



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn Q. C., V. str. 10, E.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt U. A.,
G. str. 17, E.,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium
der Verteidigung, diese vertreten durch das Bundesamt für das
Personalmanagement der Bundeswehr, Alte Heerstr. 81,
53757 St. Augustin,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u.a.,
T. str. 16-18, E.,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 05.04.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Bauer und den ehrenamtlichen Rich-
ter Kennel

für R e c h t erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 18.09.2015 – Az. 14 Ca 7076/14 – abgeändert.**

Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung.

Der Kläger, geboren am 17.07.1960, wurde mit Wirkung zum 01.08.1984 von der Beklagten als vollbeschäftigter Angestellter eingestellt. Wegen der Arbeitsbedingungen im Einzelnen wird auf die Bestimmungen des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 01.08.1984 (Blatt 99 der Akte) Bezug genommen. Der Kläger wurde dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg), Wehrbereichsverwaltung West zugeordnet. Vom 01.04.1992 bis zum 18.03.2006 war der Kläger als Bezügerechter Soldatenbesoldung beschäftigt. Ab dem 19.03.2006 war er als Sachbearbeiter im Bereich Dienstzeitversorgung der Wehrbereichsverwaltung West, Teile Personalabrechnung am Standort Düsseldorf tätig. Das Arbeitsverhältnis des Klägers bestimmt sich aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Der Kläger ist in die Entgeltgruppe 9b des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) eingruppiert. Der an die Stelle des BAT getretene TVöD, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, bestimmt insbesondere Folgendes:

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

- (1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [...]

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. [...]
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

[...]"

Die Beklagte beschloss, die Wehrbereichsverwaltung West zum 30.06.2013 zu schließen und Teile der von der Wehrbereichsverwaltung West wahrgenommenen Aufgaben künftig durch das Bundesministerium des Inneren (iF.: BMI) und das Bundesministerium der Finanzen (iF.: BMF) wahrnehmen zu lassen.

In einem Erlass des BMVg vom 13.03.2012 (Blatt 150 der Akte) heißt es hierzu insbesondere wie folgt:

„Im Zusammenhang mit der voraussichtlichen Verlagerung von Aufgaben und des damit verbundenen Übergangs des Personals aus den Abteilungen Personalabrechnung (PA) der Wehrbereichsverwaltung (WBV) und Personal- und Sozialangelegenheiten (PS) des Bundesamtes für Wehrverwaltung (WAWV) in den Bereich eines anderen Ressorts ergänze ich meine Erlasse vom 27. Oktober 2011 und 7. Februar 2012 wie folgt:

Vom Aufgabenübergang betroffene Beschäftigte der angesprochenen Bereiche sind grundsätzlich nicht abkömmlich.

Um die kontinuierliche Aufgabenwahrnehmung und eine ordnungsgemäße Erfüllung des Auftrags dieser Bereiche sicherzustellen, können Bewerbungen des dort eingesetzten Personals zu anderen Bundesdienststellen im Sinne der o.a. Erlasse nicht unterstützt werden, wenn sich dadurch absehbar eine Vakanz ergibt, die nicht gedeckt werden kann. Diesen Beschäftigten können daher in der Regel keine Überhangbescheinigungen erstellt werden. Diesbezügliche Bewerbungen sind mit einem entsprechenden Hinweis zurückzugeben. [...]“

In einer Rahmenvereinbarung vom 02.11.2012 (Blatt 116 ff. der Akte) wurde geregelt, dass die Aufgaben der Personalabrechnung der Bundeswehr zum 01.07.2013 formal in die Ressorts des BMI und des BMF verlagert werden sollen. Zwischen dem BMVg, dem BMI und dem BMF wurde in der Vereinbarung vom 25.06.2013 (Blatt 130 ff. der Akte) zudem geregelt, dass die beim BMVg in der Personalabrechnung tätigen Beschäftigten für das BMI und das BMF ab dem 01.07.2013 Unterstützungshilfe leisten sollten. Tatsächlich wurden die Wehrbereichsverwaltungen zum 30.06.2013 außer Dienst gestellt. Die in der Personalabrechnung der Bundeswehr beschäftigten Mitarbeiter der Beklagten nahmen ab dem 01.07.2013 zwar nach wie vor die Aufgaben der Personalabrechnung als Beschäftigte im Bereich des BMVg wahr, jedoch für das BMI bzw. das BMF.

Mit E-Mail vom 12.08.2013 bekundete der Kläger sein Interesse an einer Verwendung auf einem Dienstposten als „Sachbearbeiter Beschädigtenversorgung“

entsprechend Entgeltgruppe 9 TVöD am Standort Düsseldorf im Bereich des BMVg. Diese Dienstposten waren in der Stellenbörse für strukturbetroffenes Personal veröffentlicht und auch extern ausgeschrieben. Die Ausschreibung (Blatt 176 der Akte) sah als Qualifikationserfordernis eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/-r“ oder eine vergleichbare kaufmännische Ausbildung und die verwaltungseigene Fachprüfung II vor. Das Qualifikationserfordernis „verwaltungseigene Fachprüfung II“ erfüllt der Kläger nicht. Die Interessenbekundung des Klägers wies die Beklagte mit Schreiben vom 10.12.2013 (Blatt 175 der Akte) zurück und kündigte dem Kläger eine Überleitung in den Geschäftsbereich des BMF an. In dem Schreiben heißt es wie folgt:

„Durch die Verlagerung von Aufgaben der Bundeswehrverwaltung in den Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) fällt Ihr Arbeitsplatz im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) weg, so dass in Ihrem Fall der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen in Zusammenhang mit der Umgestaltung des Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 in der Fassung vom 10. Dezember 2010 Anwendung findet.

Mit der im November 2012 geschlossenen Rahmenvereinbarung wurde für Sie eine nach Ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise zumutbare und sozialverträgliche Lösung im Sinne des § 3 Abs. 4 Buchstabe b) TV UmBw geschaffen: ein Arbeitsplatz in einer Dienststelle des Bundes an demselben Ort unter Beibehaltung des bisherigen Aufgabengebietes sowie der bisherigen Eingruppierung.

Unter Abwägung der dienstlichen und sozialen Interessen und Berücksichtigung aller Umstände beabsichtige ich, Sie weiterhin mit den Tätigkeiten eines „Sachbearbeiters Dienstzeitversorgung“ im Dezernat PA 7 zu beschäftigen und in den Geschäftsbereich des BMF überzuleiten.“

Der in diesem Schreiben angeführte Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw), wegen dessen weiteren Inhalts auf Blatt 102 ff. der Akte verwiesen wird, regelt in §§ 1, 3 unter anderem Folgendes:

„§ 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 des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung auf Grund der Neuausrichtung des Bundeswehr wegfallen.

§ 3

Arbeitsplatzsicherung

[...]

- (2) 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. Die/der Beschäftigte kann eine Abweichung von der Reihenfolge nach den Absätzen 4 bis 7 verlangen.
- (3) [...]
- (4) In erster Linie ist der/dem Beschäftigten ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern. Ein 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 voll beschäftigt bleibt. Bei 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.

Steht 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.

[...]

- (8) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihr/ihm nach den vorstehenden Absätzen angebotenen sowie einen gegenüber ihrer/seiner Tätigkeit höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn, dass ihr/ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

[...]“

Wegen der beabsichtigten Überleitung des Personals des Dezernats PA 7 und Teilen des Dezernats PA1 vom BMVg in den Geschäftsbereich der BFD West leitete die Beklagte unter dem 24.05.2013 das Beteiligungsverfahren des Personalrats der Wehrbereichsverwaltung West ein. Dieser erklärte mit Schreiben vom 10.06.2013 und 21.06.2013, den beabsichtigten Abordnungen mit dem Ziel der Versetzung nicht zuzustimmen. Wegen der Einzelheiten des Verfahrensablaufs wird auf Blatt 229 ff., 238, 239 der Akte Bezug genommen. Die Beklagte leitete sodann mit Schreiben vom 14.08.2013 (Blatt 295 f. der Akte) das Stufenverfahren beim Hauptpersonalrat des BMVg ein. Nach insgesamt vier Erörterungsgesprächen im August 2013 teilte der Hauptpersonalrat mit Schreiben vom 06.09.2013 (Blatt 297 der Akte) mit, den Personalmaßnahmen werde gemäß § 77 Abs. 2 Nr. 1, 2 BPersVG nicht zugestimmt. Auch im nachfolgenden Einigungsgespräch am 16.09.2013 wurde kein Einvernehmen erzielt. Die daraufhin angerufene Einigungsstelle beim BMVg beschloss am 14.11.2013, den Personalmaßnahmen zuzustimmen (vgl. das Protokoll Blatt 302 ff. der Akte). Der Personalrat bei der Bundesfinanzdirektion West hatte seinerseits der Übernahme der Beschäftigten der Wehrbereichsverwaltung West, Dienstort Düsseldorf, im Wege der Abordnung mit dem Ziel der Versetzung bereits unter dem 19.06.2013 zugestimmt.

Mit Verfügung vom 18.12.2013 (Blatt 112 der Akte) wurde der Kläger aus dienstlichen Gründen mit dem Ziel der Versetzung mit Wirkung zum 01.01.2014 von der Wehrbereichsverwaltung West, Teile Personalabrechnung zur Bundesfinanzdirektion West abgeordnet. Eine Stellenausschreibung vom 18.03.2014, mit der ein Sachbearbeiter Personal- und Tarifangelegenheiten im Bundeswehr-Dienstleistungszentrum Köln (BesGr A9/10) gesucht wurde und auf die der Kläger sich beworben hatte, hob die Beklagte aus dienstlichen Gründen wieder auf. Mit Schreiben vom 14.05.2014 (Blatt 114 der Akte) versetzte die Beklagte den Kläger zum 01.07.2014 von der Wehrbereichsverwaltung West, Teile Personal-

abrechnung in die Bundesfinanzdirektion West. Dort übt der Kläger seine angestammte Tätigkeit in denselben Räumlichkeiten wie zuvor aus. Mit dieser Versetzung erklärte sich der Kläger mit E-Mail vom 02.06.2014 (Blatt 10 der Akte) nicht einverstanden. Zum Zeitpunkt der Versetzung bestanden noch freie Dienstposten als „Sachbearbeiter Beschädigtenversorgung“ entsprechend Entgeltgruppe 9 TVöD am Standort Düsseldorf im neu geschaffenen Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, das weiterhin dem BMVg unterstellt war.

Mit seiner am 24.11.2014 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Klage, der Beklagten am 15.12.2014 zugestellt, begehrt der Kläger die Beschäftigung in der Wehrbereichsverwaltung West, Teile Personalabrechnung, hilfsweise auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Bereich des BMVg und wendet sich gegen die Versetzung vom 14.05.2014.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass dienstliche Gründe iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVöD für die Versetzung nicht vorlägen. Zudem sei ihm gemäß § 3 Abs. 4 Satz 3 TV UmBw ein gleichwertiger Arbeitsplatz im Geschäftsbereich des BMVg anzubieten gewesen. Die Beklagte habe die im TV UmBw vorgeschriebene Reihenfolge mit dem zugewiesenen Dienstposten nicht eingehalten. Obwohl der Beklagten schon aufgrund entsprechender Bekundungen in einem Personalgespräch am 22.05.2013 bekannt gewesen sei, dass er im Geschäftsbereich des BMVg weiterbeschäftigt werden wollte, habe sie eine solche Weiterbeschäftigung nicht ernsthaft geprüft. Stattdessen sei ihm erklärt worden, dass es das Ziel sei, das Funktionspersonal 1:1 an das neue Ressort zu übergeben. Der Kläger hat gemeint, mit der Versetzung seien wesentliche Verschlechterungen der geltenden Vertragsinhalte verbunden. So würden die Regelungen des TV UmBw nach der Versetzung nicht mehr für ihn gelten. Er hat behauptet, dass es für eine Beschäftigung als Sachbearbeiter Beschädigtenversorgung unerheblich sei, ob die Qualifikation der verwaltungseigenen Fachprüfung II vorliege oder nicht. Es seien Mitarbeiter als Sachbearbeiter Beschädigtenversorgung beschäftigt, die über diese Qualifikation ebenfalls nicht verfügten. Einen angeblichen Aufgabenzuwachs in der Beschädigtenversorgung könne er nicht nachvollziehen. Jedenfalls hätten die Mitarbeiter ohne verwaltungseigene Fachprüfung II die neuen Aufgaben ebenso zu erledigen.

Abgesehen davon habe der Bundesminister der Verteidigung, Herr Thomas de Maiziere, mehrmals erklärt, eine besondere Verbundenheit zur Bundeswehr werde akzeptiert; es werde eine „Scheidung“ nur im gegenseitigen Einvernehmen geben.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt noch beantragt,

festzustellen, dass die mit Schreiben vom 14.05.2014 ausgesprochene Versetzung der Beklagten unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, man könne bereits daran zweifeln, ob überhaupt eine Versetzung im Sinne des § 4 TVöD vorliege. Eine Versetzung läge nämlich dann nicht vor, wenn eine Dienststelle verlegt werde oder wenn eine Dienststelle aus dem Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde in den Geschäftsbereich einer anderen überwechsle. Die Voraussetzungen des § 4 TVöD seien jedenfalls gewahrt. Die Versetzung des Klägers in den Bereich der Bundesfinanzdirektion West sei auch ansonsten wirksam. Zunächst seien die Beschäftigten der Personalabrechnung grundsätzlich nicht abkömmlich, da sie von einem Aufgabenübergang betroffen seien. Dies folge aus dem Erlass des BMVg vom 13.03.2012. Da der Kläger die mit der Versetzung zugewiesene Beschäftigung abgelehnt habe, sei die der Versetzung zugrunde liegende Ermessensentscheidung nach § 3 Abs. 8 TV UmBw auch nur anhand eines eingeschränkten Direktionsermessens zu überprüfen.

Die durch die Versetzung vom 14.05.2014 zugewiesene Stelle entspreche aber auch dem Maßstab des § 3 Abs. 4 TV UmBw. Dem Kläger sei ein gleichwertiger Dienstposten im Bundesdienst angeboten worden. Ihm entstehe durch die Versetzung auch kein Nachteil, da er die Tätigkeit zu gleichwertigen Bedingungen ausübe. Der Kläger weise im Bereich der Dienstzeitversorgung Spezialkenntnisse auf. Um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung im Bereich der Personalabrechnung aufrecht zu erhalten, sei der dienstliche Mehrwert des Klägers in diesem Bereich höher als in einem anderen Bereich, in den er erst eingearbeitet werden müsste.

Zudem stehe der Beschäftigung als „Sachbearbeiter Beschädigtenversorgung“ im Bereich des BMVg am Standort Düsseldorf entgegen, dass es sich nicht um einen gleichwertigen Arbeitsplatz iSd. § 3 Abs. 4 TV UmBw handele. Denn nach dem für diese Position maßgeblichen Stellenprofil sei die verwaltungseigene Fachprüfung II Einstellungs voraussetzung. Dem stehe nicht entgegen, dass im Bereich der Beschädigtenversorgung auch Mitarbeiter ohne verwaltungseigene Fachprüfung II beschäftigt würden. Diese Mitarbeiter seien eingestellt worden, bevor das Stellenprofil die verwaltungseigene Fachprüfung II als Einstellungs voraussetzung vorgesehen habe. Auf diesen Erfahrungsschatz könne sie auch

nicht verzichten. Die Änderung des Stellenprofils sei erforderlich geworden, weil im neu gegründeten Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr ein Aufgabenzuwachs stattgefunden habe. So seien bislang von den Bundesländern wahrgenommene Aufgaben in der Beschädigtenversorgung durch „Gesetz zur Übertragung der Zuständigkeiten der Länder im Bereich der Beschädigten- und Hinterbliebenenversorgung“ vom 15.07.2013 (Bl. 319 ff. dA.) zum 01.01.2015 auf den Bund übertragen worden. Für diese Aufgaben hätten keine Verwaltungsabläufe bestanden. Diese sowie neue interne Strukturen und Formulare hätten durch die Beschäftigten erst entwickelt werden müssen. Sowohl hinsichtlich der Fülle als auch der Komplexität der Aufgaben seien die Anforderungen merklich gestiegen. Zudem handele es sich bei der Position eines Sachbearbeiters Beschädigtenversorgung im Ursprung um einen Beamten dienstposten des gehobenen Dienstes. Die Bundeslaufbahnverordnung sehe als Voraussetzung für den gehobenen Dienst ein erfolgreich absolviertes Bachelorstudium vor. Im Rahmen der Öffnung dieser Posten für Tarifbeschäftigte habe sie das Anforderungsprofil um die verwaltungseigene Fachprüfung II ergänzt, um einen Gleichlauf der Anforderungen herzustellen.

Das Arbeitsgericht hat die Versetzung des Klägers für unwirksam gehalten und deshalb der Klage mit Urteil vom 18.09.2015 stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, der in Rede stehenden Personalmaßnahme stünden zwar keine vertraglichen Beschränkungen entgegen und es könne auch dahin stehen, ob diese überhaupt den Charakter einer Versetzung besitze, da jedenfalls dienstliche Gründe im Sinne des § 4 Abs. 1 TVöD vorlägen. Das Vorgehen der Beklagten entspreche aber nicht billigem Ermessen, da die insoweit verengenden und auch einschlägigen Vorgaben des § 3 Abs. 4 ff. TV UmBw nicht beachtet seien. Die Beklagte habe nämlich die dort vorgesehene Reihenfolge des Anbietens freier Arbeitsplätze im Bundesdienst missachtet. Der Kläger habe vorrangig im Bereich des BMVg auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden müssen und auch können. Die Beklagte hätte ihm danach einen der freien Arbeitsplätze im Bereich der Sachbearbeitung Beschädigtenversorgung am Standort Düsseldorf anbieten müssen. Dem stehe nicht entgegen, dass der Kläger das Anforderungsprofil der Stelle nicht erfülle, weil er die verwaltungseigene Fachprüfung II nicht absolviert habe. Denn dieses Anforderungsprofil sei rechtswidrig und verstoße gegen Art. 33 Abs. 2 GG. Aus den nur schlagwortartigen Ausführungen der Beklagten sei nicht zu erkennen, weshalb in Ansehung eines nicht näher beschriebenen Aufgabenzuwachses nunmehr eine zusätzliche Ausbildung vorhanden sein müsse, über die die schon länger im Bereich der Beschädigtenversorgung tätigen Sachbearbeiter zum Teil auch nicht verfügten. Der Kläger besitze bereits einen hohen Erfahrungsgrad, der ihm auf einem neuen Dienstposten zu Gute komme. Es sei nicht ersichtlich, warum der Kläger auch ohne

Weiterbildung und Prüfung nicht in der Lage sein sollte, „neue Abläufe, Strukturen und Formulare mitzuentwickeln“. Ein etwa beabsichtigter Gleichlauf der Anforderungsprofile an Beamte (des gehobenen Dienstes) und Angestellte im Bereich der Sachbearbeitung Beschädigtenversorgung sei kein Selbstzweck und damit irrelevant.

Gegen das ihr am 08.10.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit einem am 05.11.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltschriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem weiteren, am 07.12.2015 eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Die Beklagte hält das angefochtene Urteil für unrichtig, weil es Rechtsfehler aufweise und auf unzureichenden Tatsachenfeststellungen beruhe. So habe das Arbeitsgericht bereits verkannt, dass die vorliegende Personalmaßnahme gar nicht auf eine Ermessensfehlerhaftigkeit zu überprüfen sei, weil es sich nicht um eine Versetzung im Sinne von § 4 Abs. 1 TVöD handele. Vielmehr gehe es um eine rein innerbetriebliche Organisationsmaßnahme, die die Interessen des Klägers unberührt lasse und sich deshalb nur am Maßstab der Willkürfreiheit messen lassen müsse; diesem werde sie ohne weiteres gerecht. Abgesehen davon entspreche die Maßnahme billigem Ermessen. Dem dienstlichen Interesse an einer nahtlosen und störungsfreien Aufrechterhaltung der Personalabrechnung könne der Kläger nichts entgegensetzen, da für ihn – außer der Zuordnung zu einem anderen Ministerium – alles beim Alten bleibe. Der TV UmBw finde keine Anwendung, weil der Arbeitsplatz des Klägers nicht im Sinne des § 1 Abs. 1 weggefallen, sondern lediglich einer anderen Organisationseinheit zugeordnet worden sei. Zudem trage die Maßnahme auch den Vorgaben des § 3 Abs. 4 TV UmBw Rechnung: Der Kläger könne mangels Ablegung der verwaltungseigenen Fachprüfung II im Bereich der Beschädigtenversorgung nicht eingesetzt werden. Dort seien tiefe und umfangreiche Fachkenntnisse wie etwa der rechtlichen Grundlagen des Staats-, Verwaltungs-, Beamten- und Zivilrechts erforderlich, die im Rahmen einer 1.440 Stunden langen Ausbildung vermittelt würden. Die Anpassung des Anforderungsprofils sei im Jahre 2013 beschlossen und seitdem strikt beachtet worden. Alle Sachbearbeiter im Bereich der Beschädigtenversorgung, die die verwaltungseigene Fachprüfung II nicht absolviert hätten, verfügten über zum Teil langjährige Berufserfahrung in diesem Bereich, die das Fehlen der Zusatzausbildung kompensiere. Das Arbeitsgericht habe insoweit auch nicht ignorieren dürfen, dass das Anforderungsprofil nicht willkürlich, sondern aus einem nachvollziehbaren Anlass, nämlich der Übernahme der Beschädigtenversorgung der Länder zum 01.01.2015 angepasst worden sei. Der schon erstinstanzlich beschriebene Aufgabenzuwachs liege daher tatsächlich vor. Das berechtigte Begehren,

ein angemessenes Qualifikationsniveau zu gewährleisten und zugleich eine Vergleichbarkeit mit den Beamten des gehobenen nichttechnischen Dienstes herzustellen, sei der Beklagten nicht abzusprechen. Soweit der Kläger sich im Übrigen auf eine Ermessensbindung aufgrund von Zusagen des zuständigen Ministers berufe, sei sein Vortrag unzutreffend und auch unsubstantiiert.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. September 2015, Az.: 14 Ca 2076/14, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Er meint, vom Vorliegen einer Versetzung bzw. von der Einschlägigkeit des TV UmBw müsse schon deshalb ausgegangen werden, weil die Beklagte dies vorgerichtlich selbst so gesehen habe; der Eigencharakterisierung der Maßnahme und der Wille, bestimmte Vorgaben einzuhalten, führe zu einer Selbstbindung der Beklagten. Die Beklagte verfolge mit der Versetzung des Klägers ins BMF einseitig ihre Interessen. Sie habe unberücksichtigt gelassen, dass dem Kläger Beförderungschancen genommen würden, die im BMVg eher bestanden hätten, und tarifliche Schutzstandards abgesenkt sowie Mitbestimmungsrechte beschränkt würden. Der Vortrag der Beklagten zur Anreicherung des Anforderungsprofils für einen Sachbearbeiter in der Beschädigtenversorgung um das Ablegen der verwaltungseigenen Fachprüfung II sei nicht nur falsch, sondern auch unsubstantiiert und verspätet. Dem Kollegen Q. zum Beispiel sei eine solche Sachbearbeiterstelle erst weit nach der beschlossenen Strukturreform überantwortet worden, ohne dass er über die angeblich geforderte Ausbildung verfügte. Im Ergebnis diene die Erhöhung des Anforderungsprofils allein dem Ausbremsen interner Bewerbungen von Mitarbeitern der Personalabrechnung, die einen Verbleib bei der Bundeswehr bevorzugten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG.

B.

Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Die Feststellungsklage des Klägers ist zwar aus den vom Arbeitsgericht genannten Erwägungen zulässig, aber unbegründet. Die „Versetzung“ des Klägers vom BMVg zum BMF bei Beibehaltung seiner angestammten Tätigkeit mit Schreiben vom 14.05.2014 ist rechtmäßig.

I.

Die Personalmaßnahme der Beklagten ist durch einen dienstlichen Grund im Sinne des § 4 Abs. 1 TVöD bedingt. Sie trägt zudem den Vorgaben der §§ 106 GewO, 315 Abs. 3 BGB an die Ausübung billigen Ermessens Rechnung; die danach anzustellende Interessenabwägung fällt zugunsten der Beklagten aus (unten 1.). Auf die Vorgaben des § 3 Abs. 4 TV UmBw kommt es für die Beurteilung der Ermessensfehlerfreiheit nicht an, weil der TV UmBw auf die in Rede stehende Maßnahme mangels Wegfalls des Arbeitsplatzes des Klägers keine Anwendung findet. Daran ändert auch nichts, dass die Beklagte selbst hiervon – jedenfalls vorgerichtlich – ausgegangen ist (unten 2.).

1.

Die Kammer folgt dem Arbeitsgericht, soweit es dahinstehen lassen hat, ob es sich bei der zur Beurteilung stehenden Personalmaßnahme überhaupt um eine Versetzung des Klägers gehandelt hat. Denn zutreffend hat das Arbeitsgericht – auf dessen einschlägige Ausführungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen wird – erkannt, dass eine Versetzung jedenfalls durch dienstliche Gründe im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVöD gedeckt wäre. Die Aufgabe der Personalabrechnung ist von der außer Dienst gestellten Wehrbereichsverwaltung West zur Bundesfinanzdirektion West und damit vom BMVg zum BMF verlagert worden. Eine derartige Maßnahme ist von der Organisationshoheit der Beklagten gedeckt und gerichtlich nicht auf ihre Sinnhaftigkeit zu überprüfen. Ebenso ist der Wille der Beklagte zu respektieren, die Personalabrechnung nicht

dauerhaft im Wege der Unterstützungshilfe oder durch Abordnungen von Mitarbeitern des BMVg erledigen zu lassen.

Die Versetzung des Klägers entspräche auch billigem Ermessen im Sinne der §§ 106 GewO, 315 Abs. 3 BGB. Wegen der insoweit zu beachtenden Grundsätze wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im angefochtenen Urteil unter II.3.a. der Entscheidungsgründe und das dort zitierte Urteil des BAG vom 10.07.2013 – 10 AZR 915/12 verwiesen. Die Interessen des Klägers an einem Verbleib beim BMVg überwiegen nicht die Interessen der Beklagten an dessen Wechsel zum BMF. Der Kläger ist mit der Materie der Personalabrechnung seit Jahren vertraut und in eine unverändert fortbestehende Arbeitsorganisation integriert, auch wenn diese jetzt einem anderen Ministerium untersteht. Die Versetzung des Klägers gewährleistet damit, dass der Bereich der Personalabrechnungen „nahtlos und störungsfrei aufrechterhalten werden“ kann (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.09.2015 – 5 Sa 26/15, juris), und reduziert den Aufwand für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Demgegenüber ist nicht erkennbar, welche konkreten Nachteile der Kläger dadurch erfährt oder zukünftig erfahren könnte, dass er nunmehr für das BMF tätig wird:

- Die Tätigkeit, der Arbeits- und Einsatzort und das Arbeitsumfeld – insbesondere die Kollegenschaft – bleiben unverändert.
- Gleiches gilt für die materiellen Arbeitsbedingungen, vor allem das Entgelt und die Vergütungsgruppe. Aus der künftigen Nichtanwendbarkeit des TV UmBW resultiert ebenfalls kein Nachteil, weil dessen Laufzeit bis zum 31.12.2017 begrenzt ist, während die Beschäftigungssicherungszusage aus Ziffer VII. der Rahmenvereinbarung vom 02.11.2012 eine Laufzeit von fünf Jahren beginnend mit dem Zeitpunkt der Aufgabenverlagerung aufweist (also bis mindestens 30.06.2018). Anhaltspunkte dafür, dass die angestammte Tätigkeit des Klägers zu irgendeinem Zeitpunkt in der Zukunft entfiele (was zu einer Herabgruppierung führen könnte) oder ein Arbeitsortswechsel des Klägers anstehen könnte, sind im Übrigen nicht einmal ansatzweise ersichtlich. Die Personalabrechnung für Angehörige der Bundeswehr stellt vielmehr eine Daueraufgabe dar.
- Soweit der Kläger in der mündlichen Verhandlung auf möglicherweise sich verschlechternde Aufstiegschancen im BMF verwiesen hat, greift dieser Einwand nicht durch. Gemäß Ziffer 2 Abs. 2 der Detailvereinbarung Personal zur Rahmenvereinbarung vom 05.06.2013 (Blatt 137 der Akte) besteht für den Kläger nach wie vor die Möglichkeit, sich auf interne und externe Ausschreibungen des BMVg zu bewerben (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.09.2015, aaO; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.12.2015 – 14 Sa 999/15, juris).

2.

Für die Ausübung des Ermessens der Beklagten spielt § 3 Abs. 4 TV UmBW keine Rolle. Die Bestimmung ist – wie der gesamte TV UmBW – auf die (mögliche) Versetzung des Klägers mangels Eröffnung des Geltungsbereichs des Tarifvertrags unanwendbar. Der Arbeitsplatz des Klägers gerät nämlich durch die Verlagerung zum BMF nicht im Sinne von §§ 1 Abs. 1, 3 Abs. 2 TV UmBW in Wegfall. Die Kammer schließt sich insoweit der Auffassung der Landesarbeitsgerichte Schleswig-Holstein und Berlin-Brandenburg in den vorbezeichneten Entscheidungen an. Weder der Wortlaut noch Sinn und Zweck noch die Systematik des TV UmBW gebieten seine Anwendbarkeit auf eine Fallkonstellation wie die vorliegende. § 1 Abs. 1 TV UmBW knüpft an den Wegfall des Arbeitsplatzes und nicht an den Wegfall einer Beschäftigungsmöglichkeit bei der Bundeswehr an. Der Arbeitsplatz des Klägers ist jedoch nicht weggefallen, sondern – wenn auch in einem anderen Ressort – weiterhin existent. Der Kläger ist auch nicht von einer Auflösung oder Verkleinerung seiner Dienststelle oder einer wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer solchen betroffen, sondern von deren Verlagerung zur Bundesfinanzdirektion West. Es bedarf keiner Arbeitsplatzsicherung oder gar des Ausschlusses einer betriebsdingten Kündigung, wie er in § 3 (Abs. 1) TV UmBW geregelt ist, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz behält. Es muss kein neuer Arbeitsplatz für ihn gesucht werden, wenn die funktionelle Zuordnung eines Tätigkeitsbereichs zu einem bestimmten Mitarbeiter erhalten bleibt. Das Primärpostulat des § 3 Abs. 4 TV UmBW, es sei „in erster Linie ... ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern“, verdeutlicht, dass es sich dabei um einen anderen als den bisher innegehabten Arbeitsplatz handeln muss. § 1 Abs. 2 TV UmBW ändert am gefundenen Ergebnis nichts, weil dieser nur eine Aufgabenverlagerung zu einem Dritten (also gerade in einen Bereich außerhalb von Bundesbehörden) betrifft und selbst dann nur zur Anwendung des Abschnitts II des TV UmBW führt. § 3 befindet sich indes in Abschnitt I des TV UmBW.

Unmaßgeblich ist weiterhin, dass die Beklagte erstinstanzlich und wohl auch im Zeitpunkt der Durchführung der Personalmaßnahme (vgl. etwa den Text des Schreibens vom 25.07.2013) davon ausging, diese sei an den Vorgaben des TV UmBW zu messen.

- Sämtlichen Äußerungen der Beklagten lässt sich keinesfalls entnehmen, dass dem Kläger oder anderen von der Verlagerung der Personalabrechnung ins BMF betroffenen Mitarbeitern unabhängig von dem durch Ausle-

gung zu gewinnenden Regelungsgehalt des TV UmBW dessen Anwendung garantiert werden sollte, ohne dass der Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 tatsächlich eröffnet war. Eine auf die Erweiterung des tariflichen Geltungsbereichs in Form einer individuellen Zusicherung gerichtete Willenserklärung hat die Beklagte nicht abgegeben. Sie ist vielmehr ersichtlich irrig davon ausgegangen, der TV UmBW sei einschlägig, weil unter einem Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers ein solcher „im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg)“ zu verstehen sei (vgl. Seite 2, Absatz 6 des Schreibens an den Kläger vom 25.07.2013). Das war, wie oben ausgeführt, nicht der Fall.

- Die Leistungsbestimmung der Beklagten ist nicht deshalb unbillig, weil sie bei der Entscheidung über die „Versetzung“ des Klägers von falschen rechtlichen Voraussetzungen ausging. Maßgeblich ist allein, ob (wie hier der Fall) der Inhalt der Entscheidung bei objektiver Betrachtung billigem Ermessen entsprach, nicht hingegen, ob im Rahmen der Ermessensausübung subjektiv Fehler gemacht wurden (so ausdrücklich BAG, Urteil vom 10.07.2013 – 10 AZR 915/12, NZA 2013, 1142, Rdz. 49). § 315 Abs. 3 BGB gebietet eine gerichtliche Ergebniskontrolle, nicht aber – wie etwa im Verwaltungsrecht – eine Verfahrenskontrolle (zu den dogmatischen Einzelheiten vgl. BAG, Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 457/01, NZA-RR 2003, 613, Rdz. 51 f.). Das muss vorliegend erst recht gelten, weil die Beklagte zugunsten des Klägers erhöhte Anforderungen im Rahmen der Ermessensausübung zugrunde gelegt hat. Nichts spricht dafür, dass ihre Entscheidung anders ausfallen würde, wenn sie von der Unanwendbarkeit des TV UmBW ausginge. Die Beklagte könnte eine bestätigende Versetzungsentscheidung im Übrigen jederzeit treffen. Anhaltspunkte für eine willkürliche oder gar maßregelnde Ausübung ihres Leistungsbestimmungsrechts sind nicht gegeben.

II.

Die „Versetzung“ des Klägers ist auch nicht aus sonstigen Gründen rechtsunwirksam.

1.

Die Verlagerung des Arbeitsplatzes des Klägers vom Geschäftsbereich des BMVg in denjenigen des BMF wahrt die vom Arbeitsvertrag der Parteien gezogenen Grenzen des Direktionsrechts. Dienstherr des Klägers ist die Beklagte, nicht das diese lediglich vertretende BMVg. Der Arbeitsvertrag der Parteien weist

ausdrücklich darauf hin, dass durch ihn kein Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Aufgabengebiet begründet wird und das Direktionsrecht des Arbeitgebers auch durch eine langjährige Verwendung auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt wird. Damit werden deklaratorisch die von der Rechtsprechung angenommenen Tätigkeitsverpflichtungen eines Arbeitnehmers im Öffentlichen Dienst wiedergegeben (vgl. BAG, Urteile vom 22.01.2004 – 1 AZR 495/01, AP Nr. 25 zu § 91a ZPO; vom 26.02.2002 – 6 AZR 50/00, juris) und eine „Konkretisierung“ des Arbeitsvertragsinhalts ausgeschlossen. Dass Letztere im Hinblick auf eine Beschäftigung „nur bei der Bundeswehr“ gegeben sein könnte, hat der Kläger auch nicht geltend gemacht.

Der Kläger hat weiterhin nicht dargelegt, dass ihm mündlich in Abänderung des schriftlich niedergelegten Arbeitsvertragsinhaltes zugesagt worden ist, er könne zum BMF bei Beibehaltung seines abgestammten Arbeitsplatzes nur mit seinem Einverständnis versetzt werden.

Die einschlägigen Behauptungen des Klägers sind, worauf die sie bestreitende Beklagte zu Recht hingewiesen hat, unsubstantiiert und aus dem Zusammenhang gerissen. Sie ermöglichen dem Gericht nicht die wertende Einschätzung, ob die Beklagte tatsächlich mündliche, von Rechtsbindungswillen getragene Vertragsänderungsangebote abgeben wollte, was nur unter Berücksichtigung des genauen Wortlauts und der sonstigen Umstände der behaupteten Aussagen ermittelt werden kann. Der Kläger hat vorgetragen, den Mitarbeitern des BMVg sei vom zuständigen Minister de Maiziere und dem Präsidenten der Wehrbereichsverwaltung West „wiederholt zugesagt worden, dass Versetzungen nur in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen werden“ (Blatt 2, 3 der Klageschrift, Blatt 2 der Berufungsschrift) bzw. der Minister habe erklärt, „eine besondere Verbundenheit zur Bundeswehr werde akzeptiert und es werde nur eine Scheidung im gegenseitigen Einvernehmen geben“ (Blatt 5 des Schriftsatzes vom 13.04.2015). Danach bleibt zumindest offen,

- wann und damit in welcher Phase der Umstrukturierung der Bundeswehr die Aussagen getätigt worden sein sollen; ohne weiteres ist unklar, ob Herr de Maiziere lediglich eine politische Absichtserklärung oder konkrete vertragliche Willenserklärungen abgeben wollte, für die grundsätzlich nicht er, sondern die personalführende Dienststelle zuständig ist,
- in welchem Rahmen und Kontext die Äußerungen gefallen sein sollen; Vertragsänderungen im Öffentlichen Dienst werden üblicherweise nicht „auf Zuruf“ auf Personalversammlungen vereinbart oder initiiert, an denen regelmäßig nicht einmal alle betroffenen Mitarbeiter teilnehmen, erst

- Recht dann nicht, wenn sie über den Inhalt einschlägiger tarifvertraglicher Schutzstandards wie hier diejenigen des TV UmBW hinausgehen,
- ob es sich bei der behaupteten „Zusage“ um die wörtliche Wiedergabe einer Äußerung oder deren wertende Zusammenfassung aus Sicht des Klägers handelt; ebenso, ob mit einer „Versetzung“ und (und/oder?) „Scheidung“ auch die hier im Raume stehende Zuordnung eines unveränderten Arbeitsplatzes am selben Ort zu einem anderen Ministerium gemeint war, denn immerhin bleibt der Kläger zweifelsfrei durch den Inhalt seiner Tätigkeit weiterhin mit der Bundeswehr verbunden, und
 - warum die vermeintliche „Zusage“ gleich mehrfach abgegeben worden sein soll; war sie tatsächlich als konkretes Angebot zur Vertragsänderung gemeint, hätte einmal ausgereicht.

Maßgeblich gegen ein von Rechtsbindungswillen getragenes Änderungsangebot der Beklagten spricht im Übrigen, dass die in § 2 Abs. 1 TVöD angeordnete und in § 4 des Arbeitsvertrages der Parteien sogar zur konstitutiven Voraussetzung einer Vertragsänderung erhobene Schriftform nicht beachtet ist. Diese kann zwar formlos, ausdrücklich oder durch konkludentes Verhalten abbedungen werden. Entscheidend ist aber, dass die Arbeitsvertragsparteien das formlos Vereinbarte übereinstimmend wollten, selbst wenn sie nicht an die Formvorschrift gedacht haben (BAG, Urteil vom 19.12.2007 – 5 AZR 1008/06, NZA 2008, 464). Das ist vorliegend nicht erkennbar. Insbesondere hat sich die Beklagte zu keinem Zeitpunkt so verhalten, als habe es die behauptete Zusage des Ministers oder des Präsidenten der Wehrbereichsverwaltung West tatsächlich gegeben.

2.

Die Versetzung des Klägers scheitert nicht daran, dass eine ordnungsgemäße Beteiligung der Personalräte der involvierten Ministerien bzw. von Stufenvertretung und Einigungsstelle nicht stattgefunden hat. Die Beklagte hat die einschlägigen Vorgaben der §§ 69 ff., 75 Abs. 1 Nr. 1, 3, 4 BPersVG beachtet. Die Einigungsstelle beim BMVg hat der beabsichtigten Abordnung des Klägers mit dem Ziel der Versetzung am 14.11.2013 zugestimmt. Hinweise darauf, dass sich die Beklagte diese Zustimmung oder diejenige des örtlichen Personalrats beim BMF durch eine bewusst unvollständige oder unrichtige Unterrichtung der Personalräte bzw. der Einigungsstelle erschlichen hätte, liegen nicht vor (und hätte sich spätestens die Einigungsstelle auch nicht bieten lassen). Genau das wäre aber Voraussetzung für eine Einstufung des Mitbestimmungsverfahrens als rechtswidrig (vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 27.03.2012 – 5 Sa 139/11, juris).

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. Die Revision zugunsten des Klägers war mangels Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird der Kläger auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Schneider

Bauer

Kennel

Beglaubigt

Ullmann
Regierungsbeschäftigte

