

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 26/15

öD 7 Ca 1382 a/14 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.09.2015

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.09.2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 04.12.2014, Az. öD 7 Ca 1382 a/14, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die

Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgeannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

.....

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Versetzung.

Die 58-jährige, verheiratete und keinen Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtete Klägerin ist bei der beklagten B. D. seit dem 15.10.1979 als Tarifangestellte im Ressort des B. f. V. (BMVg) beschäftigt. Gemäß § 2 des zugrundeliegenden Arbeitsvertrages vom 30.09.1986 richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrags und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung. Seit dem 01.10.2005 ist der TVöD-VKA anwendbar. Die Klägerin ist mit einem Grad der Behinderung von

50 schwerbehindert. Seit dem 01.10.2010 ist sie im Bereich der Personalabrechnung der W. N. - K. - eingesetzt. Zuletzt verrichtete sie Tätigkeiten einer Bürokraft in der Registratur, die der EG 3 TVöD entspricht. Aufgrund einer Besitzstandswahrung wird die Klägerin nach der EG 5 TVöD vergütet. Aufgrund der Umgestaltung der Bundeswehr findet auch der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.07.2001 in der jeweils geltenden Fassung (TV UmBw) Anwendung. Dieser enthält - soweit hier von Belang - folgende Regelungen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Abschnitt I dieses Tarifvertrages gilt für die im Geschäftsbereich des B. d. V. (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.
- (2) Abschnitt II dieses Tarifvertrages gilt für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des BMVg, die unter den TVöD fallen und deren Aufgaben in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2017 in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde zu einem Dritten verlagert werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Dieser Tarifvertrag gilt auch, wenn die dem konkreten Wegfall des Arbeitsplatzes nach dem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages zugrunde liegende Organisationsmaßnahme bereits vor dem 1. Juni 2001 getroffen worden ist.
2. Dem Wegfall des Arbeitsplatzes steht es im Sinne dieses Tarifvertrages gleich, wenn Beschäftigte ihren Arbeitsplatz deshalb verlieren, weil dieser durch den Arbeitgeber mit Beschäftigten besetzt wird, deren Arbeitsplatz im Sinne des § 1 Abs. 1 weggefallen ist.
3. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor Ablauf der Frist Tarifverhandlungen über die Frage einer Verlängerung aufnehmen.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Abschnitt II dieses Tarifvertrages gilt auch, wenn die der Verlagerung der Aufgaben zugrunde liegende Entscheidung/Vergabemaßnahme vor dem 1. Juni 2001 getroffen worden ist.
2. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor Ablauf der Frist Tarifverhandlungen über eine Verlängerung (des Abschnittes II) aufnehmen.

3. Dritte sind Auftragnehmer, Kooperationspartner und Sonstige (z. B. neu zu gründende Gesellschaften) außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg und anderer Bundesbehörden.

...

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) 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) Die Arbeitsplatzsicherung umfasst erforderlichenfalls eine Qualifizierung des/der Beschäftigten nach § 4.
- (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 vollbeschäftigt 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.

- (5) 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. Für das Verfahren und die Reihenfolge gilt Absatz 4 Satz 3 und 4 entsprechend. Die 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.
- (9) Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1, bei denen wegen der Unterbringung auf einem anderen Arbeitsplatz die Voraussetzungen für die Zusage der Umzugskostenvergütung gemäß § 3 Bundesumzugskostengesetz erfüllt sind, denen auf Grundlage von Ausnahmeregelungen die Zusage der Umzugskostenvergütung jedoch nicht erteilt und stattdessen nach Maßgabe der Trennungsgeldverordnung sowie ergänzender Bestimmungen Trennungsgeld gewährt wird, erhalten während einer Dauer von maximal vier Jahren ab dem Zeitpunkt der Versetzung einen Freistellungstag pro Kalendervierteljahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD. Der Freistellungstag ist innerhalb des jeweiligen Kalendervierteljahres zu nehmen und ist nicht übertragbar.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Für Beschäftigte, denen an ihrem bisherigen Arbeitsplatz die Möglichkeit einer Maßnahme nach § 8 TVÜ-Bund eröffnet ist, ist der neue Arbeitsplatz nur gleichwertig, wenn die dafür erforderlichen restlichen Zeiten auch in der neuen Tätigkeit zurückgelegt werden können.“

Im Zuge der Neuausrichtung und Umstrukturierung des Geschäftsbereichs des BMVg wurde die W. zum 30.06.2013 außer Dienst gestellt. Die dort vorgenommenen Personalabrechnungsaufgaben wurden aufgrund der zwischen den B. d. V. (BMVg), der F. (BMF) und des I. (BMI) geschlossenen Rahmenvereinbarung vom 02.11.2012 auf das BMI verlagert (Bl. 46 ff. d. A.). Gemäß Ziff. II. Abs. 1 der Rahmenvereinbarung sollte künftig die Besoldungs- und Entgeltbearbeitung vom B. (BVA) des BMI wahrgenommen werden. Nach dieser Rahmenvereinbarung sowie Ziff. 17. der Detailvereinbarung zur Rahmenvereinbarung vom 05.06.2013 (Bl. 56 ff. d. A.) sollten auch die Abrechnungs- und Bearbeitungsaufgaben (Reisekostenabrechnung, Tren-

nungsgeld- und Umzugskostenbearbeitung) des Aufgabenbereichs Travel Management (TMS) BMVg auf das BVA bis Ende 2015 übertragen werden. Da in den aufnehmenden Ressorts zunächst kein Personal vorhanden war, erfolgten im Rahmen der interministeriell abgeschlossenen Vereinbarung vom 25.06.2013 befristet Unterstützungsleistungen durch die Bediensteten des BMVg, die zuvor in diesem Bereich tätig waren (Bl. 51 ff. d. A.). Die Klägerin war mithin auch nach Außerdienststellung der W. N. zunächst noch Tarifbeschäftigte im Ressort des BMVg, obgleich ihre Stelle in der Abteilung Personalabrechnung organisatorisch ab dem 01.07.2013 bereits dem B. (BVA) unterstellt war.

Mit Verfügung vom 16.12.2013 wurde die Klägerin aus dienstlichen Gründen mit dem Ziel der Versetzung mit Wirkung ab dem 01.01.2014 von der W. N. Ast K. zum BVA Kö. - Außenstelle K. abgeordnet (Bl. 15 d. A.). Mit Verfügung vom 19.05.2014 wurde sie schließlich mit Wirkung ab dem 01.07.2014 von der W. N. zum BVA - Dienstort K. - versetzt (Bl. 17 d. A.). Mit Schreiben vom 13.03.2014 als auch vom 13.06.2014 teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass sie der Abordnung bzw. Versetzung unter Vorbehalt der rechtlichen Prüfung nach § 3 TVUmBw, insbesondere der tarifvertraglich festgelegten Reihenfolge, nachkommen werde.

Mit Schreiben vom 03.07.2014 informierte das BMVg u. a. den Präsidenten des Bundesamtes für Personalmanagement der Bundeswehr darüber, dass die Bundesministerin des BMVg, Frau v. d. L., am 01.07.2014 entschieden habe, dass die Abrechnungsaufgaben des Travel Managements in vollem Umfang im Ressort des BMVg verblieben (Bl. 74 d. A.).

Mit ihrer am 04.08.2014 erhobenen Feststellungsklage hat sich die Klägerin gegen die Versetzung gewandt.

Die Klägerin hat gemeint, die Versetzung widerspreche sowohl den Vorgaben des TV UmBw wie auch billigem Ermessen. Sie hat bestritten, dass zum Zeitpunkt der Versetzungsverfügung kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg in K. oder dessen Einzugsgebiet vorhanden gewesen sei. Die Beklagte habe zum Vorhanden-

sein gleichwertiger Dienstposten ihrer Darlegungslast nicht entsprochen, insbesondere keine Stellenpläne oder ähnliches vorgelegt. Im Travel Management K. hätte es für sie einen gleichwertigen Arbeitsplatz gegeben. Von den dortigen 135 Dienstposten seien nur 120 besetzt gewesen. Im Frühjahr 2014 sei laut Intranet der Bundeswehr eine BK-Stelle im Bereich Bundeswehr D. K., Dienstort E. (Stelle Nummer Re-Ku 12022014095826), frei gewesen. Die Klägerin hat ferner die ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bestritten. Zudem sei die Rahmenrichtlinie zu sozialverträglichen Flankierung von Personalmaßnahmen der Bundeswehr vom 27.02.2003 (Bl. 81 -83 d. A.) nicht umgesetzt worden.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt war, die Klägerin mit Wirkung vom 01.07.2014 von der W. N. K. zum B. K. zu versetzen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, dass für die Klägerin ein gleichwertiger Dienstposten im Ressort des BMVg am Standort K. und dessen Einzugsgebiet nicht zur Verfügung gestanden habe. Die seitens der Klägerin benannten freien Arbeitsplätze, insbesondere im M. und im Travel Management K. hätten nicht als freie, struktursichere gleichwertige Arbeitsplätze zur Verfügung gestanden. Das Travel Management weise keinen für die Klägerin gleichwertigen Arbeitsplatz auf. Die vorhandenen Dienstposten seien ausschließlich Beamten-Dienstposten der A 6 - A 8 BBesG. Soweit auf diesen Beamten-Dienstposten Tarifbeschäftigte eingesetzt worden seien, habe es einer ausdrücklichen Freigabe dieser Beamten-Dienstposten für Tarifbeschäftigte bedurft. Darüber hinaus seien diese Tarifbeschäftigten in die Entgeltgruppe 8 TVöD eingruppiert. Eine Beschäftigung im M. sei ebenfalls nicht möglich, da die im Zeitpunkt der Versetzungsverfügung noch vorhandenen Dienstposten nicht struktursicher und mit einem „kw“-Vermerk versehen gewesen seien. Die restlichen 44 Dienstposten, die nach Auflösung des M. im Jahre 2015 noch in K. verbleiben würden, seien allesamt technische Dienstposten, für die ein technischer Beruf zwingende Voraussetzung sei. Weitere struktursichere, gleichwertige freie Dienstposten seien am Standort K. und dessen Einzugsgebiet nicht verfügbar.

Das Arbeitsgericht hat durch die Vernehmung des Zeugen Regierungsoberamtsrat K. Beweis erhoben über die Behauptung der Beklagten, dass für die Klägerin ein gleichwertiger Dienstposten im Ressort des BMVg am Standort K. und dessen Einzugsgebiet nicht zur Verfügung gestanden habe. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Vernehmungsprotokoll vom 04.12.2014 verwiesen, Bl. 99 f. d. A.).

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 04.12.2014 abgewiesen. Die Versetzung vom 19.05.2014 sei rechtmäßig gewesen, insbesondere habe die Beklagte die Reihenfolge des § 3 Abs. 4 TV UmBw beachtet. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, dass ein gleichwertiger Arbeitsplatz der EG 3 TVöD in einer Dienststelle des BMVg in K. oder dessen Einzugsgebiet nicht zur Verfügung gestanden habe. Die Klägerin könne sich auch nicht auf die zum 01.07.2014 besetzte BK-Stelle in E. berufen. Hierbei habe es sich unstreitig um eine Stelle der Eingangsentgeltgruppe EG 5 TVöD gehandelt. Der Arbeitsplatz der Klägerin sei einer der EG 3 TVöD. Die Vergütung nach EG 5 TVöD erhalte die Klägerin nur im Rahmen der Besitzstandswahrung. Die Besitzstandswahrung kann jedoch nicht dazu führen, dass die Klägerin einen Anspruch darauf hat, dass ihr im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung auch höherwertige Stellen zugewiesen werden müssten. Die Beklagte sei auch nicht verpflichtet gewesen, der Klägerin sämtliche Stellenpläne aus dem gesamten Bereich des BMVg vorzulegen. Vielmehr hätte die Klägerin im Rahmen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast andere Arbeitsplätze benennen müssen, auf denen eine entsprechende gleichwertige Beschäftigung für sie möglich gewesen sei. Die Versetzung sei auch weder wegen mangelhafter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung noch mangelhafter Anhörung des Personalrats rechtsunwirksam. Schließlich sei die Versetzung auch nicht deswegen unwirksam, weil die Beklagte nicht die von der Klägerin monierten Gespräche aus der Rahmenrichtlinie zur sozialverträglichen Flankierung von Personalmaßnahmen der Bundeswehr vom 27.02.2003 geführt habe.

Gegen das ihr am 29.12.2014 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 29.01.2015 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung am 27.03.2015 begründet.

Die Klägerin trägt vor,

entgegen den Ausführungen des Arbeitsgerichts habe die Beweisaufnahme ergeben, dass zum 01.07.2014 in E. eine Stelle der EG 5 TVöD im Ressort des BMVg zu besetzen gewesen sei. Die Existenz dieser Stelle sei ihr nicht bekannt gewesen, da Stellenausschreibungen nicht mehr am Schwarzen Brett ausgehängt worden seien. Diese Stelle hätte ihr gemäß § 3 Abs. 4 Satz 3 a) TV UmBw angeboten werden müssen. Es habe sich hierbei auch um eine gleichwertige Stelle gehandelt. Ein Arbeitsplatz sei gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändere, § 3 Abs. 4 Satz 2 TV UmBw. Zudem hätten auch noch weitere gleichwertige Stellen bei einer Dienststelle des BMVg in K. bzw. in dessen Einzugsgebiet zur Verfügung gestanden. Die Beklagte habe es in rechtswidriger Weise unterlassen, sämtliche Stellenpläne aus dem genannten Bereich des BMVg vorzulegen. Der Sinn und Zweck des TV UmBw bestehe darin, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer von sich aus einen gleichwertigen Arbeitsplatz anbieten und nicht, dass der Arbeitnehmer einen solchen suchen müsse. Die Beklagte habe die Reihenfolge des § 3 Abs. 4 TV UmBw bewusst nicht eingehalten, da es ihr von vornherein darum gegangen sei, die Arbeitsplätze komplett zum BMI übergehen zu lassen. Des Weiteren bestreitet die Klägerin, dass die Beklagte zum Zeitpunkt der Versetzungsanordnung nicht gewusst habe, dass die vielen gleichwertigen Arbeitsplätze im Bereich des Travel Managements entgegen den ursprünglichen Planungen im Ressort des BMVg verbleiben. Die diesbezügliche, weitreichende Entscheidung der Bundesministerin v. d. L. vom 01.07.2014 basiere ersichtlich auf einer längeren Vorlaufzeit, die dienstintern auch schon lange vor dem 01.07.2014 kommuniziert worden sei.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 04.12.2014, Az. öD 7 Ca 1382 a/14 abzuändern und

festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt war, die Klägerin mit Wirkung vom 01.07.2014 von der W. N. K. zum B. K. zu versetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung abzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

in vollem Umfang das angefochtene Urteil. Zudem sei bereits fraglich, ob der TV UmBw vorliegend Anwendung finde. Nach § 1 Abs. 1 TV UmBw sei hierfür Voraussetzung, dass der Arbeitsplatz in der Zeit vom 01.06.2001 bis zum 31.12.2017 weg falle. Der Arbeitsplatz der Klägerin sei aber nicht weggefallen, sondern nur einem anderen Ressort zugeordnet worden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 27.08.2015 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die mit der Klage angegriffene Versetzung der Klägerin von der W. N. - K. - zum B. Kö. - Dienstort K. rechtmäßig war. Die hiergegen seitens der Klägerin mit der Berufung vorgebrachten Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis.

I. Die Versetzung der Klägerin vom Ressort des BMVg zum Ressort des BMI war entgegen ihrer Auffassung rechtmäßig.

1. Gemäß § 4 Abs. 1 TVöD-AT können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4 Abs. 1 TVöD-AT definiert dabei als Versetzung, die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Hieran gemessen handelt es sich bei der strittigen Verfügung vom 19.05.2014 um eine Versetzung im tariflichen Sinne. Der Klägerin wurde mit Wirkung ab dem 01.07.2014 bei Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten auf Dauer eine Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle zugewiesen, indem sie vom Ressort des BMVg zum Ressort des BMI versetzt wurde. Die Versetzung erfolgte auch aus betrieblichen Gründen, da die zum Geschäftsbereich des BMVg zählende W. K. unstreitig zum 30.06.2013 außer Dienst gestellt worden war. Der bislang von der W. erledigte Aufgabenbereich der Personalabrechnungen wurde gemäß der Rahmenvereinbarung vom 02.11.2012 auf das beim Ressort des BMI angesiedelte BVA übertragen. Von dieser Ressortverlagerung war auch der Einsatzbereich der Klägerin (Personalabrechnung) betroffen. Spätestens im Rahmen der vorangegangenen Abordnung ist die Klägerin auch zu der beabsichtigten Versetzung angehört worden, sodass dem Erfordernis des § 4 Abs. 1 Satz 2 TVöD-AT entsprochen wurde.

2. Die Versetzung zum BVA des BMI bewegt sich auch in den Grenzen billigen Ermessens im Sinne von §§ 106 Satz 1 GewO, 315 Abs. 3 BGB.

a) Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse wie familiäre Pflichten und Unterhaltspflichten (BAG, Urt. v. 28.08.2013 - 10 AZR 537/12 -, Rn. 41, m. w. Rspr.-Nachw., juris).

b) Durch die Außerdienststellung der W.verwaltung konnte die Klägerin dort unstrittig nicht mehr weiterbeschäftigt werden. Der Arbeitsplatz der Klägerin ist jedoch unstrittig infolge der Umstrukturierung des Geschäftsbereichs des BMVg nicht in Wegfall geraten, sondern lediglich verlagert worden in den Bereich des BMI. Da der Tätigkeitsbereich der Klägerin (Personalabrechnungen) mithin unstrittig nicht weggefallen, sondern nur von einem Ressort in ein anderes Ressort verlagert worden ist, liegt das dienstliche Interesse der Beklagten an der Weiterbeschäftigung der Klägerin beim BVA des Geschäftsbereichs des BMI und damit zur Versetzung der Klägerin auf der Hand. Durch die Versetzung der Klägerin konnte gewährleistet werden, dass der wichtige Bereich der Personalabrechnungen nahtlos und störungsfrei aufrechterhalten werden konnte.

Ein schutzwürdiges Interesse der Klägerin steht dem auch nicht entgegen. Unstrittig hat sich durch die erfolgte Versetzung weder an dem Einsatzort noch an der Tätigkeit noch an der Vergütung der Klägerin irgendetwas geändert. Arbeitgeberin der Klägerin ist nach wie vor die Beklagte, die Klägerin arbeitet nach wie vor am Standort K. und sie übt die gleichen Tätigkeiten in der Registratur im Bereich der Personalabrechnungen aus wie zuvor. Die Klägerin trägt auch ihrerseits keine schutzwürdigen Interessen vor, die der Versetzung zum BVA mit Standort K. entgegenstehen würden. Soweit sie in der Berufungsverhandlung erklärt hat, dass sie befürchte, aufgrund des nunmehr für sie infolge der Versetzung zum BVA und der daraus folgenden Ressortzuständigkeit des BMI nicht mehr geltenden TV UmBw Nachteile zu erleiden, ist dieser Vortrag unsubstantiiert und damit unbeachtlich. Allein die durch keinerlei Tatsachen untermauerte, völlig vage Befürchtung, dass ihr durch die Unanwendbarkeit des TV UmBw irgendwelche nicht konkret benannten Nachteile entstehen könnten, rechtfertigt kein schutzwürdiges Interesse der Klägerin am Verbleib im Bereich des BMVg. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der durch die Rahmenvereinbarung vom 25.06.2013 gemäß Ziff. VII. gewährleisteten Beschäftigungssicherung unter Beibehaltung des bisherigen Beschäftigungsortes für die Dauer von fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Aufgabenverlagerung (01.01.2014). Gemäß § 1 Abs. 1 und 2 TV UmBw ist die Laufzeit dieses Tarifvertrages ohnehin nur bis zum 31.12.2017 begrenzt. Zudem besteht für die Klägerin gemäß Ziff. 2 Abs. 2 der Detail-

vereinbarung Personal zur Rahmenvereinbarung vom 05.06.2013 nach wie vor die Möglichkeit, sich auf interne und externe Ausschreibungen des BMVg zu bewerben. Es ist mithin für die Kammer nicht ersichtlich, inwiefern der Klägerin tatsächlich aufgrund des Wechsels der Ressortzuständigkeit ein Nachteil entstanden ist oder in Zukunft konkret entstehen könnte.

3. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Versetzung aber auch nicht wegen Verstoßes gegen die Reihenfolge gemäß § 3 Abs. 4 Satz 3 a) - c) TV UmBw zu beanstanden.

a) Die Klägerin fiel bis zur ihrer Versetzung zum BVA des BMI grundsätzlich unter den Geltungsbereich des TV UmBw. Dies ergibt sich aus § 1 Abs. 2 TV UmBw. Danach findet der Abschnitt II des TV UmBw für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des BMVg, die unter den TVöD fallen und deren Aufgaben in der Zeit vom 01.06.2001 bis zum 31.12.2017 in einen anderen Bereich außerhalb des Geschäftsbereichs des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde zu einem Dritten verlagert werden, Anwendung.

b) Die Klägerin kann aber gleichwohl keine Rechte aus der Arbeitsplatzsicherung gemäß § 3 TV UmBw für sich herleiten.

aa) § 3 TV UmBw zählt zum Abschnitt I dieses Tarifvertrages. Gemäß § 1 Abs. 1 TV UmBw gilt Abschnitt I indessen nur für Beschäftigte, die unter den TVöD fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 01.06.2001 bis zum 31.12.2017 durch Auflösung oder Verkleinerung oder durch wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle und damit verbundener Umgliederung oder Verlegung aufgrund der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen. Dies folgt letztlich auch aus § 3 TV UmBw selbst. Die erzwingbare Arbeitsplatzsicherung setzt nach § 3 TV UmBw den Wegfall des Arbeitsplatzes voraus. So nimmt § 3 Abs. 1 TV UmBw für den gewährleisteten Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ausdrücklich auf § 1 Abs. 1 TV UmBw Bezug, der den Wegfall des Arbeitsplatzes voraussetzt. Auch in § 3 Abs. 2 TV UmBw ist *expressis verbis* geregelt, dass der Arbeitgeber nach Maßgabe der folgenden Kriterien, die u. a. in § 3 Abs. 4 TV UmBw geregelt sind, nur dann zur

Arbeitsplatzsicherung verpflichtet ist, soweit „der Wegfall von Arbeitsplätzen“ nicht im Rahmen der normalen Fluktuation aufgefangen werden kann.

bb) Der Arbeitsplatz der Klägerin ist indessen unstreitig nicht weggefallen, sondern infolge der Rahmenvereinbarung vom 02.11.2012 lediglich einem anderen Ressort zugeordnet worden. Die Klägerin übt nach wie vor die gleiche Tätigkeit in der Registratur am Standort K. aus. Selbst wenn die Beklagte bei der Versetzung der Klägerin die Reihenfolge des § 3 Abs. 4 TV UmBw nicht beachtet haben sollte, so wäre dies vorliegend unschädlich, da der Arbeitsplatz der Klägerin gerade nicht weggefallen ist i. S. d. § 1 Abs. 1 TV UmBw, sondern lediglich gemäß § 1 Abs. 2 TV UmBw in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereichs des BMVg verlagert worden ist. Damit fällt die Klägerin indessen nicht unter den Geltungsbereich des Abschnitts I, sodass § 3 Abs. 4 TV UmBw vorliegend gar keine Anwendung findet.

c) Ungeachtet dessen, hat die Beklagte bei der streitgegenständlichen Versetzungsanordnung - die Anwendbarkeit des § 3 TV UmBw auf den vorliegenden Fall unterstellt - aber auch nicht gegen die zwingend zu beachtenden Grundsätze des § 3 Abs. 4 TV UmBw verstoßen.

aa) Danach hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern und bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes die in Satz 3 a) bis c) vorgegebene Reihenfolge zu beachten.

bb) Diese Voraussetzungen hat die Beklagte nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme im vorliegenden Fall gewahrt.

(1) Nach der Legaldefinition des § 3 Abs. 4 Satz 2 TV UmBw ist ein Arbeitsplatz gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt ist. Dabei kommt es auf die Bewertung der ausgeübten Tätigkeit an und nicht auf die gezahlte Vergütung. Der Arbeitsplatz der Klägerin bei der W. und auch jetzt beim BVA entspricht der Tätigkeit der EG 3 TVöD. Dies ist unstreitig. Die Klägerin ist aufgrund ihrer ausgeübten Tätigkeit in der Registratur ein-

gruppiert in EG 3 TVöD und bezieht (lediglich) aus Besitzstandsgründen Vergütung nach EG 5 TVöD. Die Arbeitsplatzsicherung gewährt nur einen gleichwertigen Arbeitsplatz, nicht aber einen höherwertigen Arbeitsplatz, der der bezogenen Vergütung entspricht. Dies verkennt die Klägerin vorliegend.

(2) Unstreitig ist der nunmehr bei dem BVA des BMI angesiedelte Arbeitsplatz der Klägerin gegenüber demjenigen bei der W. gleichwertig im Sinne des § 3 Abs. 4 Satz 2 TV UmBw. Die Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes folgt bereits daraus, dass es sich bei dem Arbeitsplatz vor und nach der Versetzung um ein und denselben Arbeitsplatz handelte bzw. handelt, weil der Arbeitsplatz gerade nicht weggefallen ist und die Beklagte der Klägerin auch keinen „neuen“ Arbeitsplatz zugewiesen hat, sondern der alte und zugleich neue Arbeitsplatz nur zu einem anderen Ressort der Beklagten, d. h. dem BMI und dort dem BVA verlagert worden ist. Die Klägerin bestreitet auch nicht, dass ihr infolge der Versetzungsanordnung vom 19.05.2014 ein gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen worden ist.

(3) Die Beklagte war aber auch nicht verpflichtet, der Klägerin infolge der Außerdienststellung der W. einen „neuen“ gleichwertigen Arbeitsplatz gemäß § 3 Abs. 4 Satz 3 a) TV UmBw bei einer Dienststelle des BMVg an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet zuzuweisen.

(a) Der Klägerin ist zuzugestehen, dass der Arbeitgeber bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes die in § 3 Abs. 4 Satz 3 a) - c) TV UmBw vorgegebene Reihenfolge zwingend zu beachten hat. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Norm selbst. Danach „gilt“ bei der Arbeitsplatzsicherung „folgende Reihenfolge“. Aus dieser Formulierung folgt, dass die unter lit. a) bis c) aufgezeigten Versetzungsmöglichkeiten nicht alternativ bestehen, sondern der Arbeitgeber vorrangig dem Mitarbeiter gemäß § 3 Abs. 4 Satz 3 a) TV UmBw einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet zuweisen muss. Erst wenn dort kein anderer gleichwertiger Arbeitsplatz frei ist, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Mitarbeiter gemäß § 3 Abs. 4 Satz 3 b) TV UmBw - wie vorliegend - bei einer Dienststelle des BMVg an einem anderen Ort oder bei einer anderen Bundesdienststelle an demselben Ort oder in dessen Ein-

zugsgebiet zuzuweisen. Abzustellen ist dabei auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Versetzungsanordnung, vorliegend mithin auf den 19.05.2014.

(b) Diese Grundsätze hat die Beklagte - den Geltungsbereich des § 3 TV UmBw unterstellt - vorliegend indessen gewahrt.

(aa) Hiergegen spricht auch nicht der Inhalt ihres außergerichtlichen Schreibens der Beklagten vom 08.05.2014. Hierin hat die Beklagte bereits die Anwendbarkeit des § 3 TV UmBw für den vorliegenden Fall grundsätzlich in Frage gestellt und zudem die Auffassung kundgetan, dass kein Anspruch der Beschäftigten auf Einhaltung einer bestimmten Reihenfolge gemäß § 3 Abs. 4 Satz 3 a) bis c) TV UmBw bestehe. Dies legt zwar den Verdacht nahe, dass die Beklagte vor der Versetzungsanordnung gar nicht geprüft hat, ob ein gleichwertiger Arbeitsplatz am bisherigen Einsatzort Kiel oder in dessen Einzugsgebiet vorhanden ist. Der Inhalt dieses Schreibens deutet auch darauf hin, dass das Bestreben der Beklagten war, das bei der W. angesiedelte Personal eins zu eins auf das BVA zu verlagern. Letztlich kommt es aber nur darauf an, ob die Beklagte tatsächlich gegen die vorgeschriebene Reihenfolge des § 3 Abs. 4 Satz 3 a) bis c) TV UmBw verstoßen hat.

Nach dem Ergebnis der erstinstanzlichen Beweisaufnahme steht auch zur Überzeugung der Berufungskammer fest, dass bei Ausspruch der Versetzung für die Klägerin kein gleichwertiger Arbeitsplatz bei einer anderen Dienststelle des BMVg in K. oder dessen Einzugsgebiet vorhanden war.

(bb) Der Zeuge K. hat in sich schlüssig und widerspruchsfrei und damit glaubhaft zu der Wertigkeit der vorhandenen Arbeitsplätze im Bereich des Travel Managements vorgetragen. Er hat ausgesagt, dass im Bereich des hiesigen Travel Managements nur Tätigkeiten im mittleren oder höheren nicht technischen Verwaltungsdienst ausgeübt würden. Im mittleren Verwaltungsdienst würden Beamte der Besoldungsgruppen A6 bis A8 beschäftigt. Sofern diese Stellen mit Angestellten besetzt würden, seien diese eingruppiert in EG 8 TVöD, wobei eine Neubewertung zu EG 9 TVöD stattgefunden habe. In der untersten Stufe seien sogenannte Abrechner tätig mit der EG 9 TVöD. Dieser Aussage ist zugleich zu entnehmen, dass im Bereich des Travel

Managements mithin gar keine Arbeitsplätze mit der EG 3 TVöD existent sind. Gegen dieses Ergebnis der Beweisaufnahme hat die Klägerin auch keine Einwände erhoben. Insbesondere hat sie nicht bestritten, dass im Bereich des Travel Managements in der untersten Stufe die sogenannten Abrechner beschäftigt werden. Gegenteiliges hat die Klägerin auch nicht einmal behauptet. Schon aus diesem Grunde bedurfte es keiner Offenlegung der Stellenpläne für den Bereich des hiesigen Travel Managements.

(bb) Die Klägerin kann sich aber auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass für sie im Bereich des M.s K. des BMVg eine freie Stelle vorhanden gewesen sei. Es ist bereits unstrittig, dass das M. K. mit Wirkung zum 31.12.2015 weitestgehend geschlossen wird. Dies hat auch der Zeuge K. bestätigt. Nach seiner Aussage werden alle Mitarbeiter nach der Schließung dem M. W. zugeordnet. Lediglich 44 Dienstposten würden organisatorisch dem Dienstort K. zugeordnet werden, allerdings ausschließlich Techniker. Eine Beschäftigung der Klägerin im Bereich des M.s K. kam mithin von vornherein nicht in Betracht, da zum Zeitpunkt der Versetzungsanordnung hier überhaupt kein vergleichbarer struktursicherer Arbeitsplatz für die Klägerin mehr vorhanden war. Gegenteiliges hat die Klägerin nicht einmal behauptet.

(cc) Es bestand für die Klägerin aber auch keine anderweitige gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit am M. des BMVg in E.. Insbesondere kann sich die Klägerin nicht darauf berufen, dass ihr die dort zum 01.07.2014 neu besetzte Stelle einer Bürokräft (BK-Stelle) nicht vorrangig angeboten war. Unstrittig handelte es sich bei dieser BK-Stelle um eine Stelle der EG 5 TVöD. Diese Stelle war mithin mit der von der Klägerin inne gehaltenen nicht gleichwertig.

(dd) Entgegen der Auffassung der Klägerin war die Beklagte aber auch nicht verpflichtet, im Rahmen ihrer Darlegungspflicht sämtliche Stellenpläne der Dienststellen des BMVg in K. und in dessen Einzugsgebiet offen zu legen.

Soweit ersichtlich befinden sich am Standort K. folgende Dienststellen des BMVg: das M., das B.-D. (BwDLZ K.) und eine Abrechnungsstelle des Travel Managements.

Beim M. K. gab es unstreitig zum Zeitpunkt der Versetzungsanordnung überhaupt keine struktursicheren gleichwertigen Arbeitsplätze mehr und beim Travel Management K. aufgrund des Ergebnisses der Beweisaufnahme keine gleichwertigen Arbeitsplätze, weil bereits auf der untersten Stufe eine Tätigkeit der EG 9 TVöD gefordert wird. Vor diesem Hintergrund bedurfte es bezogen auf diese in K. belegenen Dienststellen keiner Vorlage sämtlicher Stellenpläne.

Aber auch bezogen auf das BwDLZ K. und den M. in E. war die Beklagte nicht von vornherein verpflichtet, sämtliche Stellenpläne vorzulegen. Vielmehr gilt auch bei der Versetzung gemäß § 3 TV UmBw - ähnlich wie im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses bei der Frage einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b KSchG - eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Sofern der grundsätzlich darlegungspflichtige Arbeitgeber behauptet, dass gemäß § 3 Abs. 4 Satz 3 a) TV UmBw am bisherigen Standort bzw. in dessen Einzugsgebiet kein gleichwertiger freier Arbeitsplatz vorhanden sei, hat der Arbeitnehmer zunächst darzulegen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit vorstellt. An einem diesbezüglichen Vortrag der Klägerin fehlt es indessen. Es liegt auch nicht auf der Hand, dass in diesen beiden Dienststellen diverse Stellen im nicht technischen Verwaltungsdienst mit der EG 3 TVöD vorhanden sind. Vor diesem Hintergrund hätte die Klägerin zunächst vortragen müssen, in welchen Bereichen des BwDLT K. bzw. des M. E. sie aus ihrer Sicht welche Aufgaben hätte übernehmen können. Erst dann hätte die Beklagte wiederum ihrerseits konkret zu den überhaupt vorhandenen Stellen im nicht technischen Bereich mit der EG 3 TVöD dieser beiden Dienststellen und deren Besetzung (besetzt, frei oder mit kw-Vermerk versehen) vortragen müssen.

4. Die streitgegenständliche Versetzung ist auch weder wegen mangelhafter Anhörung der Personalvertretung noch wegen Verletzung des Schwerbehindertenrechts unwirksam. Die hiergegen erstinstanzlich noch erhobenen Rügen hat die Klägerin in der Berufungsinstanz auch nicht mehr aufrechterhalten. Insoweit kann zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf die zutreffenden Entscheidungsgründe (Seite 11 f.) des angefochtenen Urteils verwiesen werden.

II. Nach alledem war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die Berufung war wegen rechtsgrundsätzlicher Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Die Frage, ob § 3 TV UmBw auch dann Anwendung findet, wenn der Arbeitsplatz nicht wegfällt, sondern lediglich in die Ressortzuständigkeit eines anderen Bundesministeriums fällt hat ebenso grundsätzliche Bedeutung, wie die Frage, ob der Arbeitgeber im Rahmen der Einhaltung der Reihenfolge des § 3 Abs. 4 Satz 3 TV UmBw von vornherein die Stellenpläne offenlegen muss.

gez. ...

gez. ...

gez. ...