

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 17. November 2016
- 6 AZR 48/16 -
ECLI:DE:BAG:2016:171116.U.6AZR48.16.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Teilurteil vom 12. Februar 2015
- 7 Ca 160/14 Ö -

Schlussurteil vom 28. Mai 2015
- 7 Ca 160/14 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteile vom 12. November 2015
- 5 Sa 319/15 -
- 5 Sa 621/15 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

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

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 6 AZR 462/15 -

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 48/16

5 Sa 319/15

5 Sa 621/15

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

17. November 2016

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin 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 die Urteile des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. November 2015 - 5 Sa 319/15 - und - 5 Sa 621/15 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Zustandekommen 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 16. Januar 1957 geborene Kläger ist seit 1983 bei der beklagten Bundesrepublik in der Zivilverwaltung der Bundeswehr beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet nach Feststellung des Landesarbeitsgerichts der TV UmBw Anwendung. 2

Im Jahr 2012 war der Kläger im Kreiswehrrersatzamt H auf einem nach der Vergütungsgruppe VII BAT bewerteten Dienstposten eingesetzt. Nach einem noch während der Geltung des BAT vollzogenen Bewährungsaufstieg war er 2005 in die Entgeltgruppe 6 TVöD übergeleitet und dort einer individuellen Endstufe zugeordnet worden. Das Kreiswehrrersatzamt H wurde zum 30. November 2012 aufgelöst. Bereits mit Schreiben vom 15. Juni 2011 hatte der Kläger der Beklagten sein Interesse am Abschluss einer Ruhensregelung nach § 11 TV UmBw bekundet. 3

Der TV UmBw enthält insoweit folgende relevanten Regelungen:

4

„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) ¹Soweit der Wegfall von Arbeitsplätzen nicht im Rahmen der normalen Fluktuation aufgefangen werden kann, ist der Arbeitgeber nach Maßgabe der folgenden Kriterien zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. ²Die/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) ¹In erster Linie ist der/dem Beschäftigten ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern. ²Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die/der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. ³Bei der Sicherung gilt folgende Reihenfolge:
 - a) Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet,
 - b) Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg an einem anderen Ort oder bei einer anderen Bundesdienststelle an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet,
 - c) Arbeitsplatz bei einer anderen Bundesdienststelle an einem anderen Ort.⁴Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, soll die/der Beschäftigte entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr/ihm dadurch ein nach Möglichkeit gleichwertiger Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg bzw. im sonstigen Bundesdienst zur Verfügung gestellt werden kann.
- (5) ¹Kann 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. ²Für das Verfahren und die Reihenfolge gilt Absatz 4 Satz 3 und 4 entsprechend. ³Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

- (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.

...

§ 6

Einkommenssicherung

- (1) ¹Verringert sich bei Beschäftigten auf Grund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber das Entgelt, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Entgelt gewährt, das ihnen in ihrer bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. ²Als Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:
 - a) das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD),
 - b) in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden, und

- c) der monatliche Durchschnitt der Erschwerniszuschläge nach § 19 TVöD ...

...

§ 11

Härtefallregelung

- (1) ¹Kann 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 (Ruhensregelung) vereinbart werden. ²Die/der Beschäftigte erhält statt des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. ³Dies gilt nicht, wenn sie/er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.
- (2) ¹Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 20 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. ...“

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 er ab dem 1. Dezember 2012 ohne Auswirkungen auf die Entgeltzahlung außerhalb von Dienstposten unter Beibehaltung der bisherigen Tätigkeit weiter beschäftigt werden sollte.

5

Nach einem umfangreichen Schriftwechsel der Parteien zwischen Juni 2011 und Juni 2012 wandte sich der Prozessbevollmächtigte des Klägers mit Schreiben vom 19. Dezember 2013 an die Beklagte. In diesem Schreiben heißt es auszugsweise:

„Sowohl aus der Korrespondenz, als auch aus den Angaben des Herrn K geht hervor, dass Sie unserem Mandanten konkret in Aussicht gestellt haben, die Härtefallregelung ... in Anspruch nehmen zu können. ...

Trotz der diversen Nachfragen unseres Mandanten hielten Sie ihn mit einer endgültigen Entscheidung hin. ...

... sehen wir hier die Tatbestandsvoraussetzungen des § 11 TV UmBw auf Seiten unseres Mandanten erfüllt, so dass im gegenseitigen Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung ... vereinbart werden sollte. ...

Wir haben Sie daher ... aufzufordern, uns bis zum

15. Januar 2014

mitzuteilen, ob ... eine Härtefallregelung für unseren Mandanten Ihrerseits vereinbart wird.“

Die Beklagte beschäftigte den Kläger bis zum 4. Mai 2014 mit Rest- und Übergangsarbeiten und versetzte ihn durch Verfügung vom 14. April 2014 mit Wirkung zum 5. Mai 2014 auf einen zu diesem Zeitpunkt nach der Entgeltgruppe 3 TVöD bewerteten Dienstposten als Bürokraft im Bundeswehrdienstleistungszentrum in H im Teilbereich Flottenmanagement. Mit Tätigkeitsdarstellung vom 25. Juni 2014 bewertete die Beklagte diesen Dienstposten nach der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 des Teils I der Anlage 1 zum Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes vom 5. September 2013, die am 1. Januar 2014 in Kraft getreten war. Sie teilte dem Kläger mit Schreiben vom 16. Juli 2014 mit, dass er aufgrund dieser Bewertung eine persönliche Zulage gemäß § 6 TV UmBw in Höhe der Differenz zwischen den Entgelten aus der Entgeltgruppe 5 und 6 TVöD erhalte.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zwischen den Parteien sei eine Härtefallregelung iSd. § 11 TV UmBw vereinbart worden. Jedenfalls habe er

Anspruch auf Abschluss einer solchen Regelung, weil ROAR D die Anwendung dieser Vorschrift im Gespräch vom 31. Oktober 2012 zugesagt habe.

Die Versetzung vom 14. April 2014 sei unwirksam. Sie sei nicht vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt. Er habe Anspruch darauf, mit einer inhaltlich der bisherigen Vergütungsgruppe angemessenen Tätigkeit beschäftigt zu werden. Er sei auf dem ihm zugewiesenen Dienstposten nicht ausgelastet.

9

Der Kläger hat beantragt

10

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien eine Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw vereinbart worden ist, wodurch die Parteien einen Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart haben und die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe von mindestens 2.133,85 Euro brutto sowie eine um 20 von 100 verminderte Jahressonderzahlung zu zahlen,

hilfsweise

die Beklagte zu verurteilen, mit ihm eine Vereinbarung nach § 11 TV UmBw mit Wirkung zum 1. April 2014 abzuschließen, wonach die Beklagte auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung des Klägers verzichtet (Ruhensregelung) und ihm eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe von mindestens 2.133,85 Euro brutto sowie eine um 20 von 100 verminderte Jahressonderzahlung zu zahlen verpflichtet ist;

2. festzustellen, dass die Versetzung mit Schreiben der Beklagten vom 14. April 2014 zum 5. Mai 2014 auf den Dienstposten mit der Objekt-ID 8, Flottenmanagement unwirksam ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgebracht, eine Härtefallregelung sei nicht zustande gekommen. Ein Abschluss nach § 11 TV UmBw sei nicht möglich, weil es für den Kläger einen freien Dienstposten gebe, auf dem er jetzt eingesetzt werde.

11

Die Versetzung vom 14. April 2014 sei wirksam. Zum einen sei der neue Dienstposten zutreffend nach Entgeltgruppe 5 des Teils I der Anlage 1 zum TV EntgO (im Folgenden EGO Bund) bewertet und damit gleichwertig.

12

Zum anderen könnten und müssten nach dem TV UmBw auch nicht gleichwertige Arbeitsplätze angeboten werden.

Das Arbeitsgericht hat mit Teil-Urteil vom 12. Februar 2015 die auf den Abschluss einer Härtefallregelung zielenden Anträge zu 1. abgewiesen. Mit Schluss-Urteil vom 28. Mai 2015 hat es festgestellt, dass die mit dem Antrag zu 2. angegriffene Versetzung unwirksam sei. Es hat angenommen, die Beklagte habe dem Kläger nur Stellen zuweisen dürfen, die zutreffend nach der Entgeltgruppe 5 oder 6 EGO Bund bewertet seien. Das sei bei dem zugewiesenen Dienstposten nicht der Fall. Aus § 3 Abs. 4 TV UmBw, der gerade auf die bisherige Eingruppierung abstelle, ergebe sich keine Erweiterung des Direktionsrechts.

13

Die Parteien haben im Umfang ihres jeweiligen Unterliegens Berufung gegen das Teil- und das Schluss-Urteil des Arbeitsgerichts eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat mit Urteilen vom 12. November 2015 die Berufung des Klägers gegen das Teil-Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen sowie auf die Berufung der Beklagten das Schluss-Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage auch hinsichtlich der Versetzung abgewiesen.

14

Mit seinen vom Landesarbeitsgericht in beiden Entscheidungen zugelassenen Revisionen verfolgt der Kläger seine Klageziele weiter. Der Senat hat in der mündlichen Verhandlung vom 17. November 2016 die beiden Revisionsverfahren im Einverständnis der Parteien zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

15

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Berufung des Klägers gegen die Abweisung der auf eine Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw zielenden Klage durch das Arbeitsgericht zurückgewiesen. Die Parteien haben keine Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw vereinbart. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Abschluss einer solchen Regelung.

16

Die zum 5. Mai 2014 erfolgte Versetzung ist unabhängig davon wirksam, ob der zu diesem Zeitpunkt angebotene Arbeitsplatz gleichwertig war.

- I. Der Antrag auf Feststellung, zwischen den Parteien sei bereits eine Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw vereinbart worden, ist unbegründet. 17
- 1. Dieser Antrag ist noch hinreichend bestimmt. 18
- a) § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO verlangt, dass die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthält. Die Klagepartei muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung sie begehrt. Dazu hat sie den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat (*st. Rspr., zuletzt BAG 23. Februar 2016 - 9 AZR 226/15 - Rn. 15*). 19
- b) Diesen Anforderungen genügt der Hauptantrag zu 1. unter Beachtung seiner Würdigung durch das Landesarbeitsgericht noch. 20
- aa) Allerdings bezeichnet der Antrag den erhobenen Anspruch nicht konkret und lässt den Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) nicht erkennen, weil weder der Zeitpunkt genannt ist, in dem der Vertrag abgeschlossen worden sein soll, noch der Zeitpunkt, zu dem er Rechtswirkung entfalten sollte. Soll ein bereits erfolgter Vertragsabschluss festgestellt werden, sind diese Angaben aber unabdingbar. Anderenfalls kann der Prozessgegner nicht erkennen, welchen vertraglichen Anspruch er konkret erfüllen soll. Insbesondere weiß er nicht, ab welchem Zeitpunkt er den Vertrag zu erfüllen hat. Würde der Senat dem Hauptantrag zu 1. in der angekündigten Form stattgeben, wüsste weder die Beklagte, ab wann sie die be-

gehrte Ausgleichszahlung an den Kläger leisten müsste, noch wäre feststellbar, worüber der Senat eigentlich entschieden hat.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat aber das Vorbringen des Klägers dahin 22
gewürdigt, dass nach dessen Ansicht der Vertrag über die Härtefallregelung im
Personalgespräch vom 31. Oktober 2012 abgeschlossen worden sei. Dieser
Vertrag soll nach Auffassung des Klägers offenkundig Wirkung ab dem 5. Mai
2014 entfalten, dh. ab dem Ende der Abwicklungsarbeiten und der Versetzung
des Klägers auf einen Dienstposten der Entgeltgruppe 3 EGO Bund. Ab diesem
Zeitpunkt wurde dem Kläger seiner Auffassung nach kein Arbeitsplatz gemäß
§ 3 TV UmBw mehr angeboten. In diesem Sinne ist der Antrag rechtsschutzge-
während auszulegen (*vgl. zu diesem Gebot BAG 18. Juli 2013 - 6 AZR 47/12 -*
Rn. 32, BAGE 146, 1) und in dieser Auslegung hinreichend bestimmt.

2. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Zwischen den Parteien ist am 23
31. Oktober 2012 kein Vertrag nach § 11 TV UmBw zustande gekommen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat einen am 31. Oktober 2012 bereits erfolg- 24
ten Vertragsschluss selbständig tragend auch deshalb verneint, weil der Kläger
keinen ordnungsgemäßen Beweis dafür angeboten habe, dass ROAR D zu ei-
nem solchen Abschluss bevollmächtigt gewesen sei. Die gegen diese Würdi-
gung erhobene Verfahrensrüge ist nicht ordnungsgemäß ausgeführt (*zu den*
diesbezüglichen Anforderungen BAG 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 -
Rn. 32). Es fehlt an der Darlegung, in welchem Schriftsatz des Klägers und zu
welchem Thema der vermeintlich übergangene Beweis angeboten worden ist.
Darüber hinaus ist die Entscheidungserheblichkeit des gerügten Verfahrensver-
stoßes nicht dargelegt. Insbesondere fehlt jegliche Auseinandersetzung mit der
Argumentation des Landesarbeitsgerichts, der Beweisantritt habe den Anforde-
rungen des § 373 ZPO so offenkundig nicht genügt, dass keine Beibringungs-
frist nach § 356 ZPO habe gesetzt werden müssen. Soweit die Revision rügt,
das Landesarbeitsgericht habe „diesbezüglich“ keinerlei Hinweis erteilt, ist
schon nicht hinreichend dargelegt, welchen Hinweis die Revision vermisst. Dar-
über hinaus fehlt Vortrag dazu, was der Kläger bei Erteilung eines Hinweises
vorgetragen hätte.

b) Ohnehin ergibt sich aus dem Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 19. Dezember 2013 unzweideutig, dass der Kläger selbst davon ausgegangen ist, dass noch in diesem Zeitpunkt kein Vertrag nach § 11 TV UmBw geschlossen worden war. Aus Sicht des Klägers bestanden nach diesem Schreiben lediglich keine Gründe, die gegen den noch erforderlichen Abschluss einer Ruhensregelung sprachen. 25

II. Der Hilfsantrag zu 1. ist ebenfalls unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass auch kein Anspruch des Klägers auf Abschluss einer Härtefallregelung besteht. Der angestrebte rückwirkende Abschluss einer Ruhensregelung ist zwar rechtlich möglich (*vgl. BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 26*). Aufgrund der tariflichen Ausgestaltung des § 11 TV UmBw kann die Beklagte aber grundsätzlich nicht gezwungen werden, gegen ihren Willen eine Härtefallregelung abzuschließen. Insoweit nimmt der Senat auf seine Ausführungen in der Entscheidung vom 17. November 2016 - 6 AZR 462/15 - (*dort Rn. 24 ff.*) Bezug und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen darauf. Gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, ein Anspruch auf Abschluss einer Härtefallregelung folge auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, richtet die Revision keine Angriffe. 26

III. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler erkannt, dass die zum 5. Mai 2014 erfolgte Versetzung des Klägers auf den Dienstposten mit der Objekt-ID 8, Flottenmanagement wirksam ist. Der Kläger war nicht berechtigt, diese Versetzung nach § 3 Abs. 8 TV UmBw abzulehnen. 27

1. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler dahinstehen lassen, ob die Beklagte diesen Arbeitsplatz einer Bürokraft im Flottenmanagement eingruppierungsrechtlich zutreffend nach der Entgeltgruppe 5 EGO Bund bewertet hat. Selbst wenn die Annahme des Arbeitsgerichts zuträfe, der Arbeitsplatz erfülle nur die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 3 EGO Bund, durfte die Beklagte dem Kläger diesen dann geringerwertigen Arbeitsplatz in einer Dienststelle des Bundesministers der Verteidigung (BMVg) am bisherigen Einsatzort anbieten. Entgegen der Ansicht der Revision muss die Beklagte dann, wenn sie keinen gleichwertigen Arbeitsplatz iSd. § 3 Abs. 4 TV UmBw anbieten kann, 28

nicht nur nach Arbeitsplätzen bei anderen Dienststellen außerhalb des BMVg und außerhalb des bisherigen Einsatzorts und dessen Einzugsgebiets suchen.

a) § 3 TV UmBw verpflichtet die Beklagte, Arbeitsplatzangebote in einer abgestuften Reihenfolge zu prüfen und betroffenen Beschäftigten zu unterbreiten. Dazu gehören bei Fehlen gleichwertiger Arbeitsplätze auch solche, die tariflich geringer bewertet sind. 29

aa) Vorrang hat das Angebot eines mindestens gleichwertigen Arbeitsplatzes im Bundesdienst. Das macht § 3 Abs. 4 Satz 1 TV UmBw deutlich. Dabei ist die in § 3 Abs. 4 Satz 3 TV UmBw genannte Rangfolge einzuhalten. 30

bb) Steht kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zur Verfügung, muss die Beklagte gemäß § 3 Abs. 5 Satz 1 TV UmBw prüfen, ob dem Beschäftigten „ein anderer Arbeitsplatz“ „bei einer anderen Dienststelle im Bundesdienst“ angeboten werden kann. Diese Bestimmung erfasst auch das Angebot von Arbeitsplätzen mit geringerer tariflicher Wertigkeit (*Weiß TV UmBw Kurzkomentar für die Praxis S. 20*). 31

(1) Das folgt aus der Zusammenschau dieser Bestimmung mit § 3 Abs. 4 TV UmBw und § 6 TV UmBw. § 3 Abs. 5 TV UmBw ergibt nur Sinn, wenn davon auch das Angebot anderer als gleichwertiger Arbeitsplätze erfasst wird. Dabei handelt es sich nicht nur um höherwertige Arbeitsplätze, sondern auch um solche mit geringerer tariflicher Wertigkeit. Das kommt in der zutreffend vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Regelung in § 3 Abs. 5 Satz 3 TV UmBw, wonach spätere Bewerbungen um einen gleichwertigen Arbeitsplatz bevorzugt zu berücksichtigen sind, zum Ausdruck. Das setzt voraus, dass zuvor ein geringerwertiger Arbeitsplatz angeboten und angenommen worden ist. Zudem verbliebe bei einem anderen Tarifverständnis für die in § 6 TV UmBw geregelte Einkommenssicherung nur ein kleiner Anwendungsbereich, weil dadurch nur noch die in § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b und Buchst. c TV UmBw genannten Entgeltbestandteile geschützt würden. Die in § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV UmBw geregelte Sicherung des Tabellenentgelts liefe dagegen 32

leer. Es ist aber nicht anzunehmen, dass Tarifvertragsparteien sinnentleerte Regelungen treffen wollen (*BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 23*).

(2) § 5 Abs. 2 Satz 3 TV UmBw steht dieser Auslegung nicht entgegen. 33
Danach ist der Beklagten lediglich eine betriebsbedingte Kündigung verwehrt, wenn ein nach dieser Bestimmung besonders bestandsgeschützter Beschäftigter einen ihm angebotenen Arbeitsplatz iSv. § 3 Abs. 5 bis Abs. 7 TV UmBw ablehnt. Dadurch wird sie aber nicht von der Verpflichtung entbunden, auch diesem Personenkreis Arbeitsplätze unter Beachtung der gesamten, in § 3 TV UmBw festgelegten Reihenfolge anzubieten.

b) § 3 Abs. 5 TV UmBw verpflichtet die Beklagte, auch zu prüfen, ob sie 34
betroffenen Beschäftigten einen tariflich geringer bewerteten Arbeitsplatz am bisherigen Einsatzort oder in dessen Einzugsgebiet anbieten kann. Dabei kann es sich auch um einen Arbeitsplatz in einer Dienststelle des BMVg handeln. § 3 Abs. 5 TV UmBw erfasst entgegen der Annahme der Revision nicht nur andere Dienststellen als die des BMVg im Bundesgebiet.

aa) Die Revision berücksichtigt bei ihrer Argumentation den Verweis in § 3 35
Abs. 5 Satz 2 TV UmBw nicht, der sich auch auf § 3 Abs. 4 Satz 3 Buchst. a TV UmBw bezieht. Daraus ergibt sich, dass vorrangig ein Arbeitsplatz bei einer Dienststelle an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet zu suchen ist.

bb) Aus der Formulierung des § 3 Abs. 5 Satz 1 TV UmBw, wonach der 36
Arbeitgeber zu prüfen hat, ob er dem Beschäftigten bei einer „anderen Dienststelle im Bundesdienst“ einen anderen Arbeitsplatz anbieten kann, folgt nicht, dass der geringerwertige Arbeitsplatz bei einer Dienststelle außerhalb des Bereichs des BMVg vorhanden sein muss.

(1) „Bundesdienst“ ist ein von den Tarifvertragsparteien verwendeter Oberbegriff, der sowohl die Dienststellen des BMVg als auch andere Bundesdienststellen erfasst. Das ergibt sich aus der Verwendung dieses Oberbegriffs bereits in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV UmBw. Mit § 3 Abs. 4 Satz 3 TV UmBw haben die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, welche Dienststellen des Bundes sie unter diesen Begriff subsumieren wollen und eine Rangfolge aufgestellt, aus der sich ergibt, welche Arbeitsplätze die Beklagte vorrangig anbieten muss. Dabei hat die Einsatzmöglichkeit bei einer Dienststelle des BMVg Vorrang. 37

(2) § 3 Abs. 5 TV UmBw verlangt von der Beklagten die Prüfung, ob sie dem Beschäftigten, für den sie keinen gleichwertigen Arbeitsplatz iSd. § 3 Abs. 4 TV UmBw findet, einen anderen Arbeitsplatz, dh. in der Praxis vor allem einen Arbeitsplatz mit geringerer tariflicher Wertigkeit, anbieten kann. Dabei bezweckt die Bezeichnung „andere Dienststelle“ im Bundesdienst offenkundig nur eine Abgrenzung von den Dienststellen mit gleichwertigen Arbeitsplätzen, die nach § 3 Abs. 4 TV UmBw vorrangig anzubieten sind und ist im Sinne von „irgendeiner anderen“ Dienststelle im Bundesdienst zu verstehen. Das schließt die Dienststellen des BMVg ein. 38

(3) Bei einem anderen Wortlautverständnis liefe die Verweisung in § 3 Abs. 5 Satz 2 TV UmBw auf die nach § 3 Abs. 4 Satz 3 TV UmBw einzuhalten- de Reihenfolge weitgehend ins Leere. Dürfte die Beklagte keine Arbeitsplätze bei Dienststellen des BMVg anbieten, wäre nur eine Reihenfolge zwischen vorrangig anzubietenden Arbeitsplätzen bei anderen Bundesdienststellen an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet bzw. bei Dienststellen des BMVg an einem anderen Ort (*Buchst. b*) und nachrangig anzubietenden Arbeitsplätzen bei anderen Bundesdienststellen an einem anderen Ort (*Buchst. c*) zu beachten. Eine derartige Beschränkung des Bedeutungsgehalts der Verweisung hätten die Tarifvertragsparteien deutlich machen müssen, wenn sie sie gewollt hätten. 39

cc) Auch Zweck und Systematik des TV UmBw sprechen gegen eine Begrenzung des § 3 Abs. 5 TV UmBw auf das Angebot geringer bewerteter Arbeitsplätze, die sich bei Dienststellen außerhalb des BMVg befinden. Mit dem 40

TV UmBw sollen die vom Umstrukturierungsprozess bei der Bundeswehr betroffenen Arbeitsplätze gesichert werden. Darum schließt § 3 Abs. 1 TV UmBw betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich aus und darum sollen Betroffenen gemäß § 3 Abs. 4 Satz 1 TV UmBw vorrangig gleichwertige Arbeitsplätze im Bundesdienst gesichert werden. Würde § 3 Abs. 5 TV UmBw nur Arbeitsplätze bei Dienststellen im Bundesdienst außerhalb des BMVg erfassen, wäre der Anwendungsbereich dieser Norm schnell erschöpft. Dann wäre die Beklagte verpflichtet, gemäß § 3 Abs. 6 und Abs. 7 TV UmBw nach Arbeitsplätzen außerhalb des Bundesdienstes zu suchen bzw. die Beschäftigten bei der Arbeitsplatzsuche nach einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zu unterstützen. Wechselt ein Beschäftigter zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber auf einen Arbeitsplatz mit geringerem Tabellenentgelt, erhält er keine Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBw, sondern nur die im Regelfall deutlich geringere Abgeltung nach § 8 TV UmBw. Erfasste § 3 Abs. 5 TV UmBw geringwertige Arbeitsplätze bei Dienststellen des BMVg nicht, würden die von der Umstrukturierung der Bundeswehr betroffenen Beschäftigten also schneller aus dem Bundesdienst herausgedrängt und würden zudem eine geringere materielle Absicherung als nach § 6 TV UmBw erhalten. Das liegt offenkundig außerhalb der Intention der Tarifvertragsparteien.

c) Die Revision macht nicht geltend, die Beklagte habe dem Kläger einen gleichwertigen Arbeitsplatz iSv. § 3 Abs. 4 TV UmBw anbieten können. Sie rügt ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, dass dem Kläger kein Fortbildungs- bzw. Umschulungsangebot nach § 3 Abs. 4 Satz 4 TV UmBw unterbreitet worden sei und das Verfahren bereits deshalb fehlerhaft gewesen sei. Solche Maßnahmen muss der Arbeitgeber nur anbieten, wenn dadurch ein nach Möglichkeit gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Die Revision behauptet nicht, dass dem Kläger nach einer Fortbildung bzw. Umschulung ein gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst hätte angeboten werden können. Entgegen der Ansicht der Revision hatte der Kläger auch Gelegenheit, seine Vorstellungen für eine weitere Verwendung in Personalgespräche einzubringen. Er hat schriftlich und im Gespräch vom 31. Oktober 2012 deutlich gemacht, dass seine Vorstellung auf den Abschluss einer Härtefallre-

41

gelung zielt. Damit war den Anforderungen des § 2 Abs. 1 TV UmBw genügt und die Möglichkeit eröffnet, dem Kläger den Arbeitsplatz im Flottenmanagement als geringerwertigen Arbeitsplatz in einer Dienststelle des BMVg anzubieten.

2. Es kann dahinstehen, ob die gegen die Wirksamkeit der Versetzung gerichtete Klage als Ablehnung des dem Kläger angebotenen Arbeitsplatzes im Flottenmanagement nach § 3 Abs. 8 TV UmBw zu werten ist. Der Kläger war zu einer solchen Ablehnung nicht berechtigt. 42

a) Der Umstand, dass sich der Kläger unterbeschäftigt fühlt, berechtigte ihn nicht zur Ablehnung des angebotenen Arbeitsplatzes. 43

aa) § 3 Abs. 8 TV UmBw stellt auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Angebots des Arbeitsplatzes und nicht auf spätere Entwicklungen ab. Das Landesarbeitsgericht hat darum zu Recht darauf abgestellt, dass der Kläger nicht dargelegt hat, dass die von ihm behauptete fehlende tatsächliche Auslastung im Zeitpunkt des Angebots dieses Arbeitsplatzes bereits absehbar war. 44

bb) Darüber hinaus darf der Beschäftigte einen ihm angebotenen Arbeitsplatz nur ablehnen, wenn er ihm nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Eine etwaige Unterauslastung berechtigt den Beschäftigten entgegen der Annahme der Revision deshalb grundsätzlich nicht zur Ablehnung nach § 3 Abs. 8 TV UmBw. 45

(1) Die Begriffe „Kenntnisse“ und „Fähigkeiten“ sind arbeitsplatzbezogen zu verstehen. Mit dem Begriff „Kenntnisse“ ist das tätigkeitsbezogene Sach- und Erfahrungswissen gemeint. Die „Fähigkeiten“ beziehen sich dagegen auf die körperliche und geistige Eignung zur Erfüllung der Anforderungen auf dem neuen Arbeitsplatz (*vgl. für den insoweit wortgleichen TV soziale Absicherung vom 6. Juli 1992 BAG 21. April 2005 - 6 AZR 361/04 - zu A 3 d aa der Gründe*). 46

(2) Ob der Beschäftigte auf dem angebotenen Arbeitsplatz zeitlich nicht ausgelastet ist, ist keine Frage der Kenntnisse und Fähigkeiten im vorstehend dargelegten Sinn. Der Kläger streitet nicht ab, dass er die Anforderungen auf 47

dem ihm angebotenen Arbeitsplatz nach seinem Sach- und Erfahrungswissen sowie nach seinen körperlichen und geistigen Fertigkeiten erfüllen kann.

(3) Ob der Kläger wegen der von ihm behaupteten mangelnden Auslastung auf vertragsgemäße Beschäftigung klagen könnte, kann dahinstehen, weil diese Frage nicht Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens ist. 48

b) Sollte der Arbeitsplatz im Flottenmanagement tariflich nach der Entgeltgruppe 3 EGO Bund zu bewerten und die dem Kläger zugewiesene Tätigkeit deshalb geringerwertig als die im Kreiswehrrersatzamt ausgeübte sein, berechnete auch dies den Kläger nicht zur Ablehnung des Angebots nach § 3 Abs. 8 TV UmBw. § 3 Abs. 5 TV UmBw lässt, wie ausgeführt, das Angebot von Arbeitsplätzen mit geringerer tariflicher Bewertung zu. Daraus folgt zwingend, dass der Beschäftigte einen solchen, ihm angebotenen Arbeitsplatz nicht nach § 3 Abs. 8 TV UmBw mit der bloßen Begründung ablehnen kann, er entspreche nicht der bisherigen tariflichen Eingruppierung. Dann verbliebe für § 3 Abs. 5 TV UmBw kein Anwendungsbereich. Eine Ablehnung nach § 3 Abs. 8 TV UmBw kann deshalb grundsätzlich nur erfolgen, wenn weitere Umstände hinzutreten. Etwas anderes kann allenfalls dann gelten, wenn eine extreme Abweichung zwischen der bisherigen Eingruppierung und der Bewertung des nunmehr angebotenen Arbeitsplatzes vorliegt, etwa wenn einem Beschäftigten der Entgeltgruppe 14 eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 2 angeboten wird (*vgl. für ein Weiterbeschäftigungsangebot BAG 23. Februar 2010 - 2 AZR 656/08 - Rn. 57, BAGE 133, 226*). Eine solche Abweichung behauptet auch der Kläger nicht. 49

3. Auf die Frage, welche Sanktion eine nicht von § 3 Abs. 8 TV UmBw gedeckte Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes hat (*dazu BAG 22. September 2016 - 6 AZR 423/15 - Rn. 18 f.*), kommt es nach Vorstehendem nicht an. 50

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

51

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

K. Jerchel

Kammann