

Aktenzeichen: 9 AZR 783/08
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 17. November 2009
- 9 AZR 783/08 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 31. Oktober 2007
- 5 Ca 1830/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 30. Juni 2008
- 2 Sa 465/08 -

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) §§ 1, 2, 10; Haustarifvertrag über die Geltung des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 5. Januar 2002

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 783/08
2 Sa 465/08
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

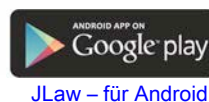
pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie den ehrenamtlichen Richter Ropertz und die ehrenamtliche Richterin Wege für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. Juni 2008 - 2 Sa 465/08 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 31. Oktober 2007 - 5 Ca 1830/07 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Altersteilzeitvergütung im Rahmen ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der 1945 geborene Kläger ist seit dem 1. Februar 1978, zuletzt als Maschinist, in der Abteilung Tanklager in Z bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte ist von der Bundesrepublik Deutschland mit Aufgaben des Betriebs der Produktenfernleitungen der NATO und des Bundes auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beauftragt. Eigentümer und Betreiber der Produktenfernleitungen ist der Bund. Dieser ist auch alleiniger Gesellschafter der Beklagten.

1

Mit Änderungsvertrag vom 21. November 2001 vereinbarten die Parteien die Fortführung ihres Arbeitsverhältnisses als Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnend mit dem 1. Dezember 2001 im Blockmodell. Die Arbeitsphase sollte gem. § 2 des Änderungsvertrags vom 1. Dezember 2001 bis 31. Mai 2006 dauern, die sich daran anschließende Freistellungsphase ab 1. Juni 2006 bis 30. November 2010. Die Parteien wenden auf ihr Arbeitsverhältnis den Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 idF vom 30. Juni 2000 (TV ATZ) an. Am 15. Januar 2002 vereinbarte die Beklagte mit der Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag über die Geltung des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung

2



der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (*TV-FBG*). Dort ist geregelt, dass der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (*TVUmBw*) für die Dauer seiner Laufzeit auch „für die von der Umgestaltung des Pipelinesystems und (der durch) dessen Betrieb betroffenen Arbeitnehmer“ der Beklagten gelten soll.

Die Beklagte stockte die Altersteilzeitvergütung des Klägers vereinbarungsgemäß bis zur Höhe von 83 % des bisherigen Arbeitsentgelts auf. Sie traf im Zusammenhang mit der Umgestaltung des Pipelinesystems spätestens am 8. März 2007 die Organisationsentscheidung, den Tanklagerbetrieb auf „1-Mann-System“ umzustellen. Hierdurch fiel auch der Arbeitsplatz des Klägers weg.

3

Im TVUmBw heißt es, soweit maßgeblich:

4

„§ 1

Geltungsbereich

- (1) Abschnitt I dieses Tarifvertrages 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 Arbeiterinnen 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 auf Grund der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen.

...



Protokollnotizen zu § 1 Abs. 1:

1. Dieser Tarifvertrag gilt auch, wenn die dem konkreten Wegfall des Arbeitsplatzes nach dem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages zugrunde liegende Organisationsmaßnahme bereits vor dem 1. Juni 2001 getroffen worden ist.
2. Dem Wegfall des Arbeitsplatzes steht es im Sinne dieses Tarifvertrages gleich, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz deshalb verliert, weil dieser durch den Arbeitgeber mit einem Beschäftigten besetzt wird, dessen Arbeitsplatz im Sinne des § 1 Abs. 1 weggefallen 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 Tarifvertrages 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 ein-



vernehmlich 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.“

Die Beklagte wendet gegenüber ihren Arbeitnehmern den „Schnellbrief“ des Bundesministeriums der Verteidigung vom 27. Dezember 2001 an. Dort heißt es, soweit maßgeblich:

5

„

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 Aufgaben 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.



Fällt während der Arbeitsphase im Rahmen von Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 05.05.1998 mit einem Bemessungssatz von 83 v. H. eine Entscheidung im Sinne des § 1 Abs. 1 TVUmBw, ist von diesem Zeitpunkt an § 10 TVUmBw erfüllt. Somit beträgt ab dem Zeitpunkt dieser konkreten Organisationsentscheidung der Bemessungssatz 88 v. H. Tritt während der Freistellungsphase einer Altersteilzeitarbeit mit einem Bemessungssatz von 83 v. H. eine Maßnahme nach § 1 TVUmBw ein, führt das nicht zu einer Anhebung des Bemessungssatzes, weil - abgesehen von allgemeinen Bezugserhöhungen mit Änderungen in der maßgebenden Lebensaltersstufe/Stufe - während der Freizeitphase nur das in der Arbeitsphase erworbene ‚Guthaben‘ aufgezehrt werden kann.

“

Bereits mit Schreiben vom 19. Juli 2002 beantragte der Kläger gegenüber der Beklagten erfolglos die rückwirkende Erhöhung seines Aufstockungsbetrags von 83 % auf 88 %. Mit Schreiben vom 19. Juni 2007 machte er gegenüber der Beklagten die Differenz der Aufstockung von 83 % auf 88 % für die Monate Januar 2007 bis Juni 2007 in Höhe von 591,54 Euro netto geltend. Das lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 28. Juni 2007 ab.

6

Die Beklagte zahlte den Altersteilzeitarbeitnehmern W, N, Ne und V den erhöhten Aufstockungsbetrag. Die Arbeitsplätze der Mitarbeiter N, Ne und V waren zum Zeitpunkt des Übergangs von der Arbeits- in die Freistellungsphase weggefallen. Der Wegfall des Arbeitsplatzes des Elektrikers W beruhte auf Rationalisierungsgründen, ohne Zusammenhang mit dem Kabinettsbeschluss aus dem Jahr 2000. Vom 16. bis 18. Mai 2006 fand in Houston/USA ein Treffen der Direktoren verschiedener Pipelinegesellschaften statt. Hierbei wurden ua. auch grundlegende Entscheidungen zum Pipeline- und Tanklagersystem der Beklagten getroffen. Im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Beklagten wurde mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, unbefristete Neueinstellungen bis zum Abschluss der Maßnahmen nicht mehr vorzunehmen.

7



Der Kläger verlangt die monatliche Differenz des Aufstockungsbetrags in Höhe von 98,59 Euro für die Monate Januar 2007 bis einschließlich September 2007.

Er hat vorgetragen, die Organisationsentscheidung im Sinne des TVUmBw, den Arbeitsplatz des Klägers in Wegfall geraten zu lassen, sei schon lange vor dem von der Beklagten genannten Beschluss von März 2007 gefallen. Seit 1990 finde am Arbeitsplatz des Klägers - Tanklager Z - ein Arbeitsplatzabbau statt. Ausgangspunkt sei zunächst der Abzug der alliierten Streitkräfte gewesen, der zu einem Wegfall von Beschäftigung geführt habe. Infolge verschiedener baulicher Maßnahmen, wie das Einbinden der Außenstationen in das zentrale Betriebsgelände und den Einbau elektrischer Schieber, die das Umstellen von Hand entbehrlich gemacht hätten, sei der Arbeitskräftebedarf weiter zurückgegangen. Ferner stehe seit Ende der 90er Jahre fest, dass es zu weiteren technischen Umbauten/Automatisierungen kommen werde, die letztlich auf eine nahezu vollständige Steuerung des Fernleitungssystems von der Zentrale in I hinauslaufen würden. Dies sehend habe der Kläger die Entscheidung getroffen, Altersteilzeit zu beantragen. Es sei schon damals klar gewesen, dass das Tanklager Z keine Zukunft haben werde. Folgende Indizien belegten, dass die Beklagte schon während der Arbeitsphase des Klägers die Entscheidung getroffen habe, seine Stellung in Wegfall geraten zu lassen:

- Die Stelle des Klägers sei nicht wiederbesetzt worden, auch nicht befristet.
- Die Stelle sei nicht einmal zur Wiederbesetzung ausgeschrieben worden.
- Die Beklagte gestehe selbst ein, dass die Stelle auch in Zukunft nicht wiederbesetzt werde, sondern wegfalle.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 591,54 Euro netto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 13. Juli 2007 zu zahlen.
2. die Beklagte zu verurteilen, weitere 295,77 Euro netto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozent-



punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 20. Oktober 2007 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, Grundlage für ihre Organisationsentscheidung, die zum Wegfall der Arbeitsplätze wegen der Umgestaltung auf „1-Mann-Tanklagerbetrieb“ geführt habe, sei die Beschlussfassung des CEPMO BoD in der Sitzung am 16. bis 18. Mai 2006. Erst nachdem diese Empfehlung ausgesprochen worden sei, habe sie mit der Realisierungsplanung beginnen können. Daraus resultierende Organisationsentscheidungen zur Umgestaltung der Tanklagersysteme seien erst am 8. März 2007 getroffen worden, nachdem die Beklagte eine Terminplanung für die Umsetzung des „1-Mann-Tanklagerbetriebs“ erstellt habe. Die Stelle des Klägers sei erst im Jahr 2008 weggefallen. Sie sei zuvor nicht nachbesetzt worden, weil mit dem Gesamtbetriebsrat im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Beklagten vereinbart worden sei, unbefristete Neueinstellungen bis zum Abschluss der Maßnahmen nicht mehr vorzunehmen. Auf diese Weise habe sichergestellt werden sollen, dass den von Stellenstreichungen betroffenen Arbeitnehmern Ersatzarbeitsplätze innerhalb des Unternehmens angeboten werden könnten, so wie dies der TVUmBw vorsehe. Es seien insgesamt fünf Arbeitnehmer in Altersteilzeit gegangen.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision die Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts.

12

Entscheidungsgründe

A. Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Unrecht zur Zahlung der erhöhten Aufstockungsbeträge verurteilt. Die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts ist wiederherzustellen.

13



- I. Als Anspruchsgrundlage für die erhöhte Aufstockung kommt nur der TV-FBG iVm. Abschnitt I § 10 Nr. 4 TVUmBw in Betracht. Nach letzterer Tarifvorschrift 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. 14
1. Gemäß Abs. 1 des einzigen Paragraphen des TV-FBG gilt der TVUmBw für die Dauer seiner Laufzeit auch für die von der Umgestaltung des Pipelinesystems betroffenen Arbeitnehmer der Beklagten. 15
2. 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. Abschnitt I des TVUmBw gilt damit für die Arbeitnehmer der Beklagten, deren Arbeitsplätze aufgrund der Umgestaltung des Pipelinesystems in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis 31. Dezember 2010 wegfallen. Der am 1. Januar 2002 in Kraft getretene TV-FBG hat insoweit Rückwirkung, da er nach Abs. 1 seines einzigen Paragraphen für die Dauer der Laufzeit des TVUmBw gilt. 16
- a) Der Arbeitsplatz des Klägers fiel durch eine Organisationsentscheidung der Beklagten (*Umgestaltung auf „1-Mann-Tanklagerbetrieb“*) aufgrund der Umgestaltung des Pipelinesystems in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis 31. Dezember 2010 weg. Das ist zwischen den Parteien unstreitig. Sie streiten lediglich darüber, wann die Organisationsentscheidung getroffen wurde und zu welchem Zeitpunkt der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen ist. 17
- b) Der Kläger hat die weiteren tariflichen Anspruchsvoraussetzungen des TV-FBG iVm. Abschnitt I § 10 Nr. 4 TVUmBw nicht dargelegt. 18
- aa) Nach der Rechtsprechung des Senats setzt der Anspruch auf erhöhten Aufstockungsbetrag voraus, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz im 19



Rahmen der Altersteilzeit in Kenntnis oder zumindest in der sicheren Erwartung des Wegfalls seines Arbeitsplatzes frei macht. Das folgt 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 (*Senat 16. Dezember 2008 - 9 AZR 288/08 - Rn. 18 f.*). Der Anspruch setzt allerdings nicht voraus, dass der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers noch in der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegfällt. Entscheidend ist allein, ob der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Umstrukturierungsmaßnahmen mit der Vereinbarung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses seinen wegfallenden Arbeitsplatz frei macht 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 dem Ende der Arbeitsphase möglich (*Senat 16. Dezember 2008 - 9 AZR 288/08 - Rn. 15 f.*).

bb) Die Parteien vereinbarten ihr Altersteilzeitarbeitsverhältnis am 21. November 2001. Der Beschluss des CEPMO BoD über die Umgestaltung auf „1-Mann-Tanklagerbetrieb“ und den daraus resultierenden Wegfall von Arbeitsplätzen wurde in der Sitzung am 16. bis 18. Mai 2006 gefasst. Der Kläger beruft sich ohne Erfolg darauf, die Organisationsentscheidung im Sinne des TVUmBw sei schon lange vor März 2007 gefasst worden. Es finde seit 1990 im Tanklager Z ein Arbeitsplatzabbau infolge der Einbindung der Außenstationen, des Abzugs alliierter Streitkräfte sowie des Einbaus elektrischer Schieber statt. Ferner habe schon seit Ende der 90er Jahre festgestanden, dass es zu weiteren technischen Umbauten/Automatisierungen kommen werde. Er habe deshalb die Entscheidung getroffen, Altersteilzeit zu beantragen.

20



cc) Damit folgt schon aus dem eigenen Vortrag des Klägers, dass die Umgestaltung auf „1-Mann-Tanklagerbetrieb“ nicht ursächlich für den Abschluss seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses war. Er behauptet nicht, dass die Organisationsentscheidung bereits im Jahre 2001 von der Beklagten getroffen oder zumindest geplant wurde. Allein die Tatsache, dass andere allgemeine Rationalisierungsmaßnahmen den Wegfall von Arbeitsplätzen bewirken können, erfüllt nicht die tariflichen Voraussetzungen für einen erhöhten Aufstockungsbetrag. Jedenfalls trägt der Kläger nicht vor, dass diese Organisationsmaßnahmen mit der Umgestaltung oder dem Betrieb des Pipelinesystems in Zusammenhang stehen.

21

c) Im vorliegenden Fall reicht es allerdings aus, dass die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führende Organisationsentscheidung noch während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses getroffen wurde. Der erhöhte Aufstockungsbetrag ist dann ab dem Zeitpunkt der Organisationsentscheidung zu zahlen. Dies folgt aus dem „Schnellbrief“ des Bundesministeriums der Verteidigung vom 27. Dezember 2001. Die Beklagte wendet seinen Inhalt auf ihre Arbeitnehmer an. Sie hat sich damit im Wege der Selbstbindung zugunsten ihrer Arbeitnehmer verpflichtet, den erhöhten Aufstockungsbetrag auch zu zahlen, wenn die Organisationsentscheidung erst während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses getroffen wurde (*vgl. zur Selbstbindung Senat 13. März 2007 - 9 AZR 417/06 - Rn. 44, EzTöD 100 TVöD-AT § 4 Abs. 1 Versetzung Nr. 3*). Damit ist für den Anspruch des Klägers nur erforderlich, dass eine aufgrund der Umgestaltung des Pipelinesystems während der Arbeitsphase seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses getroffene Organisationsentscheidung zum Wegfall seines Arbeitsplatzes geführt hat. Es ist nicht erforderlich, dass diese für die Vereinbarung der Altersteilzeit ursächlich gewesen ist.

22

aa) Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob die den Arbeitsplatz des Klägers betreffende Organisationsentscheidung noch während der Arbeitsphase des Klägers getroffen wurde. Es hat angenommen, der Kläger habe seiner Darlegungslast genügt und einen Sachverhalt vorgetragen, der den Schluss auf das Vorliegen einer Organisationsmaßnahme

23



aufgrund der Umgestaltung des Pipelinesystems noch in der Arbeitsphase zulasse. Dies ergebe sich aus folgenden Indizien:

- Bereits Mitte Mai 2006 habe die Beklagte aufgrund der Tagung in Houston/USA gewusst, dass es zu der Umgestaltung des Pipelinesystems kommen werde.
- Der Abschluss des TV-FBG spreche dafür, dass die Beklagte bereits vor Auslaufen der Arbeitsphase des Klägers generell mit dem Wegfall von Arbeitsplätzen durch Organisationsentscheidungen gerechnet habe.
- Die Beklagte habe eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes des Klägers nicht beabsichtigt und hierfür auch keine konkreten Maßnahmen in die Wege geleitet.
- Die Beklagte habe mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, dass unbefristete Neueinstellungen nicht mehr vorgenommen werden dürften, um Arbeitsplätze für Mitarbeiter offenzuhalten, die von Stellenstreichungen betroffen seien.

Das hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand.

24

bb) Der Kläger hat als Anspruchsteller die anspruchsbegründenden Tatsachen vorzutragen. Allerdings steht der Arbeitnehmer außerhalb der jeweiligen Organisationsentscheidungen und kann regelmäßig nicht wissen, welche konkreten Entscheidungen des Arbeitgebers den Wegfall seines Arbeitsplatzes zur Folge haben und wann diese Entscheidungen getroffen wurden. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast deshalb zunächst, wenn er einen Sachverhalt vorträgt, der den Schluss auf das Vorliegen einer Organisationsmaßnahme zulässt. Hierfür reicht es aus, dass er die für ihn erkennbaren äußeren Umstände einer Organisationsmaßnahme darlegt. Nach § 138 Abs. 2 ZPO ist es dann Sache des Arbeitgebers, aus Gründen der Sachnähe nachvollziehbare und nachprüfbare Angaben zum Gang der jeweiligen Entscheidung und ihrer Umsetzung zu machen (*vgl. BAG 24. Juni 2004 - 6 AZR 298/03 - zu 4 b der Gründe*).

25

d) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind diese Indizien nicht geeignet, den Schluss zuzulassen, die Organisationsentscheidung zur

26



Umgestaltung auf „1-Mann-Tanklagerbetrieb“ sei bereits in der bis zum 31. Mai 2006 dauernden Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses getroffen worden.

aa) Die Beklagte hat sich aufgrund des „Schnellbriefs“ des Bundesministeriums der Verteidigung vom 27. Dezember 2001 zwar gebunden, über die Voraussetzungen von Abschnitt I § 10 Nr. 4 TVUmBw hinaus den erhöhten Aufstockungsbetrag selbst dann zu zahlen, wenn die Entscheidung im Sinne des § 1 Abs. 1 TVUmBw während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses fällt. Allerdings soll der Aufstockungsbetrag in diesem Fall ab dem Zeitpunkt „dieser konkreten Organisationsentscheidung“ (S. 2 des „Schnellbriefs“) erhöht werden. Diese setzt eine verbindliche Entscheidung des zuständigen Organisators mit Festlegung der Zeitschiene voraus. Dabei muss entschieden sein, welche Arbeitsplätze zu einem bestimmten Zeitpunkt wegfallen (S. 1 des „Schnellbriefs“).

27

bb) Die vom Kläger vorgetragene(n) Tatsachen rechtfertigen nicht die Annahme, die Entscheidung zur Umgestaltung auf „1-Mann-Tanklagerbetrieb“ sei bereits vor Ende der Arbeitsphase getroffen worden. Diese Indizien deuten lediglich darauf hin, dass die Beklagte seit mehreren Jahren davon ausgeht, Arbeitsplätze würden infolge des Abzugs alliierter Streitkräfte sowie aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen abgebaut. In einer solchen Situation ist es sinnvoll und aufgrund der Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat geboten, frei werdende Stellen nicht durch Neueinstellungen zu besetzen. Ein Zusammenhang mit der Umgestaltung des Pipelinesystems lässt sich hieraus weder herleiten noch vermuten. Zudem wurde die Umgestaltung auf „1-Mann-Tanklagerbetrieb“ erst in der Sitzung des CEPMO BoD am 16. bis 18. Mai 2006 ermöglicht. Dass die daraus resultierende konkrete Organisationsentscheidung dann noch bis zum 31. Mai 2006 (*Ende der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses der Parteien*) getroffen wurde, ist wenig wahrscheinlich. Zwar ergibt sich aus dem Ergebnisprotokoll, dass die Neuorganisation der Tanklager bereits geplant war (*„Germany informed us“*). Die Organisationsentscheidung konnte aber erst nach Klärung der technischen und

28



organisatorischen Voraussetzungen („ *if the following measures are applied* “) getroffen werden. Eine im Sinne des „Schnellbriefs“ getroffene Organisationsentscheidung konnte deshalb vor dem 31. Mai 2006 kaum vorliegen. Aus diesem Grund nimmt das Landesarbeitsgericht in seiner Hilferwägung auch zu Unrecht an, die tarifvertraglichen Regelungen müssten zumindest analog angewandt werden, da die Beklagte ihre Organisationsentscheidung hinausgeschoben habe. Nach dem Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB ließe sich zwar ableiten, dass die Beklagte sich nicht auf eine verspätete Organisationsentscheidung berufen dürfte, wenn sie diese willkürlich hinausgeschoben hätte. Bei einem Zeitraum von weniger als zwei Wochen kann dies jedoch nicht angenommen werden.

e) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, allein die Tatsache, dass die Beklagte während der Arbeitsphase des Klägers noch nicht abschließend die Entscheidung getroffen habe, ob der Arbeitsplatz vollständig entfallen oder aber mit einem vom Arbeitsplatzabbau betroffenen anderen Arbeitnehmer besetzt werden solle, hindere den Anspruch des Klägers nicht. 29

Dem Wegfall des Arbeitsplatzes steht es gleich, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz deshalb verliert, weil dieser durch den Arbeitgeber mit einem Beschäftigten besetzt wird, dessen Arbeitsplatz im Sinne des § 1 Abs. 1 TVUmBw weggefallen ist (*Protokollnotiz Nr. 2 zu § 1 Abs. 1 TVUmBw*). In beiden Fällen ist es aber erforderlich, dass eine spätestens in der Arbeitsphase des anspruchstellenden Altersteilzeitarbeitnehmers getroffene Organisationsentscheidung zum Wegfall des Arbeitsplatzes des unmittelbar betroffenen oder des mittelbar betroffenen Arbeitnehmers führt. Daran fehlt es hier. 30

II. Der Anspruch folgt nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 31

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleichzubehandeln. Der Arbeitgeber verletzt diesen Grundsatz, wenn sich für eine unterschiedliche Behandlung kein ver- 32



nünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder in sonstiger Weise sachlich einleuchtender Grund finden lässt (*Senat 18. September 2007 - 9 AZR 788/06 - Rn. 10, AP BGB § 307 Nr. 29 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 15*). Eine Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Die unterschiedliche Leistungsgewährung muss im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht sein (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 26, BAGE 122, 1*). Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden (*BAG 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - Rn. 15, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21*).

2. Es ist bereits fraglich, ob sich der Kläger überhaupt auf einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützt. Er hat lediglich vorgetragen, dass die Beklagte den Altersteilzeitarbeitnehmern W, N, Ne und V den erhöhten Aufstockungsbetrag zahle, wobei dies bei den Arbeitnehmern N, Ne und V mit der Begründung geschehen sei, die Organisationsentscheidung der Beklagten habe zum Wegfall der Arbeitsplätze zum Zeitpunkt des Übergangs von der Arbeits- in die Freistellungsphase geführt. Auf eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung hat sich der Kläger in diesem Zusammenhang nicht berufen.

3. Unabhängig davon verletzte die Beklagte den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht. Der Kläger könnte sich allenfalls mit dem Arbeitnehmer W vergleichen. Die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer N, Ne und V waren zum Zeitpunkt des Übergangs von der Arbeits- in die Freistellungsphase weggefallen. Die Organisationsentscheidungen wurden damit in der Arbeitsphase der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse getroffen. Im Vergleich zum Arbeitnehmer W handelt es sich dann allenfalls um einen Einzelfall ohne die erforderliche Gruppenbildung.



B. Der Kläger hat nach § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Vermerk:

Krasshöfer

Gallner

Vorsitzender Richter
am Bundesarbeits-
gericht Düwell ist
infolge krankheits-
bedingter Dienstun-
fähigkeit an der Un-
terschrift verhindert.

Krasshöfer

Ropertz

D. Wege

