

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 26. Januar 2017
- 6 AZR 440/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:260117.U.6AZR440.15.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 24. November 2014
- 15 Ca 4191/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 26. Juni 2015
- 4 Sa 254/15 -

Entscheidungsstichworte:

Höhe der Ausgleichszahlung nach § 11 Abs. 2 TV UmBw - Einbeziehung einer persönlichen Zulage nach § 6 TV UmBw - Ablehnung eines Arbeitsplatzes

BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 440/15
4 Sa 254/15
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Januar 2017

URTEIL

Schneider, 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 26. Januar 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Augat und Jostes für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. Juni 2015 - 4 Sa 254/15 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 24. November 2014 - 15 Ca 4191/14 - teilweise abgeändert und wie folgt gefasst:
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 7.722,64 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2013 zu zahlen.
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Von den Kosten der Vorinstanzen hat der Kläger 77 % zu tragen, die Beklagte 23 %. Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der monatlichen Ausgleichszahlung im Rahmen einer Härtefallregelung nach § 11 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001. 1

Der im Jahr 1948 geborene Kläger war seit 1977 bei der Beklagten beschäftigt und als Sprachlehrer an der Schule für Personal in integrierter Verwendung in K eingesetzt. Das Arbeitsverhältnis richtete sich bis zur Überleitung in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). Für seine Lehrtätigkeit wurde der Kläger nach Vergütungsgruppe IVa BAT vergütet. Mit Wirkung zum 1. September 2003 wurde er einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. 2

Die Schule in K wurde zum 30. September 2004 geschlossen. Im Vorfeld bot die Beklagte dem Kläger an, bei gleichbleibender Eingruppierung ab 3

dem 1. April 2004 in M als Sprachlehrer eingesetzt zu werden. Dies lehnte der Kläger wegen der Entfernung zu seinem Wohnort ab. Aus privaten und gesundheitlichen Gründen sei ihm die Aufnahme einer Tätigkeit in M nicht möglich. Eine solche lasse sich auch nicht mit seinen Aufgaben als Personalrat vereinbaren. Daraufhin vereinbarten die Parteien unter dem 10. September 2004, dass der Kläger ab dem 1. Oktober 2004 beim Bundessprachenamt in H als Sachbearbeiter mit einer Vergütung nach Vergütungsgruppe IVb BAT weiterbeschäftigt wird.

Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass die Regelungen des TV UmBw auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fanden. Der TV UmBw lautet in der Fassung des Änderungsarbeitsvertrags Nr. 3 vom 10. Dezember 2010 auszugsweise wie folgt:

„§ 1

Geltungsbereich

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

...

§ 3

Arbeitsplatzsicherung

- (2) ¹Soweit der Wegfall von Arbeitsplätzen nicht im Rahmen der normalen Fluktuation aufgefangen werden kann, ist der Arbeitgeber nach Maßgabe der folgenden Kriterien zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. ...

...

- (4) ¹In erster Linie ist der/dem Beschäftigten ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern. ²Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingrup-

pierung nicht ändert und die/der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

...

- (5) ¹Kann der/dem Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Absatz 4 gesichert werden, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob ihr/ihm bei einer anderen Dienststelle im Bundesdienst ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann. ...

...

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

...

§ 6

Einkommenssicherung

- (1) ¹Verringert sich bei Beschäftigten auf Grund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber das Entgelt, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Entgelt gewährt, das ihnen in ihrer bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. ²Als Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:
- a) das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD)
 - b) in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden, und
 - c) der monatliche Durchschnitt der Erschwerniszuschläge nach § 19 TVöD einschließlich entsprechender Sonderregelungen (§ 46 Nr. 4 Abs. 5 TVöD-BT-V [Bund]) der letzten zwölf Monate, sofern in den letzten fünf Jahren mindestens in 48 Kalendermonaten solche Zuschläge gezahlt wurden.

...

- (5) ¹Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 TVöD) berücksichtigt. ²Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage

i.S.d. § 21 Satz 1 TVöD.

- (6) ¹Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn Beschäftigte ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme entgegen ihrer Verpflichtung nach § 4 verweigern oder diese aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abbrechen. ²Die persönliche Zulage entfällt, wenn die/der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. ³Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn die/der Beschäftigte die Voraussetzungen nach dem SGB VI für den Bezug einer ungekürzten Vollrente wegen Alters oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.

...

§ 11

Härtefallregelung

- (1) ¹Kann einer/einem Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 1, die/der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes
- a) das 55. Lebensjahr vollendet hat, frühestens zehn Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen kann, und
 - b) eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Bund (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TVöD) von mindestens 15 Jahren zurückgelegt hat,

kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vereinbart werden, kann im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. ²Die/der Beschäftigte erhält statt des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. ³Dies gilt nicht, wenn sie/er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.

- (2) ¹Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 20 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. ²Als Ausgleichszahlung wird auch eine entsprechend verminderte Jahressonderzahlung gezahlt. ³Sie nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil. ⁴Einkommen sind die Entgelte im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 2 ...

Protokollerklärung zu § 11 Abs. 2 Satz 1:

¹Die Regelung des § 11 Abs. 2 Satz 1 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 3 vom 10. Dezember 2010 gilt nur für Vereinbarungen, die nach dem 31. Dezember 2010 geschlossen wurden. ²Für Vereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2011 zustande gekommen sind, gilt § 11 Abs. 2 Satz 1 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 4. Dezember 2007 fort.

...“

Nach § 11 Abs. 2 Satz 1 TV UmBw in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 4. Dezember 2007 wird die Ausgleichszahlung in Höhe des um 28 vH verminderten Einkommens gezahlt. 5

Mit Wirkung zum 1. November 2008 trafen die Parteien eine sog. Ruhensregelung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw. Folglich bezog der Kläger bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand am 1. November 2013 monatliche Ausgleichszahlungen. 6

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 15. Januar 2009 hat der Kläger mit seiner am 3. Juni 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, bei der Berechnung der Ausgleichszahlung einschließlich der Jahressonderzahlung und einer Einmalzahlung sei unberücksichtigt geblieben, dass ihm seit der Versetzung als Sachbearbeiter nach H aufgrund der gesunkenen Vergütung (Vergütungsgruppe IVb BAT statt IVa BAT) gemäß § 6 Abs. 1 TV UmBw eine persönliche Zulage zur Einkommenssicherung zugestanden hätte. Die sich daraus ergebenden Differenzbeträge habe die Beklagte auszugleichen. 7

Die Ablehnung der Stelle als Sprachlehrer in M stehe dem nicht entgegen. Er sei nicht gemäß § 3 Abs. 8 TV UmBw zu deren Annahme verpflichtet gewesen. Eine Tätigkeit in M sei ihm billigerweise nicht zumutbar gewesen. 8

Dies sei auch auf seine gesundheitlichen Einschränkungen zurückzuführen. Ein anderes Verständnis des § 3 Abs. 8 TV UmBw benachteilige letztlich schwerbehinderte Menschen und die ihnen Gleichgestellten.

Der Kläger hat in den Vorinstanzen bezogen auf den Zeitraum von November 2008 bis einschließlich Oktober 2013 eine Forderung von insgesamt 33.913,46 Euro brutto nebst Zinsen in gestaffelter Höhe erhoben. Im Revisionsverfahren hat er diese Summe wegen teilweiser Verjährung reduziert und bezogen auf die Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Oktober 2013 beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 7.722,64 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2013 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Dem Kläger habe in Folge seiner Versetzung nach H keine Einkommenssicherung zugestanden. Er habe sich trotz einer gleichwertigen Beschäftigungsmöglichkeit als Sprachlehrer in M aus persönlichen Gründen für die niedriger vergütete Stelle in H entschieden und damit seine durch § 3 Abs. 8 TV UmBw begründete Verpflichtung zur Annahme des angebotenen Arbeitsplatzes in M verletzt. Die Annahme der Stelle in M sei ihm bezogen auf seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zumutbar gewesen. In der Konsequenz sei kein Anspruch auf eine persönliche Zulage nach § 6 TV UmBw entstanden. Diese Folge eines Verstoßes gegen § 3 Abs. 8 TV UmBw entspreche dem Entfall einer bereits bezogenen Zulage nach § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw für den Fall der Ablehnung eines höherwertigen Arbeitsplatzes, dessen Vergütung die Leistung einer persönlichen Zulage entbehrlich machen würde. Die Tarifvertragsparteien wollten offensichtlich nicht, dass die Beschäftigten ohne triftigen Grund über einen Anspruch auf die persönliche Zulage disponieren dürfen, sei es durch Ablehnung eines im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung angebotenen gleichwertigen Arbeitsplatzes (§ 3 Abs. 8 TV UmBw) oder Ablehnung einer höherwertigen Tätigkeit nach Eingreifen der Einkommenssicherung (§ 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw). Dies zeige bezogen auf den Kläger folgende Überlegung: Wäre der Kläger von K auf die niedriger bewertete Stelle in H mit einer Einkommenssicherung versetzt worden, und

hätte er dann erst die im Verhältnis zu der Tätigkeit in H höherwertige Tätigkeit in M angeboten bekommen und ohne triftige Gründe abgelehnt, wäre die persönliche Zulage gemäß § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw entfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klageziel für den genannten Zeitraum in der im Antrag bezeichneten Höhe weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die beschränkte Revision ist begründet. 12

I. Die Revision ist beschränkt eingelegt. Der Kläger hat mit der Revisionsbegründung klargestellt, dass er im Revisionsverfahren nur noch die „nicht verjährten Ansprüche ab 2011“ geltend macht und die Höhe der noch erhobenen Forderung bezogen auf die Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Oktober 2013 berechnet. Auch wenn er dies als „teilweise Klagerücknahme“ bezeichnet hat, ergibt sich doch aus seinem Vortrag unzweifelhaft, dass er die Abweisung der Klage hinsichtlich etwaiger Ansprüche für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2010 mit der Revision nicht angreifen will (*zur Auslegung von Prozesserkklärungen vgl.: BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 81/13 - Rn. 21; 18. Februar 2016 - 8 AZR 426/14 - Rn. 15; 18. Juli 2013 - 6 AZR 47/12 - Rn. 32, BAGE 146, 1; zur konkludenten Revisionsbeschränkung vgl. BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 94/12 - Rn. 15*). Die Klageabweisung erwächst insoweit in Rechtskraft. Schutzwürdige prozessuale Belange der Beklagten sind durch die Revisionsbeschränkung daher nicht beeinträchtigt. 13

II. Die Revision ist begründet. Der Kläger hat für den noch streitgegenständlichen Zeitraum gemäß § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TV UmBw einen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung, welche unter Einbeziehung einer persönlichen Zulage nach § 6 Abs. 1 14

TV UmBw berechnet wird. Die Höhe der sich daraus ergebenden Klageforderung ist unstreitig.

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung nach § 11 Abs. 1 Satz 2 TV UmBw. 15

a) Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass die Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Ruhensregelung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw zum 1. November 2008 erfüllt waren (*vgl. hierzu BAG 17. November 2016 - 6 AZR 462/15 - Rn. 18 mwN*). Der Senat kann mit den Vorinstanzen davon ausgehen, dass die Ruhensregelung auf einen Wegfall des Arbeitsplatzes in H zurückzuführen ist. 16

b) Dem Entstehen eines Anspruchs auf eine Ausgleichszahlung nach § 11 Abs. 1 Satz 2 TV UmBw steht § 11 Abs. 1 Satz 3 TV UmBw nicht entgegen. Insbesondere hat der Kläger nicht entgegen § 3 Abs. 8 TV UmBw im Zusammenhang mit dem für die Ruhensregelung maßgeblichen Wegfall des Arbeitsplatzes in H einen Arbeitsplatz abgelehnt. Die nach dem Wegfall der Stelle in K erfolgte Ablehnung des Arbeitsplatzes in M ist insoweit unbeachtlich. 17

2. Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in der zuletzt geltend gemachten Höhe begründet. 18

a) Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich nach § 11 Abs. 2 TV UmBw. § 11 Abs. 2 Satz 1 TV UmBw sieht in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 in Verbindung mit Satz 2 der dazugehörigen Protokollerklärung vor, dass die Ausgleichszahlung für vor dem 1. Januar 2011 geschlossene Ruhensregelungen entsprechend § 11 Abs. 2 Satz 1 TV UmBw in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 in Höhe des um 28 vH verminderten Einkommens gezahlt wird. Nach § 11 Abs. 2 Satz 4 TV UmBw setzt sich das maßgebliche Einkommen - soweit hier von Bedeutung - aus den in § 6 Abs. 1 Satz 2 TV UmBw genannten Entgeltbestandteilen zusammen. 19

b) Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TV UmBw besteht das Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit neben dem Tabellenentgelt (*Buchst. a*) und einem Durchschnittsbetrag bestimmter Erschwerniszuschläge (*Buchst. c*) aus „in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden“ (*Buchst. b*). Hierunter kann auch eine persönliche Zulage iSd. § 6 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw fallen und demnach die Ausgleichszahlung erhöhen, wenn vor dem Inkrafttreten einer Ruhestandsregelung eine Einkommenssicherung erfolgte. 20

aa) Dies folgt aus dem Wortlaut des § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TV UmBw, der sich auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen bezieht. Gemeint sind monatliche Zulagen, die einen bestimmten Prozentsatz des individuellen monatlichen Tabellenentgelts betragen und deren Höhe damit nicht von einem ungewissen Berechnungsfaktor abhängt, sondern aufgrund eines feststehenden Rechenwegs in Monatsbeträgen festgelegt sind (*vgl. BAG 18. Januar 2012 - 6 AZR 462/10 - Rn. 12*). Dies ist bei der persönlichen Zulage nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw der Fall. Sie bemisst sich nach einer feststehenden Entgeltendifferenz. 21

bb) Dementsprechend handelt es sich bei der persönlichen Zulage gemäß § 6 Abs. 5 Satz 2 TV UmBw um eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage iSd. § 21 Satz 1 TVöD-AT, dh. um einen bei der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigenden Entgeltbestandteil. 22

cc) Schließlich entspricht die Einbeziehung der persönlichen Zulage in das Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit dem Sinn und Zweck der tariflichen Einkommenssicherung. Die persönliche Zulage nach § 6 TV UmBw dient ebenso wie die Ausgleichszahlung nach § 11 TV UmBw der Sicherung des Besitzstands (*BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 380/14 - Rn. 24; vgl. auch 22. September 2016 - 6 AZR 423/15 - Rn. 23*). Fände die persönliche Zulage im Rahmen von § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TV UmBw keine Berücksichtigung, ließe sich die Besitzstandswahrung in den Fällen nicht verwirklichen, in denen Beschäftigte mehrfach umstrukturierungsbedingt von einem Wegfall des Arbeitsplatzes betroffen sind. Solche Fallgestaltungen können sich aufgrund des fortlaufenden 23

Umstrukturierungsprozesses der Bundeswehr ergeben und sind von den Tarifvertragsparteien bei der Ausgestaltung des Anrechnungsschutzes nach § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. c TV UmBw bedacht worden (*vgl. hierzu Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Juni 2006 Teil VI Begleitmaßnahmen Umgestaltung Bundeswehr Erl. 8.1; zur Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen vgl. BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 - Rn. 20 ff.*). Jeder Arbeitsplatzwechsel löst zwar ggf. eine neue Einkommenssicherung aus. Wäre jedoch bei deren Bemessung eine bislang bezogene persönliche Zulage unbeachtlich, würde nur noch das zuletzt bezogene, bereits reduzierte Tabellenentgelt nebst den sonstigen nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b und Buchst. c TV UmBw zu berücksichtigenden Entgeltbestandteilen gesichert werden.

c) Für die Berechnung der Ausgleichszahlung kommt es nicht darauf an, ob eine nach § 6 TV UmBw geschuldete persönliche Zulage bislang tatsächlich gezahlt wurde. Es genügt, dass dem Beschäftigten vor Inkrafttreten der Ruhestandsregelung nach § 6 TV UmBw eine Einkommenssicherung zustand. Bei § 11 Abs. 2 Satz 4 TV UmBw handelt es sich um eine reine Berechnungsvorschrift. Dem steht nicht entgegen, dass die in Bezug genommene Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TV UmBw von Zulagen spricht, welche „bezogen wurden“. Die Formulierung bringt lediglich das der Regelung zugrunde liegende Referenzprinzip zum Ausdruck (*vgl. hierzu BAG 18. Januar 2012 - 6 AZR 462/10 - Rn. 14, 17*). Hinsichtlich der Erfüllung des Anspruchs sind die Tarifvertragsparteien vom tariflichen Normalfall ausgegangen. Öffentliche Arbeitgeber erfüllen die gesetzlichen und tariflichen Ansprüche ihrer Beschäftigten im Allgemeinen auch tatsächlich (*vgl. BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 397/10 - Rn. 27, BAGE 140, 99*). Es ist nicht erkennbar, dass die Tarifvertragsparteien eine unberechtigte Unterlassung der Zahlung einer persönlichen Zulage bei der Bemessung der Ausgleichszahlung zu Lasten des Beschäftigten fortwirken lassen wollten. 24

d) Die Beklagte hätte ab dem 1. Januar 2011 bis zum 31. Oktober 2013 eine persönliche Zulage in unstreitiger Höhe in die Berechnung der Ausgleichszahlung einbeziehen müssen, denn der Kläger hatte bereits seit der zum 25

1. Oktober 2004 erfolgten Versetzung nach H einen Anspruch auf eine persönliche Zulage nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw.

aa) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts steht dem nicht entgegen, dass der Kläger nach Wegfall seines ursprünglichen Arbeitsplatzes in K den unstreitig gleichwertigen Arbeitsplatz in M nicht angenommen hatte. Ein etwaiger Verstoß gegen § 3 Abs. 8 TV UmBw würde einem Anspruch auf Einkommenssicherung nicht entgegenstehen. 26

(1) Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 22. September 2016 (- 6 AZR 423/15 - Rn. 17 ff.) entschieden, dass die Ablehnung des Angebots einer gleichwertigen Beschäftigung keine Auswirkung auf die Einkommenssicherung hat, wenn die Beklagte einem etwaigen Verstoß gegen § 3 Abs. 8 TV UmBw nicht individualrechtlich begegnet, sondern die Ablehnung hinnimmt und der Beschäftigte letztlich mit verringertem Entgelt auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt wird. Hieran ist unter Bezugnahme auf die bereits erfolgte Begründung festzuhalten. 27

(2) Das Landesarbeitsgericht und die Beklagte haben nicht aufgezeigt, dass § 3 Abs. 8 TV UmBw die Einkommenssicherung ausschließt, wenn nach Ablehnung eines zumindest gleichwertigen Arbeitsplatzes eine niedriger vergütete Stelle angenommen wird. Dies lässt sich auch nicht aus § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw ableiten. § 3 Abs. 8 TV UmBw und § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw tragen zwar den auf die Vermeidung einer Einkommenssicherung gerichteten wirtschaftlichen Interessen der Beklagten Rechnung. Die Normen weisen aber unterschiedliche, sich ergänzende Regelungsbereiche auf. 28

(a) Als Teil der Vorschriften über die Arbeitsplatzsicherung statuiert § 3 Abs. 8 TV UmBw unter bestimmten Bedingungen eine Verpflichtung zur Annahme eines Arbeitsplatzes (vgl. hierzu BAG 17. November 2016 - 6 AZR 48/16 - Rn. 44 ff.). Diese Verpflichtung kann sich auf alle „nach den vorstehenden Absätzen angebotenen“ sowie auf höherwertige Arbeitsplätze beziehen. Erfasst werden damit auch gleichwertige und geringer bewertete Arbeitsplätze (vgl. BAG 17. November 2016 - 6 AZR 48/16 - Rn. 29 ff.). Die Vorschrift sieht 29

jedoch keine Rechtsfolge für den Fall eines Verstoßes gegen diese Verpflichtung vor. Die Konsequenzen eines Pflichtverstoßes haben die Tarifvertragsparteien vielmehr bezogen auf verschiedene Leistungen des TV UmBw gesondert geregelt (*BAG 22. September 2016 - 6 AZR 423/15 - Rn. 19*). Bezüglich der Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBw ist dies nicht erfolgt. § 3 Abs. 8 TV UmBw findet in § 6 TV UmBw keine Erwähnung. Stattdessen bestimmt § 6 TV UmBw selbst, wann ein Anspruch auf eine persönliche Zulage trotz einer umstrukturierungsbedingten Entgeltreduzierung nicht entsteht (§ 6 Abs. 6 Satz 1 TV UmBw) bzw. wieder entfällt (§ 6 Abs. 6 Satz 2 und Satz 3 TV UmBw).

(b) § 3 Abs. 8 TV UmBw kann bei Vorhandensein eines gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatzes das Entstehen eines Anspruchs auf Einkommenssicherung verhindern. Da ein Verstoß gegen § 3 Abs. 8 TV UmBw sogar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 2 TV UmBw ermöglichen kann, sieht sich der Beschäftigte einem erheblichen Druck ausgesetzt, einen solchen Arbeitsplatz anzunehmen, womit kein Anlass für eine Einkommenssicherung besteht. Demgegenüber regelt § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw den Fall, dass die Möglichkeit einer höherwertigen Tätigkeit erst nach Übernahme einer der Einkommenssicherung unterfallenden Beschäftigung entsteht. § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw setzt einen bereits entstandenen Anspruch auf eine persönliche Zulage voraus und will verhindern, dass ein Beschäftigter weiterhin eine persönliche Zulage bezieht, obwohl die Ausübung einer zumutbaren höherwertigen Tätigkeit möglich wäre und deren Übernahme die Leistung einer persönlichen Zulage zur Einkommenssicherung entbehrlich machen würde. Sowohl § 3 Abs. 8 TV UmBw als auch § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw lassen nicht zu, dass Beschäftigte über das Bestehen eines Anspruchs auf Einkommenssicherung frei entscheiden können. Das tarifliche Regelungssystem differenziert aber danach, zu welchem Zeitpunkt welcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Diese praxisgerechte Orientierung an den tatsächlichen Gegebenheiten führt nicht zu ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen. 30

(c) Die Beklagte hat zu Recht darauf hingewiesen, dass nach § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw eine persönliche Zulage des Klägers entfallen wäre, wenn er 31

von K auf die niedriger vergütete Stelle in H versetzt worden wäre und dann ein Angebot auf eine - bezogen auf die Stelle in H - höherwertige Stelle als Sprachlehrer in M ohne triftige Gründe abgelehnt hätte. Dies war aber unstrittig nicht der Fall. Der Kläger hat nach seiner Versetzung auf die Stelle in H kein Angebot auf Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit erhalten, weshalb § 6 Abs. 6 Satz 2 TV UmBw nicht zur Anwendung kommt. Es handelt sich um unterschiedliche Konstellationen, die nach der tariflichen Systematik strikt zu trennen sind. Die Beklagte hätte hier vor der Versetzung des Klägers nach H individualrechtlich versuchen können, die von ihr auf der Grundlage des § 3 Abs. 8 TV UmBw angenommene Verpflichtung des Klägers zur Annahme des Arbeitsplatzes in M ggf. gerichtlich durchzusetzen. Hätte sie damit Erfolg gehabt, wäre wegen des Wechsels auf eine gleichwertige Stelle kein Anspruch auf Einkommenssicherung entstanden. Anderenfalls wäre der Kläger schon nicht gemäß § 3 Abs. 8 TV UmBw zum Wechsel nach M verpflichtet gewesen.

bb) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich nicht aus anderen Gründen iSd. § 561 ZPO als richtig dar. Die Voraussetzungen der Einkommenssicherung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw waren im streitgegenständlichen Zeitraum erfüllt. 32

(1) Die Versetzung des Klägers von der Stelle eines Sprachlehrers in K auf die eines Sachbearbeiters in H hatte für den Kläger ab dem 1. Oktober 2004 unstrittig eine Verringerung seines Entgelts bei demselben Arbeitgeber zur Folge (Vergütungsgruppe IVb BAT statt IVa BAT). 33

(2) Dies war auf eine Organisationsmaßnahme iSd. § 1 Abs. 1 TV UmBw zurückzuführen (vgl. hierzu BAG 22. September 2016 - 6 AZR 423/15 - Rn. 23; 19. Dezember 2013 - 6 AZR 94/12 - Rn. 35; 16. Mai 2013 - 6 AZR 619/11 - Rn. 26). Der Arbeitsplatz des Klägers als Sprachlehrer an der Schule für Personal in integrierter Verwendung in K fiel wegen der Schließung der Schule zum 30. September 2004 weg. Deshalb einigten sich die Parteien durch Abschluss des Änderungsvertrags vom 10. September 2004 auf die Weiterbeschäftigung als Sachbearbeiter ab dem 1. Oktober 2004 in H. Dieser ursächliche Zusammenhang wurde nicht dadurch beseitigt, dass der Kläger eine Tätigkeit als 34

Sprachlehrer in M vorher abgelehnt hatte. Die Ablehnung dieses Arbeitsplatzes führte lediglich dazu, dass die Bemühungen um eine Arbeitsplatzsicherung fortgeführt wurden.

cc) Die Beklagte hat dem Kläger daher für die Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Oktober 2013 eine Ausgleichszahlung zu leisten, deren Bemessung die vom 1. Oktober 2004 bis zum Inkrafttreten der Ruhensregelung am 1. November 2008 geschuldete persönliche Zulage einbezieht. Die daraus abgeleitete Forderung eines Differenzbetrags von 7.722,64 Euro ist der Höhe nach unstreitig. 35

dd) Der Kläger kann antragsgemäß nach § 288 Abs.1 iVm. § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB Verzugszinsen für den Gesamtbetrag ab dem 1. November 2013 verlangen. Verzugszinsen sind nach § 187 Abs. 1 BGB ab dem Tag nach dem tariflich bestimmten Zahltag zu entrichten (*BAG 4. August 2016 - 6 AZR 237/15 - Rn. 43*). Das Entgelt für den letzten streitbefangenen Monat wurde gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD-AT am 31. Oktober 2013 zur Zahlung fällig. 36

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 37

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

M. Jostes

Augat