

Aktenzeichen: 9 AZR 288/08
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 16. Dezember 2008
- 9 AZR 288/08 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 10. Mai 2005
- 30 Ca 11614/04 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 13. November 2007
- 6 Sa 593/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Bundeswehr - Höhe der tariflichen Altersteilzeitvergütung

Gesetze:

Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (TVUmBw) Präambel, §§ 1, 2, 10, 11; Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 in der Fassung vom 30. Juni 2000 (TV ATZ) § 5 Abs. 2 Satz 1

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 288/08
6 Sa 593/05
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Dezember 2008

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger und
Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Pfelzer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13. November 2007 - 6 Sa 593/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Altersteilzeitvergütung im Rahmen ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. 1

Der 1944 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 15. Oktober 1977 als Mechaniker beschäftigt. Er arbeitete zuletzt beim Gebirgsinstandsetzungsbataillon am Standort M. Mit Änderungsvertrag vom 29. Oktober 2002 vereinbarten die Parteien auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes und des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 in der Fassung vom 30. Juni 2000 (TV ATZ) die Fortführung ihres Arbeitsverhältnisses als Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnend mit dem 1. November 2002 im Blockmodell. Die Arbeitsphase sollte gem. § 2 des Änderungsvertrags vom 1. November 2002 bis 31. Oktober 2003 dauern, die sich daran anschließende Freistellungsphase vom 1. November 2003 bis 31. Oktober 2004. Das Arbeitsverhältnis sollte nach § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags am 31. Oktober 2004 enden. Die Beklagte stockte die Altersteilzeitvergütung des Klägers bis zur Höhe von 83 % seines bisherigen Arbeitsentgelts auf. Durch Organisations- 2



befehl vom 5. Februar 2003 wurde das Gebirgsinstandsetzungsbataillons am Standort M zum 31. Dezember 2003 aufgelöst. Damit fiel der bisherige Arbeitsplatz des Klägers weg. Diese Maßnahme stand im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr im Sinne des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (TVUmBw). Im TVUmBw heißt es, soweit maßgeblich:

„Präambel

Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, die mit dem erforderlichen Umstrukturierungsprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten. Sie erkennen das Bemühen des Bundesministeriums der Verteidigung an, im Rahmen seiner Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Sozialverträglichkeit auch regionale Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Die Tarifvertragsparteien sehen in den Kooperationsvorhaben zugleich die Möglichkeit der Arbeitsplatzsicherung. Sie weisen darauf hin, dass der Wechsel in andere Bereiche auch zusätzliche Chancen bieten kann.

...

§ 1

Geltungsbereich

(1) Abschnitt I dieses Tarifvertrags gilt für die im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer), die unter den

- Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT),
- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O),
- Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb),
- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb (MTArb-O)

fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 durch Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung aufgrund



der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen.

...

Protokollnotizen zu § 1 Abs. 1:

1. Dieser Tarifvertrag gilt auch, wenn die dem konkreten Wegfall des Arbeitsplatzes nach dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrags zugrunde liegende Organisationsmaßnahme bereits vor dem 1. Juni 2001 getroffen worden ist.

...

§ 2

Unterrichtungspflicht

- (1) Die betroffenen Arbeitnehmer sind rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten. Sie müssen rechtzeitig vor sie betreffenden Personalentscheidungen ihre Vorstellungen für eine weitere Verwendung in Personalgesprächen einbringen können.

...

Abschnitt I

...

§ 10

Altersteilzeitarbeit

Unter Geltung des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 in der jeweils geltenden Fassung kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach folgenden Maßnahmen vereinbart werden:

1. Mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des TV ATZ erfüllen, kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über den Antrag auf Altersteilzeitarbeit zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

2. Für Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, gilt § 2 Abs. 2 und 3 TV ATZ.



3. Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit ist nur im Blockmodell möglich und wird so verteilt, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erbracht (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 TV ATZ freigestellt (Freistellungsphase) wird.
4. Abweichend von § 5 Abs. 2 Satz 1 TV ATZ muss der Aufstockungsbetrag so hoch sein, dass der Arbeitnehmer 88 v. H. des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag).

Protokollnotiz zu § 10:

§ 10 findet auch Anwendung auf diejenigen Arbeitnehmer, die seit dem 1. Januar 2001 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben.

§ 11

Härtefallregelung

- (1) Kann einem Arbeiter oder einem Angestellten der Vergütungsgruppen X bis V c bzw. V b, wenn er diese im Bewährungsaufstieg erreicht hat, bzw. der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VI, der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1)
 - a) das 55. Lebensjahr vollendet hat und
 - b) im Tarifgebiet West eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT, § 6 MTArb) von mindestens 20 Jahren zurückgelegt hat bzw. im Tarifgebiet Ost vor dem 03. Oktober 1990 in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden hat, das vom 03. Oktober 1990 an ohne schädliche Unterbrechung beim Arbeitgeber Bund neu begründet wurde,

kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach § 10 vereinbart werden, kann bis zum 31. Dezember 2006 im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. Der Arbeitnehmer erhält statt der Vergütung/des Lohnes eine monatliche Ausgleichszahlung. Dies gilt nicht, wenn er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt



hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.

“

Mit Schreiben vom 6. Mai 2003 machte der Kläger gegenüber der Beklagten die Aufstockung seiner Altersteilzeitvergütung um weitere fünf Prozentpunkte auf 88 % des bisherigen Arbeitsentgelts nach § 10 Nr. 4 TVUmBw geltend. Das lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 14. Oktober 2003 ab.

Mit seiner beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat der Kläger für die Zeit von November 2002 bis Oktober 2004 basierend auf einer monatlichen Differenz von 89,15 Euro netto einen weiteren Aufstockungsbetrag in Höhe von insgesamt 2.139,60 Euro netto geltend gemacht.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.139,60 Euro netto als Aufstockungsbetrag zwischen 83 % und 88 % Nettoarbeitsentgelt Altersteilzeit für die Monate November 2002 bis Oktober 2004 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 BGB seit dem 15. Dezember 2002, 15. Januar 2003, 15. Februar 2003, 15. März 2003, 15. April 2003, 15. Mai 2003, 15. Juni 2003, 15. Juli 2003, 15. August 2003, 15. September 2003, 15. Oktober 2003, 15. November 2003, 15. Dezember 2003, 15. Januar 2004, 15. Februar 2004, 15. März 2004, 15. April 2004, 15. Mai 2004, 15. Juni 2004, 15. Juli 2004, 15. August 2004, 15. September 2004, 15. Oktober 2004 und 15. November 2004 jeweils aus 89,15 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 1.872,15 Euro für die Zeit von Februar 2003 bis Oktober 2004 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten insgesamt abgewiesen und die Anschlussberufung des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger begehrt mit seiner Revision die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts.



Entscheidungsgründe

- A. Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf weitere Aufstockung seiner Altersteilzeitvergütung. 8
- I. Als Anspruchsgrundlage für die erhöhte Aufstockung kommt nur Abschnitt I § 10 Nr. 4 TVUmBw in Betracht. Danach muss der Aufstockungsbetrag für den Altersteilzeitarbeitnehmer abweichend von § 5 Abs. 2 Satz 1 TV ATZ so hoch sein, dass der Arbeitnehmer 88 % des Nettobetrags des bisherigen Arbeitsentgelts erhält. Wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen hat, unterfällt der Kläger nicht dem Geltungsbereich des Abschnitts I des TVUmBw. 9
- II. Nach § 1 Abs. 1 TVUmBw gilt Abschnitt I des TVUmBw für die Tarifarbeitnehmer, 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 aufgrund der Neuausrichtung der Bundeswehr in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 wegfallen. 10
1. Der Arbeitsplatz des Klägers ist mit der Auflösung des Gebirgsinstandsetzungsbataillons am Standort M zum 31. Dezember 2003 und damit im tariflich festgelegten Zeitraum weggefallen. Entgegen der Auffassung der Revision sind damit noch nicht die Voraussetzungen für die Anwendung von Abschnitt I TVUmBw und damit von § 10 TVUmBw erfüllt. 11
2. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, ein Anspruch aus § 10 Nr. 4 TVUmBw sei nicht gegeben, wenn der Arbeitsplatz nach Ende der Arbeitsphase der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell wegfalle. Dann liege kein konkreter Wegfall des Arbeitsplatzes im Tarifsinne vor, da der Altersteilzeitarbeitnehmer mit Beginn der Freistellungsphase nicht mehr Inhaber seines Arbeitsplatzes sei. 12



§ 1 Abs. 1 TVUmBw verlange aber, dass „deren Arbeitsplätze“ aufgrund der dort genannten Maßnahmen wegfielen.

- a) Mit dieser Begründung kann der Anspruch nicht verneint werden. 13
- aa) Zwar trifft es zu, dass in der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Zuordnung des Arbeitnehmers zu einem bestimmten Arbeitsplatz nicht mehr besteht. Der bisherige Arbeitsplatz des Arbeitnehmers ist für ihn mit Beginn der Freistellungsphase weggefallen. Er schuldet keine Arbeitsleistungen mehr. Mit dem Ende seiner aktiven Tätigkeit scheidet der Altersteilzeitarbeitnehmer endgültig aus dem Betrieb aus. Eine Rückkehr in den Betrieb ist nicht vorgesehen. Damit endet seine tatsächliche Beziehung zum Betrieb und seine Betriebszugehörigkeit (*BAG 16. April 2003 - 7 ABR 53/02 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 106, 64*). Auch entfällt keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr, da während der Freistellungsphase weder ein Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers noch eine Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers bestehen. 14
- bb) Der Auslegung des Landesarbeitsgerichts steht jedoch bereits der Wortlaut von § 1 Abs. 1 TVUmBw entgegen. Ein Wegfall des Arbeitsplatzes im Sinne dieser Tarifvorschrift liegt immer vor, wenn Arbeitsplätze von Arbeitnehmern in der maßgeblichen Zeit aus Anlass der dort genannten organisatorischen Änderungen wegfallen. Nach dem Wortlaut ist keine über die Regelung des § 1 TVUmBw hinausgehende zeitliche Voraussetzung erforderlich (*aA LAG Nürnberg 10. Januar 2006 - 7 Sa 226/05 - zu A II 3 c aa der Gründe*). 15
- cc) Das wird durch Sinn und Zweck des TVUmBw bestätigt. Nach Absatz 1 seiner Präambel sollen die mit der Umstrukturierung verbundenen Maßnahmen sozial ausgewogen ausgestaltet werden. Die Begründung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen dient deshalb dazu, den Wegfall von Arbeitsplätzen sozialverträglich zu gestalten. Steht fest, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz tatsächlich verliert, ist der genaue Zeitpunkt seines Ausscheidens unerheblich (*zum gleichlautenden § 1 des Tarifvertrags über einen sozialverträglichen* 16



Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung vom 30. November 1991: BAG 28. Juli 1994 - 6 AZR 248/94 - zu 1 b der Gründe). Zudem ist es gerade sinnvoll, das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zeitlich so zu vereinbaren, dass der Wegfall des Arbeitsplatzes möglichst nicht in die Arbeitsphase fällt. Sonst würde eine Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers in der Phase, in der der Arbeitgeber noch die Beschäftigung schuldet, fehlen. Entscheidend ist vielmehr, ob der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Umstrukturierungsmaßnahmen mit der Vereinbarung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses seinen wegfallenden Arbeitsplatz freimacht oder hierdurch die Beschäftigung eines anderen Arbeitnehmers ermöglicht, dessen Arbeitsplatz wegfällt (*Protokollnotiz Nr. 2 zu § 1 Abs. 1 TVUmBw*). Das ist aber ohnehin erst nach Ende der Arbeitsphase möglich.

dd) Dem kann nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, Sinn und Zweck des § 1 Abs. 1 TVUmBw sei es, die aufgrund der in Abschnitt I genannten Maßnahmen eintretenden Nachteile auszugleichen. Solche Nachteile hätten Arbeitnehmer in der Freistellungsphase ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht mehr. Sie wären ohnehin nicht mehr „Arbeitsplatzinhaber“. Dies erkennt, dass der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ein „sozial abgefedertes vorzeitiges Freimachen“ des wegfallenden Arbeitsplatzes ermöglichen soll. Ohne Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags würde eine Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf seinem bisherigen Arbeitsplatz entfallen. Das ist der für den TVUmBw maßgebliche Nachteil.

b) Der Kläger hat gleichwohl keinen Anspruch auf den erhöhten Aufstockungsbetrag nach § 10 Nr. 4 TVUmBw. Der Organisationsbefehl vom 5. Februar 2003 erging hier erst nach Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags, und der Arbeitsplatz ist erhebliche Zeit später während der Freistellungsphase weggefallen. Der Anspruch auf erhöhten Aufstockungsbetrag setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz im Rahmen der Altersteilzeit in Kenntnis oder zumindest in der sicheren Erwartung des Wegfalls des Arbeitsplatzes freimacht.

17

18



- aa) Das folgt schon aus der nach § 1 Abs. 1 TVUmBw notwendigen Kausalität zwischen Organisationsentscheidung und konkretem Wegfall des Arbeitsplatzes. Hieran fehlt es, wenn das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart wird, ohne dass zuvor eine den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers betreffende Organisationsentscheidung getroffen oder angekündigt ist. Dann fällt der Arbeitsplatz des Altersteilzeitarbeitnehmers nicht aufgrund der Organisationsmaßnahme, sondern wegen der davon unabhängig im Änderungsvertrag vereinbarten Rechtsfolgen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses weg. Der Wegfall des Arbeitsplatzes nach Ende der Arbeitsphase kann sich in diesem Fall nicht mehr nachteilig für den Altersteilzeitarbeitnehmer auswirken. Er hatte seinen Arbeitsplatz bereits mit Beginn der Freistellungsphase verloren. Das wird durch Abs. 1 der Präambel des TVUmBw bestätigt. Danach sollen nur die durch die Umstrukturierung entstehenden Nachteile sozial ausgewogen abgemildert werden. In der Freistellungsphase entstehen keine Nachteile mehr. 19
- bb) Diese Auslegung wird auch durch die Systematik des TVUmBw bestätigt. 20
- (1) Nach § 2 Abs. 1 TVUmBw sind die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten. Eine solche Unterrichtung wäre gegenüber dem Kläger sinnlos gewesen. Sie „betraf“ nicht mehr seinen Arbeitsplatz. Er hatte ihn mit Beginn der Freistellungsphase verloren. Denn die Auflösung des Gebirgsinstandsetzungsbataillons sollte nach der Organisationsentscheidung der Beklagten zum 31. Dezember 2003 erfolgen. Zu diesem Zeitpunkt befand er sich bereits in der Freistellungsphase seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. 21
- (2) § 10 TVUmBw regelt nicht, ab welchem Zeitpunkt den unter den Geltungsbereich des TVUmBw fallenden Arbeitnehmern der erhöhte Aufstockungsbetrag zu zahlen ist. Der Beginn des Anspruchs ist daher durch Auslegung zu ermitteln. Auszugehen ist von § 1 TVUmBw. Der Geltungsbereich wird eröffnet, wenn ein Arbeitsplatz in dem dort genannten Zeitraum wegfällt. Ob ein Arbeitsplatz wirklich wegfällt, steht allerdings erst fest, wenn eine dies- 22



bezügliche Organisationsentscheidung getroffen ist. Erst dann ist feststellbar, ob im konkreten Einzelfall der Tarifvertrag Anwendung findet. Andernfalls müssten sämtliche Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen sich bis zum Jahr 2010 ein Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund späterer Organisationsmaßnahmen ergibt, rückwirkend mit den erhöhten Aufstockungsbeträgen versehen werden. Eine solche Nachzahlung sieht der TVUmBw aber nicht vor. Ebenso wenig bestimmt er, dass die erhöhte Aufstockung nicht rückwirkend, sondern erst künftig frühestens ab Bekanntgabe der Organisationsentscheidung zu zahlen ist. Es ist deshalb auch aus Gründen der Planungssicherheit der Arbeitsvertragsparteien geboten, dass sie bei Abschluss des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses verlässlich beurteilen können, ob die Voraussetzungen der tariflichen erhöhten Altersteilzeitvergütung erfüllt sind.

c) Auch Sinn und Zweck der Regelungen des Abschnitts I TVUmBw bestätigen die Auslegung, dass dem Arbeitnehmer durch die Organisationsmaßnahmen konkrete Nachteile entstehen müssen. Nach der Präambel des TVUmBw sollen die mit der erforderlichen Umstrukturierung verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen und sozialverträglich ausgestaltet werden. Die Präambel beschreibt üblicherweise die von den Tarifvertragsparteien mit den tariflichen Regelungen verfolgten Zwecke, die deshalb zur Auslegung herangezogen werden können. Die günstigere Ausgestaltung der Altersteilzeit im TVUmBw im Vergleich zu den Regelungen des TV ATZ soll die durch die Umstrukturierung und den Wegfall des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile sozialverträglich mildern (*vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Januar 2005 Teil VI Begleitmaßnahmen Umgestaltung Bundeswehr Erl. 2*). Entstehen keine Nachteile, weil der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht mehr aufgrund der Organisationsmaßnahme wegfallen kann, besteht keine Notwendigkeit einer sozialverträglichen Ausgleichsregelung.

d) Dieser Auslegung steht entgegen der Auffassung der Revision nicht die Protokollnotiz zu § 10 TVUmBw entgegen. Danach findet § 10 auch auf diejenigen Arbeitnehmer Anwendung, die seit dem 1. Januar 2001 Altersteilzeit vereinbart haben. Aus dieser Tarifvorschrift folgt nicht der Wille der Tarifver-

23

24



tragsparteien, den Geltungsbereich des § 10 TVUmBw so weit zu fassen, dass jeder Altersteilzeitarbeitnehmer, der ab dem 1. Januar 2001 einen Altersteilzeitarbeitsvertrag schließt und dessen Arbeitsplatz bis zum 31. Dezember 2010 wegfällt, ohne Erfüllung weiterer Voraussetzungen Anspruch auf den erhöhten Aufstockungsbetrag hat. Es sollte lediglich eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer verhindert werden, die bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des TVUmBw Altersteilzeit im Hinblick auf den künftigen Wegfall ihres Arbeitsplatzes vereinbart hatten. Dies steht im Zusammenhang mit § 1 Abs. 1 TVUmBw. Danach gilt Abschnitt I des Tarifvertrags nur für diejenigen Maßnahmen, die in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 infolge der Neuausrichtung der Bundeswehr wegen einer darauf zurückgehenden Auflösung oder Verkleinerung einer Dienststelle zum Wegfall des Arbeitsplatzes führen. Mit der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 haben die Tarifvertragsparteien diesen zeitlichen Geltungsbereich erweitert. Abschnitt I TVUmBw gilt danach auch in Fällen, in denen die jeweilige Organisationsentscheidung im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr bereits vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrags am 1. Juni 2001 getroffen, aber erst nach diesem Datum umgesetzt worden ist und im zeitlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags zum Wegfall des Arbeitsplatzes führt. Auch für diese Arbeitnehmer ist der Anspruch deshalb ausgeschlossen, wenn die während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses getroffene Organisationsentscheidung erst während der Freistellungsphase zum Wegfall ihres Arbeitsverhältnisses führt.

e) § 10 TVUmBw kann in besonderen Fällen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse anzuwenden sein, die vor der maßgeblichen Organisationsentscheidung vereinbart wurden. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer bereits vor der Organisationsentscheidung durch eine entsprechende Ankündigung bereits die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, sein Arbeitsplatz sei von der geplanten Umstrukturierung betroffen. Dann wird das Angebot des Arbeitnehmers, einen Altersteilzeitarbeitsvertrag zu vereinbaren, durch den Arbeitgeber im Hinblick auf die künftige Organisationsentscheidung veranlasst. Die nach § 1 Abs. 1 TVUmBw notwendige Kausalität zwischen Organisationsentscheidung und Wegfall des Arbeitsplatzes wäre

25



dann gegeben. Der Kläger hat allerdings nicht dargelegt, dass die Beklagte den frühzeitigen Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags veranlasste.

B. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision gem. § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 26

Düwell

Gallner

Krasshöfer

Jungermann

Pfelzer

