

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 17. März 2016  
- 6 AZR 92/15 -  
ECLI:DE:BAG:2016:170316.U.6AZR92.15.0

I. Arbeitsgericht Kaiserslautern

Urteil vom 12. März 2014  
- 1 Ca 1742/13 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 7. Oktober 2014  
- 8 Sa 369/14 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich - Zumutbarkeit eines Weiterbeschäftigungsangebots

Bestimmungen:

GG Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2; Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 31. August 1971 (TV SozSich) § 2 Ziff. 3

# BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 92/15

8 Sa 369/14

Landesarbeitsgericht

Rheinland-Pfalz

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

17. März 2016

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

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

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. Oktober 2014 - 8 Sa 369/14 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Überbrückungsbeihilfe nach dem Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV SozSich) vom 31. August 1971. 1

Der in H wohnende Kläger war seit dem 9. November 1992 bei den US-Stationierungstreitkräften beschäftigt. Zuletzt war er als Küchenhelfer in M tätig. Seine monatliche Vergütung belief sich auf 1.816,00 Euro brutto. Das Arbeitsverhältnis wurde wegen Auflösung der Dienststelle US Army Garrison Baden-Württemberg mit Schreiben vom 19. September 2012 zum 30. September 2013 gekündigt. Im Kündigungsschreiben heißt es auszugsweise: 2

„Sollte sich unter Berücksichtigung Ihrer sozialen Schutzwürdigkeit, sowie Ihrer persönlichen und beruflichen Qualifikationen bis zum Ablauf Ihrer Kündigungsfrist eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einer anderen Dienststelle der US-Streitkräfte ergeben, sind wir weiterhin bestrebt, diesen Unterbringungsanspruch unter entsprechender Anwendung der Bestimmungen des § 4 SchutzTV zu erfüllen. Gegebenenfalls würden wir Ihnen ein entsprechendes Angebot schriftlich unterbreiten.

Wir weisen darauf hin, dass Arbeitnehmer, die ein Weiterbeschäftigungsangebot erhalten und es ohne entsprechende Gründe im Sinne des § 4 SchutzTV abgelehnt haben, nicht für die Teilnahme an einer Transfergesellschaft in Betracht kommen. ...

Das Bundesministerium der Finanzen hat bestätigt, dass grundsätzlich der sachliche Anwendungsbereich des Tarifvertrages SozSich/TASS gegeben ist. Auf Ihren Antrag hin wird die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (Lohnstelle ausländische Streitkräfte) entscheiden, ob und ggf. welche Leistungen Ihnen gemäß dem TV SozSich zustehen.“

Mit Schreiben vom 8. Juli 2013 erhielt der Kläger ein Weiterbeschäftigungsangebot. Darin heißt es auszugsweise: 3

„Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass nunmehr die nachstehende Stelle zu Ihrer Weiterbeschäftigung zur Verfügung steht. Mit diesem Schreiben bieten wir Ihnen hiermit, vorbehaltlich des Ausgangs der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren, offiziell diese Stelle an.

Tätigkeitsbezeichnung: Küchenhelfer  
Dienststelle: U.S. Army Sustainment Command  
405th Army Field Support Brigade  
Log Readiness Ctr, W  
Supply & Services Division  
Dienstort: W  
Eingruppierung: HT-7408-02  
Grundlohn: Euro 1837,24  
Arbeitszeit: 39 Stunden/Woche  
Besondere Qualifikationsmerkmale: Englisch- und Deutschgrundkenntnisse  
Besondere Bedingungen: Schichtarbeit, Arbeit an Wochenenden und Feiertagen, schweres Heben

...

Wir bitten Sie, uns innerhalb von 1 Woche mitzuteilen, spätestens jedoch bis zum 16. Juli 2013, ob Sie dieses verbindliche Angebot zu Ihrer Weiterbeschäftigung annehmen oder grundsätzlich ablehnen würden. Wenn Sie bis zum angegebenen Zeitpunkt nicht geantwortet haben, betrachten wir dies als Ablehnung des Stellenangebots und werden über die Stelle anderweitig verfügen.

...

Da die neue Position außerhalb Ihres derzeitigen Einzugsbereiches liegt, werden Ihnen nach der USAREUR Dienstvorschrift 690-68, die eventuell entstehenden Umzugskosten beziehungsweise eine pauschale Aufwandsentschädigung erstattet.

Beachten Sie daher unbedingt, dass für den Fall Ihrer grundsätzlichen Ablehnung einer Weiterbeschäftigung in der genannten Stelle eine schriftliche Begründung erforderlich ist. Gegebenenfalls sollten Sie Ihrer Ablehnungsbegründung entsprechende Unterlagen wie beispielsweise ärztliche Atteste oder amtliche Bescheinigungen beifügen.

Bedenken Sie jedoch bitte, dass für eine grundsätzliche Ablehnung sachlich richtige und wichtige persönliche Gründe vorliegen müssen, die es Ihnen unter keinen Umständen ermöglichen, ein Angebot zur Weiterbeschäftigung in dieser Stelle zu akzeptieren. Gleichfalls müssen wir Sie darauf hinweisen, dass im Falle einer Ablehnung des Stellenangebotes, diese derzeit vakante Stelle zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr für Sie zur Verfügung stehen wird.“

Der Kläger lehnte das Angebot mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 15. Juli 2013 wegen seiner gesundheitlichen und familiären Situation ab. Er leide an einem chronisch degenerativen Wirbelsäulensyndrom mit regelmäßigen Schmerzen im Bereich der Hals- sowie der Lendenwirbelsäule und könne deshalb nicht schwer heben. Die geforderte Arbeit an Wochenenden und Feiertagen könne er nicht leisten, da er sich in dieser Zeit regelmäßig um sein seelisch behindertes Kind kümmern müsse. Zum Beleg hat der Kläger ärztliche Bescheinigungen sowie eine Bestätigung des zuständigen Kinder- und Jugendamtes vorgelegt. 4

Eine Weiterbeschäftigung wurde nicht vereinbart. Der Kläger erhielt eine Abfindung und wurde am 1. Oktober 2013 in eine Transfergesellschaft übernommen. 5

Am 19. September 2013 beantragte der Kläger die Gewährung von Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich. Mit Schreiben vom 21. November 2013 lehnte dies die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion R ab, weil der Kläger ein zumutbares Weiterbeschäftigungsangebot abgelehnt habe. Die maßgeblichen Regelungen des TV SozSich lauten: 6

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die am Tage ihrer Entlassung unter den Geltungsbereich der Tarifverträge vom 16. Dezember 1966 TV AL II und TV AL II (Frz) fallen und die Anspruchsvoraussetzungen nach § 2 erfüllen.

...

§ 2

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag haben Arbeitnehmer, die

1. wegen Personaleinschränkung
  - a) infolge einer Verringerung der Truppenstärke
  - b) infolge einer aus militärischen Gründen von der obersten Dienstbehörde angeordneten Auflösung von Dienststellen oder Einheiten oder deren Verlegung außerhalb des Einzugsbereichs des bisherigen ständigen Beschäftigungsortesentlassen werden, wenn sie
2. im Zeitpunkt der Entlassung
  - a) seit mindestens einem Jahr vollbeschäftigt sind,
  - b) mindestens fünf Beschäftigungsjahre im Sinne des § 8 TV AL II oder des TV B II nachweisen können und das 40. Lebensjahr vollendet haben,
  - c) ihren ständigen Wohnsitz in den letzten fünf Jahren im Geltungsbereich des TV AL II oder des TV B II hatten,
  - d) die Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes oder des vorgezogenen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllen, und ihnen
3. keine anderweitige zumutbare Verwendung im Geltungsbereich des TV AL II angeboten worden ist. Als zumutbar gilt jede anderweitige Verwendung im Sinne des § 1 Ziffern 3 ff. des Kündigungsschutztarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den amerikanischen und belgischen Stationierungsstreitkräften vom 16. Dezember 1966 - und zwar ohne Rück-

sicht darauf, ob der Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich des KSch TV fällt.“

Die Anlage zum TV SozSich zitiert betreffend den Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den belgischen Stationierungsstreitkräften und bei den US-Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (KSch TV) ua. folgende Regelungen:

7

„II. KSch TV vom 16. Dezember 1966

§ 1

1. Nach einer im Sinne des § 8 TV AL II Ziffern 2, 4 ununterbrochenen Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren bei den Stationierungsstreitkräften desselben Entsendestaates kann das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers, der das 40. Lebensjahr vollendet hat, durch die Stationierungsstreitkräfte nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.
2. Als wichtige Gründe im Sinne dieser Bestimmung gelten insbesondere:
  - a) Alle Gründe, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (§ 45 TV AL II),
  - b) Auflösung der Beschäftigungsdienststelle oder deren Verlegung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland,
  - c) Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers oder Verlegung dieses Aufgabenbereichs innerhalb der Bundesrepublik Deutschland,  
sofern keine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer in seinem Beruf oder in einem anderen Beruf, für den er geeignet ist, innerhalb des Einzugsbereichs seines Beschäftigungsortes unterzubringen, oder sofern dem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung an einem neuen Ort angeboten und von diesem abgelehnt wird.
3. Die Verpflichtung der Stationierungsstreitkräfte in den Fällen der Ziffer 2c erstreckt sich auf das Angebot vorhandener freier Stellen in der gleichen Lohngruppe/Gehaltsgruppe oder - falls solche nicht vorhanden sind - in einer niedrigeren Lohngruppe/Gehaltsgruppe unter den Bedingungen des § 52

TV AL II bzw. § 55 Ziffer 7 TV AL II.“

Die Erläuterungen und Verfahrensrichtlinien zum TV SozSich lauten 8  
auszugsweise:

„2.3 Zu § 2 Ziffer 3

Für die Frage, ob dem Arbeitnehmer eine anderweitige zumutbare Verwendung angeboten worden ist, gelten ausschließlich § 2 Ziffer 3 TV i.V. mit § 1 Ziffern 3 ff. KSch TV, wie er in der Anlage zum TV zitiert ist.

Danach gilt Folgendes:

2.3.1 Zumutbar ist jede Verwendung im Geltungsbereich des TV AL II auf einem Arbeitsplatz in der gleichen Lohn-/Gehaltsgruppe oder - falls ein solcher Arbeitsplatz nicht vorhanden ist - in einer niedrigeren Lohn-/Gehaltsgruppe unter den Bedingungen der §§ 52, 55 TV AL II.

2.3.2 Das Angebot einer höherwertigen Beschäftigung kann unzumutbar sein, wenn die Tätigkeit den Arbeitnehmer überfordern würde.

...

2.3.4 Eine zumutbare Verwendung liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer auf dem neuen Arbeitsplatz nur befristet weiterbeschäftigt werden kann.“

Mit seiner Klage hat der Kläger die Zahlung von Überbrückungsbeihilfe 9  
nach § 4 TV SozSich verlangt. Die tariflichen Voraussetzungen seien erfüllt. Der Anspruch scheitere nicht an der Ablehnung des ihm mit Schreiben vom 8. Juli 2013 unterbreiteten Beschäftigungsangebots. Dessen Annahme sei unzumutbar gewesen. Da § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich auf § 1 Ziff. 3 KSch TV verweise, der sich wiederum auf § 1 Ziff. 2 Buchst. c KSch TV beziehe, seien nur Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Einzugsbereichs des bisherigen Beschäftigungsorts zumutbar. Zudem sei die Zumutbarkeit nach § 2 Ziff. 3 TV SozSich nicht ausschließlich nach dem Beschäftigungsort und der Vergütung zu beurteilen. Es sei auch die persönliche Situation des betroffenen Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies entspreche dem einzelfallbezogenen Begriff der Zumutbarkeit und den Erläuterungen zum TV SozSich, wo in Ziff. 2.3.2



die mögliche Überforderung des Arbeitnehmers als Kriterium für die Beurteilung der Zumutbarkeit angeführt werde. Mit diesem Verständnis des TV SozSich bestehe Übereinstimmung mit den allgemein geltenden Zumutbarkeitskriterien des § 10 Abs. 1 Ziff. 1 und Ziff. 3 SGB II. Demnach sei ihm die angebotene Stelle in W weder in familiärer noch in körperlicher Hinsicht zumutbar gewesen.

Zudem habe dieses Angebot gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Weiterbeschäftigungsangebote außerhalb des Einzugsbereichs des bisherigen Beschäftigungsorts würden grundsätzlich nur unterbreitet, wenn der Arbeitnehmer zuvor eine entsprechende Bereitschaft geäußert habe. Er habe anlässlich des möglichen Angebots einer Stelle in S aber noch im Juni 2013 mitgeteilt, dass er sich lieber einen neuen Arbeitsplatz in örtlicher Nähe suchen wolle. 10

Der Kläger hat ausgehend von seiner Berechnung der Überbrückungsbeihilfe beantragt, 11

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich für die Monate Oktober 2013 bis einschließlich Januar 2014 iHv. insgesamt 2.984,76 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in im Einzelnen aufgeführter, gestaffelter Höhe zu zahlen;
2. festzustellen, dass dem Kläger über den 31. Januar 2014 hinaus bis längstens 30. September 2018 Überbrückungsbeihilfe in Höhe der sich nach § 4 TV SozSich jeweils monatlich zu errechnenden Beträge zusteht.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag mit dem Fehlen einer Anspruchsgrundlage begründet. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich sei allein auf die Zumutbarkeit iSd. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV abzustellen. Diese beziehe sich auf die Vergütung der freien Stelle. Auf weitere Zumutbarkeits- oder Billigkeitserwägungen komme es nicht an. Demnach sei die angebotene Stelle in W zumutbar gewesen. Zudem habe diese der bisherigen Tätigkeit des Klägers inhaltlich entsprochen. Eine persönliche Unzumutbarkeit liege nicht vor. Anlässlich des Vermittlungsversuchs auf eine Stelle in S 12

habe der Kläger selbst angegeben, eine Beschäftigung in W sei für ihn günstiger, da er dort Verwandte oder Bekannte hätte, bei denen er unter der Woche wohnen könnte. Entsprechend sei dann das Angebot vom 8. Juli 2013 unterbreitet worden. Dies verstoße nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Wenn es eine freie Stelle im Sinne des TV SozSich gebe, werde diese auch dann angeboten, wenn sie nicht im Einzugsbereich des bisherigen Beschäftigungsorts liege und auch dann, wenn der Arbeitnehmer sich nicht grundsätzlich bereit erklärt habe, außerhalb des Einzugsbereichs verwendet zu werden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 13

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Leistung der begehrten Überbrückungsbeihilfe. 14

1. Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus den tariflichen Regelungen. Die Anspruchsvoraussetzungen des unstreitig anwendbaren TV SozSich sind zwar bezogen auf die Vorgaben des § 2 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV SozSich erfüllt. Dem Kläger wurde jedoch mit Schreiben vom 8. Juli 2013 eine anderweitige zumutbare Verwendung iSd. § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV angeboten. 15

a) § 2 Ziff. 3 Satz 1 TV SozSich setzt das Angebot einer anderweitigen Verwendung im Geltungsbereich des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) vom 16. Dezember 1966 voraus. Die mit Schreiben vom 8. Juli 2013 angebotene Stelle in W ist unstreitig im Geltungsbereich des TV AL II angesiedelt. 16

b) Die nach § 2 Ziff. 3 Satz 1 TV SozSich erforderliche Zumutbarkeit der anderweitigen Verwendung wird durch § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich im Wege der Verweisung auf § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV definiert. Es kommt daher nicht auf ein allgemeines Verständnis des Begriffs der Zumutbarkeit an, sondern auf die sich aus dieser Regelungstechnik ergebende Definition im tariflichen Sinne. Eine Beschränkung auf den Einzugsbereich des bisherigen Beschäftigungsorts ist dabei ebenso wie die Berücksichtigung persönlicher Umstände nicht vorgesehen. 17

aa) Nach dem eindeutigen Wortlaut von § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich gilt als zumutbar jede anderweitige Verwendung iSv. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV. Es handelt sich um eine statische Verweisung im Sinne einer abschließenden Regelung (*BAG 18. Mai 2000 - 6 AZR 879/98 - zu II 1 der Gründe*). Nach § 1 Ziff. 3 KSch TV erstreckt sich die Verpflichtung der Stationierungsstreitkräfte auf das Angebot vorhandener freier Stellen in der gleichen Lohngruppe/Gehaltsgruppe in dem gesamten Geltungsbereich des TV AL II. In § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich wird nicht auf § 1 Ziff. 2 Buchst. c KSch TV und die dort geregelten Tatbestandsmerkmale der Eignung für die neue Tätigkeit und der Belegenheit des neuen Arbeitsplatzes im Einzugsbereich des Beschäftigungsorts Bezug genommen. Da in § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich nur auf § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV und nicht auf § 1 Ziff. 2 KSch TV verwiesen wird, muss ein betroffener Arbeitnehmer als zumutbar auch eine anderweitige Verwendung außerhalb des Einzugsbereichs seines Beschäftigungsorts bei den Stationierungsstreitkräften hinnehmen (*BAG 6. August 1998 - 6 AZR 13/97 - zu 2 a der Gründe*; *29. Januar 1975 - 4 AZR 167/74 - zu 2 der Gründe*). Davon gehen auch die „Erläuterungen und Verfahrensrichtlinien zum TV Soziale Sicherheit“ in Ziff. 2.3.1 aus. Dafür, dass die Tarifvertragsparteien von einem für den Arbeitnehmer weit gefassten Zumutbarkeitsbegriff ausgegangen sind, spricht außerdem Ziff. 2.3.4 der Erläuterungen. Danach liegt eine zumutbare Verwendung auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer auf dem neuen Arbeitsplatz nur befristet weiterbeschäftigt werden kann (*BAG 18. Mai 2000 - 6 AZR 879/98 - zu II 1 der Gründe*). Die seitens des Klägers angeführte Berücksichtigung einer möglichen Überforderung des Arbeitnehmers in Ziff. 2.3.2 der Erläuterungen bezieht sich nur auf das Angebot 18

einer höherwertigen Beschäftigung. Bei einer gleichwertigen Weiterbeschäftigung ist dieser Aspekt kein Kriterium für die Zumutbarkeit.

bb) Die Zumutbarkeit nach § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV wird somit ausschließlich bezogen auf die Vergütung der in Betracht kommenden freien Stelle beurteilt. Dies entspricht Sinn und Zweck des TV SozSich. Dieser gewährt den bei den ausländischen Streitkräften beschäftigten Arbeitnehmern eine besondere soziale Sicherung (*vgl. hierzu BAG 23. Juli 2015 - 6 AZR 687/14 - Rn. 22 mwN; 26. März 2015 - 2 AZR 783/13 - Rn. 29*). Das Regelungskonzept des TV SozSich zielt auf eine schnelle Wiedereingliederung der entlassenen Arbeitnehmer in den Arbeitsprozess. Die im Zuge der Wiedereingliederung auftretenden Härten sollen durch die Überbrückungsbeihilfe gemindert werden (*BT-Drs. 7/119 S. 11; BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 993/12 - Rn. 20*). Dem Ziel der möglichst nahtlosen Weiterbeschäftigung nach einem Arbeitsplatzverlust dient auch der weit gefasste Zumutbarkeitsbegriff des § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV. Der betroffene Arbeitnehmer soll eher weiter entfernt tätig werden, als aus dem Arbeitsprozess ausscheiden.

cc) Die Definition der Zumutbarkeit in § 10 Abs. 1 SGB II ist ohne Bedeutung für die Auslegung von § 2 Ziff. 3 TV SozSich. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des Umstands, dass die Ansprüche auf Leistungen nach dem TV SozSich sich gegen die beklagte Bundesrepublik Deutschland richten und daher aus öffentlichen Mitteln beglichen werden.

(1) § 10 Abs. 1 SGB II regelt im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende die Zumutbarkeit von Arbeit für erwerbsfähige Personen und steht in keinem Zusammenhang mit dem TV SozSich. Entgegen der Auffassung der Revision beansprucht § 10 Abs. 1 SGB II nicht, ein „allgemeingültiger Maßstab“ für die Frage der Zumutbarkeit einer Tätigkeit zu sein. Dies zeigt sich daran, dass schon das Sozialversicherungsrecht keinen einheitlichen Zumutbarkeitsbegriff kennt (*vgl. § 140 SGB III*). Bei § 10 Abs. 1 SGB II handelt es sich folglich nicht um höherrangiges Recht, welches der eigenständigen Definition von Zu-

mutbarkeit in § 2 Ziff. 3 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV die Wirkung nehmen könnte.

(2) Die Tarifvertragsparteien haben sich auch nicht an § 10 Abs. 1 SGB II orientiert. Dies ergibt sich schon daraus, dass der TV SozSich seit dem 15. April 1971 unverändert gilt. Die erst mit Wirkung seit dem 1. Januar 2005 getroffenen Vorgaben für die Zumutbarkeit nach § 10 Abs. 1 SGB II können kein Leitbild für den TV SozSich gewesen sein. 22

dd) Die Regelung der Zumutbarkeit in § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV verstößt trotz der Nichtberücksichtigung familiärer Belange nicht gegen Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 GG. 23

(1) Die Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden (*BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 111, 8; ErfK/Schmidt 16. Aufl. Art. 6 GG Rn. 15*). Sie haben auch nicht die Pflicht, durch tarifliche Regelungen zum besonderen Schutz von Ehe und Familie beizutragen. Der Schutzauftrag aus Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 GG richtet sich nicht an die Tarifvertragsparteien, sondern an den Staat (*BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 72, BAGE 137, 80*). Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte dementsprechend dazu, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu einer Gruppenbildung führen, welche die durch Art. 6 GG geschützten Belange von Ehe und Familie gleichheits- oder sachwidrig außer Betracht lässt und deshalb Art. 3 GG verletzt. Dabei kommt den Tarifvertragsparteien als selbständigen Grundrechtsträgern allerdings aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser reicht, hängt von den im Einzelfall vorliegenden Differenzierungsmerkmalen ab, wobei den Tarifvertragsparteien in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und die betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zusteht. Sie sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen (*BAG 14. April 2011 - 6 AZR 734/09 - Rn. 16; 22. April 2010 - 6 AZR 966/08 - Rn. 26, BAGE 134, 160; 18. Dezember 2008 - 6 AZR 287/07 - Rn. 20 f., BAGE 129, 93; vgl. zu Art. 3 GG BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR* 24

646/13 - Rn. 32; vgl. zu familienbezogenen Vergütungsbestandteilen: BAG 9. Juni 2011 - 6 AZR 867/09 - Rn. 23; 30. Oktober 2008 - 6 AZR 682/07 - Rn. 28, BAGE 128, 210).

(2) Eine gleichheits- oder sachwidrige Außerachtlassung der Belange von Ehe und Familie durch § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV ist nicht festzustellen. 25

(a) Die Regelungen sehen zwar keine Berücksichtigung der familiären Umstände vor, weil sie die Zumutbarkeit nur bezogen auf die erzielbare Vergütung bestimmen. Zur Schaffung eines bezogen auf Ehe und Familie erhöhten Schutzniveaus waren die Tarifvertragsparteien verfassungsrechtlich jedoch nicht verpflichtet. Sie durften zur Erreichung ihres primären Ziels der möglichst nahtlosen Weiterbeschäftigung im Rahmen ihrer Einschätzungsprärogative angesichts der möglichen Vielzahl der durch Ehe und Familie bedingten persönlichen Umstände bei der Regelung der Zumutbarkeit eines Angebots generell von einer Berücksichtigung der privaten Situation absehen. Damit wurde eine Einzelfallprüfung entbehrlich, die eine Bewertung der persönlichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers erforderlich gemacht und absehbar zu Zweifelsfällen geführt hätte. Die nur auf die mögliche künftige Vergütung bezogene Zumutbarkeitsprüfung vermeidet dies und schließt eine ungerechtfertigte Gruppenbildung zuverlässig aus. Alle aufgrund einer Personaleinschränkung entlassenen Arbeitnehmer sind bei der Prüfung, ob eine anderweitige zumutbare Verwendung angeboten worden ist, in gleicher Weise von demselben Zumutbarkeitskriterium betroffen. 26

(b) Es ist zudem nicht zu verkennen, dass § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 KSch TV eine auch familiär bedeutsame finanzielle Absicherung - bei einer niedriger vergüteten Stelle iVm. § 52 TV AL II bzw. § 55 Ziff. 7 TV AL II - vorsieht. Auch wird der TV SozSich von sozialen Schutzvorschriften flankiert. 27

(aa) Nach Art. 56 Abs. 1 Buchst. a ZA-NTS gelten für die Beschäftigungsverhältnisse der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge 28

alle für die zivilen Arbeitnehmer der Bundeswehr maßgeblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Danach ist auch das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden (*BAG 25. Oktober 2012 - 2 AZR 552/11 - Rn. 22 f.*). Dessen zwingende Vorgaben waren folglich zu beachten, bevor infolge einer Entlassung die Voraussetzungen eines Anspruchs nach dem TV SozSich gegeben sein können. Etwaige Unterhaltspflichten waren deshalb ggf. bereits im Rahmen der Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG zu berücksichtigen.

(bb) Zudem können Ansprüche nach dem Tarifvertrag über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommenschutz (SchutzTV) vom 2. Juli 1997 gegeben sein. Dessen Voraussetzungen unterscheiden sich zwar von denen des TV SozSich (*BAG 23. Juli 2015 - 6 AZR 687/14 - Rn. 23*). Der SchutzTV gilt jedoch auch bei Maßnahmen, welche die Voraussetzungen des § 2 Ziff. 1 TV SozSich erfüllen (*vgl. § 2 Ziff. 2 Buchst. e SchutzTV*) und bietet eine zusätzliche Absicherung der Arbeitnehmer der Stationierungstreitkräfte. Unter anderem sieht § 4 Ziff. 1 und Ziff. 2 Buchst. a, b, d SchutzTV einen Unterbringungsanspruch zunächst auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Einzugsbereich vor, der aus einem nachvollziehbaren persönlichen Grund von dem Arbeitnehmer abgelehnt werden kann. Ihm wird dann ein weiterer gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten. Erst wenn ein solcher nicht zur Verfügung steht, ist nach § 4 Ziff. 2 Buchst. c SchutzTV ein zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten, wobei sich die Zumutbarkeit gemäß § 4 Ziff. 4 Buchst. b SchutzTV an der Vergütung dieses Arbeitsplatzes ausrichtet (*vgl. zu § 4 SchutzTV: BAG 26. März 2015 - 2 AZR 783/13 - Rn. 42; 25. Oktober 2012 - 2 AZR 552/11 - Rn. 31 ff.*).

29

ee) Auch im Übrigen verstößt § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Die Nichtberücksichtigung der persönlichen Verhältnisse stellt entgegen der Auffassung der Revision keine unzulässige Benachteiligung der betroffenen Arbeitnehmer im Vergleich zu denjenigen, die kein Stellenangebot erhalten und deshalb leistungsberechtigt sind, dar. Es handelt sich wegen des Vorliegens- bzw. Nichtvorliegens eines Stellen-

30

angebots um unterschiedliche Sachverhalte (vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 29, BAGE 148, 312).

c) Dem Kläger wurde entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts 31  
in dem Schreiben vom 8. Juli 2013 nicht verbindlich zugesagt, das Angebot wegen wichtiger persönlicher Gründe ohne nachteilige Folgen für einen Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich ablehnen zu können. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob der Kläger solche Gründe hatte.

aa) Der Senat kann die Auslegung des Angebotsschreibens selbst vorneh- 32  
men. Schon das formalisierte Erscheinungsbild des Schreibens vom 8. Juli 2013 spricht dafür, dass es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, welche das Revisionsgericht selbst auslegen kann (vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 512/12 - Rn. 21). Würde es sich bei dem Schreiben dagegen um eine sog. atypische Willenserklärung handeln, so wäre deren Auslegung zwar vorrangig Sache des Tatsachengerichts und in der Revision nur in Grenzen nachprüfbar (vgl. hierzu BAG 24. September 2014 - 5 AZR 611/12 - Rn. 30, BAGE 149, 144). Sowohl der Auslegungsmaßstab für atypische als auch der Maßstab für typische Willenserklärungen führen hier jedoch zu dem Ergebnis, dass der tarifliche Zumutbarkeitsmaßstab durch das Schreiben vom 8. Juli 2013 nicht verändert wurde. Dies ergibt der nach beiden Auslegungsmaßstäben maßgebliche Wortlaut des Schreibens sowie dessen Sinn und Zweck.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Arbeitnehmer könne 33  
nach dem Schreiben vom 8. Juli 2013 dem Angebot wichtige persönliche Gründe entgegenhalten, die es ihm unter keinen Umständen ermöglichen, ein Angebot zur Weiterbeschäftigung auf dieser Stelle zu akzeptieren. Damit sei ein verbindlicher Maßstab für die Zumutbarkeit bekundet worden.

(2) Bei dieser Auslegung des Angebotsschreibens hat das Landesarbeits- 34  
gericht unberücksichtigt gelassen, dass das Schreiben keinerlei Bezug zu Leistungen nach dem TV SozSich aufweist. Der TV SozSich oder ein Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe wird nicht erwähnt. Hinsichtlich der Folgen einer Ablehnung wird nur darauf hingewiesen, dass die Stelle zu einem späteren Zeitpunkt



nicht mehr zur Verfügung stehen wird. Zudem lässt die Auslegung des Landesarbeitsgerichts außer Acht, dass das Schreiben vom 8. Juli 2013 einleitend auf das Kündigungsschreiben vom 19. September 2012 Bezug nimmt und mit diesem daher in einem inhaltlichen Zusammenhang steht. Mit dem Kündigungsschreiben wurde dem Kläger mitgeteilt, dass ihm entsprechend § 4 SchutzTV ggf. ein Weiterbeschäftigungsangebot unterbreitet werde. Der Kläger wurde darüber informiert, dass Arbeitnehmer, die ein Weiterbeschäftigungsangebot erhalten und es ohne entsprechende Gründe iSd. § 4 SchutzTV abgelehnt haben, nicht für die Teilnahme an einer Transfergesellschaft in Betracht kommen. An diesen Hinweis knüpft das Schreiben vom 8. Juli 2013 offensichtlich an. Die dort angeführte Möglichkeit der Ablehnung aus persönlichen Gründen bezieht sich folglich auf § 4 SchutzTV. Ein Zusammenhang mit dem streitigen Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe kann nicht gesehen werden. Die Unterscheidung zwischen SchutzTV und TV SozSich kommt schon im Kündigungsschreiben dadurch zum Ausdruck, dass bzgl. etwaiger Ansprüche aus dem TV SozSich auf das gesonderte Antragsverfahren verwiesen wird.

bb) Es verbleibt damit bei der Maßgabe der Zumutbarkeitsprüfung nach § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV. Da diese die Berücksichtigung persönlicher Gründe für die Ablehnung nicht vorsieht, bedarf es keiner Entscheidung, ob der Kläger solche Gründe von hinreichendem Gewicht für die Ablehnung der Stelle als Küchenhelfer in W hatte. 35

d) Im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden, dass dem Kläger durch das Schreiben vom 8. Juli 2013 eine zumutbare Verwendung iSd. § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich iVm. § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV angeboten wurde und deshalb kein Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe besteht. Das Zumutbarkeitskriterium des § 1 Ziff. 3 ff. KSch TV ist erfüllt. Dem Kläger wurde unstreitig eine Stelle in der gleichen Lohngruppe angeboten. 36

2. Entgegen der Auffassung der Revision stellt das Angebot vom 8. Juli 2013 keinen Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar. 37

a) Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist ein Gebot der Verteilungsgerechtigkeit, das verlangt, Gleiches gleich und Ungleiches entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Er ist zugleich Anspruchsgrundlage und Schranke der Rechtsausübung (*BAG 18. Mai 2010 - 1 ABR 96/08 - Rn. 17; vgl. auch 8. Dezember 2015 - 3 AZR 141/14 - Rn. 21 mwN*). Wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers greift der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nur dort ein, wo der Arbeitgeber durch gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem - auch vermeintlichem - Normenvollzug (*BAG 19. November 2015 - 6 AZR 581/14 - Rn. 47 mwN; 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 20*).

b) Nach Auffassung des Klägers soll der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt worden sein, weil ihm entgegen seinem Wunsch ein Stellenangebot außerhalb des Einzugsbereichs seines bisherigen Beschäftigungsorts unterbreitet wurde, obwohl dies regelmäßig nur bei Arbeitnehmern geschehe, die sich damit einverstanden erklärt hatten. Grundsätzlich würden keine Weiterbeschäftigungsangebote außerhalb des Einzugsbereichs erfolgen. Die Beklagte hat dies bestritten. Da der Kläger für seine Behauptung keinen Beweis angeboten hat, kann nicht von der Aufstellung eines entsprechenden Regelwerkes bezogen auf die Handhabung des TV SozSich ausgegangen werden. Zudem entspricht die behauptete Verfahrensweise § 4 Ziff. 3 Buchst. a SchutzTV, wonach dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch ein gleichwertiger Arbeitsplatz an einem Ort außerhalb des Einzugsbereichs angeboten werden kann. Der Vortrag des Klägers lässt nicht erkennen, dass seine vormalige Arbeitgeberin trotz der unterschiedlichen Regelungsgegenstände und Voraussetzungen des TV SozSich und des SchutzTV eine einheitliche Verfahrensgestaltung bezogen auf beide Tarifwerke praktiziert hat.

3. Eine Verletzung arbeitsvertraglicher Rücksichtnahmepflichten (§ 241 Abs. 2 BGB) oder der Grundsätze von Treu und Glauben (*vgl. hierzu BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 34*) ist nicht gegeben. Das Fehlen eines Anspruchs auf Überbrückungsbeihilfe entspricht den tariflichen Vorgaben.

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

41

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Uwe Zabel

Matiaske