

Aktenzeichen:
9 Sa 804/04
11 Ca 2428/04 (Magdeburg)

verkündet am
11. August 2005


Justizangestellte als
Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT
SACHSEN – ANHALT**

IM NAMEN DES VOLKES

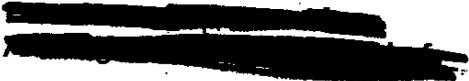
URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Berufungsklägerin und Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

gegen


- Berufungsbeklagte und Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

w e g e n V e r s e t z u n g

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt auf die mündliche Verhandlung vom 11. August 2005 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzende, die ehrenamtliche Richterin [REDACTED] und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED] als Beisitzer

für R e c h t e r k a n n t:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 10. November 2004 – 11 Ca 2428/04 – wird

z u r ü c k g e w i e s e n .

2. Die Kosten der Berufung trägt die Beklagte.

3. Die Revision wird zugelassen.

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der ab 1. November 2003 von der Beklagten vorgenommenen Versetzung der Klägerin in die Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (VQE).

Die am [REDACTED] 1955 geborene Klägerin ist seit 1. Januar 1980 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger beschäftigt, und zwar im Lager der Beklagten in M [REDACTED]. Geführt wurde die Klägerin bei der Beklagten zuletzt als Aufbauleiterin Netzinfrastruktur mit der Aufgabenträgernummer (AtNr.) 554 45 im Bezirksbüro Netze (BBN) 23A der Technischen Infrastruktur Niederlassung [REDACTED] (vgl. Bl. 122 d. A.) Das monatliche Gehalt der Klägerin betrug [REDACTED] € brutto.

Aufgrund beiderseitiger Verbandszugehörigkeit finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge der D [REDACTED] AG Anwendung, darunter der mit Wirkung vom 31. Juli 2002 in Kraft getretene Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio).

Der TV Ratio enthält folgende Regelungen, die vorliegend von Interesse sind:

„Abschnitt I

Schutzregelungen für Arbeitnehmer der D ... AG

Unterabschnitt 1

Besondere Schutzregelungen für Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens zwei Jahren

§ 1 Sachlicher Geltungsbereich

- (1) Zur Erhaltung, Sicherung und Steigerung sowohl der Wettbewerbsfähigkeit als auch der Marktanteile der D ... AG sind wirtschaftliche, organisatorische und personelle Maßnahmen erforderlich, um eine kontinuierliche Qualitäts- und Produktivitätsverbesserung sowie eine flexible Anpassung an technologische und nachfragebezogene Veränderungen sicherzustellen. Dieser Tarifvertrag dient der sozialverträglichen Umsetzung dieser Maßnahmen.
- (2) Maßnahmen unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 sind
 - a) Änderungen der Aufbauorganisation
 - b) Änderungen der Ablauforganisation
 - c) Maßnahmen zur Nutzung des technischen Fortschritts
 - d) andere personalwirtschaftliche Maßnahmen
- (3) Eine Verringerung des Personalbedarfs, die durch gesamtwirtschaftlich bedingten allgemeinen Verkehrsrückgang ausgelöst ist, zählt nicht zu den Maßnahmen nach Absatz 2.

Ausführungsbestimmungen zu Absatz 2:

1. zu Buchstabe a):

Unter Aufbauorganisation ist die Bildung von Organisationseinheiten, die Zuteilung von Aufgaben zu diesen Einheiten, die Aufgabenverteilung innerhalb der Einheiten sowie die Festlegung ihrer Zuständigkeiten zu verstehen. Sie umfasst z. B. die Einrichtung, Umwandlung oder Aufhebung von Niederlassungen, die Einrichtung, Umwandlung oder Aufhebung von Ressorts oder Abteilungen, die Aufgabenverteilung auf Niederlassungen oder Ressorts sowie die Arbeitsverteilung auf Funktionsträger

2. zu Buchstabe b) und c)

Die Ablaufordnung ist die Ordnung für das zeitlich-räumliche Hinter- und Nebeneinander von Arbeitsvorgängen zur Erfüllung der im Rahmen der Aufbauorganisation vorgesehenen Aufgaben. Sie umfasst die Gestaltung von Arbeitsverfahren, Arbeitsvorschriften, Arbeitsfeldern und Arbeitsplätzen sowie den Einsatz von Arbeitsmittel.

3. Betrieblich veranlasste Maßnahmen, in deren Folge die Gesamttätigkeit, die der Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend ausübt, einer niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen ist (anforderungsändernde Maßnahmen) werden ebenfalls von diesem Tarifvertrag erfasst.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Unterabschnitt gilt für Arbeitnehmer,

- a) die unter den Geltungsbereich des MTV und des ERTV der D ... AG fallen und
- b) die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur D ... AG stehen,

- c) soweit dieses Arbeitsverhältnis seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen besteht.

§ 3 Identifizierung

- (1) Wenn von einer Gesamtheit gleicher Arbeitsplätze, die von einer Maßnahme im Sinne von § 1 betroffen sind, nur ein Teil der Arbeitsplätze wegfällt oder verlegt wird, so werden alle auf den gleichen Arbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer bei der Festlegung, welche Arbeitnehmer konkret vom Wegfall bzw. von der Verlegung des Arbeitsplatzes betroffen sind, mit einbezogen. Die erforderlich werdende Auswahl (Identifizierung) richtet sich abschließend nach Absatz 4 und der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.
- (2)
- (3) Wenn im Falle des Absatzes 1 und 2 innerhalb der Organisationseinheit andere gleiche Arbeitsplätze bestehen, die nicht von einer Maßnahme im Sinne des § 1 betroffen sind, so können die darauf beschäftigten Arbeitnehmer bei der Festlegung, welche Arbeitnehmer konkret vom Wegfall bzw. von der Verlegung des Arbeitsplatzes betroffen sind, mit einbezogen werden. Die erforderlich werdende Auswahl (Identifizierung) richtet sich abschließend nach Absatz 4 und der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.
- (4) Bei einer nach Absatz 1 und 3 erforderlich werdenden Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern (Identifizierung) sind die persönlichen und sozialen Gesichtspunkte nebst Verfahren gemäß Anlage 1 und die Punktetabelle gemäß Anlage 2 heranzuziehen. Diese sind abschließend.

(5)

Protokollnotiz:

Bei der nach den Absätzen 3 und 4 vorzunehmenden Auswahlentscheidung handelt es sich nicht um eine Sozialauswahl im Sinne des § 1 KSchG.

§ 4 Clearingstelle

- (1) Für eine nach § 3 erforderlich werdende Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern (Identifizierung) wird eine ständige Clearingstelle bei der Organisationseinheit eingerichtet.
- (2) Die Clearingstelle ist mit Arbeitgebervertretern und Mitgliedern des Betriebsrats der jeweils betroffenen Organisationseinheit paritätisch zu besetzen.
- (3) In der Clearingstelle ist mit dem Ziel einer Einigung eine umfassende Erörterung und Beratung vorzunehmen.
- (4) Die Clearingstelle hat innerhalb von zwei Wochen nach Zuleitung eine Empfehlung abzugeben, welche Arbeitnehmer in den Fällen des § 3 Absatz 1 und 3 identifiziert werden sollen. Kommt es zu keiner Empfehlung, entscheidet der Arbeitgeber allein über die Identifizierung; die Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes gelten.
- (5)

§ 5 Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (* Arbeitstitel)

(1) Der nach den §§ 3 und 4 identifizierte Arbeitnehmer wird in die Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (VQE) (*Arbeitstitel) versetzt. Diese Versetzung ist zumutbar und gleichwertig.*

Zur Umsetzung der Rationalisierungsvorhaben vereinbarten die Beklagte und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat zentrale Interessenausgleiche und Sozialpläne, bezeichnet u. a. als Z: und Z: E, wegen deren Inhalt nebst Anlagen auf Blatt 89 bis 113 der Akte verwiesen wird. Mit Schreiben vom 29.09.2003 gab die Zentrale der Beklagten die für die Technische Infrastruktur – Niederlassungen maßgeblichen Rationalisierungsmaßnahmen bekannt (Bl. 114 bis 117 d. A.).

Der Klägerin teilte die Beklagte mit Schreiben vom 04.08.2003 mit:

.... mit Wirkung vom 01.08.03 werden Sie aus dienstlichen Gründen von der T: Technik Niederlassung M: arg zur T: Niederlassung D: versetzt.

Die Versetzung erfolgt aufgrund der Vereinbarung der D: AG und dem Gesamtbetriebsrat der D: AG über die Bildung der neuen Niederlassungen in Produktion und Service im Rahmen von N: Im Rahmen der Umsetzungsstufe 1 entsprechend der Kernprozesse 7 / 8 werden Sie in die Technik Niederlassung D: versetzt.

Die zum 04.08.03 vorgenommene Versetzung ist vorläufig. Der Betriebsrat hat angekündigt, dass er beabsichtigt, die Zustimmung zu Ihrer Versetzung in die T: Niederlassung D: zu verweigern.

Am 9. Oktober 2003 führte die bei der T: Technik Niederlassung D: der Beklagten eingerichtete Clearingstelle unter den Aufbauleitern Netzinfrastruktur das Auswahlverfahren durch und empfahl die Versetzung der Klägerin in die VQE: .

Der in der T: Technik Niederlassung D: der Beklagten bestehende Betriebsrat verweigerte zunächst die Zustimmung zu den von der Beklagten zum 1. November 2003 beabsichtigten Versetzungen. Die Beklagte leitete daraufhin vor dem Arbeitsgericht Dresden ein Beschlussverfahren ein (dortiges Az: 13 BV 232/03). Mit Schreiben vom 01.02.2004 forderte sie den Betriebsrat ein zweites Mal auf, den Versetzungen der identifizierten Arbeitnehmer, darunter die Klägerin, in die VQE: * zuzustimmen. Der Betriebsrat ließ die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG verstreichen.

Mit Schreiben vom 21.10.2003 (Bl. 13/14 d. A.) teilte die Beklagte der Klägerin mit:

„... mit Wirkung vom 01. November 2003 werden Sie aus dienstlichen Gründen von der T- Technik Niederlassung D: zu versetzt.

In Ihrem Ressort sind Personalposten weggefallen. Aus diesem Grund wurde ein Clearingverfahren nach Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) durchgeführt. Im Rahmen dieses Clearingverfahrens wurden Sie ausgewählt (identifiziert) und werden deshalb gemäß § 5 TV Ratio von der T- Technik Niederlassung D: zu versetzt und dezentral der nächstgelegenen Organisationseinheit der zugeordnet.

Ihre Regelarbeitsstelle ist die Geschäftsstelle

Die Versetzung erfolgt bewertungsgleich.

Die Versetzung erfolgt zunächst vorläufig. Der Betriebsrat hat mit Schreiben vom 20. Oktober 2003 die Zustimmung zu Ihrer Versetzung zu verweigert“

Den gegen die Versetzung mit Schreiben vom 24.10.2003 erhobenen Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte mit Schreiben vom 05.11.2003 zurück. Mit Schreiben vom 12.05.2004 teilte sie der Klägerin mit, dass „infolge einer erneuten Beteiligung des Betriebsrates der Technik Niederlassung (neue Bezeichnung Technische Infrastruktur Niederlassung M) die Zustimmung des Betriebsrates zu ihrer Versetzung zur als erteilt gilt und die Versetzung in die damit endgültig wirksam ist“.

Die Klägerin hat am 14. Juli 2004 beim Arbeitsgericht Magdeburg gegen die Versetzung Klage erhoben.

Die Klägerin hat behauptet, nicht als Aufbauleiterin Netzinfrastruktur, sondern als Lagerverwalterin tätig gewesen zu sein. Sie hat die Auffassung vertreten, die Versetzung sei bereits unwirksam, weil die Zustimmung des Betriebsrats nicht vor ihrer Durchführung vorgelegen habe. Außerdem liege der Versetzung keine Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 TV Ratio zugrunde. Denn ihr Arbeitsplatz im Lager in sei nicht weggefallen. Auf ihm würden jetzt andere Mitarbeiter beschäftigt. Sie sei zu Unrecht nach den Bestimmungen des TV Ratio identifiziert worden. Außerdem sei die Versetzung nicht durch das Direktionsrecht der Beklagten gedeckt.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Versetzung der Klägerin ab dem 01.11.2003 in die Firma unwirksam ist und die Klägerin weiterhin als Angestellte im Betrieb Technische Infrastruktur, Niederlassung beschäftigt wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, der Versetzung der Klägerin in den Betrieb „.....“ liege eine Rationalisierungsmaßnahme aus dem Jahre 2003 zugrunde, die in den Anwendungsbereich des § 1 Abs. 2 TV Ratio falle. Für das BBN 21A/23A, in dem sich der Arbeitsplatz der Klägerin befunden habe, ergäben sich die reduzierenden Posten aus der bundesweiten Gesamtdarstellung der einzelnen Rationalisierungsmaßnahmen, wie sie in den aufgrund der zum ZIA 2003 und ZIA NICE ergangenen Einzelanweisungen der Zentrale der Beklagten dargestellt seien. Diese Maßnahmen hätten in den Bereichen BBN zu einer Personalanpassung von 559 Personalposten geführt. Im Ressort B.) 21A/23A der Niederlassung seien 58,9 Personaleinheiten mit der AtNr. 554 45 „Aufbauleiter Netzinfrastuktur“ beschäftigt gewesen. Davon seien 8,8 abzubauen gewesen. Die Klägerin sei durch die Clearingstelle identifiziert worden. Das Clearingverfahren sei entsprechend den tariflichen Bestimmungen durchgeführt worden. Die Zustimmung des zuständigen Betriebsrats gelte seit Februar 2004 als erteilt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen ihnen im ersten Rechtszug gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle des Arbeitsgerichts verwiesen.

Das Arbeitsgericht Magdeburg hat mit Urteil vom 10. November 2004 festgestellt, dass die zum 1. November 2003 erfolgte Versetzung der Klägerin in die Firma „.....“ unwirksam und die Klägerin weiterhin als Angestellte im Betrieb Technische Infrastruktur, Niederlassung : i, zu beschäftigen ist.

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die zu überprüfende Maßnahme, bestehend aus der Entziehung des bisherigen Dauerarbeitsplatzes und der Zuweisung der Klägerin zur VQE „.....“ mit Wirkung

vom 1. November 2003 stelle eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG dar und betreffe das Direktionsrecht. Die Versetzung sei unwirksam. Die Ausübung des Direktionsrechts durch die Beklagte gegenüber der Klägerin in Form der streitgegenständlichen Maßnahme halte einer gerichtlichen Kontrolle nicht stand. Damit überhaupt der sachliche Geltungsbereich des TV Ratio berührt sei, mehr aber noch, damit von einer zutreffenden Interessenabwägung ausgegangen werden könne, bedürfe es seitens der Beklagten nicht nur einer reinen Auswahlentscheidung zur Identifizierung einer nach Gutdünken zentral festgelegten Anzahl an Arbeitnehmern, sondern zunächst der plausiblen Darlegung eines tatsächlich bestehenden, auch den Arbeitsplatz der Klägerin erfassenden Personalüberhangs. Eine solche Darstellung fehle. Der Vortrag der Beklagten lasse nicht genügend erkennen, auf welchen Organisationsentscheidungen, Konzepten und Hochrechnungen die pauschale zentrale Anweisung einer Anzahl entfallender Stellen im ZIA 2003 / ZIA NICE konkret beruhe und ob diese Stellenzahl nicht auch ohne die Stelle der Klägerin bereits erreicht worden sei. Dem von der Beklagten in Bezug genommenen abstrakten Zahlenwerk fehle die nötige Transparenz. Es sei nicht erkennbar, auf welchen Organisationsentscheidungen, Konzepten oder Berechnungen die zugewiesene Streichung der Stellen auf bestimmte Betriebe und Betriebsteile beruhe. Die Zahlenangaben in der von der Beklagten angeführten „Organisationsanweisung vom 29.09.2003“, „Anlage zur Anweisung vom 29.09.2003 Maßnahme 3006“ sowie „Übersicht für das BBN 21A/ 23A“ ließen nicht mit der gebotenen Deutlichkeit entnehmen, warum welche Auswirkungen auf die jeweiligen Aufgabenträgernummern erfolgt seien sollten. Ein entsprechender Personalüberhang sei aber Voraussetzung für eine wirksame Versetzung der Klägerin zu „V ...“. Denn ende der tarifliche Kündigungsschutz der Klägerin irgendwann und habe die Klägerin bis dahin keinen neuen Arbeitsplatz gefunden, befinde sie sich, der möglicherweise ohne dem im Gegenzug eingeräumten zeitweiligen Kündigungsschutz gar nicht hätte betriebsbedingt gekündigt werden können, in einer prozessual wesentlich schlechteren Lage. Sie werde sich dann nämlich bei der im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses stattfindenden Überprüfung, ob ein dringendes betriebliches Bedürfnis für ihre Kündigung vorliege, kaum noch erfolgreich auf die Möglichkeit, sie auf einem im Oktober 2003 entzogenen Arbeitsplatz bei der Technik Niederlassung D ... zu beschäftigen, berufen können. Eine

derartige Schlechterstellung könne nur dann gerechtfertigt sein, wenn ein verständiger Arbeitgeber tatsächlich zum Zeitpunkt der Versetzung eine betriebsbedingte Kündigung hätte in Erwägung ziehen dürfen.

Wegen der Einzelheiten des Urteils wird auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe (Bl. 168 bis 180 d. A.) verwiesen.

Gegen das ihr am 27. November 2004 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 9. Dezember 2004 beim Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Begründungsfrist am 25. Februar 2005 begründet.

Die Beklagte rügt, dass das Arbeitsgericht dem Feststellungsantrag der Klägerin stattgegeben habe, obwohl für diesen Antrag angesichts des Weiterbeschäftigungsantrags das erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse fehle. Die Feststellung des Arbeitsgerichts, die als Versetzung der Klägerin zur VQE „V“ bezeichnete Maßnahme sei unwirksam, hält die Beklagte für rechtsfehlerhaft. Sie ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass der TV Ratio ihr Direktionsrecht wirksam mit der Folge erweitert habe, dass die gegenüber der Klägerin ausgesprochene Maßnahme ohne Ausspruch einer Kündigung durch einfache Weisung habe durchgeführt werden können. Darüber hinaus habe das Arbeitsgericht, da lediglich eine Versetzung zu beurteilen sei, die Prüfungsmaßstäbe des Kündigungsschutzes nach dem KSchG zu Unrecht angewandt. Die Beklagte meint, einen den Arbeitsplatz der Klägerin erfassenden Personalüberhang plausibel dargelegt zu haben. Denn die Klägerin habe zum größten Teil Arbeiten ausgeführt, die der AtNr. 554 zugeordnet seien. Einen Arbeitsplatz „Lagerverwalter“ gebe es nicht mehr. Durch eine Umstrukturierungsmaßnahme im Jahre 1999 (ZNI) seien die Lager abgeschafft worden. Bezeichnung und Inhalt der Tätigkeit der Klägerin im Logistikbereich hätten sich seit 1999 viermal geändert. Die der Aufgabengruppe mit der AtNr. 554 zugeordneten Arbeiten des Aufbauleiters Netzinfrastruktur wiesen zwar inhaltlich Unterschiede auf, seien aber im Kern miteinander vergleichbar. Die Aufgabengruppe beinhalte in einem erheblichen Umfang logistische Tätigkeiten. Zur Reduzierung des Personalbedarfs in der AtNr. 554 45, zu der die Klägerin gehört habe,

um 8,6 Personaleinheiten hätten folgende Maßnahmen geführt: 1.) aus dem ZIA 2003 die Maßnahmen 1026b, 1027p und 1027g, 2.) im Zusammenhang mit dem ZIA NICE die Maßnahmen PO2 BBN, P 33, P 38, P 34, P 52, S 17, P 07, P 13, P 32, P 36 und P 51, P 69, P 15, P 21, P 23a und S 16. Die Klägerin sei entsprechend der Regelungen des § 3 TV Ratio ausgewählt worden. Der Betriebsrat habe durch sein Schweigen auf das ihm vorgelegte Schreiben vom 10.02.2004 der Versetzung der Klägerin letzten Endes zugestimmt.

Die Beklagte beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 10.11.2004 (Aktenzeichen: 11 Ca 2428/04) abzuändern und nach ihren erstinstanzlichen Schlussanträgen zu erkennen,
2. die Kosten des Rechtsstreits der berufungsbeklagten Partei aufzuerlegen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin rügt die Zulässigkeit der Berufung. Sie vertritt die Ansicht, für den gestellten Feststellungsantrag mangle es nicht am Rechtsschutzinteresse. Denn solange der Arbeitnehmer von der Versetzung betroffen sei, bestehe ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Umfangs seiner Leistungspflicht. Sie hält an ihrer Auffassung, die Versetzung unterlaufe den Kündigungsschutz, fest und meint unter Bezugnahme auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27.01.1994 - 6 AZR 541/93 -, tarifvertragliche Normen, die den Arbeitgeber einräumen, einseitig in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses einzugreifen, seien gemäß § 134 BGB nichtig. Außerdem führe das im TV Ratio geregelte Clearingverfahren, weil es die Bildung von zwei Leistungskategorien innerhalb jeder Altersgruppe und die abwechselnde Bestimmung eines Arbeitnehmers aus jeder Altersgruppe zur Versetzung vorschreibe, zu Ergebnissen, die letztendlich mit § 1 Abs. 3 KSchG nicht in Einklang zu bringen seien. Die Klägerin bestreitet eine viermalige Änderung ihre Tätigkeit seit 1999, den Wegfall bzw. die Verlegung ihres Arbeitsplatzes durch die Änderung der Aufbauorganisation oder der Ablauforganisation bzw. durch technische oder personalwirtschaftliche Maßnahmen sowie die von der Beklag-

ten pauschal und nicht nachvollziehbar vorgetragenen „Personalüberhänge“ als Folge einzelner Maßnahmen. Sie verweist darauf, dass im ZIA 2003 sowie im ZIA NICE der Wegfall von Stellen in den Lagern nicht beschrieben werde. Die Klägerin meint, dass in § 3 ff. TV Ratio geregelte Identifizierungsverfahren sei in ihrem Fall mit falschem Ergebnis durchgeführt worden. Zum einen sei bereits ihre Einordnung in die Leistungskategorie 1 nicht nachvollziehbar. Zum anderen sei sie in anbetracht der tatsächlich von ihr ausgeübten Tätigkeit objektiv falsch mit den als „Aufbauleiter Infrastruktur Netze“ tätigen Mitarbeitern der AtNr. 554 45 verglichen worden. Schließlich meint die Klägerin, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden, da ihm offensichtlich ihr beruflicher Status fehlerhaft übermittelt worden sei.

Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Berufungsbegründung vom 25.02.2005, die Schriftsätze der Beklagten vom 27.07.2005 und 03.08.2005, nebst jeweiliger Anlagen (Bl. 264 bis 332, 359 bis 361, 433 bis 504 d. A.), auf die Berufungsbeantwortung vom 03.05.2005 (Bl. 338 bis 347 d. A.) und auf das Protokoll vom 11.08.2005 (Bl. 507 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung der Beklagten ist statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 u. 2 lit. b ArbGG) und zulässig. Sie wurde von der Beklagten frist- und formgerecht beim Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt eingelegt und begründet (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 2 lit. b, Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO).

Die Beklagte setzt sich gerade noch ausreichend mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinander. Auf die fragenden Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts, nämlich auf die fehlende plausible Darlegung eines den Arbeitsplatz der Klägerin erfassenden Personalüberhangs als Folge konkreter Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 2 TV Ratio, ist die Beklagte unter Ziff. II. 2. lit. c) ihrer 45-seitigen Berufungsbegründungsschrift eingegangen.

II. Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die von der Beklagten mit Schreiben vom 21.10.2003 zum 1. November 2003 vorgenommene Versetzung der Klägerin in die VQE „V██████“ unwirksam ist.

Im Einzelnen:

1. Die Feststellungsklage der Klägerin ist zulässig.

Der Klage liegt das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Feststellungsinteresse zugrunde. Denn verfügt der Arbeitgeber unter Berufung auf sein Weisungsrecht eine Änderung der Arbeitsbedingungen, insbesondere eine Umsetzung, kann sich der Arbeitnehmer hiergegen mit einer Feststellungsklage wenden (BAG vom 30. August 1995 – 1 AZR 47/95 – AP Nr. 44 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Solange der Arbeitnehmer von der Maßnahme betroffen ist, besteht ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Umfangs seiner Leistungspflicht (BAG vom 9. Februar 1989 – 6 AZR 174/87 – AP Nr. 4 zu § 2 BeschFG 1985). Die Klägerin ist nach wie vor von der Versetzung in die VQE „V██████“ betroffen.

2. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht erkannt, dass die Beklagte die tariflichen Voraussetzungen für eine auf § 5 Abs. 1 TV Ratio beruhende Versetzung der Klägerin in die VQE „V██████“ nicht nachvollziehbar dargelegt hat

2.1. Unstreitig handelt es sich bei der von der Beklagten gegenüber der Klägerin zum 1. November 2003 ergriffenen Maßnahme um eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, die gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

a) Der von der Beklagten angewiesene Wechsel der Klägerin aus der T██████ Technik Niederlassung D██████ in die VQE „V██████“ stellt eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dar, da die Klägerin in eine andere organisatorische Einheit des beklagten Unternehmens eingegliedert worden ist, bei der ein eigener Betriebsrat besteht, und sie anderen Vorgesetzten unterstellt ist.

In diesem Sinne ist der Klägerin ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden (vgl. BAG Beschluss vom 18.02.1986 – 1 ABR 27/84 – AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972 (B II. 1 b der Gründe)). Zudem haben sich die Art der Tätigkeit der Klägerin und ihr Platz in der betrieblichen Organisation geändert. Der Klägerin ist auf Dauer die bisher ausgeübte Tätigkeit entzogen worden (BAG Beschluss vom 10.04.1984 – 1 ABR 67/82 – AP Nr. 4 zu § 95 BetrVG 1972 (B 1. der Gründe)). Ihre neuen Arbeitspflichten bestehen im Wesentlichen darin, zur Weitervermittlung auf einen neuen dauerhaften Arbeitsplatz sowohl innerhalb als auch außerhalb des Konzerns der Beklagten zur Verfügung zu stehen, sich auf entsprechende Ausschreibungen zu bewerben, bis zur Weitervermittlung vorübergehend zumutbare Tätigkeiten, auch in Form von Zeit- bzw. Leiharbeit, innerhalb und außerhalb des Konzerns der Beklagten auszuführen, sich ggf. einer Qualifizierungsmaßnahme zu unterziehen (§ 5 Abs. 3 TV Ratio i. V. m. der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 5 TV Ratio). Der Gegenstand ihrer der Beklagten geschuldeten Leistung ist damit ein anderer geworden. Das Gesamtbild der Tätigkeit und die Stellung der Klägerin im Betrieb haben sich völlig verändert.

b) Der Betriebsrat des abgebenden Betriebes, der T [REDACTED] Technik Niederlassung D [REDACTED] stimmte der Versetzung der Klägerin im Februar 2004 zu. Ob und wann der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes, der VQE „V [REDACTED]“, der Versetzung der Klägerin zugestimmt hat, hat die Beklagte nicht dargetan. Insofern ist nicht geklärt, ob der Versetzung der Klägerin in die VQE „V [REDACTED]“ kollektivrechtliche Hindernisse (§§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG) entgegenstehen. Das kann jedoch dahinstehen, denn die Versetzung ist aus anderen Gründen unwirksam.

2.2. Der Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) vom 29.06.2002 findet auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten Anwendung.

Nach § 2 TV Ratio gilt dieser Tarifvertrag für Arbeitnehmer, die a) unter den Geltungsbereich des MTV und des ERTV der D [REDACTED] AG fallen, die b) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur D [REDACTED] AG stehen, soweit c) dieses seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen besteht.

Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin: Die Tarifverträge der D [REDACTED] AG finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund beiderseitiger Verbandszugehörigkeit Anwendung. Demzufolge fällt die Klägerin unter den persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV) sowie unter den des Entgelttarifvertrages (ERTV) der D [REDACTED] AG. Die Klägerin steht seit 1980, damit 25 Jahre ununterbrochen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur D [REDACTED] AG.

2.3. Die tariflichen Voraussetzungen für eine Versetzung der Klägerin in die bei der Beklagten bestehenden VQE „V [REDACTED]“ sind nicht erfüllt.

a) Eine wirksame Versetzung der Klägerin in die VQE „V [REDACTED]“ setzt das Vorliegen der in § 1 Abs. 2, § 3 Abs. 1 u. 4 TV Ratio geregelten Voraussetzungen voraus.

aa) § 3 Abs. 1 TV Ratio setzt voraus, dass der Arbeitsplatz des von der Versetzung in die VQE „V [REDACTED]“ betroffenen Arbeitnehmers infolge von Maßnahmen im Sinne von § 1 Abs. 2 TV Ratio, also infolge von Änderungen der Aufbauorganisation (z. B. durch die Aufhebung von Niederlassungen, die Bildung neuer Organisationseinheiten), durch Änderungen der Ablauforganisation oder Maßnahmen zur Nutzung des technischen Fortschritts (z. B. die Gestaltung von Arbeitsfeldern, die Umgestaltung von Arbeitsplätzen sowie Arbeitsverfahren) oder durch andere personalwirtschaftliche Maßnahmen (z. B. anforderungsändernde Maßnahmen) wegfällt oder verletzt wird.

Das Vorliegen dieser tariflichen Voraussetzungen hat die Beklagte im Rechtsstreit im Einzelnen darzulegen. An einem solchen Vortrag der Beklagten fehlt es auch in der Berufungsinstanz. Das Arbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang völlig zu Recht angenommen, dass die Wiedergabe des Inhalts der ihren Schriftsätzen beigefügten Anlagen durch die Beklagte, insbesondere des in den Anlagen festgehaltenen Zahlenwerks, nicht ausreicht, um einen Personalüberhang, der im Hinblick auf die Klägerin zur Einleitung eines Identifizierungsverfahrens nach § 3 Abs. 4 TV Ratio berechtigt, nachvollziehen zu können.

bb) Die Beklagte beruft sich darauf, dass die in den einzelnen Organisationseinheiten durchzuführenden Rationalisierungsmaßnahmen zwischen ihrem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat abgestimmt und in Interessenausgleichs- und Sozialplänen (nachfolgend: ZIA) vereinbart werden, die Anlagen der ZIA jeweils eine Maßnahmeübersicht, bezogen auf die Aufgabengruppen, und eine Darstellung der Auswirkungen der Maßnahmen in Zahlen auf den Personalbedarf in ihren verschiedenen Unternehmensbereichen enthalten, die Konkretisierung des Umfangs des Personalabbaus in den einzelnen Organisationseinheiten erfolgt, die konkreten Einzelmaßnahmen mit den zahlenmäßigen Auswirkungen, bezogen auf die Aufgabenträgernummern, in Organisationsanweisungen enthalten sind. Sie führt aus, der Versetzung der Klägerin lägen Rationalisierungsmaßnahmen aus dem Jahre 2003 zugrunde. Die einzelnen Maßnahmen seien in der Anlage zum ZIA 2003 sowie ZIA NICE beschrieben und in der Organisationsanweisung vom 29.09.2003 aufgelistet. Da die Klägerin im Ressort BBN 21A/23A als Aufbauleiter Netzinfrastruktur mit der AtNr. 554 45 beschäftigt gewesen sei, seien für sie die den Bereich BBN 554 betreffenden Maßnahmen ausschlaggebend.

Die Beklagte führt 20 Rationalisierungsmaßnahmen an, deren Umsetzung zum Wegfall des Arbeitsplatzes der Klägerin geführt haben sollen. Hierzu folgende Beispiele: Die Beklagte trägt vor, durch die Umsetzung der Maßnahme 1026b *Anpassung Sonderbedarf bei BBN* (u. a. Verzicht auf die Prüfmittelbeauftragung) seien bundesweit 17 Personaleinheiten (PersE) entfallen. In der Niederlassung M■■■■ seien durch die Reduzierung von Prüfmittelbeauftragten in der AtNr. 554 45 2,0 PersE entfallen, so dass entsprechend der künftigen Ressortzahl, bezogen auf die Niederlassung, 25 % (= 0,5 PersE) der Reduzierungsvorgabe in den BBN 21A/23A zu realisieren gewesen seien. Durch die Umsetzung der Maßnahme 1027p MEGAPLAN (Freisetzung von Nutzenpotentialen (elektronische Pläne statt Papier) beim Bauen, Planen und der Abnahme) seien bundesweit 16,4 PersE entfallen, wovon 2,7 PersE auf die Niederlassung M■■■■ entfallen seien, so dass sich entsprechend des Arbeitsanteils von 12,2 % der BBN 21A/23A an der Gesamtzahl der BBN in der Niederlassung eine Reduzierung von 0,3 PersE ergeben habe. Durch die Umsetzung der Maßnahme P 34 *Reduzierung der Auftragnehmer-„Überwachung“* (Verzicht auf die Über-

prüfung von Abweichungen der Rechnungsaufmaße gegenüber der Veranschlagung in PROMT von < 10 % und < 500 €, Ersetzung der Routineprüfung durch Stichprobenprüfung und Verpflichtung der Auftragnehmer) seien bundesweit 120,7 PersE entfallen, auf die Niederlassung M [REDACTED] entfielen davon 16,6 PersE, so dass sich entsprechend des Arbeitsanteils von 12,2 % der BBN 21A/23A an der Gesamtzahl der BBN in der Niederlassung eine Reduzierung von 2,0 PersE ergeben habe. Durch die Umsetzung der Maßnahme S 17 *Rollierender Forecast/Optimierung der Lagerfüllung* (exaktere Orientierung der Befüllung des Lagers am Bedarf durch vierteljährliche Produktionsplanung und Produktion von Infrastruktur mit der Folge der Reduzierung der notwendigen internen Beauftragungen der Technischen Infrastruktur Niederlassung durch die Technische Kundendienst Niederlassung) seien bundesweit 11,2 PersE entfallen, auf die Niederlassung M [REDACTED] seien davon 1,3 PersE entfallen, so dass sich entsprechend des Arbeitsanteils von 12,2 % der BBN 21A/23A an der Gesamtzahl der BBN in der Niederlassung eine Reduzierung von 0,2 PersE ergeben habe.

Durch Addition der sich auf diese Art rechnerisch ergebenden Anzahl von abzubauenen Personaleinheiten gelangt die Beklagte zu dem Ergebnis, dass in der AtNr. 554 45 **8,6 PersE** abzubauen seien (Maßnahme 1026b: -0,5 PersE; 1027p: -0,3; 1027g: +0,5; P 02: -1,6; P 33: -0,4; P 38: -0,1; P 34: -2,0; P 52: -0,7; S 17: -0,2; P 07: -1,5; P 13: -0,3; P 32: -0,2; P 36: -0,8; P 51: -0,6; P 69: -0,1; P 15: -0,2; P 21: -0,1; P 23a: -0,4; S 16: -0,1 ; Maßnahme Betriebliche Belange: +1,0).

cc) Die Darlegung der Beklagten, aus der sich die Erforderlichkeit eines Abbaus von 8,6 PersE in der AtNr. 554 45 im Bereich BBN 554 der Niederlassung M [REDACTED] [REDACTED] ergeben soll, sind nicht nachvollziehbar. Unverständlich ist für die erkennende Kammer bereits, dass Tätigkeiten unterschiedlichen Inhalts derselben Aufgabenträgernummer zugeordnet und mit derselben Bezeichnung versehen werden. Jedenfalls hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht erklärt, dass die der AtNr. 554 45, die in erheblichem Umfang logistische Tätigkeit beinhalte, zugeordneten einzelnen Tätigkeiten der Aufbauleiter Netzinfrastruktur inhaltliche Unterschiede aufwiesen, aber im Kern (?)

vergleichbar seien, es Aufbauleiter Netzinfrastruktur mit und ohne Führungsaufgaben gegeben habe. Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang vorträgt, dass die von der Klägerin ausgeführten Arbeiten in den Leistungsprozessen (LP) beschrieben seien, die aus der von ihr zu ihrem Schriftsatz vom 13.10.2004 als Anlage C 4 eingereichten Organisationsrichtlinie 554 BBN entnommen werden könnten, und diese Leistungsprozesse im Einzelnen aufführt, ist festzustellen, dass die der Tätigkeit „Aufbauleiter Netzinfrastruktur mit der AtNr. 554 45“ zugeordneten Leistungsprozesse LP 2, LP 4, LP 7, LP 8 und LP 9 gleichermaßen den Tätigkeiten „Sachbearbeiter CFt mit der AtNr. 554 41“ und „Objekttechniker Infrastruktur Netze mit der AtNr. 554 47“ zugeordnet sind. Hiernach müssten diese Tätigkeiten inhaltlich deckungsgleich sein, was wohl sicherlich nicht zutreffend ist. Die Tätigkeit der Klägerin wird in dem nach dem 31. Juli 2003 erstellten Zwischenzeugnis durch den damaligen unmittelbaren Vorgesetzten der Klägerin als Lagerverwalter bezeichnet (Bl. 154 d. A.). Die Beklagte erklärt dies damit, war, dass der unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin ebenso wenig wie diese selbst beachtet habe, dass bei der Beklagten die Lager bereits im Jahre 1999 abgeschafft und ein Teil der aus der Lagertätigkeit verbliebenen Aufgaben allen Aufbauleitern zugeordnet worden seien. Zu diesem Vortrag der Beklagten steht sowohl die von ihr angeführte, im Jahre 2003 durchgeführte Rationalisierungsmaßnahme S 17, gemäß der es nach wie vor „zu befüllende“ Lager gibt, als auch die Behauptung der Klägerin, sie habe bis zu ihrer Versetzung in die VQE „V██████“ in dem in M██████ ████████ ████████, gelegenen Lager eine inhaltlich unveränderte Tätigkeit ausgeführt, im Widerspruch.

Die erkennende Kammer hat den Eindruckes gewonnen, dass die Bezeichnung und Zuordnung der einzelnen Arbeitsaufgaben zu den Aufgabenträgernummern durch die Beklagte losgelöst vom Tätigkeitsinhalt vorgenommen wurde, was wiederum dazu führen musste, dass die rechnerischen Auswirkungen der von der Beklagten aufgelisteten Rationalisierungsmaßnahmen auf (inhaltlich) ungleiche Arbeitsplätze übertragen wurden. Das widerspricht der Vereinbarung in § 3 Abs. 1 TV Ratio. Denn diese Tarifnorm regelt ausschließlich den Fall, dass von einer Gesamtheit *gleicher* Arbeitsplätze, die von Maßnahmen im Sinne von § 1 TV Ratio betroffen sind, nur ein Teil wegfällt oder verlegt wird.

Die Tätigkeit der Klägerin umfasste im Wesentlichen die Bestellung (netzrelevanter) Materialien, in der Regel auf Bestellung der tatsächlich als Aufbauleiter Netzinfrastruktur tätigen Arbeitnehmer, die Verwaltung und Pflege der gelagerten Materialien bis zu deren Ausgabe sowie die selbständige Reklamation von Materialien im Falle äußerlich erkennbarer Mängel. Deswegen ist es nicht verständlich, dass sich z. B. die Maßnahme 1026 b, also der Abbau von zwei Prüfmittelbeauftragten-Stellen, die Maßnahme 1027g, also die Nutzung vorhandener Ressourcen zwecks Vermeidung von Investitionen, oder die Maßnahme P 34 auf den Arbeitsplatz der Klägerin ausgewirkt haben sollen. Zu den Tätigkeiten der Klägerin gehörte die Überprüfung von Abweichungen der Rechnungsaufmäße gegenüber der Veranschlagung ebenso wenig wie die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, die im Zuge der Umsetzung der Maßnahme P 02 von den „neugeschaffenen“ Teamleitern übernommen wurden, oder die jährliche Begehung von Kabelschächten, die im Zuge der Umsetzung der Maßnahme P 52 auf die gesetzliche 6-Jahres-Frist für unterirdische Bauwerke angehoben wurde.

Die Darlegungen der Beklagten in I. und II. Instanz erlauben der erkennenden Kammer jedenfalls nicht den Schluss, dass der Arbeitsplatz der Klägerin, auf dem sie unabhängig von seiner strukturellen Zuordnung im Unternehmen, im Zeitpunkt ihrer Versetzung in die VQE „V██████“ über 23 Jahre beschäftigt gewesen ist, tatsächlich zu einer Gesamtheit von gleichen Arbeitsplätzen gehört hat, die von Maßnahmen im Sinne von § 1 TV Ratio betroffen gewesen sind. Damit haben die in § 3 Abs. 1, 3 und 4 TV Ratio festgeschriebenen Voraussetzungen für die Einbeziehung der Klägerin in das von der Clearingstelle durchgeführte Identifizierungsverfahren nicht vorgelegen und sind die tariflichen Voraussetzungen für die Versetzung der Klägerin in die QVE „V██████“ nicht erfüllt. Die Beklagte war folglich zu dieser Versetzung nicht befugt.

Nach alledem war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

3. Dass durch die gemäß § 5 Abs. 1 TV Ratio erfolgte Versetzung eines Arbeitnehmers der Kündigungsschutz umgangen wird, wie die Klägerin meint, trifft nach Auffassung der erkennenden Kammer nicht zu.

Der Verstoß einer Tarifnorm gegen höherrangiges und zwingendes Gesetzesrecht, z. B. gegen das Kündigungsschutzgesetz, führt zu ihrer Unwirksamkeit. § 1 KSchG gewährt dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen Schutz vor sozial ungerechtfertigten ordentlichen Kündigungen des Arbeitsverhältnisses. Hiervon zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichende Vereinbarungen sind unwirksam. Der TV Ratio stellt in diesem Sinne keine „abweichende“ Vereinbarung dar. Bei ihm handelt es sich um einen Rationalisierungsschutz(tarif)vertrag, der die Arbeitnehmer der Beklagten, deren Aufgabengebiete, Arbeitsplätze rationalisierungsbedingt wegfallen, eben gerade vor Beendigungskündigungen schützen soll. Nach § 11 Abs. 1 TV sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen. Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze wegfallen oder verlegt werden, werden mit dem Ziel, ihnen dauerhaft andere Arbeitsplätze zu vermitteln, zur VQE „V██████“ versetzt und in dieser Zeit nach der bisherigen Entgeltgruppe entlohnt. Entscheidend ist also, dass dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz rationalisierungsbedingt wegfällt, keine Beendigungskündigung erklärt werden musste. Willkürliche Handlungen der Arbeitgeberin erlaubt der TV Ratio nicht. Denn die formalen und materiellen Voraussetzungen für die Versetzung eines Arbeitnehmers in die VQE „V██████“ durch Ausübung des Direktionsrechts sind im TV Ratio eindeutig festgelegt. Die Versetzung eines Arbeitnehmers erfordert das Vorliegen konkreter Voraussetzungen und ist an die Einhaltung eines geregelten Verfahrens gebunden. Die §§ 1, 3, 5, 6 und 7 TV Ratio sowie die Anlagen 1 und 4 zur Auswahl (Identifizierung), zur Zumutbarkeit der Vermittlung, zum Rückkehrrecht u. m. grenzen das Direktionsrecht der Arbeitgeberin ein, verwenden eindeutige und justiziable Kriterien und machen es gerichtlich überprüfbar. Die Versetzung des Arbeitnehmers in die VQE „V██████“ stellt zwar eine Maßnahme dar, die in der Regel in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, entsprechend seinem Arbeitsvertrag auch tatsächlich beschäftigt zu werden, eingreift. Dieser Eingriff ist allerdings in Anbetracht des Zweckes und der konkreten Ausgestaltung des TV Ratio (noch) angemessen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

IV. Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Revision eingelegt werden.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist von einem Monat** beim

Bundesarbeitsgericht

Hugo-Preuß-Platz 1

99084 Erfurt

schriftlich eingelegt und **innerhalb einer Frist von zwei Monaten** begründet werden. **Beide Fristen beginnen mit der Zustellung** des vollständig abgefassten Urteils.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.