

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 17. November 2016  
- 6 AZR 462/15 -  
ECLI:DE:BAG:2016:171116.U.6AZR462.15.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 7. Oktober 2014  
- 7 Ca 143/14 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 24. Juni 2015  
- 17 Sa 1435/14 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Härtefallregelung nach dem TV UmBw

Bestimmungen:

Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 idF des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 10. Dezember 2010 §§ 3, 11 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

Ein klagbarer Anspruch auf Abschluss der Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw besteht grundsätzlich nicht.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren (teilweisen) Parallelentscheidungen

# BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 462/15

17 Sa 1435/14

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

17. November 2016

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Jerchel und Kammann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. Juni 2015 - 17 Sa 1435/14 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten noch über den Anspruch des Klägers auf Abschluss einer Härtefallregelung nach § 11 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 idF des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 10. Dezember 2010 sowie über die Wirksamkeit einer Versetzung. 1

Der am 7. August 1958 geborene Kläger ist seit 1983 bei der beklagten Bundesrepublik als Angestellter in der Zivilverwaltung der Bundeswehr beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet nach Feststellung des Landesarbeitsgerichts der TV UmBw aufgrund vertraglicher Inbezugnahme Anwendung. 2

Im Jahr 2012 war der Kläger im Kreiswehrrersatzamt H auf einem nach der Entgeltgruppe 5 TVöD bewerteten Dienstposten eingesetzt. Dieses Amt wurde zum 30. November 2012 aufgelöst. Bereits mit Schreiben vom 2. April 2012 hatte der Kläger der Beklagten sein Interesse am Abschluss einer Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw bekundet. 3

Der TV UmBw enthält insoweit folgende relevante Regelungen: 4

#### „Präambel

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, die mit dem erforderlichen Umstrukturierungsprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten. ...

<sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien sehen in den Kooperationsvorhaben zugleich die Möglichkeit der Arbeitsplatzsicherung.

<sup>4</sup>Sie weisen darauf hin, dass der Wechsel in andere Berei-

che auch zusätzliche Chancen bieten kann.

... <sup>6</sup>Auch die Belange von Jugendlichen, die nach erfolgreicher Berufsausbildung in der Bundeswehr für eine Übernahme in das Berufsleben anstehen, sollen gebührende Berücksichtigung finden. <sup>7</sup>Die Tarifvertragsparteien erkennen ferner die besondere Bedeutung der beruflichen Förderung und Integration schwerbehinderter Beschäftigter an.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

- (1) Abschnitt I dieses Tarifvertrages gilt für die im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Beschäftigte), die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2017 durch Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung auf Grund der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen.

...

## **Abschnitt I**

### **§ 3**

#### **Arbeitsplatzsicherung**

- (1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 1 sind für die Laufzeit dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Soweit der Wegfall von Arbeitsplätzen nicht im Rahmen der normalen Fluktuation aufgefangen werden kann, ist der Arbeitgeber nach Maßgabe der folgenden Kriterien zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. <sup>2</sup>Die/der Beschäftigte kann eine Abweichung von der Reihenfolge nach den Absätzen 4 bis 7 verlangen.
- (3) Die Arbeitsplatzsicherung umfasst erforderlichenfalls eine Qualifizierung des/der Beschäftigten nach § 4.
- (4) <sup>1</sup>In erster Linie ist der/dem Beschäftigten ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern. ...

- (5) <sup>1</sup>Kann der/dem Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Absatz 4 gesichert werden, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob ihr/ihm bei einer anderen Dienststelle im Bundesdienst ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann. ...
- (6) Kann der/dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz im Bundesdienst gesichert werden, hat sich der Arbeitgeber um einen anderen nach Möglichkeit gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet - auf Wunsch der/des Beschäftigten auch an einem anderen Ort - zu bemühen.
- (7) Kann der/dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz im Sinne der vorstehenden Absätze angeboten werden, unterstützt der Arbeitgeber die Beschäftigte/den Beschäftigten bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (Anhang) vorzugsweise an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet.
- (8) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihr/ihm nach den vorstehenden Absätzen angebotenen sowie einen gegenüber ihrer/seiner ausgeübten Tätigkeit höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn, dass ihr/ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

...

## **§ 11**

### **Härtefallregelung**

- (1) <sup>1</sup>Kann einer/einem Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 1, die/der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes
  - a) das 55. Lebensjahr vollendet hat, frühestens zehn Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen kann, und
  - b) eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Bund (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TVöD) von mindestens 15 Jahren zurückgelegt hat,kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für

ältere Beschäftigte vereinbart werden, kann im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhezeitregelung) vereinbart werden. <sup>2</sup>Die/der Beschäftigte erhält statt des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn sie/er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.

(2) <sup>1</sup>Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 20 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. ...

...

(9) Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung entfällt ferner,

...

c) wenn der/dem Beschäftigten ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 4 Satz 3 Buchst. a angeboten wird (Reaktivierung).“

Die Beklagte übermittelte dem Kläger auf sein Schreiben vom 2. April 2012 ua. eine „Berechnung Ausgleichszahlung nach § 11 TV UmBw (nur für Beratungszwecke)“. Dieser Berechnung war das Formblatt „Hinweise zur Aus-

händigung der vorläufigen Berechnung des Einkommens bei Inanspruchnahme der Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw zum 01.09.2013“ beigelegt, das mit den Worten schloss:

5

„Ich hoffe, dass diese zusätzlichen Informationen dazu beitragen, Ihnen die Entscheidung zur Inanspruchnahme der Härtefallregelung zu erleichtern.“

Am 31. Oktober 2012 fand ein Personalgespräch statt, an dem neben dem Kläger auch der Leiter des Personalwesens für den einfachen und mittleren Dienst der Zivilangestellten, ROAR D, teilnahm. Aus der vom Kläger unterzeichneten Niederschrift über dieses Gespräch ergibt sich, dass der Kläger ab dem 1. Dezember 2012 ohne Auswirkungen auf die Entgeltzahlung außerhalb von Dienstposten unter Beibehaltung der bisherigen Tätigkeit weiter beschäftigt werden sollte.

6

Ab dem 1. Dezember 2012 führten die ehemaligen Kreiswehrrersatzäm-  
ter die verbliebenen Aufgaben als Außenstellen der Nachfolgeorganisation, des  
KarriereCenters H, aus. Diese Außenstellen wurden sodann im Laufe der Jahre  
2013 und 2014 aufgelöst und die Aufgaben sowie die dazugehörigen Akten und  
Daten an das KarriereCenter H weitergegeben. In diesem Zusammenhang war  
auch der Kläger bis zum 4. Mai 2014 mit Rest- und Übergangsarbeiten betraut,  
wobei er entsprechend der Niederschrift über das Personalgespräch vom  
31. Oktober 2012 außerhalb von Dienstposten eingesetzt war.

7

Die Versetzung des Klägers durch Verfügung vom 14. April 2014 mit  
Wirkung zum 5. Mai 2014 auf einen nach der Entgeltgruppe 3 TVöD bewerteten  
Dienstposten ist rechtskräftig für unwirksam erklärt worden. Der Kläger wird seit  
dem 1. Februar 2015 auf einem nach der Entgeltgruppe 5 TVöD bewerteten  
Dienstposten als Bürosachbearbeiter beim Bundesamt für das Personalma-  
nagement der Bundeswehr in H eingesetzt.

8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe Anspruch auf Ab-  
schluss einer Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw. Die Beklagte habe ihm im  
Zeitpunkt des Wegfalls seines Arbeitsplatzes am 30. November 2012 keinen  
gleichwertigen Arbeitsplatz angeboten. Die persönlichen Voraussetzungen für  
den Abschluss einer Härtefallregelung habe er erfüllt. Das Ermessen der Be-  
klagten für den Abschluss der Härtefallregelung sei deshalb auf null reduziert  
gewesen.

9

Darüber hinaus habe ROAR D in dem Personalgespräch vom  
31. Oktober 2012 geäußert: „Ich rate Ihnen, auf einen Dienstposten zu verzich-  
ten. Wir wollen übereinstimmend mit Ihnen, dass Sie ausscheiden. Nur der ge-  
naue Zeitpunkt steht noch nicht fest. Sie werden insoweit noch mit Arbeiten au-  
ßerhalb von Dienstposten zur Restabwicklung beschäftigt“. In Verbindung mit  
dem Schriftwechsel der Parteien sei damit eine Zusage erfolgt, die Härtefallre-  
gelung mit dem Kläger für die Beklagte einzugehen.

10

Der Kläger beantragt zuletzt,

11

1. die Beklagte zu verurteilen, das Angebot des Klägers auf Abschluss einer Härtefallregelung gemäß § 11 TV UmBw anzunehmen, wodurch ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung des Klägers vereinbart wird und wonach die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger mit Wirkung ab Rechtskraft der Entscheidung monatlich mindestens 1.335,58 Euro netto zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Versetzung des Klägers mit Schreiben der Beklagten vom 12. Dezember 2014 zum 1. Februar 2015 auf den Dienstposten „Bürosachbearbeiter“ mit der Objekt-Nr. 11 beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr H, unwirksam ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorge-  
tragen, der Abschluss einer Härtefallregelung stehe in ihrem Ermessen. Zudem  
lägen die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 TV UmBw nicht  
vor. Dem Kläger seien Arbeitsplätze iSv. § 3 TV UmBw angeboten worden.  
Diese Vorschrift verpflichte sie nicht, ausschließlich gleichwertige Arbeitsplätze  
anzubieten. In dem Personalgespräch vom 31. Oktober 2012 sei kein festste-  
hender zukünftiger Abschluss einer Härtefallvereinbarung in Aussicht gestellt  
worden.

12

Die Vorinstanzen haben die Klage - soweit für die Revision noch von  
Bedeutung - abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen  
Revision verfolgt der Kläger seine Klageziele weiter.

13

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht  
die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsge-  
richts zurückgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, das Angebot des Klä-  
gers auf Abschluss einer Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw anzunehmen.  
Die zum 1. Februar 2015 erfolgte Versetzung ist wirksam.

14



I. Der Kläger hat keinen tariflichen Anspruch auf Abschluss einer Härtefallregelung. 15

1. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 11 TV UmBw nicht vorlagen. 16

Die Revision geht zutreffend davon aus, der Abschluss einer Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw setze den Wegfall des Arbeitsplatzes voraus. Es kann dahinstehen, ob der Arbeitsplatz des Klägers bereits am 30. November 2012, dh. dem Tag, an dem das Kreiswehrrersatzamt H geschlossen worden ist, weggefallen ist, wie die Revision annimmt, oder ob dies erst mit Ende der Abwicklungsarbeiten am 4. Mai 2014 geschehen ist. 17

a) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der bloße Umstand, dass der Kläger seit dem 1. Dezember 2012 zunächst außerhalb von Dienstposten beschäftigt worden ist, sei nach dem TV UmBw unerheblich, trifft zu. § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw setzt den Wegfall des Arbeitsplatzes und nicht den des Dienstpostens, bei dem es sich um einen aus dem Beamtenrecht stammenden Begriff handelt, der lediglich das konkret funktionelle Amt bezeichnet (*BAG 24. Mai 2012 - 6 AZR 648/10 - Rn. 18*), voraus. Dieser Wegfall muss zudem auf den in § 1 Abs. 1 TV UmBw genannten Umständen beruhen, dh. durch die Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Organisationsänderung verursacht sein. Anderenfalls findet der TV UmBw keine Anwendung. Darum müssen sich Art und/oder Ort der Tätigkeit und/oder der Platz des Beschäftigten in der betrieblichen Organisation ändern. Ein Arbeitsplatz fällt daher iSv. § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw weg, wenn der Beschäftigte nur zu wesentlich veränderten Bedingungen an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Er fällt auch dann weg, wenn der Beschäftigte nach einer durchgeführten Organisationsmaßnahme mit derselben Art der Tätigkeit vertragsgemäß nur an einem anderen Ort oder in einer anderen betrieblichen Einheit und damit an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann (*vgl. BAG 16. Mai 2013 - 6 AZR 619/11 - Rn. 26; 27. Oktober 2005 - 6 AZR 116/05 - Rn. 18*). 18

b) Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht erkannt, dass es nicht darauf ankommt, ob der Arbeitsplatz des Klägers bereits mit Schließen des Kreiswehrrersatzamts H am 30. November 2012 weggefallen ist oder ob das erst am 4. Mai 2014 mit Beendigung der Rest- und Abwicklungsarbeiten der Fall war, und hat dies folgerichtig offengelassen. In keinem dieser Zeitpunkte lagen die Voraussetzungen, die überhaupt erst die tarifliche Möglichkeit eröffnen, eine Härtefallregelung zu vereinbaren, vor. 19

aa) War am 30. November 2012 der Arbeitsplatz bereits weggefallen, weil der Kläger seitdem in einer anderen betrieblichen Einheit beschäftigt war, dann war er bis zum 4. Mai 2014 auf einem anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz eingesetzt, auf dem er ausweislich der Niederschrift vom 31. Oktober 2012 unter Beibehaltung der bisherigen Tätigkeit mit Rest- und Abwicklungsarbeiten beschäftigt war. Darauf hat das Landesarbeitsgericht zutreffend abgestellt. Außerdem hatte der Kläger zu diesem Zeitpunkt noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet. Auch das hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt. 20

bb) Am 4. Mai 2014 lagen die tariflichen Voraussetzungen für den Abschluss einer Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw ebenfalls nicht vor, weil die Beklagte dem Kläger zu diesem Zeitpunkt mit dem Dienstposten „Objekt-ID 8“ einen Arbeitsplatz iSd. § 3 TV UmBw angeboten hatte. Dem steht nicht entgegen, dass dieser Arbeitsplatz zu einer niedrigeren Eingruppierung des Klägers geführt hätte. Auch die rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Unwirksamkeit der Versetzung auf diesen Arbeitsplatz führt zu keinem anderen Ergebnis. 21

(1) Entgegen der Annahme der Revision verlangt § 11 TV UmBw von der Beklagten nicht, nur gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten. Die Möglichkeit, eine Härtefallregelung abzuschließen, besteht nur, wenn dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz „nach § 3“ TV UmBw angeboten werden kann. Diese Bestimmung verpflichtet die Beklagte, Beschäftigten, deren Arbeitsplatz aus den in § 1 TV UmBw genannten Gründen weggefallen ist, Arbeitsplatzangebote in der sich aus § 3 Abs. 4 bis 7 TV UmBw ergebenden abgestuften Reihenfolge zu unterbreiten. Dazu gehört, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, auch 22

das Angebot von Arbeitsplätzen mit geringerer tariflicher Wertigkeit. Das hat der Senat in seiner Entscheidung vom 17. November 2016 - 6 AZR 48/16 - (*dort Rn. 28 ff.*) im Einzelnen ausgeführt und verweist darauf.

(2) Soweit das Arbeitsgericht dies bei seiner in Rechtskraft erwachsenen Entscheidung, die Versetzung auf den nach Entgeltgruppe 3 TVöD bewerteten Arbeitsplatz sei unwirksam, übersehen hat, hat das Landesarbeitsgericht dem zu Recht keine anspruchsbegründende Wirkung beigemessen. Präjudizielle Rechtsverhältnisse oder sonstige Vorfragen, aus denen das Gericht den Schluss auf das Bestehen oder Nichtbestehen der von der Klagepartei beanspruchten Rechtsfolge zieht, nehmen als bloße Urteilelemente nicht an der Rechtskraft teil (*BAG 25. September 2013 - 10 AZR 454/12 - Rn. 18, BAGE 146, 123; BGH 7. Juli 1993 - VIII ZR 103/92 - zu II 1 der Gründe, BGHZ 123, 137*). 23

2. Darüber hinaus trifft bereits die der Klage zugrunde liegende Annahme, die Beklagte könne gezwungen werden, das Angebot eines Beschäftigten zum Abschluss einer Härtefallregelung anzunehmen, nicht zu. Die Revision geht zu Unrecht davon aus, der Arbeitnehmer könne auf die tarifliche Arbeitsplatzsicherung verzichten, indem er seinen Arbeitsplatz „freiräume“, und so den Abschluss einer Härtefallregelung erzwingen. Entgegen der Ansicht der Revision muss die Beklagte bei ihrer Entscheidung, ob sie einem Arbeitnehmer, bei dem die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 11 TV UmBw vorliegen, den Abschluss einer Härtefallregelung anbietet oder das Vertragsangebot eines solchen Arbeitnehmers annimmt, auch kein billiges Ermessen ausüben. Erforderlich ist vielmehr nach dem ausdrücklichen Wortlaut des § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw „gegenseitiges Einvernehmen“. Nach der tariflichen Ausgestaltung kommt ein Abschluss der Härtefallregelung deshalb nur in Betracht, wenn das Angebot einer Partei des Arbeitsvertrags von der anderen Partei freiwillig angenommen wird. Das gilt nicht nur - wovon offenkundig auch die Revision ausgeht - für ein Angebot durch die Beklagte, sondern auch bei einem Angebot des Beschäftigten. Die Beklagte muss bei ihrer Entscheidung nur die - stets geltenden - allgemeinen Schranken der Rechtsausübung, insbesondere den arbeits- 24

rechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, die Willkür-, Maßregelungs- und Diskriminierungsverbote sowie den Grundsatz von Treu und Glauben beachten (vgl. BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 822/12 - Rn. 12, BAGE 148, 381). Sind diese Schranken gewahrt, besteht auch dann kein tariflicher Anspruch des Beschäftigten auf Abschluss einer Härtefallregelung, wenn er die persönlichen Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw erfüllt und die Beklagte ihm keinen Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 4 bis 7 TV UmBw anbieten kann (vgl. Weiß TV UmBw Kurzkommentar für die Praxis S. 52). Das folgt aus dem Wortlaut dieser Regelung und der Systematik des TV UmBw.

- a) § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw eröffnet der Beklagten gerade kein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht, das Voraussetzung für die von der Revision angenommene Ermessensausübung wäre. Der Wortlaut der Bestimmung bringt mit der Formulierung, dass für die Härtefallregelung „gegenseitiges Einvernehmen“ erforderlich ist, vielmehr unmissverständlich zum Ausdruck, dass Einverständnis sowohl des Arbeitnehmers als auch der Beklagten bei der Entscheidung, ob eine Härtefallregelung vereinbart werden soll, vorliegen muss und dieses Einverständnis grundsätzlich nicht erzwungen werden kann. „Einvernehmen“ setzt Einigkeit und Übereinstimmung und damit eine Verständigung voraus (Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl.; Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl.). Derjenige, der sein Einvernehmen erklärt, muss die Entscheidung inhaltlich mittragen (BVerwG 29. April 2004 - 3 C 25.03 - zu 2.1 der Gründe, BVerwGE 121, 1). 25
- b) Darüber hinaus lässt sich das von § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw der Beklagten eingeräumte Recht, eine Höchstzahl für Härtefallregelungen festzulegen, mit der vom Kläger angenommenen Billigkeitsprüfung am Maßstab des § 315 Abs. 1 BGB nicht vereinbaren (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Januar 2005 Teil VI - Begleitmaßnahmen Umgestaltung Bundeswehr Erl. 13.1). 26
- c) Die Systematik des TV UmBw bestätigt die von § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw vorausgesetzte Freiwilligkeit der Vereinbarung einer Härtefallregelung. 27

- aa) Die Tarifvertragsparteien haben mit der Regelung in § 3 Abs. 8 TV UmBw gezeigt, dass ihnen der Begriff der Billigkeit bekannt ist. Danach darf ein nach § 3 Abs. 4 bis 7 TV UmBw angebotener Arbeitsplatz nur abgelehnt werden, wenn dem Beschäftigten die Annahme des Arbeitsplatzes nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten „billigerweise nicht zugemutet werden kann“. Gleichwohl haben sie in § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw nicht die Formulierung „kann im Rahmen billigen Ermessens“ verwendet, sondern mit der Formulierung „kann ... im gegenseitigen Einvernehmen ... vereinbart werden“ beiderseitige Freiwilligkeit zur Voraussetzung des Abschlusses einer Härtefallregelung gemacht. 28
- bb) Die tarifliche Ausgestaltung der Arbeitsplatzsicherung belegt, dass der Kläger die Annahme seines Angebots durch die Beklagte nach dem Willen der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht erzwingen kann. 29
- (1) § 3 Abs. 1 TV UmBw lässt eine betriebsbedingte Beendigungskündigung während der Laufzeit des Tarifvertrags nur unter den engen Voraussetzungen des § 5 Abs. 2 Satz 1 bzw. Satz 3 TV UmBw zu. Das setzt voraus, dass der Beschäftigte einen ihm nach diesen Bestimmungen angebotenen Arbeitsplatz abgelehnt hat, ohne dass die Voraussetzungen des § 3 Abs. 8 TV UmBw vorlagen. 30
- (2) Kann die Beklagte dem Beschäftigten keinen Arbeitsplatz iSd. § 3 Abs. 4 bis 7 TV UmBw anbieten, ist ihr nach der tariflichen Systematik eine betriebsbedingte Kündigung verwehrt. Ebenso wenig kann sie betriebsbedingt kündigen, wenn der Beschäftigte einen angebotenen Arbeitsplatz mit von § 3 Abs. 8 bzw. § 5 Abs. 2 Satz 3 TV UmBw getragenen Gründen ablehnt. Sie muss in diesen Fällen dem Beschäftigten, ohne ihn tatsächlich beschäftigen zu können, sein bisheriges Gehalt im Wege des Annahmeverzugs weiterzahlen, wenn dieser nicht bereit ist, gegen Zahlung der in § 9 TV UmBw geregelten Abfindung auszuscheiden. 31
- (3) Alternativ kann sie dem Beschäftigten den Abschluss einer Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw anbieten oder dessen Angebot zum Abschluss ei- 32

ner solchen Regelung annehmen. Dies hat erhebliche finanzielle Auswirkungen für den Haushalt der Beklagten. Die Beklagte verzichtet auf die Arbeitsleistung, muss aber dem Beschäftigten gemäß § 11 Abs. 2 TV UmBw eine Ausgleichszahlung erbringen, die 80 % des letzten nach § 6 Abs. 1 Satz 2 und ggf. nach § 7 Abschn. A Abs. 1 und Abschn. B Abs. 2 TV UmBw maßgeblichen Einkommens beträgt und dynamisiert wird. Darüber hinaus muss die Beklagte Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und die VBL-Umlage auf Basis des dynamisierten bisherigen Einkommens entrichten, so dass der Beschäftigte mit Eintritt des Versicherungsfalles bei verminderter eigener Beitragslast einen Anspruch auf ungeminderte Versorgung erhält (*Einzelheiten sh. BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 380/14 -*). Stellt sich nach Abschluss der Vereinbarung heraus, dass es doch einen Arbeitsplatz iSd. § 3 Abs. 4 bis 7 TV UmBw gibt, kann die Beklagte den Arbeitnehmer nur unter den engen Voraussetzungen des § 11 Abs. 9 Buchst. c TV UmBw reaktivieren, nämlich dann, wenn ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg zumindest im Einzugsgebiet des bisherigen Arbeitsplatzes vorliegt.

(4) Angesichts dieser erheblichen Haushaltsauswirkungen kann die Beklagte im Hinblick auf das in § 7 Abs. 1 der Bundeshaushaltsordnung vom 19. August 1969 (*BGBI. I S. 1284*) verankerte Gebot der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung eine Härtefallregelung nur vereinbaren, wenn sie prognostiziert, dass sie den Beschäftigten auch in absehbarer Zeit keine Beschäftigung anbieten kann. Das haben die Tarifvertragsparteien offenkundig der Ausgestaltung der Härtefallregelung in § 11 TV UmBw zugrunde gelegt und deshalb gegenseitiges Einvernehmen zur zusätzlichen Voraussetzung für den Abschluss einer solchen Regelung gemacht. Darum trifft die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Härtefallregelung müsse nicht „punktgenau“ zum Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes abgeschlossen werden, zu. Die Beklagte kann in den jeder Rechtsausübung gesetzten Grenzen (*dazu Rn. 24*) frei entscheiden, ob und wie lange sie nach Wegfall des Arbeitsplatzes weiterhin nach freien Arbeitsplätzen iSd. § 3 Abs. 4 bis 7 TV UmBw sucht bzw. auf das Freiwerden solcher Arbeitsplätze wartet, oder ob sie dem Beschäftigten den

33

Abschluss einer Härtefallregelung anbietet bzw. auf dessen Angebot zum Abschluss eines solchen Vertrags eingeht.

cc) Dieses Tarifverständnis widerspricht entgegen der Ansicht der Revision auch nicht dem von ihr Satz 6 der Präambel des TV UmBw entnommenen „Geist“ des TV UmBw. Die Beklagte kann die Übernahme von Jugendlichen nach Abschluss ihrer Berufsausbildung bei ihrer Entscheidung, eine Härtefallregelung abzuschließen, berücksichtigen. Der von der Revision angesprochene Personenkreis der „deutlich jüngeren“ Beschäftigten, die außerhalb von Dienstposten arbeiteten und auf ihre Übernahme auf einen festen Dienstposten warteten, wird von Satz 6 der Präambel ohnehin nicht erfasst. 34

d) Die Entscheidung der Beklagten, mit dem Kläger keine Härtefallregelung zu vereinbaren, ist vor diesem rechtlichen Hintergrund nicht zu beanstanden. Ihr steht insbesondere der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe nicht dargelegt, dass er mit den von ihm angeführten Beschäftigten, mit denen die Beklagte eine Härtefallregelung vereinbart habe, vergleichbar sei. Diese zutreffende Würdigung greift die Revision nicht an. 35

II. Dem Kläger ist weder durch den Schriftverkehr der Parteien noch in dem Personalgespräch vom 31. Oktober 2012 der Abschluss einer übertariflichen Härtefallregelung rechtsverbindlich zugesagt worden. 36

1. Die Zusage des Abschlusses einer Härtefallregelung wäre übertariflich gewesen, weil die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 11 TV UmBw, wie ausgeführt, nicht vorlagen. Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wollen aber im Zweifel lediglich Normvollzug betreiben (*st. Rspr., vgl. nur BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 21*). Von einem Willen der Beklagten, sich durch eine verbindliche Zusage oder einen Vorvertrag zum Abschluss einer Härtefallregelung zu verpflichten, wäre deshalb nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte auszugehen. 37

2. Derartige Anhaltspunkte legt die Revision nicht dar. 38

- a) Die Revision zeigt keinen Anhaltspunkt dafür auf, dass sich die Beklagte mit dem auf das Schreiben des Klägers vom 2. April 2012 folgenden Schriftwechsel übertariflich binden wollte. Der bloße Verweis auf den letzten Satz der „Hinweise zur Aushändigung der vorläufigen Berechnung des Einkommens bei Inanspruchnahme der Härtefallregelung ...“, wonach die zusätzlichen Informationen dazu beitragen sollten, dem Kläger die Entscheidung zur Inanspruchnahme der Härtefallregelung zu erleichtern, genügt dafür nicht. Ohnehin war die diesem Schreiben beiliegende Proberechnung ausdrücklich „nur für Beratungszwecke“ erstellt. Der Kläger konnte auch deshalb aus den ihm übersandten Hinweisen nicht auf ein Angebot der Beklagten schließen. 39
- b) Der Verfahrensrüge der Revision, die sich gegen die Würdigung des Personalgesprächs vom 31. Oktober 2012 durch das Landesarbeitsgericht richtet, lassen sich keine für einen übertariflichen Bindungswillen der Beklagten sprechenden Gesichtspunkte entnehmen. Das Landesarbeitsgericht hat im Gegenteil rechtsfehlerfrei angenommen, dass sich die Beklagte auch in dem Gespräch nicht rechtsverbindlich verpflichtet hat, mit dem Kläger eine Härtefallregelung abzuschließen. 40
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Würdigung die Schilderungen des Klägers zu den Äußerungen des ROAR D in dem Personalgespräch keineswegs unbeachtet oder dahingestellt gelassen, wie die Revision rügt. Es hat vielmehr diese behaupteten Erklärungen zugunsten des Klägers unter B I 2 d (2) der Entscheidungsgründe ausdrücklich als wahr unterstellt und so zur Grundlage seiner Entscheidung gemacht. 41
- bb) Die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen wie der im Personalgespräch vom 31. Oktober 2012 abgegebenen kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (*BAG 9. September 2015 - 7 AZR 190/14 - Rn. 32*). Die Revision zeigt derartige Fehler der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, den vom Kläger vorgetragene Äußerungen von ROAR D lasse sich nur die grundsätzliche Bereitschaft zum Abschluss einer Härtefallre- 42



gelung, nicht aber eine bindende Zusage entnehmen, nicht auf. Sie versucht lediglich mit der Behauptung, das Landesarbeitsgericht habe den ausdrücklich erklärten Willen des „Personalchefs“ falsch gewertet, sowie der nicht näher begründeten Annahme, die Willenserklärung von ROAR D sei unzweideutig gewesen, ihre Würdigung an die Stelle der überzeugenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu setzen.

III. Soweit die Revision anführt, die Äußerungen von ROAR D in dem Gespräch vom 31. Oktober 2012 hätten dem Kläger die Chance genommen, sich zeitnah um einen anderen Dienstposten zu bemühen, übersieht der Kläger, dass der TV UmBw nicht den Beschäftigten verpflichtet, sich auf Arbeitsplätze zu bewerben, sondern die Beklagte dem Beschäftigten Arbeitsplätze anbieten muss. 43

IV. Zudem ist die Klage auf Abschluss der Härtefallregelung auch deshalb unbegründet, weil sich der Kläger treuwidrig iSd. § 242 BGB verhielte, wenn er eine Härtefallregelung durchsetzen wollte. Unstreitig ist der Kläger nunmehr auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz am bisherigen Beschäftigungsort und bei einer Dienststelle des BMVg beschäftigt. Die Beklagte könnte den Kläger deshalb ungeachtet einer von ihm erstrittenen Härtefallregelung wegen dieser Beschäftigungsmöglichkeit gemäß § 11 Abs. 9 Buchst. c iVm. § 3 Abs. 4 Satz 3 Buchst. a TV UmBw sofort reaktivieren, so dass der Kläger die erlangte Rechtsstellung unverzüglich wieder verlieren würde. 44

V. Das Landesarbeitsgericht hat auch den gegen die mit Wirkung zum 1. Februar 2015 erfolgte Versetzung gerichteten Antrag zu Recht abgewiesen. Die Revision rügt insoweit lediglich, die Versetzung sei unwirksam, weil die Beklagte mit dem Kläger eine Härtefallregelung abschließen müsse. Diese Rüge hat, wie ausgeführt, keinen Erfolg. Weitere Unwirksamkeitsgründe sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. 45

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

46

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Jerchel

Kammann