

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 476/03  
4 Ca 120 b/03 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 03.03.2004

gez....  
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 03.03.2004 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ...

für Recht erkannt:

- 1) Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteils des Arbeitsgerichtes Lübeck vom 24.09.2003 - ÖD 4 Ca 120 b/03 - abgeändert:  
Die Klage wird abgewiesen.
- 2) Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.
- 3) Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger (beide Instanzen).
- 4) Die Revision wird nicht zugelassen.

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

### TATBESTAND

Die Parteien streiten nach einem Vorprozess – BAG 4 AZR 462/99 - jetzt darüber,(1) ob der Kläger zu beschäftigen ist;(2) ob seine Versetzung zur Personalserviceagentur (PSA)/heute „Vivento“ rechtswirksam ist;(3) ob die Beklagte berechtigt ist, den Kläger nach dem AÜG zur Leiharbeit einzusetzen und (4)ob die Beklagte ihn auch an einen anderen Arbeitgeber vermitteln darf.

Der Kläger wurde mit Wirkung ab 27.08.1980 als Arbeiter von der Deutschen Bundespost (DBP), der Rechtsvorgängerin der Beklagten, eingestellt und ist mit Wirkung ab 1.10.1990 in die Lohngruppe 9 der Anlage 2 zum Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) eingruppiert. Sein Tätigkeitsbereich war Fernmeldehandwerker/Betriebstechniker. Im Arbeitsvertrag war u. a. vereinbart:

„Die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) und der sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost gelten in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.“ (Bl. 10 d. A.).

Bereits zum Zeitpunkt der Einstellung des Klägers existierte ein Rationalisierungsschutztarifvertrag (Nr. 306 für Arbeiter, Nr. 307 für Angestellte). Der Kläger ist seit dem 01.10.1996 nicht mehr Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft.

Nach Gründung der Beklagten am 01.01.1995 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die Beklagte über. Vereinbarter Beschäftigungsbetrieb des Klägers war bis Januar 1998 die Technikniederlassung H. (TNL H.). Im Januar 1998 fiel der Arbeitsplatz des Klägers aus Gründen der Rationalisierung weg. Der Kläger wurde daraufhin mit Schreiben vom 13.01.1998 unter Hinweis auf die Anwendbarkeit des von der Beklagten abgeschlossenen Rationalisierung-Tarifvertrages Nr. 33 vom 06.07.1997 (TV Nr. 33) in das Ressort „Projektmanagement und Service“ (PMS) nach Zustimmung des Betriebsrates als Zwischenstation bis zur Übertragung eines neuen Dauerarbeitsplatzes versetzt. Der Tarifvertrag Nr. 33 bezweckt die sozialverträgliche Umsetzung von Rationalisierungsmaßnahmen. Das Ressort PMS diene der Weitervermittlung von Arbeitnehmern auf andere Arbeitsplätze.

Im Zusammenhang mit dieser Maßnahme führte der Kläger einen Rechtsstreit mit der Beklagten, in dem er sich gegen eine nach der Versetzung in die PMS seines Erachtens unterwertige Beschäftigung wandte und gleichzeitig die Klärung begehrte, welche Tarifverträge auf sein Arbeitsverhältnis anwendbar seien. Er vertrat dort u.a. die Auffassung, dass nach seinem Verbandsaustritt und dem Wortlaut seines Arbeitsvertrages nur der TV Arb und die Tarifverträge der DBP, nicht jedoch die der Beklagten anwendbar seien und er nicht vertragsgemäß beschäftigt werde. Das Arbeitsgericht Lübeck sowie das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein wiesen die

damalige Klage als unbegründet ab. Das Bundesarbeitsgericht wies mit Urteil vom 23.01.2002 - 4 AZR 462/99 - die Revision des Klägers teilweise mangels hinreichender Bestimmtheit der Anträge als unzulässig, teilweise als unbegründet zurück. Hiergegen hat der Kläger Verfassungsbeschwerde eingelegt (1 BvR 1274/02), über die noch nicht entschieden ist. Gegen die Versetzung zur PMS an sich wandte sich der Kläger in jenem Rechtsstreit nicht.

Im Jahre 2002 bildete die Beklagte zur Optimierung der Vermittlung von Beschäftigten, die von Rationalisierung betroffen wurden, die Personalserviceagentur (PSA), die im Rahmen von Rationalisierungsschutztarifverhandlungen zunächst noch mit dem Arbeitstitel „VQE“ bezeichnet wurde und heute „Vivento“ heißt. Mit Wirkung ab 01.08.2002 trat der den „Tarifvertrag Rationalisierung“ (Nachfolgetarifvertrag des TV Nr. 33) ablösende „Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) in Kraft. § 5 TV Ratio regelt die Besetzung und den Aufgabenbereich der PSA (VQE) und enthält eine „Protokollnotiz zu § 5“ mit folgendem Wortlaut:

„Die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bei PMS ressortierten Beschäftigten sind ab 01.08.2002 Beschäftigte der VQE“ (Bl. 23 d. A.).

Daraufhin teilte die Beklagte dem Kläger nach vorheriger Beteiligung des aufnehmenden und des abgebenden Betriebsrates mit Schreiben vom 13.12.2002 mit, er werde mit Wirkung vom 19.12.2002 aus dienstlichen Gründen von der TNL H. zur Personalserviceagentur (PSA) versetzt. (Bl. 13 f.). Gegen diese Versetzung wendet sich der Kläger mit der vorliegenden Klage vom 13.01.2003, Klagantrag zu 1) u.a. mit der Auffassung, dass nach seinem Verbandsaustritt und dem Wortlaut seines Arbeitsvertrages nur der TV Arb und die Tarifverträge der DBP, nicht jedoch die der Beklagten anwendbar seien, insbesondere nicht der TV Ratio.

Die wichtigsten Ziele des TV Ratio waren u.a. die Sicherung von Arbeitsplätzen und die sozialverträgliche Absicherung der vielfältigen Maßnahmen. Der TV Ratio regelt u. a. in § 11 das Verbot betriebsbedingter Beendigungskündigungen in der Zeit vom 01.10.1997 bis 31.12.2004. § 3 enthält zusammen mit hierauf bezogenen Anlagen zum TV ausführliche Regelungen darüber, welche Arbeitnehmer in die VQE=PSA versetzt werden können, nach welchen Auswahlkriterien vorzugehen ist und wie das

Auswahlverfahren zu erfolgen hat. Nach § 5 Abs. 3 TV Ratio sind der VQE=PSA u. a. bis zur Weitervermittlung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz „vorübergehende Beschäftigungen, auch in Form der Zeit- bzw. Leiharbeit im Sinne des AÜG innerhalb und außerhalb des Konzerns Deutsche Telekom ... „gestattet. (Bl. 22 d. A.). § 6 TV Ratio sichert die Bezahlung nach der bisherigen Entgeltgruppe unabhängig von der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. § 7 TV Ratio enthält ausführliche Regelungen darüber, welche Arbeitsplätze und Beschäftigungen als gleichwertig und zumutbar anzusehen sind. Näheres dazu wird in einer Anlage 4 geregelt (Bl. 24, 32 ff. d. A.). Im Zusammenhang mit der Festschreibung von Zumutbarkeitskriterien bzgl. einer etwaigen vorübergehenden Vermittlung auf Arbeitsplätze außerhalb der Deutschen Telekom ist für ältere und unkündbare Arbeitnehmer - der Kläger ist unkündbar - z. B. in § 8 ein Rückkehrrecht zur Telekom unter detaillierten Voraussetzungen geregelt (Bl. 34, 35 d. A.). § 10 TV Ratio räumt dem Arbeitnehmer wahlweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung ein. Die Beklagte ist im Besitz einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung (Bl. 180 d. A.).

Seit Wegfall seines Dauerarbeitsplatzes in der TNL H. wurde der Kläger, vermittelt durch die PMS, später PSA = Vivento überwiegend beschäftigt. So arbeitete er mit unterschiedlicher Beschäftigung nahtlos bis Februar 2003. Von Februar 2003 bis zum 23.03.2003 war die Beklagte nicht in der Lage ihn einzusetzen; vom 24.03. bis 15.04.2003 wurde er wieder beschäftigt, vom 16.04.2003 bis 12.10.2003 wurde der Kläger nicht eingesetzt; seit dem 13.10.2003 übt er zurzeit befristet bis 30.06.2004 die Tätigkeit „Schalten im Netz“ aus.

Der Kläger ist mit der Versetzung in die PSA nicht einverstanden. Er weist auf seinen Austritt aus der Gewerkschaft hin und hält nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrages nur den TV Arb sowie die Tarifverträge der DBP, nicht die der Deutschen Telekom für anwendbar. Unter Berücksichtigung der der Beklagten im TV Ratio eingeräumten Möglichkeiten, ihn sogar notfalls in Leiharbeit einzusetzen und an andere Arbeitgeber zu vermitteln, bei Schaffung von Sanktionsmöglichkeiten für den Fall der Ablehnung derartiger Beschäftigungsangebote für den Arbeitnehmer stelle der TV Ratio nach seinem Inhalt eine unvorhersehbare überraschende tarifliche Regelung dar und sei daher für ihn nicht einschlägig. Im Übrigen umgehe der TV Ratio das Kündigungsschutzgesetz, in dem der Arbeitgeber per Direktionsrecht ein festes Ar-

beitsverhältnis in ein Leiharbeitsverhältnis umwandeln könne. Er sei daher rechtswidrig. Der hat deshalb Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung zur PSA; auf Feststellung der fehlenden Berechtigung der Beklagten, ihn nach dem AÜG einzusetzen, auf Feststellung der fehlenden Berechtigung der Beklagten, ihn an einen anderen Arbeitgeber zu vermitteln und auf vertragsgemäße Beschäftigung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat dem Beschäftigungsantrag stattgegeben, im Übrigen die Klage abgewiesen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf den Inhalt des Urteils vom 24.09.2003 - öD 4 Ca 120 b/03 - verwiesen. Gegen dieses Urteil legte sowohl die Beklagte, als auch der Kläger form- und fristgerecht Berufung ein. Beide Parteien wiederholen und vertiefen ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Die Beklagte hält den ausgeurteilten Beschäftigungsanspruch für unzulässig, da nicht hinreichend bestimmt und insoweit nicht vollstreckungsfähig. Im Übrigen hält sie das vom Kläger angefochtene erstinstanzliche Urteil für zutreffend. Die Tarifverträge der Beklagten seien anwendbar. Der TV Ratio sei auch keine überraschende Regelung für den Kläger. Seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses hätten jeweils Rationalisierungsschutztarifverträge bestanden. Die Regelungen des TV Ratio seien auch ausgewogen und stellten keine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes dar. Hervorzuheben sei das Ziel der Bestandssicherung aller Arbeitsverhältnisse, damit auch des Arbeitsverhältnisses des Klägers. Externe Vermittlung sei ausweislich des TV Ratio nur vorübergehend zulässig und diene ausschließlich der Vermeidung fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten sowie von Beendigungsmaßnahmen. Abgesehen davon sei ein Rückkehrrecht geregelt.

Die Beklagte beantragt

1. Das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 24.09.2003 (Az. öD 4 Ca 120 b/03) insoweit abzuändern, als die Beklagte verurteilt worden ist, den Kläger zu den Bedingungen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages vom 25.08.1980, in der zuletzt geänderten Fassung vom 27.06.1991 zu beschäftigen und die Klage insoweit abzuweisen.

2. Die Berufung des Klägers und Berufungsbeklagten zurückzuweisen.

Der Kläger beantragt:

- 1) Die Berufung der Beklagten und Berufungsklägerin zurückzuweisen.
- 2) Das Urteil des Arbeitsgerichtes vom 24.09.2003 zu ändern und nach den erstinstanzlich gestellten Anträgen des Klägers zu erkennen.

Der Kläger trägt vor, dass erstinstanzliche Urteil sei fehlerhaft. Der ausgeurteilte Beschäftigungsanspruch sei nicht vollstreckungsfähig und inhaltlich untrennbar mit der Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung in die PSA verbunden. Die Versetzung in die PSA auf Basis des TV Ratio sei rechtswidrig. Der Kläger sei nicht tarifgebunden. Die Tarifverträge der Beklagten seien auch nicht arbeitsvertraglich vereinbart. Vereinbart sei ausschließlich die Anwendbarkeit der Tarifverträge der Deutschen Bundespost und nicht die Anwendbarkeit etwaiger Tarifverträge etwaiger Rechtsnachfolger. Jedenfalls sei der TV Ratio auch deshalb auf ihn unanwendbar, weil er im Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf tarifvertragliche Bestimmungen nicht mit derartigen überraschenden, inhaltlich ausufernden Tarifregelungen billigerweise habe rechnen können und müssen. Letztendlich ergebe auch eine Angemessenheitskontrolle, dass der TV Ratio seine tarifliche Unkündbarkeit unterlaufe und das Kündigungsschutzgesetz umgehe, in dem es der Beklagten mit Sanktionsandrohungen im Falle seiner Ablehnung erlaube, ihn an externe Arbeitgeber leihweise zu vermitteln, ohne dass sie insoweit das Kündigungsschutzgesetz und seinen Kündigungsschutz als unkündbarer Arbeitnehmer zu beachten habe. Dadurch wandle sie den Inhalt seines Arbeitsverhältnisses qua Direktionsrecht vollständig um, ohne, dass er sich hiergegen zur Wehr setzen könne, sofern er nicht seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzen wolle.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 03.03.2004 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet. Der zugunsten des Klägers ausgeurteilte Beschäftigungsanspruch ist rechtlich unwirksam, sodass das angefochtene Urteil insoweit abzuändern war. Die Berufung des Klägers ist zulässig, jedoch

unbegründet. Das Arbeitsgericht hat seine erstinstanzlichen Klaganträge zu 1), 2) und 3) sowie den Hilfsantrag zu Recht abgewiesen.

### A.

- I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.
- II. Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zu Unrecht in dem angefochtenen Urteil verurteilt, den Kläger zu den Bedingungen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages vom 25.08.1980 zu beschäftigen.
  - 1.) Der ausgeurteilte Beschäftigungsantrag ist unzulässig. Er ist nicht hinreichend bestimmt. Der auf Vornahme einer Handlung gerichtete Antrag muss deren Art und Umfang bestimmt bezeichnen. Er muss eindeutig sein. Es genügt nicht, dass sich aus der Klagebegründung oder einer Anlage der Gegenstand des Rechtsstreits erschließen lässt. Der Antrag muss den erhobenen Anspruch konkret gegenständlich bezeichnen, den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis erkennbar abgrenzen, den Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung erkennen lassen und die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des ursprünglichen Rechtsstreits im Vollstreckungsverfahren ermöglichen (Zöller-Greger, Kom. zur ZPO, 23. Aufl. RndZiff. 13 und 13c zu § 253 m.w.N).
  - 2.) An dieser Voraussetzung fehlt es bei dem ausgeurteilten Beschäftigungsantrag. Der Antrag ist nicht vollstreckungsfähig. Ihm fehlt es an der hinreichenden Bestimmtheit. Das trägt der Kläger in seiner Berufungsbegründung selbst vor. Dem Antrag des Klägers ist nicht zu entnehmen, zu welchen arbeitsvertraglichen Bedingungen der Kläger mit welcher Beschäftigung wo beschäftigt werden will. Der Arbeitsvertrag vom 25.08.1980 enthält insoweit nur globale Angaben. Danach soll der Kläger beim „Fernmeldeamt“ in „L.“ als „Arbeiter“ zu beschäftigen sein. Eine Tätigkeitsbezeichnung enthält der Arbeitsvertrag nicht.

Diese 1980 getroffenen Vereinbarungen haben sich außerdem im Laufe des 23-jährigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses sowohl aus rechtlichen, als auch aus tatsächlichen Gründen verändert. Beschäftigungsbetrieb war zuletzt bis 1998 die TNL H.. Dieser Arbeitsplatz wurde unstreitig wegrationalisiert. Der Kläger ist sodann wirksam in die PMS versetzt worden. Diese Versetzung hat er gerichtlich nicht angegriffen. Streitgegenstand des zuletzt vor dem Bundesarbeitsgericht anhängigen Rechtsstreits Az. 4 AZR 462/99 war nicht die Wirksamkeit der Versetzung in die PSA.

Es oblag mithin dem Kläger, seinen Feststellungsantrag auf Beschäftigung dahingehend zu konkretisieren, welche Beschäftigung er wo unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Veränderungen des Arbeitsverhältnisses als arbeitsvertraglich geschuldet ansieht und ausgeurteilt wissen will. Dieses ist trotz rechtlichen Hinweises und ausführlicher Erörterung in der Berufungsverhandlung nicht geschehen.

- 3.) Im Übrigen fehlt für das Begehren des Klägers, die Beklagte zur Beschäftigung zu verurteilen, das Rechtsschutzbedürfnis. Der Kläger wird von der Beklagten beschäftigt. Der Kläger hat derzeit kein schutzwürdiges Interesse, einen Beschäftigungsanspruch ausurteilen zu lassen, den die Beklagte erfüllt. Zur Klärung abstrakter Rechtsfragen sind die Gerichte nicht berufen (vgl. BAG vom 23.1.2002 – 4 AZR 461/99 und 4 AZR 462/99).

Auf die Berufung der Beklagten war daher das angefochtene Urteil insoweit aufzuheben, als die Beklagte verurteilt worden ist, den Kläger zu den Bedingungen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages zu beschäftigen. Insoweit war die Klage abzuweisen.

## **B.**

Die Berufung des Klägers gegen das im Übrigen klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichtes Elmshorn ist zulässig jedoch unbegründet.



- I.) Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der gesetzlichen Frist begründet worden.
- II.) Die Berufung ist unbegründet.

- 1) Der Klagantrag zu 1) ist seitens des Arbeitsgerichtes zu Recht abgewiesen worden. Die mit Schreiben vom 13.12.2002 gegenüber dem Kläger ausgesprochene Versetzung zur Personalserviceagentur (PSA) ist wirksam.

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird vorab auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils des Arbeitsgerichtes Lübeck vom 24.09.2003 Bezug genommen.

- a) Es ist bereits fraglich, ob es sich bei der Zuordnung des Klägers mit Schreiben vom 13.12.2002 vorliegend überhaupt um eine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne handelt, da die PMS von der PSA abgelöst wurde und der Kläger dem Ressort PMS bereits durch die Maßnahme vom Januar 1998 zugeordnet war. Durch die Novellierung der Rationalisierungsschutzbestimmungen wurde aus dem „Ressort“ PMS die „Organisationseinheit PSA“ (Arbeitstitel zunächst VQE), die anders als das ursprüngliche „Ressort PMS“ förmlich herausgelöst wurde aus der Niederlassung TNL H.. Insoweit spricht viel dafür, dass es sich bei der neuen Zuordnung des Klägers im Dezember 2002 zur PSA lediglich um die Feststellung einer Rechtsnachfolge handelt. Das kann jedoch vorliegend dahingestellt bleiben, da die seitens der Beklagten als Versetzung bezeichnete Maßnahme vom 13.12.2002 jedenfalls rechtmäßig ist.
- b) Die Rechtsform der PSA = Vivento ist zwischen den Parteien trotz eines Tatbestandsberichtigungsantrages streitig und unklar geblieben. Selbst wenn man jedoch das Vorbringen des Klägers, bei der PSA handle es sich um einen eigenständigen Betrieb, als richtig unterstellt, führt dieses nicht zur Unwirksamkeit der Maßnahme, da der Versetzungsbegriff nicht nur die Zuweisung eines Arbeitsplatzes innerhalb eines Betriebes erfasst, sondern auch die Zuweisung eines Arbeitsplatzes in einen anderen

Betrieb desselben Unternehmens ( vgl. BAG vom 26.1. 1993, 1 AZR 303/92 ; BAG vom 11.7.2000 – 1 ABR 39/99 – jeweils zitiert nach JURIS). Die PSA = Vivento gehört zum Konzern der Beklagten, der Telekom AG.

- c) Selbst wenn davon ausgegangen wird, dass es sich bei der PSA um einen eigenständigen Betrieb handelt und dem Kläger insoweit durch die Maßnahme vom 13.12.2002 unter Berücksichtigung der „Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer regelnden Bestimmungen des TV Ratio“ ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen und damit eine Versetzung ausgesprochen wurde, sind die kollektivrechtlichen Voraussetzungen erfüllt. Die Versetzung des Klägers richtet sich insoweit nach den Voraussetzungen des § 95 Abs. 3 BetrVG. Die Betriebsräte des abgebenden Betriebes TNL H. und des aufnehmenden Betriebes haben der Versetzung des Klägers ausdrücklich zugestimmt.
- d) Individualrechtlich konnte die Beklagte diese Versetzung des Klägers im Wege des Direktionsrechtes ohne Ausspruch einer Änderungskündigung durchführen.

Individualrechtlich handelt es sich bei der Versetzung um die Befugnis des Arbeitgebers, den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers nach Art, Ort und Umfang der Tätigkeit zu verändern. Diese Befugnis kann sich aus seinem Direktionsrecht, oder aus einer mittels Änderungskündigung erzwungenen Vertragsänderung ergeben (Fitting, Kaiser, Heither, Engels, Schmidt, Kommentar zum BetrVG, 21. Aufl., Rz. 97 zu § 99 BetrVG mwN). Die Rahmenbedingungen des Weisungsrechtes des Arbeitgebers ergeben sich aus § 106 GewO, der dem Arbeitgeber erlaubt, nach billigem Ermessen Arbeitsbedingungen näher zu bestimmen und ggfs zu ändern, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

- e) Die streitbefangene Versetzung des Klägers vom 13.12.2002 war nicht vertragswidrig. Sie beruht auf § 5 Abs. 1 TV Ratio in Verbindung mit der Protokollnotiz zu Absatz 1. § 5 Abs. 1 TV Ratio bestimmt, dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze weggefallen sind, nach einer vorausgegangenen Sozialauswahl (Identifizierung) in die Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit mit dem Arbeitstitel: VQE = PSA = Vivento versetzt werden und diese Versetzung als zumutbar und gleichwertig anzusehen ist. Ausweislich der Protokollnotiz zu § 5 Abs. 1 TV Ratio entfällt für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des TV Ratio bei PMS ressortiert waren, das Identifizierungsverfahren gem. §§ 3 und 4 TV Ratio. Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bei PMS ressortiert sind, sind gem. der Protokollnotiz zu § 5 Abs. 1 TV Ratio ab 01.08.2002 beschäftigte der VQE.

Diese Voraussetzungen liegen beim Kläger vor. Sein Arbeitsplatz bei der TNL H. ist im Januar 1998 bedingt durch Rationalisierungen weggefallen. Deshalb wurde der Kläger wirksam und von ihm rechtlich nicht angegriffen im Januar 1998 in die PMS versetzt. Damit war er gem. der Protokollnotiz zu § 5 Abs. 1 TV Ratio der PSA zuzuordnen/ in die PSA zu versetzen. Das ist mit Schreiben vom 13.12.2002 zum 19.12.2002 erfolgt.

- f) Entgegen der Ansicht des Klägers ist der TV Ratio auf sein Arbeitsverhältnis anwendbar. Die Tatsache, dass er zum 30.09.1996 aus der Gewerkschaft ausgetreten ist, berührt die Anwendbarkeit der Tarifverträge nicht. Ungeachtet der Verbandszugehörigkeit des Klägers ergibt sich die Anwendbarkeit des TV Ratio aus der arbeitsvertraglichen Bezugnahme-klausel.
- g) Nach dieser Bezugnahme-klausel wurde zwischen den Parteien vereinbart, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) und die sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Parteien gelten. Damit haben die Parteien Kraft ausdrücklicher arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Anwendbarkeit nicht

nur des TV Arb, sondern sämtlicher für die Mitarbeiter der Deutschen Bundespost (DBP) maßgeblichen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung vereinbart.

- h) Diese arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel ist eine Gleichstellungsabrede. Sie enthält eine dynamische Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge. Nehmen Arbeitsvertragsparteien auf Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung, d. h. auf die sie ändernden oder ergänzenden Tarifverträge einzelvertraglich Bezug, so ist der Umfang dieses Bezugs nach den Grundsätzen der Vertragsauslegung zu bestimmen (§§ 133, 157 BGB). Es ist der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu erforschen; ein Vertrag ist so auszulegen, wie Treu und Glauben es mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern (BAG v. 06.12.1990 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Die im Arbeitsvertrag getroffene Abrede der Geltung der jeweiligen Tarifverträge ist bei Tarifbindung des Arbeitgebers im Zweifel als sogenannte Gleichstellungsabrede auszulegen (BAG vom 4.8.1999 – 5 AZR 642/98 – AP Nr. 14 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie). Sinn und Zweck einer vertraglichen Bezugnahme Klausel auf den einschlägigen Tarifvertrag ist, die unorganisierten mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern gleich zu behandeln. Wenn eine vertragliche Verweisungsklausel ihren Sinn noch erfüllen soll, muss sie dahin ausgelegt werden, dass die für den Arbeitgeber jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung finden (BAG vom 4.9.1996 – 4 AZR 135 /95; vgl. BAG vom 14.11.2001 10 AZR 689/00; BAG vom 21. 8 2002- 4 AZR 263/01, jeweils zitiert nach JURIS).
- i) Ausweislich des Wortlauts der arbeitsvertraglichen Vereinbarung handelt es sich um eine sog. dynamische Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge. Nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrages gelten die Tarifverträge „in ihrer jeweiligen Fassung als vereinbart“. Umstände, die eine davon abweichende Auslegung der Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag der Parteien gebieten, sind nicht ersichtlich.

- j) Diese dynamische Verweisung auf die jeweiligen Tarifverträge erfasst nicht nur die mit der Deutschen Bundespost geschlossenen Tarifverträge, sondern auch die mit der Beklagten, der Deutschen Telekom geschlossenen Tarifverträge.
- aa) Unter Berücksichtigung der unter h) dargelegten Auslegungsgrundsätze einer vertraglich vereinbarten Gleichstellungsabrede ist die zwischen den Parteien vereinbarte arbeitsvertragliche Verweisungsklausel dahingehend auszulegen, dass ungeachtet einer etwaigen Veränderung der Rechtsform des Arbeitgebers und einer ggf. damit einhergehenden Rechtsnachfolge die Anwendung der jeweils für den Betrieb geltenden Tarifverträge vereinbart werden sollte. Eine andere Auslegung würde den Zweck der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel verfehlen. Dem Sinn einer Jeweiligkeitsklausel muss jedoch ggf. im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung dadurch Rechnung getragen werden, dass sie sich am hypothetischen Willen der Parteien orientiert (vgl. hierzu grundsätzlich BAG vom 4.9.1996 – 4 AZR 135/95 unter II a) bb)).
- bb) Der Kläger sowie die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die Deutsche Bundespost, legten in dem Arbeitsvertrag vom 25.08.1980 einvernehmlich fest, dass die im Unternehmen der Deutschen Bundespost geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar vereinbart gelten.
- Die Beklagte ist seit dem 01.01.1995 Rechtsnachfolgerin des Bundes und hinsichtlich des Teilsondervermögens Deutsche Bundespost Telekom durch das Postumwandlungsgesetz (PostUmwG) in die Beklagte umgewandelt worden. In den Postneuordnungsgesetzen hat der Gesetzgeber für die Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost Telekom sowohl einen individual- als auch einen kollektivrechtlichen Bestandsschutz geregelt. Nach § 21 Abs. 1 Satz 1 Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) treten die Unternehmen im Zeitpunkt des Übergangs in die Rechte und Pflichten der mit den Angestellten und Arbeitern geschlossenen Arbeitsverhältnisse ein. Ausgenommen hiervon sind Ausnahmefälle, die vorliegend nicht gegeben sind. Die Beklagte trat in diesem Sinne in die Ar-

beitsverhältnisse der Deutschen Bundespost Telekom ein. Nach § 21 Abs. 1 Satz 2 PostPersRG gelten die in den früheren Unternehmen der Deutschen Bundespost im Zeitpunkt der Eintragung in das Handelsregister - d. h. am 02.01.1995 - geltenden Tarifverträge für die Angestellten, Arbeiter und Auszubildenden bis zum Abschluss neuer Tarifverträge weiter. Damit ist die Beklagte auch in die tarifvertraglichen Pflichten im Wege der Rechtsnachfolge eingetreten. Vor diesem rechtlichen Hintergrund ist die vertragliche Bezugnahme im Arbeitsvertrag des Klägers unter Berücksichtigung des hypothetischen Willens der Parteien dahingehend korrigierend auszulegen, dass sie, hätten sie die Umwandlung der DBP in die Deutsche Telekom AG vorausgesehen, in die Klausel aufgenommen hätten, dass die jeweils für die Arbeitgeberin einschlägigen tariflichen Bestimmungen gelten. Anderenfalls liefe der Zweck der vertraglichen Bezugnahme, im Betrieb tarifgebundene und nicht tarifgebundene Arbeitnehmer gleichzustellen, leer (vgl. auch LAG SH v. 23.06.1999 - 2 Sa 58/99 unter II 1a – von der Beklagten eingereichte und Anlage B 8).

- cc) Soweit der Kläger auf anderweitige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zur Auslegung von vertraglichen Bezugnahme Klauseln verweist, sind diese Entscheidungen nicht einschlägig. Sie betreffen überwiegend Sachverhalte, in denen ein Verbandswechsel und/oder ein Wechsel des fachlichen Tarifvertrages Streitgegenstand war. Vorliegend ist jedoch durch die Rechtsnachfolge der Beklagten eine Problematik etwaiger konkurrierender Tarifverträge nicht entstanden. Unabhängig vom Wortlaut der vertraglichen Bezugnahme Klausel finden mithin die die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost ablösen/verdrängenden mit der Beklagten geschlossenen Tarifverträge Anwendung.
- k) Hierzu gehören auch die Rationalisierungsschutztarifverträge und damit der TV Ratio. Entgegen der Ansicht des Klägers ist der TV Ratio auch nicht deshalb unanwendbar, weil er zum Zeitpunkt des Abschlusses des

Arbeitsvertrages mit entsprechenden Rationalisierungsschutz regelnden tarifvertraglichen Regelungen nicht zu rechnen brauchte.

- aa) Zwar ist dem Kläger zuzugestehen, dass die Auswirkungen sowie die Reichweite arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln einem Vertrauensschutz unterliegen. Der Arbeitnehmer soll davor geschützt werden, dass in Folge der arbeitsvertraglichen Bezugnahme tarifvertragliche Bestimmungen auf ihn angewandt werden, mit denen er nicht zu rechnen braucht. Dabei handelt es sich um die Frage, welche Reichweite der Bezugnahmeklausel dem Arbeitnehmer angesichts des damit verfolgten Zwecks - Gleichstellung mit den tarifgebundenen Beschäftigten oder eigenständige vertragliche Regelung - zugemutet werden kann (Däubler, Kommentar zum TVG, Mai 2003, Rd.Ziff 244 zu § 3 mwN.). In engen Grenzen ist eine sog. „Angemessenheitskontrolle“ bezüglich der Auswirkungen arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln für Einzelfälle möglich (vgl. BAG v. 14.3.1961 AP Nr. 78 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln erfassen jedoch nur solche Tarifvertragsentwicklungen nicht, die für die Arbeitnehmer schlechterdings nicht mehr voraussehbar waren (Löwisch-Rieble, Kom. zum TVG, RdZiff. 127 § 3 mwN; Seibert, Auslegung und Inhaltskontrolle arbeitsvertraglicher Verweisungen, NzA 1985, 730 (732 f); Wiedemann-Oetker, Kom. zum TVG, RndZiff. 287 zu § 3).

In der Sache kann es nur um Schutz vor extremen unangemessenen Änderungen der Vertragsbedingungen, nicht aber um einen Fall des allgemeinen Überraschungsschutzes gehen. Sinn einer dynamischen Verweisung ist es gerade, auch Regelungen zu erfassen, mit denen man nicht gerechnet hatte. Schließlich soll die Blankettverweisung gerade die zeitgemäße Anpassung der Arbeitsbedingungen an veränderte Verhältnisse ermöglichen, die man ihrerseits nicht vorhersehen kann (Seibert, NZA 1985,732 mit Rechtsprechungsnachweisen).

- bb) Diese Grenze ist vorliegend nicht überschritten. Dass sich Inhalte von zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses existenten Tarifverträgen in

einem langen Berufsleben ändern, ist im Arbeitsleben üblich und allgemein vorhersehbar. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes tragen tarifvertragliche Regelungen auch während der Laufzeit des Tarifvertrages den immanenten Vorbehalt der Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich. Dies gilt selbst für bereits entstandene und fällig gewordene, noch nicht abgewickelte Ansprüche. Dabei ist die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur –rückwirkenden – Änderung nur durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt. (BAG vom 22.10.2003 – 10 AZR 152/03 BB 2004,494 (496) mwN). Das Vertrauen in die Fortgeltung einer Tarifnorm ist unabhängig davon, ob der Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung der Parteien gilt oder ob dessen Anwendung in seiner jeweiligen Fassung vertraglich vereinbart ist, dann nicht mehr schutzwürdig, wenn und sobald die Normunterworfenen mit einer Änderung rechnen müssen. Maßgebend sind insoweit die Umstände des Einzelfalles. Dabei hat der Wegfall des Vertrauensschutzes nicht zur Voraussetzung, dass der einzelne Tarifunterworfene positive Kenntnis von den zugrunde liegenden Umständen hat. EntschH.nd und ausreichend ist vielmehr die Kenntnis der betroffenen Kreise ( BAG a.a.O.)

- aa) Der Kläger unterliegt keinem Vertrauensschutz. Es handelt sich auch nicht um derartige extreme Tarifregelungen, mit denen der Kläger billigerweise nicht rechnen konnte. Unstreitig bestand bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses und damit zum Zeitpunkt der vertraglichen Bezugnahmeklausel auf alle für die Arbeiter der Deutschen Bundespost geltenden Tarifverträge ein Rationalisierungsschutztarifvertrag. In der Berufungsverhandlung wurde ausdrücklich von beiden Parteien bestätigt, dass bei Vertragsschluss 1980 bereits der Rationalisierungsschutztarifvertrag Nr. 306 für Arbeiter und Nr. 307 für Angestellte bestand. Damit war für den Kläger auch die Veränderbarkeit der Rationalisierungsschutztarifverträge voraussehbar. Das ergibt sich bereits aus der regelmäßigen begrenzten Laufzeit von Tarifverträgen (§ 4 Abs. 5 TVG).



Zu berücksichtigen ist ferner, dass der letzte Dauerarbeitsplatz des Klägers bereits im Januar 1998 infolge Rationalisierung ersatzlos weggefallen ist und er in diesem Zusammenhang in Anwendung des Rationalisierungsschutztarifvertrages Nr. 33 zur Vermeidung einer Änderungskündigung oder ggf. Beendigungskündigung zum eigenen Schutz in die PMS versetzt wurde. Dieser Tarifvertrag als einer der Vorläufer der TV Ratio bezweckte bereits die sozialverträgliche Umsetzung von Rationalisierungsmaßnahmen. Der Kläger war daher nicht erst seit der Anwendbarkeit des TV Ratio, sondern bereits nach Wegfall seiner bisherigen Tätigkeit seit Januar 1998 einem Bereich zugeordnet worden, der seiner Weitermittlung auf andere Arbeitsplätze diene. Dieses Ziel verfolgt die Beklagte im Zusammenhang mit der Schaffung der VQE = PSA = Vivento im TV Ratio und der entsprechenden Weiterversetzung des Klägers in die PSA weiter. Dass sich insoweit im Rahmen von Tarifvertragsänderungen Vermittlungsmodalitäten und wechselseitige Rechte und Pflichten der Vertragspartner ggfs. ändern, ist vorhersehbar und führt nicht zu einer besonderen Schutzwürdigkeit des Klägers – gegenüber welcher Tarifnorm auch immer.

Im Übrigen fehlt insoweit jedenfalls jeglicher konkreter Vortrag des Klägers, aufgrund welcher konkreter Tarifregelungen im Tarifvertrag Nr. 306 und Nr. 307 sowie später im TV Nr. 33 im Vergleich zu welcher diese Tarifregelungen ablösenden Vorschriften im TV Ratio er sowohl zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses 1980 als auch nach der wirksamen Versetzung in die PMS im Januar 1998 davon ausgehen konnte, ohne Übergangsmaßnahmen des Arbeitgebers lückenlos und ohne überbrückende interne oder externe Beschäftigungen trotz Wegfall seines Arbeitsplatzes auf einem Dauerarbeitsplatz beschäftigt zu werden. Worauf soll der Kläger wann angesichts des zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses 1980 geltenden Rationalisierungsschutztarifvertrages Nr. 306 und Nr. 307 vertraut haben? Warum soll dieser Vertrauensschutz auch nach der Maßnahme im Januar 1998 unter der Anwendbarkeit des TV Nr. 33 noch unangetastet gewesen sein. Der TV Ratio ist letztendlich zurzeit nur das letzte Glied einer Kette von Rationalisierungsschutztarifverträgen.

- l) Letztendlich ergibt sich die Vertragswidrigkeit der Versetzung des Klägers vom 13.12.2002 in die PSA = Vivento auch nicht aus den möglichen Auswirkungen der den TV Ratio erfassenden arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel. Soweit der Kläger meint, es könne zu einer Umgehungsmöglichkeit des Kündigungsschutzgesetzes führen, indem dieser Tarifvertrag dem Arbeitgeber erlaubt, ihn qua Direktionsrecht losgelöst von den ursprünglichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz als Leiharbeiter bei externen Arbeitgebern einzusetzen, ohne dem Arbeitnehmer eine sanktionslose Verweigerungsmöglichkeit einzuräumen, führt diese theoretisch mögliche Folge nicht zu einer Rechtswidrigkeit der streitigen Versetzung.
- aa) Zwar haben die Tarifvertragsparteien in § 5 Abs. 3 TV Ratio der Beklagten das Recht eingeräumt, die unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer bis zur Weitervermittlung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz vorübergehend zu beschäftigen, im Extremfall auch in Form der Zeit- und Leiharbeit i.S.d. AÜG, innerhalb und außerhalb des Konzerns Deutsche Telekom. Insoweit kann durchaus gefragt werden, ob eine derartige tarifvertragliche Erweiterung des Vertragsgestaltungsrechtes des Arbeitgebers nicht als objektive Umgehung des zwingenden allgemeinen Änderungsschutzes aus § 2 KSchG rechtlichen Bedenken begegnet. Es ist durchaus auch erörterungswürdig, ob und ggfs unter welchen Voraussetzungen und für wie lange ein Arbeitgeber, dessen zumindest vorübergehende Aufgabe zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen und betriebsbedingten Änderungskündigungen die Vermittlung seiner Arbeitnehmer auf dauerhafte Arbeitsplätze ist, diese vorübergehend unter Fortzahlung der Bezüge nicht beschäftigen muss, wenn er keine Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung hat.
- bb) Die Vereinbarung von einzelvertraglichen Änderungsvorbehalten wird in Rechtsprechung und Literatur unter Berücksichtigung des Kernbereichs kündigungsschutzrechtlicher Bestimmungen ebenso für zulässig gehalten, wie die tarifliche Gestaltung von Änderungsvorbehalten, soweit der

vom Kündigungsschutzgesetz gewährte Änderungsschutz gewahrt bleibt. Tarifliche Regelungen, durch die dem Arbeitgeber Änderungsvorbehalte im Sinne eines Leistungsbestimmungsrechts hinsichtlich einzelner Arbeitsbedingungen eingeräumt werden, sind zulässig (Rost, „Die Erweiterung des Direktionsrechts durch Tarifvertrag“ in Festschrift für Dietrich, Seite 505 (518) mit einer Vielzahl von Fundstellen). Sie haben die Vermutung eines angemessenen Ausgleichs der Interessen der Arbeitnehmer am unveränderten Fortbestand ihrer Arbeitsverhältnisse und des Interesses des Arbeitgebers an flexiblerer Gestaltung der Arbeitsbedingungen für sich und unterliegen in soweit keiner Prüfung ihrer sachlichen Berechtigung. Hierin unterscheiden sich tarifliche Änderungsvorbehalte von entsprechenden vertraglichen Vorbehalten, die einer uneingeschränkten Kontrolle im Einzelfall zugänglich sind. Insoweit gelten die Grundsätze wie bei der Festlegung von Befristungsgründen durch Tarifvertrag oder durch Einzelvertrag. Auch tarifliche Änderungsvorbehalte dürfen jedoch nicht zur Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes führen, der nicht nur Beendigungsschutz beinhaltet, sondern auch Vertragsinhaltsschutz. Bei der Bestimmung der kündigungrechtlichen Wertungen ist die Anbindung des Kündigungsschutzgesetzes an Art. 12 GG zu beachten. Ein gesetzlicher Mindeststandard des Kündigungsschutzes ist grundrechtlich gewährleistet. Tarifliche Änderungsvorbehalte, die dem Arbeitgeber ohne nähere Festlegung das Recht zuweisen, die Arbeitsbedingungen beliebig weit zu ändern, werden diesem Mindeststandard nicht mehr gerecht und sind daher wegen Umgehung des Kündigungsschutzes unwirksam (Rost, aaO; vgl. auch zu dieser Problematik: BAG vom 22.5.1985, 4 AZR 427/83; BAG vom 19.11.2002- 3 AZR 591/01; BAG vom 18.10.1994, 1 AZR 503/93).

- cc) Hierauf kommt es für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits jedoch nicht an. Die Versetzung beruht auf dem TV Ratio. Verstößt eine Tarifnorm gegen höherrangiges und zugleich zwingendes Gesetzesrecht, z.B. das KSchG, würde sich hieraus ihre Unwirksamkeit ergeben (BAG vom 26.9.1984 – 4 AZR 608/83; BAG vom 22. 5.1985 – 4 AZR

42783, zitiert nach JURIS). Es ist schon nicht ersichtlich, welche Tarifnorm, von der der Kläger schon **allein durch die Versetzung** konkret betroffen sein soll, gegen höherrangiges Recht verstoßen soll. Der Kläger rügt die Unwirksamkeit des ganzen Tarifwerkes, nicht einer einzelnen Tarifnorm.

Er muss sein Vorbringen auf eine ihn betreffende konkrete Maßnahme des Arbeitgebers beziehen, nicht auf die theoretische Rechtsfolge einer solchen Maßnahme. Die arbeitsvertragliche Rechtsposition des Klägers als Arbeitnehmer wird durch die von § 5 Abs. 1 TV Ratio gedeckte Umsetzungsmaßnahme der Beklagten als Arbeitgeber überhaupt nicht betroffen. Vielmehr sind die beispielsweise in § 5 Abs. 2, 3 ff, § 6 und § 7 TV Ratio vorgesehenen Rechtsfolgen lediglich die Auswirkungen von Maßnahmen, die der Arbeitgeber aufgrund eines erweiterten tariflichen Direktionsrechtes bzw. einer ihm durch Tarifvertrag eingeräumten Rechtsposition von Fall zu Fall trifft (vgl. BAG vom 22.5.1985 – 4 AZR 427/83 mwN zu § 16 Abs. 1 LTV DB).

Diese Auswirkungen der Versetzung vom 13.12.2002 sind vorliegend weder aktuell existent, noch vom Klagantrag zu 1 erfasst. Voraussetzung für die Unwirksamkeit der Rechtsfolgen der Versetzung wäre die Darlegung einer konkreten Handlung der Beklagten in Ausübung ihres durchaus durch den TV Ratio erweiterten Direktionsrechtes, durch die die Art, der Ort oder der Umfang der Tätigkeit des Klägers konkret geregelt worden wäre. Durch das seitens der Beklagten als Versetzung bezeichnete Schreiben vom 13.12.2002 hat sie die Arbeitsleistung des Klägers jedoch nicht im Einzelnen einseitig neu festgelegt. Sie hat lediglich einen Tarifvertrag vollzogen, der kraft arbeitsvertraglicher Gleichstellungsabrede Anwendung fand. Sie hat mit der vom Kläger im Klagantrag zu 1 angegriffenen Versetzung noch keine, möglicherweise auf ein erweitertes Direktionsrecht nach dem TV Ratio gestützte einzelne, vom Kläger ggf. anzugreifende Maßnahme ausgeübt. Die Versetzung des Klägers als solche in die PSA in Form der schlichten Zuordnung des Klägers von einer Vermittlungseinheit in eine andere stellt daher noch keine vertrags-

widrige, das Direktionsrecht der Beklagten überschreitende, den Arbeitsvertrag des Klägers ggf. unter Verstoß gegen billiges Ermessen im Sinne des § 315 BGB ändernde, das Kündigungsschutzgesetz umgehende Maßnahme dar.

dd) Der TV Ratio erlaubt der Beklagten im Übrigen auch nicht, die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer beliebig weit zu ändern. Die §§ 5, 6 und 7 TV Ratio sowie die Anlagen 1 und 4 zur sozialen Auswahl, zur Zumutbarkeit, zum Rückkehrrecht etc. grenzen das Direktionsrecht der Beklagten ein, verwenden eindeutige und justiziable Kriterien und machen es in jeder Hinsicht überprüfbar. Insoweit wird auf die zutreffenden Ausführungen des angefochtenen Urteils des Arbeitsgerichtes Lübeck verwiesen. Eine andere Beurteilung würde zu der grundsätzlichen Befugnis der staatlichen Gerichte für Arbeitssachen führen, Tarifverträge z.B. über § 315 BGB auf ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB überprüfen zu dürfen. Diese Befugnis kommt den Gerichten jedoch nicht zu (vgl. BAG vom 22.5.1985, 4 AZR 427/83). Letztendlich kommt es hierauf vorliegend jedoch nicht mehr an, da sich die Beklagte im Zusammenhang mit der Versetzung vom 13.12.2002 jedenfalls nicht vertragswidrig verhalten hat. Im Hinblick auf den Vortrag des Klägers, er werde nach dieser Versetzung ggfs. in Anwendung der der Beklagten durch den TV Ratio eingeräumten Befugnisse unter Umgehung des Kündigungsschutzrechtes vorübergehend in Leiharbeit vermittelt, fehlt insoweit derzeit eine diesbezügliche Weisung der Beklagten, die auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden könnte.

Zurzeit jedenfalls arbeitet der Kläger firmenintern auf einem Arbeitsplatz der Beklagten. Das Arbeitsverhältnis des Klägers besteht unbefristet seit dem 27.08.1980. Die Beklagte hat es nicht in ein Zeitarbeitsverhältnis umgewandelt. Das Recht der Beklagten zur vorübergehenden Übertragung verschiedener Tätigkeiten ergab und ergibt sich schon aus dem 1980 arbeitsvertraglich vereinbarten § 4a Abs. 3 TV Arb sowie der Festlegung im Arbeitsvertrag, wonach der Kläger als Arbeiter in der gesamten Spannbreite der Lohngruppe 9 zu beschäftigen ist. Der Kläger befin-

det sich weder in einem Leiharbeitsverhältnis, noch wurde von ihm konkret Leiharbeit unter Androhung von Sanktionen für den Fall der Nichtablehnung verlangt. Er wird auch als Arbeiter/ Fernmeldehandwerker beschäftigt und nach der vertraglich vereinbarten Vergütungsgruppe vergütet.

Die Versetzung des Klägers vom 13.12.2002 in die PSA ist daher wirksam. Der Klagantrag zu 1 wurde zu Recht in dem angefochtenen Urteil zurückgewiesen.

- 2.) Die Feststellungsanträge zu 2) und 3) sind unzulässig. Ihnen fehlt das notwendige Feststellungsinteresse.
  - a) Voraussetzung für ein Feststellungsbegehren gem. § 256 ZPO ist neben den allgemeinen Sachurteilsvoraussetzungen einschließlich des allgemeinen Rechtsschutzbedürfnisses das schützwürdige Interesse des Klägers an der als baldigen Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses. Nicht feststellungsfähig sind abstrakte Rechtsfragen, da es nicht Aufgabe der Gerichte ist, Rechtsgutachten zu erstatten (Münchener Kommentar.- Lüke, ZPO, RdZiff. 22 zu § 256 mwN.). Die Gerichte sind nicht zur Klärung abstrakter Rechtsfragen berufen (BAG vom 23.1.2003, 4 AZR 461 und 462/99 mwN.). Ein Feststellungsinteresse besteht nur dann, wenn dem Recht oder der Rechtslage des Klägers eine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit droht.
  - b) Das ist vorliegend hinsichtlich der Feststellungsanträge zu 2) und 3) nicht ersichtlich. Durch die Existenz des TV Ratio besteht die abstrakte Möglichkeit der Beklagten, Arbeitnehmer zum Zwecke der Leiharbeit im Sinne des AÜG einzusetzen und notfalls an einen externen Arbeitgeber vorübergehend zu vermitteln. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist jedoch nicht ersichtlich, dass die Beklagte den Kläger zum Zwecke der Leiharbeit einsetzen und an einen externen Arbeitgeber vermitteln will. Die Beklagte ist selbst nach dem Vorbringen des Klägers seit Wegfall seines Dauerarbeitsplatzes im Januar 1998 noch nicht ein einziges Mal an ihn herange-

treten mit der Aufforderung, vorübergehend eine Arbeitsleistung bei einem externen Arbeitgeber zu erbringen. Über die Klaganträge zu 2) und 3) zu entscheiden, hieße mithin vorliegend, eine abstrakte Rechtsfrage zu klären und für den Kläger ein Rechtsgutachten zu erstatten. Das ist gerade nicht Aufgabe der Gerichte. Dem Kläger geht es nur um die gerichtliche Entscheidung abstrakter rechtlicher Vorfragen.

Die Klaganträge zu 2) und 3) sind daher, wenn auch mit unzutreffender Begründung im Ergebnis zutreffend abgewiesen worden, sodass dem Berufungsbegehren des Klägers insoweit bereits wegen fehlender Zulässigkeit der Anträge der Erfolg versagt war.

3.) Der Hilfsantrag ist unzulässig. Er ist nicht hinreichend bestimmt. Er enthält keinerlei Angaben, was unter „sämtlichen von der Beklagten und ihren Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträgen“ verstanden werden soll. Weder aus dem Wortlaut des Antrages noch aus dessen Begründung lässt sich bestimmen, welche Tarifverträge für nicht anwendbar erklärt werden sollen. Abgesehen davon fehlt auch diesem Antrag das erforderliche Rechtsschutzinteresse.

4.) Die Berufung des Klägers war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 97, 91 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, da eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung dieses Rechtsstreits nicht gegeben ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...