

TV UmBw

Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen
im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr
vom 18.07.2001

In der Fassung des 4. Änderungsvertrages vom 24. März 2017

Kurzkommentar für die Praxis

2. Auflage

Mitgliederinformation

LESEPROBE

TV UmBw

**Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen
im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr
vom 18.07.2001**

In der Fassung des 4. Änderungsvertrages vom 24. März 2017

Kurzkommentar für die Praxis

2. Auflage

LESEPROBE

Inhalt

Vorwort des Bundesvorsitzenden zur 2. Auflage	7
Anmerkung des Verfassers zur 2. Auflage	9
Tarifgeschichte seit 1991 im Geschäftsbereich des BMVg	11
 Teil I Kommentierung	
Einführung	14
Präambel	18
§ 1 TV UmBw Geltungsbereich	18
§ 2 TV UmBw Unterrichtungspflicht	24
§ 3 TV UmBw Arbeitsplatzsicherung	26
Arbeitsplatzsicherung, Gleichwertigkeit und Stufenplan	
§ 3 Absatz 4 bis 7	27
§ 3 Absatz 8 TV UmBw: Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes und Pflicht zur Annahme des Angebots	29
§ 3 Absatz 9 TV UmBw	33
§ 4 TV UmBw Qualifizierung (Fortbildung, Umschulung)	34
§ 5 TV UmBw Besonderer Kündigungsschutz	37
Ausnahmen zum Kündigungsverzicht	38
Rückkehrrecht des § 5 Absatz 3 TV UmBw	38
§ 6 TV UmBw Einkommenssicherung	39
Entgelt im Sinne des § 6 TV UmBw ist	40
§ 6 Absatz 3 TV UmBw Abschmelzungsregelungen:	43
§ 6 Absatz 4 TV UmBw	47
§ 6 Absatz 5 TV UmBw	48
§ 6 Absatz 6 TV UmBw	48
§ 7 TV UmBw Ergänzung der Einkommenssicherung	62
§ 7 Abschnitt A TV UmBw	63
Protokollerklärung in § 7 Abschnitt Absatz 1 TV UmBw	65
Die Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 1 TVöD:	66
§ 7 Abschnitt A Absatz 3 TV UmBw	67
§ 7 Abschnitt A Abs. 4 TV UmBw	67
§ 7 Abschnitt B TV UmBw	67

§ 7 Abschnitt B Absatz 1 TV UmBw	67
§ 7 Abschnitt B Absatz 2 TV UmBw	68
§ 7 Abschnitt B Absatz 3 TV UmBw	69
§ 8 TV UmBw Abgeltung	72
§ 8 Absatz 1 TV UmBw	73
Berechnungsgrundlage der Abgeltung:	73
Erhöhung der Abgeltung:	73
§ 8 Absatz 2 TV UmBw	74
§ 8 Absatz 3 TV UmBw	74
§ 9 TV UmBw Abfindung	74
§ 9 Absatz 1 TV UmBw	74
§ 9 Absatz 2 TV UmBw	77
§ 9 Absatz 3 TV UmBw	77
§ 9 Absatz 5 TV UmBw	77
§ 10 TV UmBw Altersteilzeit	77
§ 11 TV UmBw Härtefall	78
Voraussetzungen der Härtefallregelung	80
Ausgestaltung der Härtefallregelung	82
Dauer der Härtefallregelung	83
Die Ausgleichszahlung	85
Auswirkungen der Härtefallregelung	86
Meldepflichten	92
Ruhen bzw. Erlöschen von Ansprüchen	93
§ 12 TV UmBw Grundsätze	104
§ 12 Absatz 1 TV UmBw	104
§ 12 Absatz 2 TV UmBw	104
§ 12 Absatz 3 TV UmBw	105
§ 13 TV UmBw Personalgestellung	106
§ 13 Absatz 1 TV UmBw	106
§ 13 Absatz 2 TV UmBw	107
§ 13 Absatz 3 TV UmBw	107
§ 13 Absatz 4 TV UmBw	107

§ 14 TV UmBw Beurlaubung	108
§ 14 Absatz 1 TV UmBw	108
§ 14 Absatz 3 TV UmBw	108
§ 15 TV UmBw Arbeitgeberwechsel	109
§ 15 Absatz 1 Satz 1 TV UmBw	109
§ 15 Absatz 1 Satz 2 TV UmBw	109
§ 15 Absatz 3 TV UmBw	110
§ 16 TV UmBw Aufgabenwegfall	110
§ 17 TV UmBw Persönliche Anspruchsvoraussetzungen	111
§ 18 TV UmBw Öffnungsklausel	112
§ 19 TV UmBw In-Kraft-Treten	112

Teil II | Anhang

1. Tarifverträge und Gesetze	115
2. Ausgewählte Erlasse TV UmBw und sonstige Materialien	115

LESEPROBE

Vorwort des Bundesvorsitzenden zur 2. Auflage

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

die Verlängerung des TV UmBw ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehr von herausragender Bedeutung, denn noch immer sind nicht alle Strukturmaßnahmen umgesetzt.

Der 24. März 2017 war deshalb ein guter Tag für die Tarifbeschäftigten der Bundeswehr. Der erfolgreiche Tarifvertragsabschluss konnte an gerade einmal einem Verhandlungstag erzielt werden. Mit großer Freude, Zufriedenheit und Bestätigung haben wir Ihren Auftrag an uns zur Verlängerung des Tarifvertrages erfolgreich umgesetzt. Tarifverhandlungen beginnen aber bekanntlich nicht mit der ersten Verhandlungsrunde, sondern weit aus früher in einer Vielzahl von Gesprächen an den richtigen Stellen.

Es ist mir ein besonderes Anliegen an dieser Stelle meinen herzlichen Dank an die VAB Tarifkommission zu richten, die hier eine hervorragende Arbeit geleistet hat.

Frühzeitig hatten wir das Bundesministerium der Verteidigung und das BMI (Bundesministerium des Innern) darauf hingewiesen, dass der TV UmBw im Schwerpunkt noch immer das wichtigste Instrument zur sozialen Begleitung der Strukturreform ist. Die bisherige Laufzeit wurde an das angedachte Ende der Strukturreform geknüpft, die ursprünglich zum Ende des Jahres 2017 abgeschlossen sein sollte. Wir wussten aber seit geraumer Zeit, dass uns die Reform – entgegen den Prognosen des damaligen Verteidigungsministers - noch weit über 2017 hinaus begleiten wird. Deshalb war es aus unserer Sicht absolut notwendig, den Betroffenen rechtzeitig eine soziale Sicherheit im Hinblick auf ihre berufliche Existenz und ihren Arbeitsbedingungen zu geben.

Das BMVg folgte unserer Argumentation, sodass es in den Verhandlungen nicht mehr um die Frage ging, ob der TV UmBw überhaupt zu verlängern ist, sondern „nur“ um den Zeitrahmen sowie inhaltliche rechtlich notwendige Anpassungen vorzunehmen. Auch die Vertreter des BMI und des BMF (Bundesministerium der Finanzen) konnten sich diesen Notwendigkeiten nicht verschließen.

Wichtig ist ein solcher Tarifvertrag gerade auch in einer Zeit, in der soziale Sicherheit und das soziale Miteinander, die arbeitgeberseitige Fürsorge und die gesellschaftliche Solidarität seit vielen Jahren den rein ökonomischen Gesichtspunkten untergeordnet werden.

Den Betroffenen werden wir wie bisher, tatkräftig zur Seite stehen.

Ihr

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large, looping 'H' followed by a smaller 'S' and a sharp, downward-pointing flourish.

Herbert Schug
Bundesvorsitzender VAB

Bonn im März 2018

Anmerkung des Verfassers zur 2. Auflage

Der Kurzkomentar für die Praxis in der 2. Auflage umfasst die Änderungen und Ergänzungen, die mit dem Abschluss des 4. Änderungstarifvertrages zum TV UmBw am 24.03.2017, in den Tarifvertrag aufgenommen wurden. Dabei handelte es sich nicht lediglich um redaktionelle Änderungen und Ergänzungen, sondern auch um notwendig gewordene Anpassungen aufgrund einer ganzen Reihe von wichtigen höchstrichterlichen Entscheidungen zu verschiedenen Themen.

Die 1. Auflage baute auf dem Leitfaden zum ursprünglichen Tarifvertrag aus dem Jahre 2001 des damaligen VAB-Geschäftsführers Ernst-D. Holland auf und beinhaltete die aktuellen Änderungen des 3. Änderungstarifvertrages TV UmBw ebenso wie die der vorangegangenen Änderungstarifverträge.

Der noch in der Anmerkung zur Voraufgabe dargelegte Widerspruch zwischen vertraglich festgelegtem Ziel des Tarifvertrages, nämlich der Arbeitsplatzsicherung und der praktischen Anwendung des Tarifvertrages, ist in den vergangenen Jahren seit 2012 deutlich kleiner geworden. Wurde der TV UmBw bis mindestens zum Jahre 2010 in der Praxis noch als gigantisches Personalabbauinstrument genutzt, das einem Sozialplan angenähert ist, wurde insbesondere die Anwendung des § 11 TV UmBw seit 2012 stark eingeschränkt. Die Gründe für diesen Paradigmenwechsel sind mannigfaltig. Neben der geringer werdenden Zahl von akutem oder vorgesehenem Überhangpersonal, spielt auch die zwischenzeitlich erfolgte „Trendwende Personal“ mit der Personalbindung und der Personalgewinnung als wichtigen Zielen, eine Rolle. Ungeachtet dessen behält der TV UmBw für die immer noch „betroffenen“ Beschäftigten eine enorm wichtige Rolle für die soziale Absicherung. Dem aufgrund fehlender anderweitiger tariflicher Absicherungen gerade im Tarifgebiet Ost besonders wichtigem Kündigungsschutz des TV UmBw, über die Staffelung der Unterbringungsreihenfolge und die Einkommenssicherung. Zu keiner Zeit darf verkannt werden, dass diese tarifvertraglichen Schutzvorschriften nicht selbstverständlich sind, sondern durch die tariffähigen Gewerkschaften immer wieder erfochten, verhandelt und vereinbart werden müssen.

In der 2. Auflage des Kurzkomentars wird neben den tarifvertraglichen Änderungen und der Rechtsprechung der vergangenen Jahre wiederum die wesentliche Erlasslage eingearbeitet und dargestellt. Insbesondere wurde auch die Zentrale Dienstvorschrift A-1431/1 vom 25.04.2018 eingearbeitet. Die weiteren Durchführungsbestimmungen des BAPersBw lagen zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht vor. Somit wendet sich die Ausarbeitung an das betroffene Mitglied aber auch an Personalvertreter und interessierte Personalisten.

Dank gilt der Abteilung V.1.1. des BAPersBw sowie den Referaten P II 4 und P II 7 des BMVg für die Kooperation. Besonderer Dank ist wiederum den kompetenten Ansprechpartnern im VAB auszusprechen, insbesondere dem Redaktionsteam Uwe Busack, Thomas Zeth, Herbert Schug, Michael Bolte für die wertvollen Informationen und Anmerkungen sowie der Bundesgeschäftsstelle für die administrative Unterstützung.

Gerd Weiß

Tarifgeschichte seit 1991 im Geschäftsbereich des BMVg

1. Tarifvertrag über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung vom 30.11.1991 (dieser TV baute auf den Regelungen der im öffentlichen Dienst vereinbarten Rationalisierungsschutz-Tarifverträge der 90er Jahre auf)
2. Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.07.2001
3. 1. Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 27.07.2005
4. 2. Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 04.12.2007
5. 3. Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 10.12.2010
6. 4. Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 24.03.2017

LESEPROBE

Teil I **Kommentierung**

Einführung

Am 24. März 2017 verständigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine weitere Verlängerung des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.07.2001 (im Folgenden: TV UmBw) bis zum 31. Dezember 2023. Zudem wurden Anpassungen und Ergänzungen in Folge der höchstrichterlich ergangenen Rechtsprechung vorgenommen. Nachdem am 10. Dezember 2010 nach langen und schwierigen Verhandlungen die Verlängerung des TV UmBw in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages TV UmBw mit Wirkung zum 01. Januar 2011 und mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2017 vereinbart worden war, wurde die Neuausrichtung seit 2010 gerade in die Umsetzungsphase gebracht. Die Verlängerung im Jahre 2010 war deshalb von entscheidender Bedeutung.

Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.07.2001 basiert ganz erheblich auf dem Vorgängertarifvertrag, dem Tarifvertrag über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung vom 30.11.1991. Dieser wiederum beruhte in wichtigen Bereichen auf den Tarifverträgen über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder (RatSchTV) vom 09.01.1987 und dem Tarifvertrag zur Ergänzung der Lohn und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes.

Die Umgestaltungsprozesse der Bundeswehr befinden sich nunmehr bereits weit im dritten Jahrzehnt. Seit dem zwischenzeitlichen Höchststand von 233.585 zivilen Kräften, reduzierten sich diese allein bis 2010 um 130.207. Seiher ist eine weitere drastische Verringerung erfolgt, bis Ende 2017 sollten 55.000 Dienstposten erreicht werden. Zwischenzeitlich erfolgte durch das Programm „Trendwende Personal“ eine Korrektur der Zahlen nach oben. Bereits bei den Vorgängertarifverträgen, insbesondere bei Abschluss des 1. TV UmBw, stand im Vordergrund, die immer gravierenderen Personalumstrukturierungen sozialverträglich zu gestalten. Wenngleich der Sinn und Zweck des Tarifvertrages die Arbeitsplatzsicherung ist, trat

in der Praxis insbesondere die sozialverträgliche Gestaltung eines immer weiter forcierten Personalabbaus mit in den Vordergrund der tarifvertraglichen Anwendung. Dies galt jedenfalls bis vor kurzer Zeit.

Der Umstrukturierungsprozess führte und führt bei vielen Beschäftigten zu Unsicherheiten, Angst um ihre berufliche Existenz und zu fehlender Perspektive. Die lang anhaltende Zeit der Umstrukturierung, die mit der Initiierung der Strukturreform des Jahres 2010 eine neue, bisher ungekannte Dimension erreicht hatte, hat dieses Empfinden der Arbeitnehmer nachhaltig verstärkt. Das vormals avisierte Zeitfenster 2017 als Ende der Umstrukturierungen konnte erwartungsgemäß nicht eingehalten werden.

Vor diesem Hintergrund sind die zur Entstehung des ursprünglichen Tarifvertrages führenden Gesichtspunkte im Wesentlichen auch noch nach dem Jahre 2017 von entscheidender Bedeutung.

Mit Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 27.07.2005 wurde der TV UmBw ergänzt; mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 04.12.2007 fand im Wesentlichen eine redaktionelle Anpassung des Vertragstextes an den TVöD statt. Mit dem Änderungsvertrag Nr. 3 vom 10.12.2010 wurde insbesondere eine Anpassung des § 11 TV UmBw an die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vorgenommen. Im 4. Änderungstarifvertrag vom 24.03.2017 wurde eine Reihe von Ergänzungen und Anpassungen insbesondere zu § 6 TV UmBw aufgrund verschiedener Urteile u.a. zum Themenkreis der Altersdiskriminierung vereinbart. Der TV UmBw begleitet die betroffenen Arbeitnehmer in einer Umstrukturierungsphase seit 2010 von bis dahin nicht gekannter Dimension und Intensität. Diese Intensität dauert bis zum heutigen Tage und in den nächsten Jahren weiter an. Nach wie vor sind Strukturmaßnahmen noch nicht vollständig umgesetzt worden, noch nicht begonnen oder zeitlich verschoben worden.

Bereits in der Antwort der Bundesregierung (BT- Drucksache 17/13254) vom 24.03.2013 auf die Große Anfrage der Abgeordneten Rainer Arnold, Dr. Hans-Peter Bartels, Bernhard Brinkmann (Hildesheim), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Drucksache 17/9620 – wurde deutlich, dass der mit Ende 2017 gesteckte zeitliche Rahmen bei Weitem nicht aus-

reichend abgesteckt ist, da erst zu diesem Zeitpunkt gerade mit der Umsetzung der Reform begonnen wurde:

283. Wie viele Soldatinnen und Soldaten (Mannschaften, Unteroffiziere, Offiziere) sind wegen Auflösung, Verkleinerung oder Verlegung ihrer Dienststelle von Versetzung oder Abkommandierung betroffen?

Die Bundeswehr befindet sich derzeit am Beginn der Umsetzung der tiefgreifendsten Reform ihrer Geschichte. Insofern sind nahezu alle Bundeswehrangehörigen mittelbar oder unmittelbar Betroffene der Maßnahmen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr bzw. sie werden es sein. Auf Grundlage der Feinausplanungen der militärischen und zivilen Organisationsstrukturen werden konkrete Personalmaßnahmen geplant und umgesetzt. Diese personelle Umsetzung ist angelaufen. Abschließende Erkenntnisse, wie viele Bundeswehrangehörige letztendlich von Versetzungen oder Kommandierungen und Abordnungen betroffen sein werden, liegen daher derzeit noch nicht vor.

284. Wie viele Zivilbeschäftigte (nach Arbeiternehmern und Beamten aufgeschlüsselt) sind wegen Auflösung, Verkleinerung oder Verlegung ihrer Dienststelle durch Versetzung oder Abordnung betroffen?

Siehe Antwort zu Frage 283

(BT- Drucksache 17/13254)

Der Arbeitgeber hat erkannt, dass trotz der geänderten Vorzeichen im Zuge der „Trendwende Personal“, die erneute Verlängerung des TV UmBw unumgänglich war, damit ein sozialverträglicher Umbau über 2017 hinaus, gewährleistet werden kann.

Auch jetzt darf nicht über die persönlichen Herausforderungen und Belastungen der betroffenen Arbeitnehmer hinweggesehen werden. Formuliertes Ziel der Strukturreform ist zwar der Umbau der Bundeswehr mit dem Ziel einer angepassten Einsatzfähigkeit, der Umbau beinhaltet aber vor allen Dingen auch eine grundlegende Personalflexibilisierung. Es gilt auch jetzt noch das was auch bereits bei den vorangegangenen Tarifver-

tragsabschlüssen galt. Die vor uns liegenden Zeiten sind die kritisch zu begleitenden Zeiten.

Die 2. Auflage des Kurzkomentars arbeitet neben den Änderungen in Folge des 4. Änderungstarifvertrages zum TV UmBw vom 24.03.2017 auch die aktuellere Rechtsprechung seit 2012 ein. Wegweisende Urteile sind insbesondere zu §6 TV UmBw zu den Themen der Altersdiskriminierung nach dem AGG, zur Berechnung der persönlichen Zulage bei Teilzeitbeschäftigten, aber auch zu §7 TV UmBw und zu §11 TV UmBw ergangen. Daneben wurden Klarstellungen zur Bezugsdauer der persönlichen Zulage des §6 TV UmBw sowie zu den VBL extra Beiträgen aufgenommen.

Präambel

Die Präambel blieb redaktionell unverändert. Auch wenn die Präambel keine unmittelbare Rechtswirkung entfaltet, so enthält sie doch wichtige Auslegungskriterien. Die Kriterien

- soziale Ausgewogenheit,
- Berücksichtigung regionaler Gesichtspunkte,
- Möglichkeit der Arbeitsplatzsicherung,
- Förderung von Frauen und Jugendlichen,
- Förderung und Integration schwerbehinderter Menschen

weisen für sich gesehen keinen einklagbaren Inhalt auf. Dennoch darf die Bedeutung der Präambel nicht unterschätzt werden und bei rechtlichen Auseinandersetzungen nicht in Vergessenheit geraten. Jede Rechtsfrage, jede Vertragsauslegung zu einem konkreten rechtlichen Problem ist auch an dem Gedanken der Präambel zu bemessen. In einer rechtlichen Streitigkeit sollte daher immer auch die konkrete Rechtsfrage zu einem Blick auf die Präambel führen.

§ 1 TV UmBw Geltungsbereich

a) Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrages erstreckt sich auf die im Geschäftsbereich des BMVg beschäftigten Arbeitnehmer/innen, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen und deren Arbeitsplätze 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.

b) Zeitlicher Geltungsbereich

Der TV UmBw vom 18.07.2001 sah als zeitlichen Geltungsbereich Umbaumaßnahmen in der Zeit vom 01.06.2001 bis zum 31.12.2010 vor. Dieser zeit-

liche Rahmen wurde durch den Änderungsvertrag Nr. 3 TV UmBw bis zum 31.12.2017 verlängert. Am 24.03.2017 wurde der Änderungsvertrag Nr. 4 TV UmBw vereinbart, der eine weitere Laufzeit bis zum 31.12.2023 beinhaltet. In einzelnen Punkten wurde der Tarifvertragstext ergänzt und geändert. Mit der erneuten Verlängerung führen Umstrukturierungsmaßnahmen zur Prüfung der Maßnahmen des TV UmBw, sofern sie bis zum 31.12.2023 erfolgen.

c) Sachlicher Geltungsbereich

– Wegfall des Arbeitsplatzes

§1 TV UmBw setzt als Tatbestandsmerkmal den „Wegfall des Arbeitsplatzes“ voraus.

Arbeitsplatz beschreibt den räumlich-funktionalen Bereich, in dem der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitsaufgabe mit Arbeitsmitteln und Arbeitsgegenständen in einem bestimmten Arbeitssystem tätig wird. Im Organisationsbereich der Bundeswehr erfolgt die Kennzeichnung der Arbeitsstätten mittels Dienstposten, die im Stellenplan (ODSP/OSP) gekennzeichnet sind. Die Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes zu einer bestimmten Dienststelle ist davon unabhängig (LAG Nürnberg 7 Sa 226/05). Die früheren Bezeichnungen mittels einer Teileinheitszeile sind nicht mehr gängig. Der Begriff des „Wegfall des Arbeitsplatzes“ ist mehrfach durch verschiedene Rechtsquellen definiert worden. Auch das Bundesarbeitsgericht hat sich mehrfach damit auseinandergesetzt.

Der im Zuge der Einführung des TV UmBw verfasste Schnellbrief des BMVg vom 27.08.2001 PSZ II 4 Az.: 18-20-02/03/11 führt wörtlich wie folgt aus:

„Voraussetzung für die Anwendung des Tarifvertrages vom 18. Juli 2001 ist der Wegfall des Arbeitsplatzes. Das heißt aber, dass bei Schließung einer Dienststelle in der Regel nur diejenigen Arbeitnehmer als Betroffene im Sinne des Tarifvertrages anzusehen sind, deren Aufgabe auch tatsächlich wegfallen und nicht in einem überschaubaren zeitlichen Zusammenhang bei einer anderen Dienststelle unverändert wieder ausgebracht werden...

...Um diese Grundvoraussetzung feststellen zu können, bedarf es einer konkreten Organisationsentscheidung mit Festlegung der Zeitschiene. Erst wenn entschieden ist, welche Arbeitsplätze/Dienstposten durch Strukturmaßnahmen zu einem bestimmten Zeitpunkt wegfallen, liegen „Betroffene“ im Sinne des Tarifvertrages vor. Es muss sich dabei um eine verbindliche Entscheidung des zuständigen Organisators handeln, eine bestimmte Form (z.B. Organisationsbefehl) ist hierfür nicht vorgeschrieben.“ hierfür nicht vorgeschrieben.“

Im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27.10.2005 – 6 AZR 247/05, welches sich mit einem umstrukturierungsbedingten Entzug einer Vorhandwerkerzulage befasst hat, wird Folgendes wörtlich ausgeführt:

„Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird der Arbeitsplatz durch den Ort der Arbeitsleistung, die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation gekennzeichnet und bezeichnet damit den konkreten Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers in räumlicher, funktionaler und organisatorischer Sicht (vgl. 10.04.1984 – 1 ABR 67/82 – AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 8; 01.08.1989 – 1 ABR 51/88 – AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 17 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 16; 08.08.1989 – 1 ABR 63/88 – BAGE 62, 314; 24.06.2004 – 6 AZR 298/03). Ein Wegfall des Arbeitsplatzes liegt deshalb schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer nach Durchführung einer Organisationsmaßnahme mit derselben Art der Tätigkeit vertragsgemäß an einem anderen Ort oder in einer anderen betrieblichen Einheit weiterbeschäftigt wird. Aber auch in der Änderung der Arbeitsorganisation kann ein Wegfall des Arbeitsplatzes im Tarifsinn liegen.“

Das Bundesarbeitsgericht führte mit Urteil vom 16.05.2013 – 6 AZR 619/11 noch einmal zu dieser Thematik aus:

„a) Durch den in § 1 Abs. 1 TV UmBw vorgegebenen Geltungsbereich soll sichergestellt werden, dass die begünstigenden Regelungen des TV UmBw nur auf die Arbeitnehmer angewandt werden, deren Arbeitsplätze durch die Umstrukturierung aufgrund der Neuausrichtung der Bundeswehr betroffen sind (vgl. BAG 12. September 2006 – 9 AZR 213/06 – Rn. 14). Ein Arbeitsplatz fällt iSv. § 1 Abs. 1 TV UmBw zB dann weg, wenn der Arbeitnehmer nach einer durchgeführten Organisationsmaßnahme mit derselben Art der Tätigkeit vertragsgemäß an einem anderen Ort oder in einer anderen

betrieblichen Einheit weiterbeschäftigt wird. Ein Arbeitsplatz kann im Tarifsinn aber auch wegfallen, wenn die Arbeitsorganisation geändert wird (vgl. BAG 27. Oktober 2005 – 6 AZR 116/05 – Rn. 18). Die Begriffe des Arbeitsplatzes in §1 Abs. 1 TV UmBw und der Beschäftigung in §1 des Tarifvertrags über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987 (TV RatArb) sind identisch (vgl. BAG 27. Oktober 2005 – 6 AZR 116/05 – Rn. 21). Die Beschäftigung oder der Arbeitsplatz fallen demnach weg, wenn der Arbeitnehmer nur zu wesentlich veränderten Bedingungen an seinem bisherigen oder einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Entscheidend ist, ob dem Arbeitnehmer eine neue, andere Tätigkeit übertragen wurde (vgl. BAG 29. März 2001 – 6 AZR 652/99 – zu B I 2 a dd der Gründe). Diese Voraussetzung hat der Senat zB bei entfallenden Führungs- und Koordinationstätigkeiten eines Vorhandwerkers bejaht (vgl. BAG 24. Juni 2004 – 6 AZR 298/03 – zu 3 der Gründe). Er hat sie auch in einem Fall für erfüllt gehalten, in dem der Streifen- und Schichtdienst eines Wachmanns entfallen war (vgl. BAG 29. März 2001 – 6 AZR 652/99 – zu B I 2 der Gründe).

b) Das für den Wegfall des Arbeitsplatzes iSv. §1 Abs. 1 TV UmBw begründete Erfordernis der wesentlich veränderten Bedingungen der Weiterbeschäftigung ist im Fall der von der Beklagten angestrebten Fortdauer einer wöchentlichen Arbeitszeit von regelmäßig 65 Stunden nicht gewahrt.“

– Unmittelbare Betroffenheit

Der Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes unmittelbar aufgrund einer Umstrukturierungsmaßnahme wird als unmittelbare Betroffenheit bezeichnet.

– Mittelbare Betroffenheit

In der Protokollnotiz 2 zu §1 Abs. 1 TV UmBw ist geregelt, dass dem Wegfall des Arbeitsplatzes gleich steht, wenn ein Beschäftigter seinen Arbeitsplatz deshalb verliert, weil dieser durch den Arbeitgeber mit einem Beschäftigten besetzt wird, dessen Arbeitsplatz i.S.d. §1 Abs. 1 weggefallen ist. Aus Sicht des Arbeitgebers bedeutet die Protokollnotiz ein wichtiges Instrument zur flexiblen Personalsteuerung. Für den Arbeitnehmer ist diese

Flexibilisierung der Voraussetzungen ggf. im Rahmen einer angestrebten Härtefallregelung gemäß § 11 TV UmBw als Vorteil denkbar.

Mit Zentraler Dienstvorschrift A-1430/1 zum TV UmBw wurden die bisher gültigen Zentralerlasse B-1310/1 zusammengefasst und erweitert. Darin wird die „Strukturbetroffenheit“ und damit auch die Voraussetzungen für den „Wegfall des Arbeitsplatzes“ wie folgt erläutert:

„1.2. (Geltungsbereich (§ 1)

107. Strukturbetroffenheit liegt daher vor, wenn eine entsprechende Organisationsweisung bzw. ein entsprechender Organisationsbefehl ergangen ist. Damit wird konkret festgelegt, wann die Maßnahme beginnt und wann der Organisations- und Dienstpostenplan (ODP) bzw. der Organisations- und Stellenplan (OSP) der aufzulösenden bzw. umzugliedernden Dienststelle seine Gültigkeit verliert. Bis zum Vorliegen der Organisationsweisung/des Organisationsbefehls reicht eine kursorische Prüfung aufgrund des für die Organisationsmaßnahme maßgeblichen Konzepts aus, um die unmittelbare oder mittelbare Betroffenheit festzustellen. Es ist ein großzügiger Maßstab anzulegen, dem jedoch betriebliche und dringende dienstliche Gründe (z. B. Alleinstellungsmerkmal) entgegenzustellen sind.“

Zu den Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 zählt auch, wenn sich aufgrund einer Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung eine geringere tarifliche Bewertung einer Stelle ergibt, auch wenn diese nicht gänzlich wegfällt. Die tariflich vereinbarte Einkommenssicherung ist daher auch dann anzuwenden, wenn der Arbeitsplatz zwar erhalten bleibt, sich aber eine niedrigere tarifliche Bewertung ergibt (BAG Urt. vom 17.11.2016 - 6 AZR 48/16).

Wegfall des Arbeitsplatzes bei Altersteilzeit

Im Zusammenhang mit der Altersteilzeit ergaben sich Fragen, ob im tariflichen Sinne der Arbeitsplatz überhaupt wegfallen kann. Im öffentlichen Dienst wurde die Neuregelung der Altersteilzeit am 21. April 2010 beschlos-

sen. Der Geltungsbereich erstreckt sich dabei rückwirkend zum 01. Januar 2010. Der ursprüngliche Geltungszeitraum bis zum 31.12.2016 wurde in der Tarifrunde 2016 verlängert. Damit besteht die Möglichkeit nach dem Tarifvertrag der flexiblen Arbeitszeitregelungen (im Folgenden: TV FlexATZ) Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen jetzt bis zum 31. Dezember 2018. Beschäftigte, die vor dem 01. Januar 2010 in Altersteilzeit gegangen sind, bleiben von den Neuregelungen zur Altersteilzeit unberührt. Durch das Auslaufen der Regelungen des Tarifvertrages Altersteilzeit (TV ATZ) zum 31.12.2009 und die mit dem Nachfolgetarifvertrag TVFlexATZ unattraktiveren Regelungen, sind die Fallzahlen der Inanspruchnahme der Altersteilzeit sehr stark gesunken. Die von der Rechtsprechung vorgegebenen Kriterien bleiben zu dieser Frage dennoch sowohl für alte als auch für neue Fälle gültig.

Wegfall des Arbeitsplatzes bedeutet in dem Zusammenhang auch, dass der Beschäftigte den Arbeitsplatz noch innehat. Das LAG Nürnberg (a.a.O) nimmt den Wegfall des Arbeitsplatzes nur für den noch aktiven Beschäftigten an. Der Wegfall müsse zu einem Zeitpunkt erfolgen, an dem die Arbeitnehmer noch arbeiten. Das LAG will bei Arbeitnehmern, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (gem. § 10 TV UmBw bis 31.12.2010) befinden, den Wegfall des Arbeitsplatzes verneinen. So wird in der Praxis unterschieden, ob der Arbeitnehmer sich in der Arbeitsphase oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet. In der Arbeitsphase erfolgt immer die Zuordnung zu einem Dienstposten (ODSP/OSP), während der Freiphase unterbleibt diese Zuordnung. Soweit kann während der Arbeitsphase der Dienstposten durchaus wegfallen, womit sich eine Betroffenheit ergeben kann – mit den daraus folgenden Konsequenzen wie bspw. der Möglichkeit einer Härtefallvereinbarung.

Im Falle längerer Erkrankung spricht nichts dagegen, den TV UmBw solange anzuwenden, wie eine Rückkehr theoretisch rechtlich möglich erscheint. Endgültig ist die Rückkehr aber erst zum Zeitpunkt der Erlangung einer unbefristeten Erwerbsminderungsrente ausgeschlossen, es sei denn, zuvor wurde das Arbeitsverhältnis wirksam beendet.

Kausalität

Gemäß § 1 Abs. 1 TV UmBw muss die Auflösung, Verkleinerung oder Änderung der Dienststelle zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Es genügt also allein eine Auflösung einer Dienststelle nicht, zusätzlich muss als Folge der Auflösung der Dienststelle auch der konkrete Arbeitsplatz wegfallen (LAG Nürnberg 7 Sa 226/05).

Das Kausalitätserfordernis darf nicht so weit überdehnt werden, dass die Organisationsentscheidung stets zeitlich vor dem eintretenden Nachteil liegen muss. Bewirbt sich der Arbeitnehmer in Kenntnis oder sicherer Erwartung einer getroffenen und angekündigten Organisationsentscheidung auf einen struktursicheren Arbeitsplatz, so kann es hier nicht am Kausalitätserfordernis fehlen (vgl. auch BAG 9 AZR 783/08: Kausalität zwischen Freimachen eines Arbeitsplatzes und dem Wegfall i.S.d. § 1 TV UmBw im Rahmen einer ATZ).

Dementsprechend stellt die Zentrale Dienstvorschrift A-1430/1 zum TV UmBw auf eine großzügige, auf eine großzügige Handhabung ab (s.o.)

§ 2 TV UmBw Unterrichtungspflicht

In § 2 wird für beide Abschnitte des TV UmBw die Unterrichtungspflicht definiert. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers besteht sowohl gegenüber dem Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 1) als auch gegenüber den zuständigen Personalvertretungen (§ 2 Abs. 2).

- Information gegenüber dem Beschäftigten (Abs. 1):

Im Schnellbrief des BMVg vom 27. August 2001 – PSZ II 4 – Az. 18-20-02/03/11 – war die Unterrichtungspflicht wie folgt definiert:

„Die als Mussvorschrift vereinbarte Unterrichtungspflicht ist in engem Zusammenhang mit der Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 3 zu sehen, dem Arbeitnehmer nach Möglichkeit einen Arbeitsplatz zu erhalten. Die Verpflichtung aus § 2 Abs. 1 kann nur dann in zufriedenstellender Weise erfüllt werden, wenn der betroffene

ZUKUNFT. ATTRAKTIV. GESTALTEN.

*Perspektiven in
Zivil schaffen.*

Bereich I:

Landesverband Schleswig-Holstein/
Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern

Bereich II:

Landesverband
Niedersachsen/Bremen

Bereich III:

Landesverband Nordrhein-Westfalen

Bereich IV:

Landesverband
Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

Bereich V:

Landesverband Baden-Württemberg

Bereich VI:

Landesverband Bayern

Bereich VII:

Landesverband Brandenburg/
Berlin/Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen

Bereich VIII:

BMVg/BAWV/BWB und IT-AmtBw
Koblenz und Auslandsdienststellen

Herausgeber:

VAB-Bundesgeschäftsstelle
Rochusstraße 178
53123 Bonn

Tel.: 0228 62 94 789-0

Fax: 0228 62 46 38

E-Mail: gewerkschaft@vab.dbb.de

Internet: www.vab-gewerkschaft.de