalliste M.E.C.) namentlich aufgeführt. Der Kläger ist hier genannt.

Mit Schreiben vom 12.11.2012 teilte die Beklagte dem Kläger unter dem Betreff „Versetzung“ Folgendes mit:

„Der Gesetzgeber hat mit der Änderung des Steinkohlefinanzierungsgesetzes am 15.07.2011 die bis dahin vorgesehene Revisionsklausel gestrichen. Damit ist die Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum Ende des Jahres 2018 endgültig.

Der damit verbundene Personalabbau soll sozial verträglich gestaltet werden. Sie werden daher mit Wirkung zum 01.01.2013 in das Mitarbeiter-Entwicklungs-Center (M.E.C.) versetzt. Das M.E.C. ist organisatorisch eingebunden in den Servicebereich Belegschaft - Betrieb C. und gehört zur Abteilung BB P2 - Personalsteuerung.

Aufgabe des M.E.C. ist Ihre Qualifizierung und Vermittlung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz in den konzerninternen oder externen Arbeitsmarkt.

Ihre Rechte und Pflichten innerhalb des M.E.C. ergeben sich aus dem „Tarifvertrag zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31.12.2018“.

Mit einem weiteren Schreiben vom 10.12.2012 teilt die Beklagte dem Kläger unter dem Betreff „Abordnung“ Folgendes mit:

„Mit Wirkung zum 02.01.2013 werden Sie vorübergehend zur Vermeidung von Personalengpässen zum Bergwerk X. auf Ihren bisherigen Arbeitsplatz abgeordnet, bleiben aber weiterhin Mitarbeiter des Mitarbeiter-Entwicklungs-Centers (M.E.C.) im Servicebereich Belegschaft.

Ihre weitergehenden Rechte und Pflichten ergeben sich darüber hinaus aus dem „Tarifvertrag zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31.12.2018“.

Das Bergwerk X. in L.-M. wurde zum 31.12.2012 geschlossen. Dort finden zur Zeit Abwicklungsarbeiten ab. Das Bergwerk B. W. wird Ende 2015 geschlossen. Das Bergwerk Q. I. wird Ende 2018 geschlossen.

Mit seiner am 03.01.2013 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 08.01.2013 zugestellten Klage hat der Kläger sich gegen diese Versetzung gewandt. Mit bei Gericht am 13.03.2013, der Beklagten am 15.03.2013 zugestellter Klageerweiterung hat er hilfsweise die Feststellung geltend gemacht, dass Nr. 5.3 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau keine Än-

derung der Arbeitsbedingungen herbeigeführt hat und Nr. 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau nicht zur Anwendung kommen könne.

Der Kläger hat behauptet, es sei unklar, welche Tätigkeiten ihn im M.E.C. erwarten würden. Es sei nicht ersichtlich, dass die Beklagte seine persönlichen Verhältnisse im Rahmen des ihr nach dem Tarifvertrag zustehenden Ermessens berücksichtigt habe.

Zur Zeit habe die Beklagte noch keinen Grund für eine betriebsbedingte Kündigung, da der Steinkohlenbergbau noch bis 2018, teilweise auch bis 2022 weiter betrieben werde. Mangels Kündigungsgrundes sowie einer fehlenden ordnungsgemäßen, aber erforderlichen Sozialauswahl sei die Versetzung auch nicht lediglich eine mildere Maßnahme zu einer Kündigung.

Des Weiteren sei die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrates zu bestreiten.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, eine Rechtsänderung sei vorliegend zumindest dadurch eingetreten, dass die Versetzung in tatsächlicher Hinsicht bereits durchgeführt und von der Beklagten als wirksam betrachtet werde. Hieraus resultierend drohe die Gefahr, dass in einem nahen Zeitpunkt auch tatsächliche Änderungen eintreten werden. Dadurch, dass die Beklagte ihn versetzt habe, habe sie erklärt, dass sie mittelfristig von den Änderungsmöglichkeiten des Tarifvertrages Gebrauch machen werde. Eine etwaige Verletzung seiner Pflichten könnte dann mit den sich in Nr. 5.7 des Tarifvertrages aufgeführten Maßnahmen geahndet werden.

Die Versetzung sei unwirksam. Die Versetzung verstoße gegen höherrangiges Recht. Es läge eine nicht gerechtfertigte Altersdiskriminierung vor, da die APG-Berechtigung, die ein maßgebliches Differenzierungsmerkmal sei, im Wesentlichen an das Alter des Arbeitnehmers anknüpfe.

Ziel der Versetzung in das M.E.C. sei es gerade, die Rechtsfolgen wie z. B. das erweiterte Direktionsrecht herbeizuführen. Ansonsten wäre die Versetzung überflüssig. Sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht hätten sich die Arbeitsbedingungen grundlegend geändert. Die Beklagte habe bereits von ihrer Abordnungsbefugnis Gebrauch gemacht und ihn wieder in seinen ursprünglichen Betrieb, wo er nur vorübergehend weiter arbeiten solle, abgeordnet, weshalb die Versetzung als überflüssig erscheine.



Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass die Versetzung der Beklagten vom 12.11.2012 in das Mitarbeiter-Entwicklungs-Center (M.E.C.), organisatorisch in den Servicebereich Belegschaft - Betrieb C. und gehört zur Abteilung BB P2 - Personalsteuerung, eingebunden, unwirksam ist,

hilfsweise

festzustellen, dass aufgrund der Ziffer 5.3 des Tarifvertrages zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31.12.2018 (Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau) keine Änderung der Arbeitsbedingungen herbeigeführt werden kann und damit auch die Rechtsfolgen der Ziffer 5.7 nicht zur Anwendung kommen können.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, sie habe mit der Versetzung des Klägers in das M.E.C. das ihr zustehende Direktionsrecht nicht überschritten. Weder die tatsächlichen noch die rechtlichen Arbeitsbedingungen hätten sich geändert.

Die Zuordnung sei vorgenommen worden, um dem Kläger die Möglichkeit zu eröffnen, sich Chancen für eine berufliche Neuorientierung zu erschließen und von den ihm tariflich eingeräumten Recht auf Qualifizierung und Fortbildung Gebrauch zu machen. Dies setze voraus, dass sie die dazu berechtigten Arbeitnehmer in eine speziell organisatorisch und personell darauf ausgerichtete Einheit zusammenfasse und diese - soweit wegen der Ziele des M.E.C. erforderlich - bei geregelter Entgeltsicherung von der Erbringung der Arbeitsleistung freistelle, solange ihr Arbeitsplatz noch nicht weggefallen sei. Die frühzeitige organisatorische Zuordnung sei notwendig, um zur bestmöglichen Ausschöpfung der Möglichkeiten für die einzelnen Arbeitnehmer deren Profil, ihre Leistungsfähigkeit, aktuellen Ausbildungsstand sowie die Fähigkeiten und Ausbildungsmöglichkeiten zu erfassen und zu bewerten. Sie habe im besten Interesse aller insoweit berechtigten Arbeitnehmer gehandelt, um diese organisatorischen Voraussetzungen zum schnellstmöglichen Zeitpunkt zu schaffen. Dies entspreche nicht nur billigem Ermessen, sondern es handele sich um eine Entscheidung, die überwiegend im Interesse der betreffenden Arbeitnehmer und damit auch des Klägers liege.

Die für die Versetzung zuständigen Betriebsräte des abgebenden bzw. des aufnehmenden Betriebs seien über die Versetzung in das M.E.C. anhand der maßgeblichen Personaldaten unterrichtet worden. Den Betriebsräten sei auch bekannt, welchem Zweck die Zuordnung der Arbeitnehmer in das M.E.C. diene. Daher sei auch die Zustimmung zur Versetzung in das M.E.C. erteilt worden.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Klage fehle das erforderliche Feststellungsinteresse. Die zwischen den Parteien bestehenden vertraglichen Beziehungen stünden nicht im Streit. Weder der Arbeitsvertrag noch die tatsächlichen Arbeitsbedingungen seien durch die Personalmaßnahme verändert worden. Der Kläger übersehe, dass die Tarifverträge ohnehin auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden seien. Aus zu einem späteren Zeitpunkt unter Umständen erfolgenden Maßnahmen könne sich die Unwirksamkeit der in der Versetzung zum Ausdruck kommenden Zuordnung nicht ergeben. Wenn diese Maßnahmen ohnehin rechtsunwirksam seien, wie der Kläger meine, stünden sie einer wirksamen Zuordnung von vorneherein nicht entgegen.

Der Kläger erleide bereits keinen Nachteil, so dass eine altersbedingte Benachteiligung nicht vorliege. Die APG-berechtigten Arbeitnehmer würden nicht in den Genuss der für die nicht APG-berechtigten Arbeitnehmer vorgesehenen Förderungen kommen. Die APG-Richtlinien knüpften zudem nicht allein an das Alter an. Jedenfalls wäre die Versetzung auch als positive Maßnahme zulässig.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 29.04.2013 antragsgemäß festgestellt, dass die Versetzung unwirksam ist. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, das Feststellungsinteresse ergebe sich, auch wenn sich wegen der Abordnung auf den bisherigen Arbeitsplatz bislang die Art, der Ort oder der Umfang der bisherigen Tätigkeit nicht geändert habe, daraus, dass die Zuordnung zum M.E.C. im Übrigen die Rechte und Pflichten des Klägers aus seinem Arbeitsverhältnis berühre. Die Versetzung verändere die Stellung und den Platz des Klägers innerhalb der betrieblichen Organisation. Der Kläger müsse Klarheit darüber haben, ob eine vom M.E.C. ihm gegenüber zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochene weitere Maßnahme verbindlich sei, sowie darüber, welcher Betriebsrat für ihn zuständig sei.

Die so verstandene Versetzung habe zu einer nachhaltigen und grundlegenden Veränderung im Kernbereich der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten des Klägers geführt. Dabei könne nicht zwischen der Zuordnung zum M.E.C. und weiteren, nach erfolgter Zuordnung vorzunehmenden Direktionsmaßnahmen unterschieden werden. Die Zuordnung zum M.E.C. sei Voraussetzung dafür, dass die unter Nr. 5.3 des Tarifvertrages geregelten Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer im M.E.C. überhaupt zum Tragen kommen würden, so dass sich dadurch bereits die Arbeitsbedingungen geändert hätten. Die sich aus Nr. 5.3.1

ergebende allgemeine Mitwirkungspflicht, die Verpflichtung gemäß Nr. 5.3.2, sich auf Arbeitsplätze außerhalb des Unternehmens abordnen zu lassen und die Verpflichtung gemäß Nr. 5.3.3, sich auf externe Arbeitsplätze vermitteln zu lassen, würden erst ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. gelten.

Für diese einseitig vorgenommene Versetzungsanordnung fehle es an einer tragfähigen Rechtsgrundlage. Die Maßnahme sei nicht gedeckt durch die im Arbeitsvertrag vorgesehene Möglichkeit zur Übertragung anderer Aufgaben sowie die Berechtigung, den Kläger auch in andere Betriebe der Beklagten zu versetzen. Denn der Vorbehalt setze voraus, dass es sich um Aufgaben handle, die der Vorbildung, Berufserfahrung und den Fähigkeiten des Klägers entspreche. Hier gehe der Tarifvertrag über diese Regelung hinaus, da er unter anderem vorsehe, dass der Kläger verpflichtet sei, auch ein zumutbares Arbeitsplatzangebot eines externen Arbeitgebers anzunehmen oder die Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte vorsehe.

Die Versetzung sei auch nicht nach Nr. 5.2 des Tarifvertrages Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau gerechtfertigt, da die Tarifvertragsparteien mit dieser Versetzungsbefugnis die ihnen zukommende tarifliche Regelungsmacht überschritten hätten. Durch tarifvertraglich begründete Leistungsbestimmungsrechte dürften zwingende Kündigungsschutzbestimmungen nicht umgangen oder ausgeschaltet werden. Auch wenn man einen größeren Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien sowie eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten sowie die betroffenen Interessen berücksichtige, seien diese Grenzen überschritten. Der Tarifvertrag verpflichte die Arbeitnehmer, sich gegebenenfalls auf zumutbare Arbeitsplätze eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers vermitteln zu lassen und räume der Beklagten das Recht ein, die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz in einem Konzernunternehmen oder bei einem externen Arbeitgeber zu verleihen. Aufgrund der Automatik, dass bei Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes in einem Konzernunternehmen oder bei einem externen Arbeitgeber im Wiederholungsfall ein wichtiger Grund für eine Kündigung gesehen werde, stünde ein Verlust des Arbeitsplatzes beim Vertragsarbeitgeber in Aussicht. Damit müsse der Arbeitnehmer aktiv an der Beendigung seines eigenen Arbeitsverhältnisses mitwirken, so dass die Versetzung in das M.E.C. die unmittelbare Gefahr eines betriebsbedingten Verlustes des Arbeitsplatzes in dem bisherigen Arbeitsvertragsunternehmen berge.

Auch wenn man den Zweck anerkenne, dass alle Arbeitsplätze in absehbarer Zeit betriebsbedingt wegfallen würden, könne wegen des kündigungsschutzrechtlichen Mindeststandards eine solche Versetzung nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Arbeitnehmer oder im Rahmen einer Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Gegen das ihr am 24.05.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit bei Gericht am 04.06.2013 eingegangenem Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 24.08.2013 - mit bei Gericht am 22.08.2013 eingegangenem Schriftsatz begründet.

Die Beklagte verfolgt mit der Berufung die Abweisung der Klage weiter. Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen und behauptet, der Tarifvertrag trage vor allem dem Umstand Rechnung, dass aufgrund einer Entscheidung des Gesetzgebers ein Unternehmen mit mehreren 10.000 Arbeitnehmern bis zum Ende des Jahres 2018 zu schließen sei. Dies habe sozialverträglich gestaltet werden sollen, wobei auch zu berücksichtigen sei, dass der lokale Arbeitsmarkt nicht durch die gleichzeitige Aufnahme zahlreicher Arbeitssuchender überlastet werden solle. Weiter sei die trotz feststehender stufenweiser Stilllegung weiterhin fortlaufende Produktion sicherzustellen, um einen finanziellen Eigenanteil zu erzielen. Sie habe gerade nicht planen wollen, dass mit der Stilllegung des ersten Betriebes gemäß der Systematik des Kündigungsschutzrechtes dort alle tätigen Arbeitnehmer entlassen würden und mit der Stilllegung des zweiten Betriebes die dort tätigen Arbeitnehmer. Da der Schließungszeitpunkt nicht auf individuelle Ansprüche auf Anpassungsgeld habe abgestimmt werden können, wäre ein gleitender Übergang der Betroffenen in den Ruhestand nicht mehr sichergestellt gewesen. Die besonderen gesetzgeberischen Schutzmechanismen des Anpassungsgeldes hätten dann der Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht mehr zugutekommen können. Mit verschiedenen Unternehmen seien Vereinbarungen geschlossen worden, um die Übernahme der Mitarbeiter zu ermöglichen. Die Durchführung dieser Vereinbarungen habe bereits begonnen.

Die Beklagte beanstandet, die Argumentation des Arbeitsgerichts zur Zulässigkeit sei tautologisch. Eine Veränderung des Rechtsverhältnisses durch die Zuordnung könne nicht mit der Begründung angenommen werden, dass die Zuordnung bereits Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis berühre. Die tatsächlichen Umstände hätten sich durch die Zuordnung zum M.E.C. nicht verändert, ebenso wenig die rechtlichen Verhältnisse. Es bestehe auch keine gegenwärtige Gefahr einer negativen Veränderung. Jedem Vertragsverhältnis wohne eine „Unsicherheit“ über eventuelle künftige Entwicklungen und Maßnahmen inne. Das Arbeitsverhältnis falle in den unveränderten Zuständigkeitsbereich des bisherigen und dortigen Betriebsrats, weshalb auch insoweit keine Unsicherheit bestehe.

Es gehe lediglich nur und ausschließlich um die Zugehörigkeit zu einer organisatorischen Einheit. Dies sei ein bloßes tatsächliches Element eines Arbeitsvertrages. Die Errichtung des M.E.C. sei in Umsetzung einer wirksamen tarif-

vertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtung erfolgt, sie sei nicht willkürlich und verstoße auch nicht in anderer Weise gegen gesetzliche Vorschriften. Das M.E.C. habe nicht nur die Aufgabe, den Arbeitnehmern Qualifizierungschancen zu eröffnen und ihre Vermittlung auf neue Arbeitsplätze zu fördern, sondern darüber hinaus auch den Ausgleich des Personalbedarfs der Beklagten und ihrer Betriebe in der Phase der Stilllegung sicherzustellen. Bis an die Grenze der Willkür sei sie berechtigt, ihre betrieblichen Aktivitäten in organisatorischer Hinsicht so zu organisieren, wie sie es für richtig halte. Diese Zuordnung sei jenseits der Willkürkontrolle nicht justiziabel und bedürfe deshalb keiner weitergehenden Rechtsgrundlagen. Selbst wenn man dies anders sehen wolle, halte sie sich in jedem Fall im Rahmen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts gemäß § 106 GewO.

Das Arbeitsgericht habe nicht geprüft, ob ihre Entscheidung, in Umsetzung ihrer tarifvertraglichen Pflichten sowie des Gesamtinteressenausgleichs den Kläger dem M.E.C. zuzuordnen, an sich rechtswirksam sei. Stattdessen seien in paradoxer Weise theoretisch denkbare, noch dazu von Mitwirkungshandlungen Dritter abhängige, eventuelle künftige weitergehende Maßnahmen geprüft worden. Nach Prüfung dieser fiktiven Überlegungen sei vorbeugend die Zuordnung zur organisatorischen Einheit M.E.C. für unwirksam erklärt worden. Die eigentlich erforderliche Begründung für diesen Rückschluss sei ersetzt worden durch die Annahme, dass man für die Prüfung der Zuordnung bereits zukünftig denkbare Entwicklungen in ihrem etwaigen Ergebnis berücksichtigen müsse.

Die Argumentation des Arbeitsgerichts sei nicht nachvollziehbar, da Prüfungsebenen und Prüfungsgegenstand „ständig gewechselt“ würden. Im Gegensatz zu einer Versetzung, die sich im Rahmen des Direktionsrechts halten müsse und deshalb keiner Rechtsgrundlage bedürfe, bedürfe eine organisatorische Maßnahme keiner besonderen gesetzlichen Rechtsgrundlage. Sie dürfe nicht gegen Gesetze verstoßen und unterliege allenfalls einer Missbrauchskontrolle. Demnach sei es falsch, die Maßnahme am vertraglichen Versetzungsvorbehalt zu messen. Das Arbeitsgericht habe nicht zutreffend benennen können, warum Nr. 5.2 des Tarifvertrages Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau gegen eine gesetzliche Vorschrift verstoße. Nur aus dem Umstand, dass Nr. 5.3 und Nr. 5.7 des Tarifvertrages Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau teilweise unwirksam sein könnten, könne nicht hergeleitet werden, dass die Zuordnung unwirksam sei. Der Hinweis, man könne zwischen Versetzung einerseits und späteren Maßnahmen andererseits nicht unterscheiden, gehe fehl. Wenn man aber diese Annahme teile, sei es so, dass all jene tarifvertraglichen Vorschriften, die zur Überzeugung des Arbeitsgerichts wegen Verstoßes gegen fundamentale Grundsätze des Kündigungsschutzgesetzes unwirksam seien, auch bei Zuordnung des Klägers zum M.E.C. nicht zu einer nachhaltigen grundlegenden

Veränderung im Kernbereich der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten führen könnten.

Es handele sich nicht um eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne, weshalb eine Mitteilung an die Betriebsräte gemäß § 99 BetrVG nicht erforderlich gewesen sei. Sie habe diese gleichwohl beteiligt. Sowohl die Betriebsräte des Betriebes, dem der Kläger angehöre als auch der für das M.E.C. zuständige Betriebsrat hätten der organisatorischen Zuordnung des Klägers zum M.E.C. ihre Zustimmung erteilt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil und wiederholt im Wesentlichen den erstinstanzlichen Vortrag. Der Kläger behauptet hierzu, es sei nicht sozial, wenn er nur wegen seines Alters bereits vor Auslaufen des subventionierten Steinkohlenbergbaus das Unternehmen verlassen solle und andere Arbeitskollegen, die zum Teil eine kürzere Betriebszugehörigkeit hätten, bis zum Erreichen der APG-Voraussetzungen verbleiben könnten. Das M.E.C. sei für ihn ein Druckausübungsinstrument. Im Rahmen verschiedener Informationsveranstaltungen sei ihm erklärt worden, dass alle nicht APG-berechtigten Arbeitnehmer das Unternehmen schnellstmöglich verlassen sollten. Der Sanktionskatalog sei bereits eingehend erörtert worden. Aufgrund der guten Ausbildungen und der praktischen Erfahrungen drohe von Ausnahmen abgesehen generell keine Arbeitslosigkeit.

Durch die Zuordnung zum M.E.C. trete bereits unmittelbar eine negative Veränderung ein. Die normale Beschäftigung im Bergbau verändere sich zu einer auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Beschäftigung mit vollkommen neuen Pflichten, die in der Qualifikationseinheit M.E.C. angewendet würden. Hierdurch würden die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers berührt, so dass es sich bei dieser Maßnahme um eine im Wege der Feststellungsklage überprüfbare Veränderung eines Rechtsverhältnisses handele. Der Tarifvertrag sehe gerade keine rein innerorganisatorische Zuordnungs-

maßnahme vor. Im Tarifvertrag selber gehe es darum, die Arbeitsbedingungen im Beendigungssinne zu flexibilisieren. Dies werde dadurch bestätigt, dass das Versetzungsschreiben den Mitarbeitern zugestellt worden sei. Dies wäre nicht erforderlich gewesen, wenn es sich lediglich um eine interne Organisationsmaßnahme gehandelt hätte.

Durch die Versetzung werde der kündigungsschutzrechtliche Mindestschutz verletzt. Bereits durch die Versetzung selbst werde das Direktionsrecht des Arbeitgebers über den bisherigen Kreis hinaus erweitert: Der Arbeitgeber könne Arbeit zuweisen, die er bislang nicht habe zuweisen können. Er könne zur Teilnahme an Fortbildungen verpflichtet, zu denen er zuvor nicht verpflichtet konnte. Auch wenn diese Maßnahmen erst mit einer Ankündigung des Arbeitgebers wirksam würden, sei die Pflicht, einer solchen zukünftigen Aufforderung zu folgen, bereits ab dem Zeitpunkt der Versetzung entstanden. Der Beklagten werde durch die Versetzung ein weitgehender Änderungsvorbehalt eingeräumt, durch eine Vielzahl von verschiedenen einseitigen Erklärungen die Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis umzugestalten. Hierdurch werde das Direktionsrecht erweitert. Auch insoweit sei zu unterscheiden zwischen der konkreten Rechtsfolge bei Ausübung des Rechts, z. B. bei der Anordnung von Leiharbeit, und dem Begründen und Bestehen eines solchen Rechts. Die Verpflichtungen des Arbeitnehmers, sich zur Verfügung zu halten, die Erreichbarkeit sicherzustellen, Angaben zu machen und Unterlagen beizubringen, bestünden schon ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

Die Versetzung zum M.E.C. solle nicht die dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen, sondern habe den Zweck, die Tätigkeit bei der Beklagten möglichst schnell zu lösen. Eine solche tarifliche Regelung, die den Arbeitnehmer zwingt, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, sei unwirksam, da hier ein Eingriff in den durch Art. 12 GG geschützten Kernbereich des Arbeitsverhältnisses vorliege und rechtfertigende Gründe gemäß § 2 KSchG nicht vorlägen.

Aus der Rechtswidrigkeit der zwingend mit der Versetzung verbundenen Folgen folge auch die Rechtswidrigkeit der Versetzung selbst. Damit sei von der Unwirksamkeit der Versetzung als ganzer auszugehen. Insoweit sei eine Parallele zu § 139 BGB zu ziehen.

Würde man die Möglichkeit der Versetzung in das M.E.C. wie von der Beklagten vorgetragen geltungserhaltend reduzieren, würde sich die Frage stellen, ob die Tarifvertragsparteien, wenn ihnen bewusst gewesen wäre, dass zahlreiche der von ihnen begründeten Pflichten unwirksam seien, auch die Möglichkeit der Versetzung in das M.E.C. geschaffen hätten. Dann sei aber davon auszugehen,

dass die Tarifvertragsparteien das Versetzungsrecht in den Tarifvertrag jedenfalls nicht so wie geschehen aufgenommen hätten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

### **I.**

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Ziffer b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 66 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).

### **II.**

Die Berufung ist nicht begründet.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die Versetzung in das M.E.C durch das Schreiben vom 12.11.2012 unwirksam ist. Die Klage ist zulässig und begründet.

#### **1.**

Die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der mit dem Schreiben vom 12.11.2012 ausgesprochenen Maßnahme, die dort als „Versetzung“ bezeichnet wird, ist zulässig.

Der Feststellungsantrag weist das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse auf.

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 Ent-



scheidung alsbald festgestellt 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., BAG v. 15.05.2012, 3 AZR 11/10, juris; BAG v. 10.02.2009, 3 AZR 653/07, Rn. 12, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6; BAG v. 13.03.2007, 9 AZR 417/06, juris; BAG v. 15.08.2006, 9 AZR 571/05, BAGE 119, 181).

**a)**

Um ein Rechtsverhältnis bzw. einen Teil eines Rechtsverhältnisses in dem vorgenannten Sinne handelt es sich, wenn über die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber unter Berufung auf sein Direktionsrecht getroffenen Maßnahme, z. B. eine Versetzung, gestritten wird. Gleiches gilt, wenn eine ausgesprochene "Versetzung" keine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne von § 106 GewO oder §§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG ist, aber die gegenseitigen Rechte und Pflichten ändert:

Handelt es sich um eine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne, also um eine Veränderung von Art, Ort und Zeit der Tätigkeit, ist anerkannt, dass die Wirksamkeit mit einer Feststellungsklage in die Überprüfung des Gerichts gestellt werden kann (st. Rspr., BAG v. 13.04.2010, 9 AZR 36/09, juris; BAG v. 01.06.2011, 7 AZR 117/10, NZA-RR 2011, 668).

Die Zuordnung zu einer neuen Organisationseinheit berührt jedenfalls die Rechte und Pflichten des Beschäftigten aus seinem Arbeitsverhältnis; es handelt sich nicht um eine nur unwesentliche Änderung der Arbeitsumstände des Beschäftigten. Eine wesentliche Änderung liegt bereits vor, wenn eine Maßnahme dazu führt, dass der Arbeitnehmer nicht mehr der gleichen Interessenlage wie zuvor ausgesetzt ist, sondern unter Umständen die Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen notwendig werden kann (BAG v. 13.03.2007, 9 AZR 417/06, juris; BAG v. 15.08.2006, 9 AZR 571/05, BAGE 119, 181; BAG v. 27.10.2005, 6 AZR 123/05, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 90).

Damit liegt ein Feststellungsinteresse vor, da jedenfalls letztere Voraussetzung erfüllt ist. Nach Auffassung der Kammer liegt zudem bereits eine Versetzung im eigentlichen Sinne vor.

**aa)**

Gegenstand des Rechtsstreits ist die „Versetzung“ des Klägers vom 12.11.2012, nicht die „Abordnung“ vom 10.12.2012.

Die Versetzung kann entgegen der Ansicht der Beklagten nicht isoliert als bloße Zuordnung zu einem Qualifizierungsbereich verstanden werden, die lediglich die organisatorische Einordnung des Klägers betrifft. Die einen Monat später ausgesprochene Abordnung hat hierbei außer Betracht zu bleiben.

**(1)**

Dies ergibt die Auslegung der Erklärung vom 12.11.2012.

Willenserklärungen sind nach § 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern (vgl. zur Anwendbarkeit des § 157 BGB auf einseitige Willenserklärungen: Palandt/Ellenberger BGB 71. Aufl. § 157 Rn. 1). Dabei ist nach § 133 BGB ausgehend vom objektiven Wortlaut der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (st. Rspr., vgl. BAG v. 22.05.2012, 9 AZR 453/10, juris; BAG v. 03.04.2007, 9 AZR 283/06, Rn. 48, BAGE 122, 33).

Danach handelt es sich bei der Abordnung im Schreiben vom 10.12.2012 bereits um eine Maßnahme, die im Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau erst nach Zuordnung zum M.E.C. vorgesehen ist. In Nr. 5.3.2. Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ist vorgesehen, dass eine Abordnung erfolgen kann. Allein aus der von der Beklagten verwendeten Terminologie ergibt sich damit, dass es im Schreiben vom 12.11.2012 nicht lediglich um eine organisatorische Zuordnung geht, sondern tatsächlich um eine Versetzung.

Insbesondere ist im Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau nicht vorgesehen worden, dass die erstmalige Zuordnung zum M.E.C. zwangsläufig damit verbunden wird, dass gleichzeitig eine Abordnung auf die bisherige Position erfolgt. Hierzu finden sich im Tarifvertrag keine Anhaltspunkte.

Von besonderer Bedeutung ist der Wortlaut beider Schreiben. Nach dem Wortlaut der Schreiben vom 12.11.2012 betreffend die Versetzung und vom 10.12.2012 betreffend die Abordnung kann nicht festgestellt werden, dass die von der Beklagten vorgesehene Zuordnung zum M.E.C. noch keine Wirkung entfaltet, da die Abordnung die Maßnahme aus der Versetzung rückgängig ge-

macht hätte. Die Überschrift des Schreibens vom 10.12.2012 lautet „Abordnung“. Demgegenüber ist das Schreiben vom 12.11.2012 mit „Versetzung“ überschrieben. Auch der Inhalt beider Schreiben ist unterschiedlich. Im Versetzungsschreiben wird explizit eine Zuordnung zum M.E.C. ausgesprochen. Es wird explizit darauf Bezug genommen, dass die Aufgabe in der Qualifizierung und Vermittlung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz in den konzerninternen und externen Arbeitsmarkt besteht. Damit ist gleichzeitig gesagt, dass das Arbeitsverhältnis eine grundlegende Umgestaltung erfährt. Der Arbeitnehmer soll danach nicht mehr die Arbeitsleistung als solche schulden, sondern im Rahmen des M.E.C. sich vorbereiten auf die Vermittlung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz in den konzerninternen oder externen Arbeitsmarkt und die hierzu erforderliche Qualifizierung.

Diese Versetzung wird durch die Abordnung nicht rückgängig gemacht. Bereits vom Wortlaut her ist eine „Abordnung“ im arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch ein „Weniger“ als eine „Versetzung“. Der Abordnung ist für sich genommen immanent, dass sie nur vorübergehend ist (vgl. Creifelds, Rechtswörterbuch, 20. Aufl., Stichwort „Abordnung“). Dies wird auch im Wortlaut des Schreibens vom 10.12.2012 explizit so dargestellt. Nach dem Text der Abordnung wird der Kläger lediglich vorübergehend zur Vermeidung von Personalengpässen zum Bergwerk X. abgeordnet. Damit steht aber fest, dass der Einsatz nur vorübergehend erfolgt. Damit findet für den Kläger keine Rückkehr zum bisherigen Rechtszustand statt. Denn nach dem bisherigen Rechtszustand war er dauerhaft im Bergwerk X. tätig. Er musste gegebenenfalls damit rechnen, dass bei Betriebsschließung und Wegfall des Arbeitsplatzes die betriebsbedingte Kündigung droht, dieses Risiko ist jedoch dem Arbeitsvertrag immanent und mag vom Kläger so hingenommen werden. Demgegenüber kann ein nur vorübergehender Einsatz jederzeit beendet werden. Diese Unterscheidung ist auch rechtlich von Bedeutung. Eine Maßnahme erschöpft sich nicht in einer bloßen organisatorischen Zuordnung des klägerischen Arbeitsverhältnisses, wenn sie sich auf die Rechtsstellung des Arbeitnehmers darüber hinaus unmittelbar und gegenwärtig andauernd auswirkt (vgl. BAG v. 27.10.2005, 6 AZR 123/05, BAGE 116, 160 - 168; LAG Brandenburg v. 03.05.2005, 2 Sa 702/04, juris). Diese Auswirkungen bestehen, da der Prüfungsmaßstab sich ändert, wenn ein Arbeitnehmer seinen bisherigen Arbeitsplatz nur im Wege der Abordnung wieder besetzt. Es ist anerkannt, dass bei einer nur vorübergehenden Abordnung im Rahmen des billigen Ermessens ein anderer Maßstab zu berücksichtigen ist als bei einer dauerhaften Versetzung. Bei einer vorübergehenden Abordnung bedarf es in der Regel keiner besonderen Begründung mehr, dass die vorübergehende Abordnung endet. In der Regel wird allein aus dem Umstand, dass es sich um eine vorübergehende Maßnahme handelt, folgen, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Normalzustand wiederherzustellen, um die vorübergehende Maßnahme zu beenden. Demgegenüber ist bei einer dauerhaften Versetzung

zusätzlich im Rahmen des billigen Ermessens zu prüfen, inwieweit der Arbeitnehmer durch die Aufgabe der bisherigen Tätigkeit belastet wird (BAG v. 27.10.2005, 6 AZR 123/05, BAGE 116, 160 - 168).

Ein weiterer entscheidender Unterschied besteht darin, dass die Abordnung explizit erst zum 02.01.2013 erfolgte. Auch hiermit hat die Beklagte zum Ausdruck gebracht, dass sie die Abordnung nicht als Rückgängigmachung oder Nivellierung der Versetzung angesehen hat. Es kann nicht unterstellt werden, dass es sich bei dem Datum um einen Schreibfehler handelt. Die Versetzung ist zum 01.01.2013 ausgesprochen worden. Auch wenn man berücksichtigt, dass es sich bei dem 1. Januar um einen Feiertag (Neujahr) handelt, so ist im Rechtsleben anerkannt, dass es einen Unterschied macht, ob ein Rechtsverhältnis zum 01.01.2013 beginnt oder zum 02.01.2013. Hier liegt noch nicht einmal eine bloße Zäsur von einer so genannten juristischen Sekunde vor, sondern es ist eine Zäsur von einem ganzen Kalendertag. Der Kläger war demgemäß nach der Vorstellung der Beklagten vom 12.11.2012 jedenfalls am 01.01.2013 dem M.E.C. vollständig zugeordnet ohne Bezug zum bisherigen Arbeitsort im Bergwerk X.. Demgegenüber sollte die Abordnung erst am 02.01.2013 greifen. Hätte die Beklagte die Absicht gehabt, mit der Abordnung die Rechtswirkung der Versetzung zu vermeiden, so hätte die Abordnung zum 01.01.2013 ebenfalls erfolgen können. Genau dies hat die Beklagte aber nicht beabsichtigt. So lautet es auch im Wortlaut der Abordnung explizit, dass der Arbeitnehmer weiterhin Mitarbeiter des M.E.C bleibt. Damit hat die Beklagte deutlich gemacht, dass es bei den Rechtswirkungen der Versetzung bleiben sollte.

## **(2)**

Soweit die Beklagte in der Berufungsbegründung konsequent nicht von Versetzung, sondern lediglich von einer Zuordnung spricht, trifft diese Bewertung nach Auffassung der Kammer nicht den unstreitigen Sachverhalt. Bei dem Schreiben vom 12.11.2012 handelt es sich gerade nicht um eine innenorganisatorische Maßnahme, sondern um eine bewusste Änderung der Art der geschuldeten Tätigkeit. Genau diese fällt bereits unter den arbeitsrechtlichen Versetzungsbegriff.

Es erscheint für sich genommen bereits fraglich, ob die Tarifvertragsparteien, die die Möglichkeit hatten, die bisherige Rechtsprechung zur Kenntnis zu nehmen, wirklich davon ausgegangen sind, dass sie mit der Regelung in Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau eine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne nicht wollten. Hätten die Tarifvertragsparteien lediglich gemeint, es würde sich um eine Zuordnung handeln, so ist fraglich, warum konsequent im Tarifvertrag von Versetzung gesprochen wird. Weiter ist fraglich, warum Arbeitgeber und Betriebsrat eigens ein Dokument unterzeichnet haben,

in dem unter der Überschrift „Versetzung“ für den „Abgebenden Betrieb“ die Werksleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung unterzeichnet haben und für den „Aufnehmenden Betrieb“ ebenfalls die Werksleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung unterschrieben haben. Diese Terminologie folgt wörtlich der Fachsprache zum Versetzungsverfahren nach §§ 95, 99 BetrVG. Für die Annahme, die Beteiligung sei lediglich im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit erfolgt, fehlen in diesem Dokument jegliche Anhaltspunkte. Handelte es sich lediglich um die Zuordnung zu einer bestimmten Arbeitnehmergruppe, ohne dass dies irgendwelche Bedeutung für die Tätigkeit hätte, wie die Beklagte wiederholt ausführt, läge offensichtlich keine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG vor. Auch wenn es den Betriebspartnern unbenommen ist, die Beteiligung in weiterem Umfang durchzuführen als gesetzlich vorgesehen, so hätte es in diesem Fall nahegelegen, dass dies auch zum Ausdruck kommt. Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat haben stattdessen in Nr. 3.4 des Gesamtinteressenausgleichs Folgendes formuliert:

„Aus diesem Grund werden diese Arbeitnehmer spätestens zum 1. Januar 2013 in das M.E.C. versetzt. Betroffen sind die in der Anlage 2 (Personalliste M.E.C.) namentlich aufgeführten Arbeitnehmer. Die notwendigen Mitbestimmungsverfahren mit den zuständigen Betriebsräten werden unverzüglich eingeleitet.“

Es ist also nicht die Rede von einem freiwilligen Beteiligungsverfahren, sondern das Mitbestimmungsverfahren wird - nach Auffassung der Kammer zu Recht - ausdrücklich als „notwendig“ bezeichnet.

Die Frage, wie die Tarifvertragsparteien den Begriff „Versetzung“ verstanden haben, kann aber dahinstehen, da die erforderliche Auslegung des Schreibens vom 12.11.2012 ergibt, dass die Beklagte entgegen den Ausführungen der Berufungsbegründung eine echte Versetzung beabsichtigt hat. Sie wollte gerade mit dem Schreiben vom 12.11.2012 den Umfang der gegenseitigen Rechte und Pflichten maßgeblich umgestalten. Der Kläger sollte gerade nicht mehr seine bisherige Tätigkeit ausüben, sondern stattdessen gar keine klassische Tätigkeit in einem Bergwerksunternehmen mehr wahrnehmen, sondern sich alleine im Rahmen des M.E.C. und den dort vorgegebenen Vorschriften qualifizieren und an seiner Vermittlung mitwirken. Dieses Auslegungsergebnis folgt aus den weiter zu berücksichtigenden Umständen, die den Hintergrund der Maßnahme erläutern. Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat haben im Gesamtinteressenausgleich unter Nr. 3.4 auf Folgendes hingewiesen:

„Die von den Tarifvertragsparteien und den Betriebspartnern begleitete sozialverträgliche Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus ist im Rahmen der vorliegenden Finanzierungsregelung wirtschaftlich nur darstellbar, wenn unbefristet beschäftigte, nicht APG-berechtigte Arbeit-

nehmer schnellstmöglich über das M.E.C. in anderweitige konzerninterne oder externe Arbeitsverhältnisse vermittelt werden können.“

Deutlicher als mit den Worten „schnellstmöglich“ und „anderweitige“ kann man nicht beschreiben, dass es hier keinesfalls darum geht, eine organisatorische Einheit für sich genommen zu schaffen, um allein Qualifizierungsbedürfnisse zu erkennen und eine entsprechende Qualifizierung als positive Maßnahme anbieten zu können. Stattdessen ist die Qualifizierung nur Mittel zum eigentlich verfolgten Zweck, das Ausscheiden des Arbeitnehmers zu ermöglichen. Dieses Verständnis findet sich auch bereits im Tarifvertrag, in dem es unter Nr. 3.4 lautet:

„Jeder in das M.E.C. versetzte Arbeitnehmer hat Anspruch auf ... Qualifizierungsmaßnahmen zur Erhöhung seiner Vermittlungschancen.“

Die Finanzierung des ganzen Programms ist also nur dann möglich, wenn tatsächlich möglichst viele Arbeitnehmer ausscheiden. Damit ist es gerade keine theoretische Größe oder ein irgendwann in Zukunft auftauchendes Rechtsproblem, ob gegebenenfalls Arbeitnehmer vor der Situation stehen, dass eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses erforderlich wird, weil ihnen ein zumutbarer Arbeitsplatz bei einem externen Unternehmen angeboten wird, sondern es ist gerade erklärtes Ziel der Beklagten, diese Maßnahmen auch wirklich umzusetzen.

Aus diesem Grund vermag die Kammer auch nicht der Begründung des Arbeitsgerichts Herne im Urteil vom 19.06.2013, 5 Ca 25/13 unter II 1. b) der Entscheidungsgründe zu folgen. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Herne sei Ziel des Tarifvertrags ausweislich der Präambel nicht die alsbaldige Vermittlung von Mitarbeitern auf externe Arbeitsplätze, sondern deren Qualifizierung und Förderung für die Zeit nach Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus. Diese Ansicht lässt jedoch unberücksichtigt, dass es in der Präambel des Tarifvertrags Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau am Ende lautet:

„Die Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für den Bezug von Anpassungsgeld im gesetzlichen Zeitrahmen nicht erfüllen, werden in anderweitige konzerninterne oder externe Arbeitsverhältnisse vermittelt.“

Dieser Satz betont nach Auffassung der Kammer den Beendigungszweck, und nicht ein Qualifizierungsziel. Es handelt sich damit gerade nicht um eine vom Kläger „nicht untermauerte Unterstellung“, sondern um den dokumentierten Willen der Tarifvertragsparteien.

**(3)**

Anders wäre der Fall zu beurteilen, dass lediglich eine Zuordnung zu einer Einheit erfolgt, bei der dem Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet wird, diesen weiter zu qualifizieren und weiter zu vermitteln, quasi in Form eines Angebots. Gegen eine solche Identifizierung wird sich der Arbeitnehmer nicht wehren können. Es ist dem Arbeitgeber unbenommen, seine Belegschaft fast beliebig neu zu organisieren und sie verschiedenen Organisationseinheiten zuzuordnen. Dies entspricht auch ständiger Praxis im Arbeitsleben. Solange hierdurch die Rechte und Pflichten nicht berührt werden, kann dieses nicht arbeitsrechtlich beanstandet werden. Wie ausgeführt, geht die Versetzung vorliegend aber darüber hinaus, da sie bereits auf ein Ausscheiden aus dem Unternehmen gerichtet ist.

**(4)**

Selbst wenn man nicht auf dieses Ziel des Ausscheidens aus dem Unternehmen abstellen würde, das mit der Versetzung vorbereitet würde, handelt es sich gleichwohl um eine Änderung der gegenseitigen Rechte und Pflichten.

Denn nach Durchführung der Versetzung wird zumindest eine umfangreiche Verpflichtung des Arbeitnehmers begründet, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und diese vorzubereiten, insbesondere an einem „Profiling“ mitzuwirken. Wie ausgeführt, genügt diese Pflichtenänderung jedenfalls für die Zulässigkeit des Feststellungsantrags.

Selbst wenn man mit der Beklagten die Ansicht vertritt, bei der Versetzung aus dem Schreiben vom 12.11.2012 handele es sich gar nicht um eine Versetzung, sondern lediglich um eine organisatorische Zuordnungsentscheidung, ändert sich an der Beurteilung des Feststellungsinteresses nichts. Dies folgt daraus, dass der Arbeitnehmer jederzeit mit weiteren Weisungen des Arbeitgebers zur Durchführung der Qualifizierung und Versetzung rechnen muss. Dabei kann nicht dahinstehen, ob diese Weisungen wirksam sein werden. Gerade wenn eine Weisung nur der Überprüfung ihrer Billigkeit unterliegt, ist der Arbeitnehmer nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts an eine Weisung des Arbeitgebers, die nicht aus sonstigen Gründen unwirksam ist, vorläufig gebunden, bis durch ein rechtskräftiges Urteil gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung festgestellt wird (BAG v. 22.02.2012, 5 AZR 249/11, NZA 2012, 858). Angesichts dessen haben die Arbeitnehmer ein gesteigertes Interesse daran, genau zu wissen, welche Rechte und Pflichten in ihrem Arbeitsverhältnis existieren. Sollten sich im Rahmen des M.E.C. Weisungen ergeben, bei denen die Arbeitnehmer Bedenken daran haben, ob der Arbeitgeber das billige Ermessen gewahrt hat, wären sie aufgrund der genannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zunächst verpflichtet, diesen Weisungen zu folgen. Diese rechtliche Unsicherheit rechtfertigt es, bereits jetzt ein

Interesse anzuerkennen, dass der Umfang der gegenseitigen Rechte und Pflichten, soweit im Vorhinein feststellbar, geklärt wird.

Die Beklagte hat die Existenz solcher Bedenken auch selbst veranlasst. Sie hat in ihrem „Versetzung“-Schreiben vom 12.11.2012 explizit darauf hingewiesen, dass sich die Rechte und Pflichten innerhalb des M.E.C. nach dem Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau richten, und damit deutlich gemacht, dass bereits ab dem 01.01.2013 für den Arbeitnehmer eine neue Regelung gilt.

**bb)**

Ein Feststellungsinteresse besteht auch deshalb, weil fraglich ist, welcher Betriebsrat für den Kläger zuständig ist.

Auf dem Schriftstück zur Versetzung haben der Betriebsrat des „abgebenden“ und des „aufnehmenden“ Betriebes unterzeichnet. Bereits deshalb ist offen, welcher Betriebsrat welche Aufgaben wahrnimmt.

Die Kammer folgt nicht der Ansicht der Beklagten, dass die Frage, welcher Betriebsrat zuständig ist, eine Unsicherheit sein soll, die sich täglich in zahlreichen Arbeitsverhältnissen stellt. Nach der Erfahrung der Kammer ist in den allermeisten Fällen eindeutig, welcher Betriebsrat zuständig ist. Allenfalls punktuell wird die Zuständigkeit von Betriebsräten beanstandet.

Dass für den Kläger ein anderer Betriebsrat zuständig sein kann, folgt auch daraus, dass in dem Versetzungsschreiben explizit genannt wird, dass das M.E.C. organisatorisch eingebunden ist in den Betrieb C.. Da auch für den bisherigen Betrieb des Klägers in L.-M. ein eigenständiger Betriebsrat gewählt war, ist ohne weiteres ersichtlich, dass hier fraglich ist, welche Zuständigkeiten die Betriebsräte haben. Zudem ist es anerkannt, dass sich die Zuständigkeit von Betriebsräten aufspalten kann. Dies ist insbesondere anerkannt für den Bereich der Leiharbeitnehmerüberlassung.

Es ist daher nicht unstrittig, dass der Kläger unabhängig von seiner Zuordnung zum M.E.C. auf seinem bisherigen Arbeitsplatz verblieben ist und deshalb unverändert der Zuständigkeit des dortigen Betriebsrates unterfällt. Die tatsächlichen Arbeitsumstände des Klägers sind lediglich ab dem 02.01.2013 die gleichen wie bis zum 31.12.2012. Damit ist jedoch noch nicht geklärt, ob die ab 01.01.2013 geltenden Regelungen des M.E.C. das Rechtsverhältnis umgestaltet haben.



**cc)**

Der Beklagten ist zuzugeben, dass eine bloße Klärung, inwieweit der Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme bzw. aufgrund der beiderseitigen Verbandszugehörigkeit gilt, auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens hinauslaufen würde. Der Kläger hat jedoch weitergehend konkret geltend gemacht, dass sein Arbeitsverhältnis durch die Versetzung vom 12.11.2012 umgestaltet wurde. Die Frage, inwieweit der Tarifvertrag wirksam ist, ist dabei lediglich Vorfrage.

**b)**

Der Kläger hat auch ein Interesse an der alsbaldigen Feststellung der Rechtmäßigkeit seiner "Versetzung" zum M.E.C. Dies ergibt sich bereits daraus, dass ein Arbeitnehmer Klarheit darüber haben muss, ob eine gegebenenfalls von einer Qualifizierungseinheit ihm gegenüber - zu einem späteren Zeitpunkt - ausgesprochene Maßnahme überhaupt Wirkung entfalten kann (BAG v. 13.03.2007, 9 AZR 417/06, juris).

**2.**

Der Feststellungsantrag ist mit dem Hauptantrag begründet.

Die mit Schreiben vom 12.11.2012 erklärte Versetzung des Klägers zum M.E.C. ist unwirksam. Die Versetzung verstößt gegen § 2 KSchG und ist weder durch den Arbeitsvertrag, den Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau noch § 106 GewO gerechtfertigt.

**a)**

Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der Versetzung nicht auf die Regelung im Arbeitsvertrag berufen.

**aa)**

Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Versetzung, die auf einer Regelung im Arbeitsvertrag beruht, ist zunächst durch Auslegung der Inhalt der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln und festzustellen, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt und Tätigkeitsort vertraglich festgelegt sind und welchen Inhalt ein ggf. vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat (BAG v. 13.06.2012, 10 AZR 296/11, juris; BAG v. 19.01.2011, 10 AZR 738/09, juris; BAG v. 25.08.2010, 10 AZR 275/09, Rn. 17 bis 31, NZA 2010, 1355).

Der Versetzungsvorbehalt im Arbeitsvertrag setzt voraus, dass die dem Arbeitnehmer zugewiesenen Tätigkeiten seinen Fähigkeiten entsprechen und im Rahmen des Zumutbaren bleiben. Geschuldet war die Tätigkeit als Angestellter im Gesundheits- und Sozialdienst.

**bb)**

Innerhalb dieses Rahmens bleibt die Versetzung in das M.E.C. nicht. Die Versetzung des Klägers in das M.E.C. führt zu einer nachhaltigen und grundlegenden Veränderung im Kernbereich der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten, die nicht mehr von der allgemeinen Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag gedeckt ist.

Für eine Versetzung im allgemeinen arbeitsrechtlichen Sinne 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, d. h. der Art, des Ortes oder des Umfangs der Tätigkeit verbunden ist. Danach fehlt es an einer "Versetzung", wenn sich weder die Art, der Ort oder der Umfang der bisherigen Tätigkeit ändern, da mit dieser "Versetzung" nicht gleichzeitig eine andere Tätigkeit zugewiesen wird, sondern der Arbeitnehmer auf seinem bisherigen Arbeitsplatz verbleibt (BAG v. 13.03.2007, 9 AZR 417/06, juris; BAG v. 15.08.2006, 9 AZR 571/05, juris).

Nach diesem Begriff liegt eine Versetzung bereits deshalb vor, weil sich die Art der geschuldeten Tätigkeit mit der Versetzung in das M.E.C ändert. Der Arbeitnehmer schuldet nicht mehr allein seine Tätigkeit als Arbeitnehmer, sondern die Mitwirkung an seiner Qualifizierung sowie seiner Vermittlung auf andere, auch externe Arbeitsplätze. Diese Verpflichtung führt soweit, dass die eigentliche Tätigkeit nicht mehr im Vordergrund steht, sondern nur als eine von mehreren Möglichkeiten Bedeutung hat.

Entsprechendes gilt für den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff gemäß §§ 95, 99 BetrVG. Die Neuübertragung von wesentlichen Teilfunktionen, die der Gesamttätigkeit ein anderes Gepräge geben, ist ebenfalls eine Versetzung (BAG v. 02.04.1996, 1 AZR 743/95, NZA 1997, 112; BAG v. 27.03.1980, 2 AZR 506/78, AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht; Fitting, BetrVG, 26. Aufl., § 99 Rn. 128 ff.).

Die Versetzung in das M.E.C. umfasst gerade nicht allein Aufgaben, die den bisherigen Fähigkeiten des Klägers entsprechen. Vielmehr ist neben der Sicherstellung der geordneten Abwicklung des Steinkohlenbergbaus Sinn und Zweck des M.E.C., den Arbeitnehmer weiter zu qualifizieren und Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, in denen der Kläger eingesetzt werden kann, sei es innerhalb des Unternehmens der Beklagten selbst, sei es innerhalb von Konzernunternehmen oder sei es bei einem Dritten. Damit ändert sich die Art der Aufgaben des Klägers. Eine Arbeitspflicht als solches ist nicht mehr not-

wendigerweise geschuldet. Vielmehr geht es darum, dass der Kläger sich bereithält, um andere Tätigkeiten aufzunehmen.

Dabei handelt es sich nicht allein um Tätigkeiten, die seinen Fähigkeiten entsprechen. Dies ist nur in einem Teil der Fälle denkbar. Die Tätigkeit im M.E.C. verlangt darüber hinausgehend, dass der Kläger seine Fähigkeiten sogar erweitert, indem er an Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

Nach Nr. 5.3.1 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. für die Vermittlung und Qualifizierung zur Verfügung zu halten. Das bedeutet insbesondere, dass er seine Erreichbarkeit sicherzustellen hat. Er hat allen Anforderungen Folge zu leisten und alle erforderlichen Angaben zu machen und Unterlagen beizubringen, die für die Erstellung eines Profils und die weitere Vorbereitung und Unterstützung der Vermittlung und Qualifizierung erforderlich sind. Er ist verpflichtet, nach Aufforderung an Informationsveranstaltungen teilzunehmen. Jede Änderung in seinen persönlichen Umständen, die für die Vermittlung und Qualifizierung von Bedeutung sein könnten, sind dem zuständigen Berater unverzüglich mitzuteilen. Nach Nr. 5.3.5 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. an notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und alle im Rahmen der Aufnahme und Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen. Er hat alles zu unterlassen, was den Erfolg der Qualifizierung gefährden oder zum Abbruch der Maßnahme führen könnte.

Nur einen Teil dieser Pflichten schuldet der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages ohnehin. Beispielsweise besteht die Nebenpflicht, während des Arbeitsverhältnisses seine Erreichbarkeit sicherzustellen. Hingegen ist man nach Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht ohne weiteres verpflichtet, an der Erstellung eines Qualifizierungsprofils mitzuwirken.

**cc)**

Für die Frage der Versetzung kann auch nicht zwischen der Versetzung und der Anordnung von Qualifizierungs-, Abordnungs- und Vermittlungs- bzw. Verleihmaßnahmen unterschieden werden, die aufgrund des erweiterten Pflichtenkreises ggf. erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Vielmehr besteht eine unmittelbare Verbindung zwischen Versetzung und Erweiterung der Pflichten.

**(1)**

Der Tarifvertrag regelt ausdrücklich, dass mit der Versetzung bereits die Pflicht besteht, an den Qualifizierungsmaßnahmen mitzuwirken. Eine solche Pflicht ist

dem Arbeitsverhältnis im Regelfall nicht immanent. Hieran zeigt sich, dass bereits die Versetzung als solche das Rechtsverhältnis umgestaltet und nicht erst die Vornahme der in Nr. 5.3 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau beschriebenen Einzelmaßnahmen. Vergleichbar ist die Situation mit einem Arbeitnehmer, dem vertraglich eine Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsort, z. B. in Düsseldorf, zugesichert ist. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in eine Abteilung versetzt, in der der Arbeitsort nicht feststeht, sondern zukünftig ein beliebiger Ort innerhalb der Bundesrepublik Deutschland sein kann (z. B. Versetzung eines IT-Technikers aus dem reinen Innendienst in die sog. „on-site“-Betreuung bei den Kundenunternehmen), und dem Arbeitnehmer gleichzeitig mitteilt, dass zunächst sein Einsatz weiterhin in Düsseldorf erfolgt, aber bereits absehbar ist, dass sich dies jederzeit ändern kann, steht außer Frage, dass diese Maßnahme auch unter dem Gesichtspunkt des geänderten Arbeitsorts überprüft werden kann, auch wenn sich für den Kläger der Arbeitsort tatsächlich nicht geändert hat. Als weiteres Beispiel lässt sich anführen, dass eine Versetzung in einen anderen Betrieb, in dem keine Arbeitsplätze vorhanden sind, die dem Qualifikationsniveau des Arbeitnehmers entsprechen, nicht aufgeteilt werden kann in die Versetzung in den Betrieb und einen davon zu unterscheidenden Akt der Zuweisung einer anderen Tätigkeit. Vielmehr kann die Versetzung in diesem Fall nur rechtmäßig sein, wenn der Arbeitgeber z. B. gleichzeitig erklärt, er schaffe dort einen neuen Arbeitsplatz. Auch die Anweisung an einen z. B. in L.-M. tätigen Arbeitnehmer, am nächsten Tag z. B. in C. von 06:00 Uhr bis 22 00 Uhr bei einem auswärtigen Kunden zu arbeiten, ist insgesamt unwirksam. Die Weisung wird nicht dadurch verbindlich, dass die Arbeitszeitbestimmung unwirksam ist (vgl. § 3 ArbZG). Erscheint der Arbeitnehmer in C. nicht, könnte hierauf keine Sanktion gestützt werden.

Damit wird deutlich, dass Prüfungsgegenstand gerade das rechtliche „Dürfen“ des Arbeitgebers bzw. das rechtliche „Müssen“ des Arbeitnehmers im Rahmen der neuen Tätigkeit ist. Beides kann sich, je nach Ausgestaltung, durch eine Versetzung oder auch durch eine bloße Zuordnung zu einem bestimmten Bereich ändern. So ist entschieden worden, dass die Erweiterung des Direktionsrechts des Arbeitgebers, wonach er unternehmensexterne Leiharbeit zuweisen darf, in den Grundbestand der Rechte eines Arbeitnehmers eingreift, ohne dass es auf die tatsächliche Zuweisung von Leiharbeit ankäme, und deshalb auch die Versetzung in die Einheit, in der das erweiterte Direktionsrecht gilt, unwirksam ist (LAG Düsseldorf v. 21.12.2006, 13 Sa 863/05, juris; LAG Köln v. 03.05.2006, 7 (5) Sa 1584/05, juris; LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris – alle drei Verfahren betrafen den Vermittlungs- und Beschäftigungsbetrieb W. der Deutschen U. AG und haben sich vor dem Bundesarbeitsgericht in sonstiger Weise erledigt).

Entsprechendes gilt auch hier für die Pflichten in Nr. 5.3.3 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau zur Vermittlung auf externe Arbeitsplätze und in Nr. 5.3.4 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau zur Arbeitnehmerüberlassung. In beiden Abschnitten wird geregelt, dass der Arbeitnehmer bereits mit dem Eintritt in das M.E.C. verpflichtet ist, sich auf zumutbare Arbeitsplätze eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers vermitteln oder verleihen zu lassen und verpflichtet ist, sich auf ihm nachgewiesene Arbeitsplatzangebote zu bewerben, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, Praktika zu absolvieren oder bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber zur Probe zu arbeiten. Dabei hat er alles zu unterlassen, was den Erfolg der Vermittlung gefährden könnte. Er ist verpflichtet, ein ihm unterbreitetes zumutbares Arbeitsplatzangebot eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers anzunehmen.

Diese Verpflichtung wird dadurch besonders betont, dass in Nr. 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau Sanktionen vorgesehen sind, falls der Arbeitnehmer nicht an der Vermittlung bzw. Verleihung mitwirkt. Hierbei handelt es sich nicht um eine in der Luft hängende Annahme des Arbeitsgerichts, sondern lediglich um die Anwendung des Tarifwortlauts. Der Tarifvertrag ist eine Einheit. Der Wortlaut ist eindeutig. Dies ergibt sich im Ansatz schon aus der Nummerierung der einzelnen Vorschriften. Nr. 5.2, 5.3 und 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau gehören zu einem einheitlichen Abschnitt, der insgesamt überschrieben ist mit „Regelungen für nicht APG-berechtigte Arbeitnehmer“. In Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ist einleitend vorgesehen, dass die nachfolgenden Vorschriften dann gelten, wenn Arbeitnehmer in den Bereich des M.E.C. versetzt sind. Dies ist „quasi“ die Gegenleistung für den zuvor in Nr. 5.1 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau gewährten Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis zum 30.06.2018. Die Bedeutung der Versetzung wird sodann in Nr. 5.3 bis Nr. 5.9 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau geregelt. Dem Tarifvertrag kann nicht entnommen werden, dass die Versetzung in das M.E.C. unabhängig davon erfolgen soll, ob die weitergehenden Regelungen in Nr. 5.3 und 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau Anwendung finden. Eine Versetzung macht nur dann Sinn, wenn auch die weiteren Vorschriften, mit denen das M.E.C. ausgestaltet wird, auch gelten. Dass die Tarifvertragsparteien hieran gedacht haben, ergibt sich aus der ausdrücklichen Erwähnung der Zumutbarkeit der Versetzung im Tarifvertrag. Wäre die Zulässigkeit einer Versetzung unproblematisch, ist nicht erklärbar, warum die Tarifvertragsparteien eigens noch die Zumutbarkeit geregelt haben. Ersichtlich ist hier versucht worden, die bisherige Terminologie obergerichtlicher Entscheidungen aufzunehmen und etwaige Zweifel an der Zumutbarkeit an einer Versetzung in das M.E.C. durch die explizite Erwähnung auszuräumen.

**(2)**

Die Beklagte verkennt, dass der Betrachtung keine theoretisch denkbaren, noch dazu von Mitwirkungshandlungen Dritter abhängige Maßnahmen zu Grunde liegen. Die Rechtmäßigkeit der Versetzung ist vielmehr daran zu prüfen, welchen rechtlichen Regelungen das Arbeitsverhältnis fortan unterworfen ist. Bereits zum Zeitpunkt der Versetzung ist zu überprüfen, ob die Umgestaltung der gegenseitigen Rechte und Pflichten, auf die die Beklagte explizit auch in dem Versetzungsschreiben sowie nochmals in dem Abordnungsschreiben hingewiesen hat, rechtmäßig sind. Eine wesentliche und dauerhafte Modifikation zieht bereits die Unwirksamkeit der Versetzung nach sich, wenn diese nicht nach anderen Vorschriften gerechtfertigt ist (LAG Düsseldorf v. 21.12.2006, 13 Sa 863/05, juris; LAG Köln v. 03.05.2006, 7 (5) Sa 1584/05, juris; LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris). Es kann gerade nicht wie ausgeführt eine Zäsur erfolgen zwischen der Versetzung als solcher und etwaigen weiteren Maßnahmen.

Neben diesen rechtlichen Gründen ist zudem nicht zu verkennen, dass bereits die Zuordnung zu einer Einheit, die auch ausweislich der Präambel ausdrücklich den Zweck verfolgt, neben der Qualifizierung der Arbeitnehmer ein möglichst frühzeitiges Ausscheiden der zugeordneten Mitarbeiter zu ermöglichen, bereits tatsächlich eine gravierende Änderung des Arbeitsverhältnisses bedeutet. Selbst wenn man entgegen der hier vertretenen Ansicht der Argumentation der Beklagten folgen würde, dass die weiteren Maßnahmen gesondert zu überprüfen wären, besteht allein aufgrund der Regelungstechnik des Tarifvertrages ein hoher faktischer Druck. In Nr. 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau wird ein detailliertes abgestuftes Sanktionsprogramm aufgestellt für den Fall, dass der Mitarbeiter nicht an Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt, bzw. sich nicht in konzernangehörige oder externe Unternehmen vermitteln lässt bzw. dort nicht als Leiharbeiter tätig wird. Nach der ersten Ablehnung droht eine Abmahnung, im Folgenden droht der Verlust des Kündigungsschutzes sowie auch der Ausspruch einer fristlosen oder fristgerechten Kündigung. Angesichts des Umstandes, dass arbeitsgerichtlicher Rechtsschutz nicht mit sofortiger Wirkung erreicht werden kann, bedeutet bereits diese Situation für den Arbeitnehmer eine große Unsicherheit. So sind Fälle denkbar, dass dem Arbeitnehmer z. B. innerhalb kurzer Zeit zwei verschiedene Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden. Der Arbeitnehmer muss sich deshalb schon beim ersten Vorschlag genau überlegen, wie er hierauf reagieren wird. Es erscheint ausgeschlossen, dass er sofortigen Rechtsschutz erreichen kann. So ist es anerkannt, dass in der Regel ein Verfügungsgrund fehlt, wenn die mit dem Rechtsschutzverfahren begehrte Rechtsfolge lediglich auf eine Feststellung hinausläuft (LAG Rheinland-Pfalz v. 14.11.2012, 8 TaBVGa 1/12, juris; LAG Düsseldorf v. 06.09.1995, 12 TaBV 69/95, juris). In diesem Fall wird der Arbeit-

nehmer gerade auf das Hauptsacheverfahren verwiesen, da er, sofern er von der Rechtswidrigkeit der Maßnahme überzeugt ist, ihr keine Folge zu leisten braucht. Demnach befindet sich der Arbeitnehmer nicht erst dann in der Druck-situation, wenn konkrete Maßnahmen angeordnet werden. In dieser Druck-situation befindet er sich, sobald er in das M.E.C. versetzt wurde. Liegt hin-gegen eine solche Versetzung nicht vor, ist nach den Regelungen des Tarifver-trags klar, dass dessen besondere Vorschriften auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden sind, da es dann gerade an der in Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau vorgesehenen Versetzung in das M.E.C. fehlt. Selbst wenn sich also aufgrund einer nachfolgenden Abordnung die tägliche Arbeitsleistung nicht entscheidend ändert, so hat sich jedoch die faktische Posi-tion des Arbeitnehmers bereits gravierend umgestaltet. Er muss jederzeit damit rechnen, dass er einer entsprechenden Aufforderung, einen Arbeitsplatz bei einem anderen Unternehmen anzunehmen, Folge leisten muss bzw. bei wie-derholter Ablehnung mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen muss.

**(3)**

Die Beklagte kann auch nicht mit Erfolg einwenden, bei einer etwaigen Unwirk-samkeit der in Nr. 5.3 und Nr. 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Stein-kohlenbergbau vorgesehenen Maßnahmen erleide der Arbeitnehmer keinen Rechtsnachteil, so dass er die organisatorische Zuordnung zu akzeptieren ha-be.

Nach Auffassung der Kammer ist es seitens eines Arbeitnehmers nicht hin-zunehmen, dass ein Arbeitgeber eine Versetzung ausspricht und angesichts der Argumente, die der Arbeitnehmer vorträgt, warum diese Versetzung nicht rechtmäßig ist, sich lediglich darauf beruft, für den Fall, dass der Arbeitnehmer Recht habe, liege kein Problem vor, da eine Belastung im Ergebnis nicht beste-he. Dabei bleibt gerade offen, ob die Pflichten bestehen oder nicht. Es bliebe auch unklar, warum der Arbeitgeber überhaupt eine Versetzung ausgesprochen hat, wenn für diese die vorgesehenen weiteren Folgen nicht eingreifen sollen. In dieser Ungewissheit darf der Arbeitnehmer nicht gelassen werden. Auch der den Tarifvertragsparteien eingeräumte Gestaltungsspielraum rechtfertigt es nicht, dass die Tarifvertragsparteien Regelungen in ihren Tarifvertrag aufneh-men, bei denen sie davon ausgehen, dass sie ohnehin rechtswidrig sind. Es kann einem Arbeitnehmer gerade nicht zugemutet werden, zu prüfen, ob ande-re Regelungen eines Tarifvertrages nichtig sind und welche Folgen dies für den Tarifvertrag insgesamt hat. Vielmehr wird es in der Lebenswirklichkeit so sein, dass sich ein Arbeitnehmer, der endgültig dem M.E.C. zugeordnet ist bzw. dort-hin versetzt ist, je nachdem, welcher Terminologie man folgt, rein faktisch ge-sehen Vermittlungsbemühungen akzeptieren wird und so möglicherweise auch gegen seine rechtliche Überzeugung daran mitwirken wird, die Beendigung des

Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Auch vor einer solchen Zwangslage schützt indes bereits das Kündigungsschutzgesetz mit seinen Bestimmungen darüber, dass die Änderung des Arbeitsverhältnisses entweder nur im Einvernehmen möglich ist oder aber aufgrund einer Änderungskündigung. So erscheint es ohne weiteres denkbar, dass auch schon aufgrund der jetzigen Situation in L.-M. der Ausspruch einer Änderungskündigung mit dem gleichen Ziel, nämlich den Kläger dem M.E.C. zuzuordnen, durchaus rechtmäßig sein kann, da im Gegensatz zu einer Beendigung die Zuordnung ein milderer Mittel wäre. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer aber die Möglichkeit, die Einhaltung von § 2 KSchG gerichtlich prüfen zu lassen.

**(4)**

Die Versetzung ist schließlich auch arbeitsvertraglich nicht deshalb gerechtfertigt, weil der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag berechtigt ist, den Arbeitnehmer auch in andere Betriebe der S. AG zu versetzen. Hierauf allein kann die Versetzung in das M.E.C. nicht gestützt werden. Denn diese Klausel erweitert nur die örtliche Einsetzbarkeit, ist aber im Zusammenhang mit der Regelung zur Übertragung anderer Tätigkeiten zu sehen. Danach ist ein Einsatz in einem anderen Betrieb nur dann möglich, wenn auch die weiteren Voraussetzungen für eine zumutbare Beschäftigung erfüllt sind. Wie ausgeführt, fehlt es gerade hieran.

**b)**

Die Versetzung ist auch nicht durch Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau gerechtfertigt. Dieser Abschnitt sieht vor, dass nicht APG-berechtigte Arbeitnehmer in das M.E.C. versetzt werden können. In Ausfüllung dieser Vorschrift hat die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat eine Namensliste vereinbart, die alle nicht APG-berechtigten Arbeitnehmer aufführt, darunter den Kläger, und diesen in der Folge versetzt.

Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ist jedoch nichtig, so dass die Beklagte die Versetzung nicht auf diese Vorschrift stützen kann. Die Tarifvertragsparteien haben mit dieser Vorschrift die ihnen zukommende tarifliche Regelungsmacht überschritten.

Verstößt eine Tarifnorm gegen höherrangiges Recht oder überschreiten die Tarifvertragsparteien die Grenze der tariflichen Rechtsetzungsbefugnis, ist die Norm nichtig (BAG v. 04.05.2010, 9 AZR 181/09, juris).

Der Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau verstößt gegen § 2 KSchG. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeit-



nehmer nach § 2 KSchG dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. § 2 KSchG schützt damit den Vertragsinhalt (BAG v. 11.10.2006, 5 AZR 721/05, juris; BAG v. 07.08.2002, 10 AZR 282/01, AP BGB § 315 Nr. 81, zu B II 3 der Gründe; BAG v. 15.08.2000, 1 AZR 458/99, zu A II 1 der Gründe; KR/Rost, 10. Aufl., KSchG § 2 Rn. 7; APS/Künzl, 4. Aufl., KSchG § 2 Rn. 3; HWK/Molkenbur, 5. Aufl., KSchG § 2 Rn. 1). Eine Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften liegt vor, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages einer einseitigen Änderung unterliegen sollen, durch die das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört würde (BAG v. 15.08.2000, 1 AZR 458/99, juris; BAG v. 28.05.1997, 5 AZR 125/96, BAGE 86, 61, zu A I 2 a der Gründe). Der Kernbestand des Arbeitsverhältnisses darf nicht angetastet werden (KR/Rost, 10. Aufl., KSchG § 2 Rn. 48).

Vom Arbeitgeber erstrebte Änderungen, die sich schon durch die Ausübung des Weisungsrechts gemäß § 106 Satz 1 GewO durchsetzen lassen, halten sich hingegen im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen und sind keine „Änderung der Arbeitsbedingungen“ im Sinne von § 2 KSchG (BAG v. 19.07.2012, 2 AZR 25/11, juris; BAG v. 26.01.2012, 2 AZR 102/11, juris, Rn. 14). Das Direktionsrecht ist wesentlicher Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses. Es ermöglicht dem Arbeitgeber, die in einem Arbeitsverhältnis regelmäßig nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht nach Zeit, Ort und Art zu bestimmen (BAG v. 07.12.2000, 6 AZR 444/99, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 61). Dieses Recht kann durch Tarifvertrag zugunsten des Arbeitgebers erweitert werden. Solche Regelungen beruhen auf der grundrechtlichen Gewährleistung des Art. 9 Abs. 3 GG, die es den Koalitionen als Träger dieses Grundrechts erlaubt, die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu regeln (BAG v. 12.12.2006, 9 AZR 747/06, juris). Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien ist allerdings nicht unbeschränkt. Sie findet ihre Grenze in entgegenstehendem Gesetzesrecht, das seinerseits mit Art. 9 Abs. 3 GG in Einklang stehen muss (st. Rspr., vgl. BAG v. 23.09.2004, 6 AZR 442/03, BAGE 112, 64 - 71; BAG v. 10.07.2003, 6 AZR 372/02, juris; BAG v. 31.07.2002, 7 AZR 140/01, BAGE 102, 65 mwN; BAG v. 26.11.1986, 4 AZR 653/85, juris).

Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei dem in Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau geregelten Versetzungsrecht um keine zulässige Ausgestaltung der Befugnisse des Arbeitgebers. Vielmehr liegt eine wesentliche Störung des Gleichgewichts von Leistung und Gegenleistung vor, da ein wesentliches Element des Arbeitsvertrages, nämlich die Arbeitsleistung als solche, einer einseitigen und prinzipiellen Änderung unterliegt.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

**aa)**

Der gemäß Art. 9 Abs. 3 GG durch die Tarifautonomie den Tarifvertragsparteien verliehene Schutz gegen staatliche Beschränkungen ist dort am stärksten, wo eine Materie, wie etwa bei den Löhnen und den anderen materiellen Arbeitsbedingungen, aus Sachgründen am besten von den Tarifvertragsparteien geregelt wird (BVerfG v. 27.04.1999, 1 BvR 2203/93, BVerfGE 100, 271, zu B II 1 c aa der Gründe; BVerfG v. 24.04.1996, 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, zu C II 1 der Gründe). In Fragen des Bestandsschutzes und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist dies weniger der Fall. Zwar gibt es auch in diesem Bereich häufig tarifvertragliche Regelungen. Dennoch ist hier bereits aus ebenfalls verfassungsrechtlichen Gründen ein nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien stehender Mindestschutz der Arbeitnehmer unverzichtbar (vgl. BAG v. 18.10.1994, 1 AZR 503/93, AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 11). Das folgt aus der dem Staat obliegenden Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren (BAG v. 11.03.1998, 7 AZR 700/96, BAGE 88, 162, zu III 2 b der Gründe mwN). Hinsichtlich des Bestands von Arbeitsverhältnissen ergibt sich die Schutzpflicht der staatlichen Grundrechtsadressaten und damit auch der Gerichte aus Art. 12 Abs. 1 GG. Für den Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf Grund einseitiger Gestaltungserklärung des Arbeitgebers hat der Gesetzgeber dieser Schutzpflicht durch die zwingenden Kündigungsschutzvorschriften Rechnung getragen (BVerfG v. 24.04.1991, 1 BvR 1341/90, BVerfGE 84, 133, zu C III 1 der Gründe; BVerfG v. 27.01.1998, 1 BvL 15/87, BVerfGE 97, 169, zu B I 1 der Gründe mwN; BAG v. 31.07.2002, 7 AZR 140/01, BAGE 102, 65).

Der vorgenannte zwingende Mindestkündigungsschutz erfasst nach Maßgabe von § 2 KSchG auch den Schutz vor einseitig vom Arbeitgeber verfügten inhaltlichen Änderungen. Verboten sind Regelungen, die mit dem durch das Kündigungsschutzgesetz gewährleisteten Schutz nicht mehr vereinbar sind (BAG v. 27.02.2002, 9 AZR 562/00, BAGE 100, 339; BAG v. 11.03.1998, 7 AZR 700/96 BAGE 88, 162; BAG 25.02.1998, 7 AZR 641/96, BAGE 88, 118). Eine tarifvertragliche Gestaltung des Direktionsrechts muss mit den Wertungen des § 2 KSchG in Einklang stehen (KR-Rost, 9. Aufl., § 2 KSchG Rn. 54 c ff; APS/Künzl, 4. Aufl., § 2 KSchG Rn. 99). Eine dauerhafte und erhebliche Umgestaltung der arbeitsvertraglichen Pflichten ist mit zwingendem Gesetzesrecht nach § 2 KSchG unvereinbar (LAG Düsseldorf v. 21.12.2006, 13 Sa 863/05, juris; LAG Köln v. 03.05.2006, 7 (5) Sa 1584/05, juris; LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris; LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris).

**bb)**

Der Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau verpflichtet in Nr. 5.3.3 die Arbeitnehmer dazu, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. auf zumutbare Arbeitsplätze eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers versetzen zu lassen und räumt der Beklagten in Nr. 5.3.4 das Recht ein, die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz in einem Konzernunternehmen oder bei einem externen Arbeitgeber zu verleihen. Wie nicht zuletzt § 613 Abs. 6 BGB zeigt, soll in einem bestehenden Arbeitsverhältnis eine Auswechslung des Arbeitgebers nicht gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen können. Bei dem Einsatz eines Arbeitnehmers als Leiharbeiter wird zwar nicht die Arbeitgeberstellung als solche auf einen fremden Arbeitgeber übertragen, wohl aber die Befugnis, im Arbeitsalltag das arbeitgeberseitige Direktionsrecht auszuüben. 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 v. 21.12.2006, 13 Sa 863/05, juris; LAG Köln v. 03.05.2006, 7 (5) Sa 1584/05, juris; LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris). Dies gilt erst Recht, soweit nach dem Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau sogar die Vermittlung auf ein Arbeitsverhältnis mit einem externen Arbeitgeber geschuldet ist.

Ziel der Zuweisung eines Arbeitnehmers zum M.E.C. ist die Vermittlung des betroffenen Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz als bisher und, soweit diesem Ziel dienend, die Weiterqualifizierung des Arbeitnehmers. Dieses Vermittlungsziel, dem die gesamte Gestaltung des Einsatzes eines Arbeitnehmers im M.E.C. untergeordnet ist, beschränkt sich jedoch gerade nicht auf Arbeitsplätze im Unternehmen des Vertragsarbeitgebers, sondern bezieht sich gleichrangig auch auf externe Arbeitsplätze außerhalb des Konzerns (s. Nr. 5.3.3 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau). Die gesetzlichen Regelungen des Kündigungsschutzes sind teilweise betriebsbezogen, teilweise unternehmensbezogen, jedoch nicht konzernbezogen ausgestaltet. Kündigungsschutzrechtlich handelt es sich damit bei der Vermittlung auf Arbeitsplätze eines anderen Konzernunternehmens in Wirklichkeit über eine externe Vermittlung. Die erfolgreiche Vermittlung auf einen Arbeitsplatz bei einem externen Arbeitgeber hat zugleich den Verlust des Arbeitsplatzes beim Vertragsarbeitgeber zur Folge. Gemäß Nr. 5.3.3 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich auf zumutbare Arbeitsplätze eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers ver-

mitteln zu lassen. Lehnt der Arbeitnehmer nach den Regeln des Tarifvertrages Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ein als zumutbar geltendes Angebot oder auch nur eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme ab, so hat dies nach Nr. 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau abgestufte Sanktionen zur Folge, die mit dem Verlust der Ansprüche aus dem Tarifvertrag beginnen und schließlich dazu führen können, dass ein wichtiger Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages berechtigt (Nr. 5.7 (a) Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau). Gemäß Nr. 5.7 (b) Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau werden Arbeitnehmer, die gegen ihre Arbeitspflicht im Rahmen der Abordnung oder der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (konzernintern oder extern) verstoßen, unter Hinweis auf die drohende Kündigung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und alle Ansprüche aus dem Tarifvertrag, insbesondere den Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

Wenn der in das M.E.C. versetzte Arbeitnehmer tarifvertraglich verpflichtet sein soll, Vermittlungsangebote an ein fremdes, wenn auch konzernangehöriges Unternehmen und sogar Vermittlungsangebote an ein konzernfremdes Unternehmen anzunehmen, überdies an Maßnahmen teilnehmen muss, die ihn erst für die Vermittlung auf solche Arbeitsplätze außerhalb des Unternehmens seines Vertragsarbeitgebers qualifizieren (s. Nr. 5.3.5 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau), so ist mit der Versetzung eines Arbeitnehmers der Beklagten in das M.E.C. zugleich dessen Verpflichtung konstituiert, aktiv an der Beendigung seines eigenen Arbeitsverhältnisses mitzuwirken. Für den Arbeitnehmer im M.E.C. ist eine eigentliche Arbeit nicht vorgesehen. Es besteht lediglich die Möglichkeit, eine Abordnung vorzunehmen. Diese gehört zum Teil des Maßnahmenpakets, da nach dem Vortrag der Beklagten der Zweck des Tarifvertrags auch darin besteht, die Abwicklung des Steinkohlenbergbaus vor dem Hintergrund unterschiedlicher Schließungstermine der Zechen zu koordinieren. Gegen eine Erweiterung der Abordnungsbefugnis für sich genommen durch Tarifvertrag bestünden keine Bedenken. Wie ausgeführt, ist die Abordnung aber nur eine von mehreren Möglichkeiten, die der Tarifvertrag vorsieht. Auch systematisch lässt sich nicht erkennen, dass eine Abordnung vorrangig wäre. Die Abordnung auf Arbeitsplätze im Unternehmen ist in Nr. 5.3.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau gleichrangig geregelt auf derselben Gliederungsebene wie die Pflicht zur Vermittlung auf externe Arbeitsplätze in Nr. 5.3.3, die Arbeitnehmerüberlassung in Nr. 5.3.4 und die Qualifizierung in Nr. 5.3.5 des Tarifvertrags Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau.

Die Kammer kann deshalb der Berufungsbegründung bei ihrer tragenden Argumentation, es habe sich ja noch nichts verändert, nicht folgen. Zur Überprüfung steht allein die durch das Schreiben vom 12.11.2012 durchgeführte Maßnahme. Bei Erhalt der „Versetzung“ vom 12.11.2012 war für den Arbeitnehmer klar, dass mit Beginn des 01.01.2013 seine Arbeitsleistung als solche nicht mehr gefragt war, und ihn stattdessen eine der vier Alternativen Abordnung, Austritt nach Vermittlung, Tätigkeit als Leiharbeiter oder Qualifizierung erwartet. Für den 01.01.2013 war dieser Zustand auch bereits eingetreten, wie oben unter II. 1. a) aa) (1) ausgeführt. Erst ab dem 02.01.2013 wurde die Abordnung wirksam. Diese ist jedoch nicht gleichwertig zur vorhergehenden Tätigkeit, da jederzeit die Beendigung droht. Die Rechte des Arbeitnehmers sind eingeschränkt, da bei Beendigung der Abordnung regelmäßig nicht von Bedeutung ist, dass der Arbeitnehmer bislang berechtigterweise annehmen und sich darauf einrichten durfte, die bisherige Stelle auch weiterhin auszufüllen. Eine Versetzung in das M.E.C. berührt somit den inhaltlichen Kernbereich des Arbeitsverhältnisses. Dies wird auch nicht vom Kläger in Abrede gestellt. Soweit der Kläger erstinstanzlich ausgeführt hat, konkrete spürbare Änderungen bezüglich seiner Tätigkeit seien noch nicht eingetreten, bezieht sich dies nur auf die Tätigkeit als solche. Im gleichen Satz erwähnt der Kläger, dass die Versetzung „in abstrakter Hinsicht“ bereits vorgenommen wurde. Zudem hat der Kläger später ausgeführt, bereits durch die Versetzung erkläre der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer nunmehr den Pflichten des Tarifvertrages Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau unterliege. Damit ist nicht unstrittig gestellt, die Zuordnung habe noch nichts verändert. Zudem waren Änderungen der Tätigkeit allein deshalb nicht zu spüren, weil es neben der Versetzung die Abordnung auf den alten Arbeitsplatz zurück gegeben hat. Neben der Abordnung liegt aber, wie ausgeführt, eine gravierende Änderung vor, da eine Beschäftigung mit seiner bisherigen oder zumindest seinen Fähigkeiten entsprechenden Tätigkeit im M.E.C. nicht notwendig vorgesehen ist. Die Abordnung unterliegt zudem nach Nr. 5.3.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau dem Vorbehalt, dass dadurch die Chancen auf eine Qualifizierung und Vermittlung auf einen externen Arbeitsplatz nicht nachhaltig beeinträchtigt werden. Die Tätigkeit im M.E.C. kann sich auch allein auf Qualifizierung, Leiharbeit und Vermittlung beschränken.

Selbst wenn man mit der Beklagten die Versetzung als innenorganisatorische Maßnahme begreifen würde, wäre sie wegen der zwangsläufigen Folgen gleichfalls überprüfbar. Die Zuordnung des Beschäftigten zu einer bestimmten Arbeitnehmergruppe, die „Versetzung“ von der bisherigen Tätigkeit zur neu geschaffenen Organisationseinheit und die daraus etwaige weitere resultierende Versetzung zu einer neuen Tätigkeit sind regelmäßig als einheitlicher Gesamtvorgang zu werten (BAG v. 13.03.2007, 9 AZR 362/06, juris; BVerwG v. 02.08.2005, 6 P 11.04, ZBR 2006, 49).

**cc)**

Das so verstandene Versetzungsrecht überschreitet den gesetzlichen Rahmen. Ein Arbeitnehmer kann durch Tarifvertrag nicht verpflichtet werden, aktiv die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu betreiben, Vorbereitungshandlungen hierzu zu ergreifen und den Gegenstand der Tätigkeit dauerhaft in ein Leiharbeitsverhältnis umzugestalten.

**(1)**

Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau verstößt schon deswegen gegen § 2 KSchG, weil eine eigentliche Beschäftigung des Arbeitnehmers mit seiner bisherigen Tätigkeit oder einer anderen, vergleichbaren und zumutbaren Tätigkeit nicht notwendigerweise vorgesehen ist.

Wie ausgeführt, hat die Abordnung auf den bisherigen Arbeitsplatz außer Betracht zu bleiben. Die Abordnung ist bereits eine Anwendung der Regelungen des Tarifvertrags Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau, die jederzeit enden kann und zudem erst einen Tag nach Wirksamwerden der Versetzung begann. Im Übrigen fehlen Regelungen in Abschnitt 5 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers vorsehen.

Auch die Beschäftigung als solche gehört zu den Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis (BAG v. 10.11.1955, 2 AZR 591/54; AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 2; BAG (GS) v. 27.02.1985, GS 1/84, AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 14; ErfK/Preis, 13. Aufl., BGB § 611 Rn. 563; HWK/Thüsing, 5. Aufl., BGB § 611 Rn. 169). Erstreckt sich der Inhaltsschutz des § 2 KSchG auch auf die ausgeübte Tätigkeit im Sinne ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten „Wertigkeit“ (so: BAG v. 24.04.1996, 4 AZR 976/94, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 49), muss dies erst recht für die ausgeübte Tätigkeit „an sich“ gelten (LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris).

Die Grenze der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien liegt dort, wo die tarifliche Regelung nicht mehr als Konkretisierung der den Kündigungsschutzbestimmungen zugrunde liegenden Wertung angesehen werden kann. Grundsätzlich kommt den Tarifvertragsparteien in diesem Zusammenhang ein größerer Gestaltungsspielraum zu als den Arbeitsvertragsparteien (KR/Rost, 10. Aufl., § 2 KSchG, Rn. 54 c). Ihnen gebührt eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen, mittels derer sie in die Lage versetzt werden, die jeweiligen kündigungsschutzrechtlichen Wertvorstellungen zu konkretisieren und einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitnehmers an einem unveränderten Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses und dem Interesse des Arbeitgebers an

einer flexiblen Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu finden (BAG v. 23.09.2004, 6 AZR 442/03, juris).

An einem angemessenen Interessenausgleich fehlt es danach beispielsweise, wenn tarifliche Regelungen dem Arbeitgeber ohne jede Vorgabe Einschränkungen bis hin zur Suspendierung des Arbeitsverhältnisses gestatten (BAG v. 27.01.1994, 6 AZR 541/93, BAGE 75, 327). In den kündigungsschutzrechtlich gesicherten Kernbereich des Arbeitsverhältnisses darf aufgrund einer tariflichen Regelung nicht eingegriffen werden (BAG v. 16.12.2004, 6 AZR 658/03, ZTR 2005, 424).

Dagegen ist eine tarifliche Leistungsbestimmungsregelung mit kündigungsschutzrechtlichen Wertvorstellungen grundsätzlich vereinbar, wenn sie nach Anlass und Umfang gerichtlich kontrollierbare Voraussetzungen definiert, die den Arbeitgeber zu einseitigen Eingriffen in das Arbeitsverhältnis berechtigen (BAG v. 16.12.2004, 6 AZR 658/03, ZTR 2005, 424). In diesem Sinne sind tarifliche Regelungen für zulässig erachtet worden, die den Arbeitgeber in einem tariflich vorgegebenen Rahmen zur Kürzung der Arbeitszeit (BAG v. 26.06.1985, 4 AZR 585/83, BAGE 49, 125) oder zur Übertragung einer anderen, niedriger zu vergütenden Tätigkeit (BAG v. 22.05.1985, 4 AZR 88/84, AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 6) berechtigen. Dies ist aber nur zulässig, wenn die Maßnahme einen vorübergehenden Charakter hat. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit eine Zeitspanne von neun Monaten als noch mit § 2 KSchG vereinbar gebilligt (BAG v. 16.12.2004, 6 AZR 658/03, juris, zu II. 2. b. bb. (2) der Gründe).

Die nach dem Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau vorgesehene unbefristete Zuordnung zum M.E.C. umfasst einen beschäftigungslosen Zustand. Dies gilt, wenn die Arbeitsleistung gar nicht in Anspruch genommen wird, was nach dem Wortlaut durchaus möglich ist. Der Tarifvertrag sieht auch nicht zwingend vor, dass der Arbeitnehmer, sofern gerade keine Qualifizierungsmaßnahme, Abordnung, Verleihung oder Vermittlung erfolgt, tatsächlich beschäftigt wird.

Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau sieht – für sich genommen – die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2018 andauernde Zuordnung zum M.E.C. vor. Damit handelt es sich um eine dauerhafte Maßnahme, die – allein nach den Regelungen des Tarifvertrags – nichts mehr mit der eigentlichen Arbeitspflicht zu tun hat. Demgegenüber verlangt das Bundesarbeitsgericht explizit, dass sichergestellt sein muss, dass der Inhalt des bestehenden Arbeitsvertrages auf Dauer unverändert bleibt (BAG v. 16.12.2004, 6 AZR 658/03, juris).

Bereits deshalb wird die Zulässigkeit einer tarifvertraglichen Gestaltung überschritten. Dauerhaft, im Extremfall bis zum Auslaufen des Kündigungsschutzes am 30.06.2018, ist ein beschäftigungsloser Zustand möglich. Ein Anspruch auf eine Abordnung und damit eine vertragsgemäße Beschäftigung besteht gerade nicht.

**(2)**

Selbst wenn man die soeben unter (1) angesprochenen Aspekte mangels konkreter Anhaltspunkte, dass tatsächlich bereits Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigungslos sind, für vernachlässigbar hält, ist die Grenze tariflichen Gestaltungsrechts gleichwohl überschritten.

**(a)**

Eine wesentliche und dauerhafte Modifikation liegt unabhängig von einer Beschäftigung bereits dann vor, wenn dem Arbeitnehmer die Verpflichtung auferlegt wird, sich nur noch Qualifizierungsmaßnahmen zu unterziehen (LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris) oder als Leiharbeiter tätig zu werden (LAG Köln v. 03.05.2006, 7 (5) Sa 1584/05, juris).

Wie ausgeführt, besteht eine solche Verpflichtung aufgrund der Nr. 5.3.4 (Arbeitnehmerüberlassung) und Nr. 5.3.5 (Qualifizierung) Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau.

**(b)**

Die Grenze tariflichen Gestaltungsrechts wird zudem dadurch überschritten, dass die gesamten Regelungen des M.E.C in Nr. 5.3 und Nr. 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau den Zweck verfolgen, dass schnellstmögliche Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis zu erreichen (s. o.). Hierbei handelt es sich um eine derart weitgehende Überschreitung des den Tarifvertragsparteien gewährten Spielraums, dass dieser Aspekt für sich allein, erst Recht aber auch neben den soeben genannten Gründen, sowie auch bei einer Gesamtschau aller Regelungen des M.E.C., dazu führt, dass die Versetzungsmöglichkeit in das M.E.C. nichtig ist.

Eine wesentliche Änderung, die unzulässig ist, liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer per Direktionsrecht verpflichten kann, an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuwirken (LAG Düsseldorf v. 21.12.2006, 13 Sa 863/05, juris; LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris).

Wie ausgeführt, besteht eine solche Verpflichtung aufgrund der Nr. 5.3.3 (Vermittlung auf externe Arbeitsplätze) Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau, die zudem weitgehenden Sanktionen in Nr. 5.7 desselben Tarifvertrages unterworfen ist.



Für die Beurteilung der Maßnahme kommt es damit nicht entscheidend darauf an, ob durch die Versetzung bereits die (Beendigungs-)kündigungsschutzrechtliche Stellung des Arbeitnehmers berührt ist, wie das Arbeitsgericht angenommen hat und was seitens der Beklagten, jedenfalls unter dem Gesichtspunkt einer unmittelbar drohenden Gefahr, in Abrede gestellt wird. Zu berücksichtigen ist, dass der Arbeitgeber im Gegenzug auf eine betriebsbedingte Kündigung bis zum 30.06.2018 verzichtet. Diesem Verzicht kommt aber keine ausschlaggebende Bedeutung zu, da der Verzicht gemäß Nr. 5.7 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau in dem Moment endet, in dem der Arbeitnehmer sich wiederholt weigert, „freiwillig“ eine nachgewiesene Beschäftigungsmöglichkeit bei einem externen Arbeitgeber anzutreten. Damit ist der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen nachhaltig entwertet, es gibt gerade keine Garantie, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 30.06.2018 nicht aus Gründen beendet wird, die aus der betrieblichen Sphäre stammen. Auch die flankierenden Maßnahmen, insbesondere die Entgeltsicherung in Nr. 5.5 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau und das begrenzte Rückkehrrecht in Nr. 5.6 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau können die Auswirkungen nur mildern. Sie führen jedoch zu keinem qualitativ ausschlaggebenden Unterschied, da auch diese Maßnahmen nichts daran ändern, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst herbeizuführen.

Dem kann aus kündigungsschutzrechtlicher Sicht nicht entgegengehalten werden, dass für eine Versetzung in das M.E.C. nur Arbeitnehmer in Betracht kommen, deren bisheriger Arbeitsplatz betriebsbedingt wegfallen wird, und dass andererseits diese Arbeitnehmer nur erst dann ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn ihnen ein nach den Kriterien des Tarifvertrags Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann. Das Kündigungsschutzgesetz schützt nicht nur vor der Beendigung oder Änderung des Arbeitsvertrages an sich, sondern auch davor, dass die Beendigung oder Änderung zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem sie noch nicht erforderlich ist. Die betriebsbedingte Kündigung erfordert gerade, dass der Arbeitnehmer ab dem Auslaufen der einzuhaltenden Kündigungsfrist entbehrlich ist (BAG v. 11.03.1998, 2 AZR 414/97, juris; BAG v. 19.06.1991, 2 AZR 127/91, juris; HWK/Quecke, 5. Aufl., KSchG § 1 Rn. 289). Ein tarifvertraglicher Eingriff in den Beschäftigungsinhaltsschutz durch eine Suspendierungsklausel ist dann mit den kündigungsschutzrechtlichen Wertungen vereinbar, wenn er von Voraussetzungen abhängt, welche der sozialen Rechtfertigung einer betriebsbedingten (Änderungs-)Kündigung im Sinne von §§ 1, 2 KSchG zumindest „nahe kommen“ (BAG v. 27.02.2002, 9 AZR 562/00, AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 36, zu B. II. 4. c. der Gründe; LAG Brandenburg v. 30.06.2005, 9 Sa 79/05, juris). Auch bei einem Beschäftigungssicherungskonzept sind die Tarifvertragsparteien an den gesetzlich festgelegten Kündigungsschutzstandard ge-

bunden. In dessen Rahmen ist es vorstellbar, dass einer nach dem Einstellungsdatum abgegrenzten Gruppe von Beschäftigten zeitlich befristet Verschlechterungen der tariflichen Arbeitsbedingungen zugemutet werden. Entscheidend für die Wirksamkeit einer so weitgehenden Regelung ist aber, dass nach Einschätzung der Tarifvertragsparteien sonst betriebsbedingte Kündigungen drohen, die zahlenmäßig der betroffenen Gruppe entsprechen und im Rahmen der sozialen Auswahl vorrangig diese treffen würden (BAG v. 25.06.2003, 4 AZR 405/02, AP TVG § 1 Beschäftigungssicherung Nr. 1). Soweit in der Vergangenheit abweichend von der hier vertretenen Ansicht vertreten wurde, dass die Zuordnung zu einer Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit für sich genommen rechtmäßig ist, wurde dies ebenfalls auf das zentrale Argument gestützt, dass der Arbeitsplatz des Klägers ohnehin weggefallen ist (LAG Brandenburg v. 03.05.2005, 2 Sa 702/04, juris).

Die Beklagte hat nichts dazu vorgetragen, dass die Auswahl der in das M.E.C. versetzten Arbeitnehmer einer Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG standhalten würde, ggf. jedenfalls – wegen der Namensliste – nicht grob fehlerhaft wäre, wenn der beschränkte Prüfungsmaßstab bei einer Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG für die ausgesprochenen Versetzungen überhaupt anzuwenden wäre. Demnach kann auch nicht festgestellt werden, dass ohne den Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau eine Änderungskündigung gemäß § 2 KSchG oder sogar eine Beendigungskündigung gemäß § 1 KSchG zum gleichen oder vergleichbaren Zeitpunkt hätte ausgesprochen werden können. Nur dann könnte die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein „Qualifizierungs-/ Vermittlungs-/Verleihverhältnis“ als milderes Mittel sozial gerechtfertigt sein und damit auch innerhalb der Bandbreite des tarifvertraglichen Regelungsspielraums liegen. Hierzu fehlt detaillierter Vortrag. Auf den Umstand, dass der Beschäftigungsbedarf im Bergwerk X. mit dessen Schließung entfallen ist oder entfallen wird, kommt es nicht maßgebend an, da unstreitig dort zumindest vorübergehend eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Dies ergibt sich bereits aus der Abordnung des Klägers. Sollte diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nur für ca. ein Jahr bestehen, wie die Beklagte im Termin zur mündlichen Verhandlung angesprochen hat, käme allenfalls zu diesem Zeitpunkt eine betriebsbedingte Änderungskündigung und ggf. als mildere Maßnahme eine Versetzung in Betracht, bei der aber auch etwaige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen und ggf. die Grundsätze der Sozialauswahl zu beachten wären. Zu einem vorherigen Termin kommt aber eine betriebsbedingte Kündigung nicht in Betracht, so dass jedenfalls die Versetzung bereits zum 01.01.2013 nicht unter diesem Blickwinkel gerechtfertigt sein kann.

Die Kammer übersieht ebenso wie das Arbeitsgericht Wesel und das Arbeitsgericht Gelsenkirchen, auf dessen Urteil vom 09.04.2013, 3 Ca 1870/12, das Arbeitsgericht Bezug genommen hat, nicht, dass der Tarifvertrag den im Rah-

men der Stilllegung entstehenden bzw. bereits jetzt absehbaren Personalübergang gegen an sich notwendige betriebsbedingte Beendigungskündigungen schützen und eine geordnete Stilllegung des deutschen Steinkohlenbergbaus ermöglichen soll, die den Interessen der Arbeitnehmer an einem höchstmöglichen Bestandsschutz ihrer Arbeitsverhältnisse Rechnung trägt (vgl. Nr. 1.2 des Tarifvertrages). Es mag für viele Arbeitnehmer, die von einem betriebsbedingten Arbeitsplatzverlust betroffen sind, einen erheblichen Vorteil darstellen, wenn sich ihr Arbeitgeber und die Gewerkschaft darauf einigen, dass der Übergang möglichst gleitend gestaltet wird und dem Arbeitnehmer neben einer weitgehenden Entgeltsicherung sogar Qualifizierungsmaßnahmen über einen längeren Zeitraum zur Verfügung gestellt werden.

Die Beklagte führt selber aus, sie habe mit dem Tarifvertrag die einfache Logik des deutschen Kündigungsschutzrechts vermeiden wollen, dass mit Stilllegung des ersten Betriebs alle dort tätigen Arbeitnehmer entlassen werden, mit Stilllegung des zweiten Betriebs alle dort tätigen usw. und der berühmte „letzte Mann“ „das Licht ausmacht“. Dieses Interesse der Beklagten wird seitens des Gerichts anerkannt. Der von der Beklagten gewählte Weg erscheint als eine sinnvolle und ausgewogene Maßnahme. Wie die Tarifvertragsparteien aber selbst in die Präambel des Tarifvertrages geschrieben haben, verlangt diese Maßnahme eine maximale kollektive Solidarität zwischen den Arbeitnehmern.

Wie ausgeführt, ist jedoch diese Solidarität nicht erzwingbar und demgemäß die zwangsweise Durchführung dieser Maßnahmen nicht möglich. Schätzt ein Arbeitnehmer seine eigene Stellung am Arbeitsmarkt als günstig ein, so mag für ihn die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung allgemeiner kündigungsschutzrechtlicher Vorschriften am besten sein. Es ist aber nicht auszuschließen, dass im Einzelfall ein Mitarbeiter von einer Versetzung in das M.E.C. betroffen ist, der aufgrund seiner persönlichen und sozialen Stellung noch wesentlich länger an seinem Arbeitsplatz hätte arbeiten können, und der z. B. von einem APG-Berechtigten bis zur Beendigung der Arbeitsaufgabe ersetzt wird. Ein solcher Mitarbeiter muss die zwangsweise und einseitige Versetzung in das M.E.C. nicht hinnehmen. Auch wenn die arbeitsrechtliche Maßnahme der Versetzung von einer aner kennenswerten Motivation begleitet ist, so greift diese tief in den inhaltlichen Kernbestand des Arbeitsvertragsverhältnisses ein.

### **(3)**

Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn die Abordnung vom 10.12.2012 so zu verstehen wäre, dass die an sich mit der Versetzung in das M.E.C. nach Nr. 5.3 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau geltenden Rechte und Pflichten nicht gelten sollten. Genau dies hat die Beklagte aber selbst nicht erklärt. Vielmehr hat sie im Abordnungsschreiben ausdrücklich das

Gegenteil formuliert und den Kläger darauf hingewiesen, dass er weiterhin Mitarbeiter des M.E.C. bleibt. Deutlicher kann man nicht ausdrücken, dass keinesfalls eine Rückgängigmachung der Versetzung geplant war. Dieser zentrale Aspekt findet nach Auffassung der Kammer in der Argumentation der Berufungsbegründung zu wenig Beachtung. Dort fußt die Begründung auf der Annahme, es sei lediglich eine Zuordnungsmaßnahme zu beurteilen, da es aufgrund des Abordnungsschreibens noch zu keinen nachteiligen Auswirkungen gekommen ist. Genau diesem Argument kann wie ausgeführt nicht gefolgt werden. Bei den Schreiben vom 12.11.2012 und 10.12.2012 handelt es sich um getrennte Maßnahmen, die auch getrennt zu beurteilen sind. In Frage steht vorliegend allein die Versetzung gemäß Schreiben vom 12.11.2012. Allein hierauf bezieht sich der Feststellungsantrag, wenn auch nicht zu verkennen ist, dass bei fehlender wirksamer Versetzung in das M.E.C auch eine Abordnung aus diesem heraus keine Wirkung haben dürfte.

Weder Nr. 5.2 des Tarifvertrags Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau noch dem Schreiben vom 12.11.2012 kann zudem entnommen werden, dass die Beklagte eine Maßnahme beabsichtigte, die die bisherige Tätigkeit unberührt ließ. Wäre dieses Ziel verfolgt worden, ist nicht erklärlich, warum es überhaupt einer Abordnung vom 10.12.2012 an den alten Arbeitsplatz bedurft hätte. Hätte sich der Arbeitnehmer noch gar nicht von seinem Arbeitsplatz entfernt, und wäre nur zusätzlich organisatorisch einem fiktiven Betrieb zugeordnet worden, hätte es hinsichtlich der bisherigen Tätigkeit keiner Abordnung bedurft. Zudem wäre nicht erklärlich, warum in der Betriebsratsbeteiligung zur Versetzung ohne nähere Erläuterung von „abgebenden“ Betrieb gesprochen wurde. Bereits deshalb steht fest, dass eine Änderung der Art der Tätigkeit, nämlich zumindest die zusätzliche Verpflichtung, an der eigenen Vermittlung auf externe Arbeitsplätze mitzuwirken, vorlag. Der Umstand, welche Bedeutung es hat, wenn tatsächlich Arbeitnehmer zum 31.01.2012 von der Sozialversicherung abgemeldet wurden und erst zum 02.01.2013 neu angemeldet wurden, war deshalb nicht mehr in entscheidungserheblicher Weise relevant. Sofern hierfür keine nachvollziehbare Erklärung bestehen sollte, spräche auch dieser Punkt dafür, dass die Beklagte entgegen dem Vortrag in der Berufungsbegründung eine tatsächliche Veränderung und nicht nur eine innerorganisatorische Zuordnung gewollt hat.

Der Vermittlungszweck ist auch entscheidend. Selbst wenn man davon ausgeht, dass mit dem M.E.C. weiter der Zweck eines optimalen Arbeitnehmereinsatzes während der Abwicklung sowie eine Qualifizierung als solches gewollt war, ist nicht zu verkennen, dass allein der Vermittlungs- und Verleihzweck den Aufwand rechtfertigen könnten, das M.E.C. als eigene Einheit, denen die Arbeitnehmer zuzuordnen sind, zu installieren. Die Abwicklung des Bergbaus als solche und etwaige notwendige Verschiebungen hätten sich bereits aufgrund

der arbeitsvertraglichen Versetzungsklauseln realisieren lassen können. Konkrete Regelungen, die diesen Zweck unterstützen, finden sich kaum. Die Regelung zur Abordnung ist wie ausgeführt unter den Vorbehalt gestellt worden, dass Qualifizierungsmaßnahmen vorgehen. Letztere für sich genommen hätte der Arbeitgeber auch ohne Errichtung eines Centers, ohne Interessenausgleich mit Namensliste und ohne Beteiligung der Betriebsräte entsprechend der Vorschrift des § 99 BetrVG anbieten können. Aus allem wird deutlich, dass die Bildung einer eigenen Einheit, der die Arbeitnehmer – ausschließlich – angehören, gerade aufgrund der dort bestehenden im Verhältnis zum Normalarbeitsverhältnis deutlich erweiterten Pflichten als sinnvoll erscheint.

**dd)**

Aus diesen Gründen kann bereits dem Prüfungsansatz des Arbeitsgerichts I. nicht gefolgt werden. Das Arbeitsgericht I. hat seiner Entscheidung im Urteil vom 19.06.2013, 5 Ca 25/13, unter II 1. c) zugrunde gelegt, dass zwischen den Parteien „unstreitig sei, dass die Versetzung selbst noch zu keiner Änderung der Arbeitsumstände und Arbeitsbedingungen führt, sondern lediglich die organisatorische Einordnung des Arbeitnehmers in den Verwaltungsapparat der Beklagten betrifft.“ Im vorliegenden Rechtsstreit ist diese Frage nicht unstreitig, sondern streitig und wie ausgeführt im Sinne des Klägers zu entscheiden.

Die Kammer vermag insoweit keinen Zirkelschluss zu erkennen. Dieser soll darin bestehen, dass eine Regelung, die infolge unterstellter Nichtigkeit keinerlei Rechtsfolgen entfaltet, nicht gleichzeitig den Charakter einer anderen Tarifnorm prägen kann. Diese Schlussfolgerung unterscheidet nicht hinreichend zwischen den Auswirkungen unwirksamer Tarifnormen. Die Aussage macht nur dann Sinn, wenn in jedem Fall der übrige Tarifvertrag wirksam bliebe, wenn nur eine einzelne Bestimmung nichtig ist. Das ist aber gerade nicht der Fall. Der vom Arbeitsgericht I. herangezogene § 139 BGB ist gerade bei der Beurteilung von Tarifverträgen nicht anwendbar. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bleibt die Nichtigkeit einzelner Tarifnormen nur regelmäßig auf die zu beanstandenden Regelungen beschränkt. § 139 BGB ist danach nicht auf Tarifverträge anzuwenden. Vielmehr kommt es darauf an, ob der Tarifvertrag ohne die unwirksame Bestimmung noch eine sinnvolle in sich geschlossene Regelung enthält. Ausnahmsweise kann die Nichtigkeit einzelner Tarifvorschriften auch die Nichtigkeit des gesamten Tarifvertrags bedeuten (vgl. z. B. BAG v. 04.05.2010, 9 AZR 181/09, juris; BAG v. 12.12.2007, 4 AZR 996/06, Rn. 21 mwN, BAGE 125, 169).

Die Verknüpfung zwischen der Versetzung in Nr. 5.2 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau und den Maßnahmen nach Nr. 5.3 Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ist nicht „willkürlich“, sondern ergibt sich aus dem Tarifvertrag. Bestünde Einigkeit, dass die Vermittlung oder Ver-

leihung in externe Arbeitsverhältnisse nichtig ist, stellt sich die Frage, warum eine Versetzung überhaupt erfolgen soll. Wie ausgeführt, ist die weiter vorgesehene Qualifizierung kein Selbstzweck, sondern dient der Vorbereitung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie sich aus der Präambel ergibt, die das Wort „Qualifizierung“ noch nicht einmal erwähnt.

Ohne die Bestimmungen zur Vermittlung oder Verleihung in externe Arbeitsplätze wäre der Tarifvertrag wie ausgeführt in Bezug auf das M.E.C. weitgehend sinnlos. Das in dem Gesamtinteressenausgleich wiedergegebene Ziel, schnellstmöglich das Ausscheiden der nicht APG-berechtigten Arbeitnehmer herbeizuführen, könnte nicht erreicht werden. Ein Bedürfnis, in naher Zukunft ausscheidende Arbeitnehmer noch umfangreich weiter zu qualifizieren, ist für die Beklagte nicht erkennbar. Die Abwicklung des laufenden Betriebs könnte die Beklagte schon dadurch sicherstellen, dass die Arbeitnehmer entsprechend dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Versetzungsvorbehalt auch in anderen Betrieben eingesetzt werden dürfen.

**c)**

Die Versetzung ist auch nicht nach § 106 Satz 1 GewO gerechtfertigt. Wie ausgeführt, besteht danach ein Versetzungsrecht nur, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz festgelegt sind. Weder der Arbeitsvertrag, der Tarifvertrag Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau noch § 2 KSchG erlauben jedoch die Versetzung in eine Abordnungs-, Qualifizierungs-, Verleihungs- und Vermittlungseinheit, zu deren Zielen jedenfalls auch das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis gehört, ohne dass gleichzeitig hierfür betriebsbedingte Gründe vorliegen.

**d)**

Die Versetzung ist auch nicht als rein innenorganisatorische Maßnahme, die keiner besonderen rechtlichen Grundlage bedürfte, gerechtfertigt.

Eine bloße Zuordnungsentscheidung wäre gerichtlich nicht isoliert anfechtbar (BAG v. 13.03.2007, 9 AZR 362/06, juris; BAG v. 27.10.2005, 6 AZR 123/05, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 90).

Wie ausgeführt, liegt eine rein innenorganisatorische Maßnahme nicht vor. Vielmehr hat sich die Art der Tätigkeit geändert. Damit verbleibt es bei den allgemeinen Regelungen. Danach folgt hier aus dem Gesetz, nämlich § 2 KSchG, dass die Versetzung nicht zulässig ist. Hiervon konnten die Parteien weder im Arbeitsvertrag noch wie ausgeführt im Tarifvertrag abweichen.

**3.**

Der Hilfsantrag ist nicht zur Entscheidung angefallen, da der Hauptantrag begründet ist.

**III.**

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

**IV.**

Die Revision ist zuzulassen.

Gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG ist die Revision zuzulassen, wenn eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat.

Die Entscheidung hängt maßgeblich von der klärungsfähigen Rechtsfrage ab, ob eine Versetzung in einen Vermittlungs- und Qualifizierungsbetrieb mit dem Ziel der schnellstmöglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch von der in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Befugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt ist oder gegen § 2 KSchG verstößt. Diese Frage ist klärungsbedürftig, da sie bislang vom Bundesarbeitsgericht offen gelassen worden ist (vgl. BAG v. 12.12.2006, 9 AZR 747/06, juris; BAG v. 19.11.2002, 3 AZR 591/01, juris). Die Bedeutung der Rechtsfrage ist von allgemeiner und damit grundsätzlicher Bedeutung, da sie tatsächliche Auswirkungen für einen größeren Teil der Allgemeinheit hat. Von der Regelung waren zunächst 1.306 Beschäftigte betroffen, von denen ein erheblicher Teil weiterhin bei der Beklagten tätig ist.

## **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 Revisionschrift **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 Revisionschrift 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.**

Hagen

Löcherer

Franken