



(Ullmann)
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn I. T., L. straße 20, M.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte von C. u. a.,
L.-B.-Platz 6, M.,

g e g e n

die Firma C. AG, vertreten durch den Vorstand, L.-X.-Allee 1, M.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Arbeitgeberverband Chemie Rheinland e. V.,
W. Str. 4, E.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 23.01.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Sage und die ehrenamtliche Rich-
terin Bremer-Glaser

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 01.06.2018 – 4 Ca 233/18 lev abgeändert und festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem Montag, den 05.03.2018 zwei Stunden Altersfreizeit je Woche gemäß § 2a Ziffer 1 des Manteltarifvertrags der BAVC und der IG Bergbau, Chemie, Energie vom 24.06.1992 zu gewähren und zwar unter Berücksichtigung von Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung gemäß § 2a Ziffer 6.**

II. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

III. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Gewährung von Altersfreizeit für den in Teilzeit beschäftigten Kläger.

Der am 19.12.1960 geborene Kläger war bei der Beklagten mit einem Bruttomonatsentgelt von zuletzt 3.058,00 Euro und einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie geschlossene Manteltarifvertrag vom 24.06.1992 in der Fassung vom 02.02.2016 (*nachfolgend MTV*) Anwendung. Der MTV enthielt u. a. folgende Regelungen:

„§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

I.

Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit an Werktagen beträgt ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden ...

3. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu 2 ½ Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine in der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

...

§ 2a

Altersfreizeiten

1. Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine 2 ½-stündige Altersfreizeit je Woche.

Soweit für Arbeitnehmer aufgrund einer Regelung nach § 2 Abs. 1 Ziffer 3 oder eine Einzelvereinbarung oder aufgrund von Kurzarbeit eine um bis zu 2 ½ Stunden kürzere wöchentliche Arbeitszeit als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gilt, vermindert sich die Altersfreizeit entsprechend. Liegt die Arbeitszeit um 2 ½ Stunden oder mehr unter der tariflichen Arbeitszeit, entfällt die Altersfreizeit.

2. Die Lage der Altersfreizeiten kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung des § 76 Abs. 6 BetrVG vereinbart werden. Vorrangig sollen Altersfreizeiten am Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag gewährt werden.

Ist aus Gründen des Arbeitsablaufes eine Zusammenfassung der Altersfreizeiten zu freien Tagen erforderlich, können sich die Betriebsparteien hierauf einigen. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so fallen die Altersfreizeiten auf den Mittwochnachmittag.

3. Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschicht sowie Arbeitnehmer in Zweischichtarbeit, wenn sie regelmäßig auch Spätschichten leisten, erhalten abweichend von Ziffer 1) bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres eine 2 ½-stündige Altersfreizeit je Woche. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit, die das 55. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschichtarbeit geleistet haben, erhöht sich die Altersfreizeit je Woche um eine Stunde auf 3 ½ Stunden.

Ziffer 1) Abs. 2 gilt entsprechend.

Für Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sind die Altersfreizeiten zu Freischichten zusammen zu fassen. Die Freischichten sind möglichst gleichmäßig verteilt in dem Verhältnis auf Früh-, Spät- und Nachtschichten zu legen, wie diese im Laufe des Kalenderjahres nach dem jeweiligen Schichtplan anfallen.

4. Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, erhalten nach dem vollendeten 57. Lebensjahr möglichst gleichmäßig verteilt jährlich acht weitere 24-stündige Freizeiten als Altersfreizeiten.
5. Für die Arbeitszeit, die infolge einer Altersfreizeit ausfällt, wird das Entgelt fortgezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, einschließlich der Schichtzulagen, jedoch ohne Erschwerniszulagen und ohne die Zuschläge nach § 4 I.
6. Die Altersfreizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grund, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit nicht arbeitet. Macht der Arbeitnehmer von einer Altersfreizeit keinen Gebrauch, so ist eine Nachgewährung ausgeschlossen.

Wird auf Verlangen des Arbeitgebers eine Altersfreizeit aus dringenden betrieblichen Gründen nicht am vorgesehenen Tag gegeben, so ist sie innerhalb von drei Monaten nachzugewähren.“

Durch die Neufassung des MTV vom 20.09.2018 mit Wirkung zum 01.10.2018 änderten sich die hier maßgeblichen oben zitierten Vorschriften nicht.

Der Kläger hat gemeint, der Ausschluss des § 2 a Ziffer 1 S. 3 des MTV finde für ihn keine Anwendung, weil er gegen § 4 TzBfG verstoße. Die Regelung stelle eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten dar. Diese knüpfe an die Dauer der Arbeitszeit an und unterscheide danach. Die Ungleichbehandlung wirke sich auf die Vergütung aus, weil gemäß § 2 a Ziffer 5 MTV das Entgelt für Vollzeitmitarbeiter trotz reduzierter Stundenzahl fortgezahlt werde. Somit werde die Arbeitsleistung der Teilzeitbeschäftigten nicht in gleicher Höhe vergütet wie die entsprechende Arbeitsleistung eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Nicht erheblich sei die Frage, ob die Tarifvertragsparteien mit der Regelung eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten beabsichtigt hätten. Es sei vielmehr auf das Vorliegen einer objektiven Ungleichbehandlung abzustellen. Diese Ungleichbehandlung sei nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Einen solchen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung habe die Beklagte schon nicht dargelegt. Sie könne nur gerechtfertigt sein, wenn sich der Differenzierungsgrund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lasse. Dies könne hier nur angenommen werden, wenn die Belastung der Arbeitnehmer mit steigender Wochenarbeitszeit nicht nur linear, sondern exponentiell anstiege. Ein derartiger allgemeiner Erfahrungssatz existiere

nicht. Die Annahme eines Schwellenwertes, unter welchem eine Entlastung überhaupt nicht mehr erforderlich wäre, sei nur dann gerechtfertigt, wenn ab einer solchen Schwelle eine qualitativ andere Belastung gegeben wäre, welche bei Teilzeitbeschäftigten nicht – auch nicht anteilig – bestünde. Die Tatsachen für die Annahme einer solchen Schwelle habe die Beklagte nicht vorgetragen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm zwei Stunden Altersfreizeit je Woche ab Rechtshängigkeit zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht gewesen, dem Kläger stünde ein entsprechender Anspruch nicht zu. Er erfülle die tarifvertraglichen Voraussetzungen nicht. Diese seien gesetzeskonform. Selbst wenn man von einer Ungleichbehandlung ausgehen wolle, wäre diese durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Die Regelung diene der Vorbereitung des Ruhestandes. Ziel sei es, dass kein Arbeitnehmer über 57 Jahren mehr als 35 Wochenstunden arbeite. Eine unmittelbare Ungleichbehandlung liege insoweit nicht vor, weil eine pauschale Herausnahme der Teilzeitmitarbeiter nicht vorliege. Auch Teilzeitmitarbeiter zwischen 37,5 und 35 Wochenarbeitsstunden erhielten eine Altersfreizeit. Entsprechendes gelte, wenn die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit durch Kurzarbeit reduziert werde. Auch für diese werde dann der Anspruch auf Altersfreizeit ausgeschlossen. Es gehe den Tarifvertragsparteien nicht um eine andersartige Behandlung von Teilzeitmitarbeitern. Die Regelungen seien nicht darauf angelegt, lediglich diejenigen Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit dauerhaft verkürzt hatten, die Altersfreizeit vorzuenthalten. Vielmehr würden Arbeitnehmer, die dauerhaft aufgrund einer Einzelvereinbarung ihre Arbeitszeit reduziert hätten mit denen gleichgestellt, deren regelmäßige Arbeitszeit nach den Regelungen des § 2 Abs. 1 Ziffer 3 oder aufgrund von Kurzarbeit verkürzt werde. Die Arbeitszeitgrenze von 35 Stunden wöchentlich gelte unabhängig von den Regelungen des TzBfG einheitlich für alle Arbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit reduziert worden sei. Schließlich sei eine unterschiedliche Behandlung jedenfalls durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Ein solcher sachlicher Grund könne sich schon nach den Vorstellungen des Gesetzgebers insbesondere aus einer abweichenden Arbeitsbelastung ergeben. Dabei sei zu berücksichtigen, dass den tarifvertraglichen Parteien in Ausübung des Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz eine autonome Regelungsmacht mit wei-

tem Gestaltungsspielraum zugesprochen werde, die in der tarifvertraglichen Regelung nicht überschritten worden sei. Dabei dürften die Vertragsparteien für Begünstigungen Schwellenwerte festlegen und generalisieren. Der Normgeber dürfe sich am Regelfall orientieren und sei nicht gehalten, allen Besonderheiten jeweils durch Sonderregelungen Rechnung zu tragen. Die Differenzierungsmerkmale müssen zudem im Normzweck angelegt sein und diesem nicht widersprechen. Die bei einer Typisierung entstehenden unvermeidlichen Ungerechtigkeiten und Härten in einzelnen besonders gelagerten Fällen, in denen die Interessenlage von der von den Tarifvertragsparteien als typisch angenommen abweicht, seien hinzunehmen, wenn sie nicht besonders schwer wögen und nur durch Schwierigkeiten vermeidbar wären. Der Grund des Ausschlusses der Altersfreizeiten für Teilzeitbeschäftigte, die die Arbeitszeit ohnehin um 2,5 Stunden oder mehr pro Woche reduziert haben, ergebe sich daraus, dass aufgrund der reduzierten Arbeitszeit die Tätigkeit für die Arbeitnehmer weniger belastend sei als bei einer Vollzeittätigkeit. Insoweit bedürfe es nicht noch einer zusätzlichen weiteren Entlastung per Altersfreizeit, denn der von § 2a MTV verfolgte Zweck könne bei ihnen nicht mehr erreicht werden. Dass gerade eine Belastungsreduzierung beabsichtigt sei, ergebe sich auch aus den weitergehenden Regelungen. So werde für bestimmte Arbeitnehmergruppen die Altersfreizeit bereits ab dem 55. Lebensjahr (Wechselschicht) bzw. eine Erhöhung der Altersfreizeit auf 3,5 Stunden pro Woche bei Wechselschichtlern, die bereits mehr als 15 Jahre vollkontinuierlich Wechselschicht geleistet hätten, gewährt. Gleiches ergebe sich auch daraus, dass die Altersfreizeitreduzierung an einem Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag erfolgen sollte und – wenn eine Einigung nicht erfolge – jeweils am Mittwochnachmittag. An diesen Tagen seien die Arbeitnehmer stärker belastet, weil die Arbeitsleistung nicht in unmittelbarer Nähe zum Wochenende läge. Insoweit sei auch eine Parallele zu den Mehrarbeitszuschlägen zu machen. Insoweit habe das Bundesarbeitsgericht anerkannt, dass nicht jede über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgehende anfallende Arbeitsstunde als Mehrarbeit anzusehen sei, sondern dass es zulässig sei, Zuschläge für Mehrarbeit erst für solche Arbeitsstunden zu zahlen, die über die Anzahl von Wochenstunden eines Vollzeitbeschäftigten hinausgingen, weil diese dem Ausgleich für die zusätzliche Belastung einer über die tarifvertraglich vorgesehenen Wochenarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit diene.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen das ihm am 02.07.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger am 31.07.2018 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 02.10.2018 – am 02.10.2018 begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe als Teilzeitbeschäftigter die anteilig verlangte Altersfreizeit zu. Es liege eine gemäß § 4 TzBfG unzulässige Ungleichbehandlung durch § 2a MTV vor. Zutreffend habe das Arbeitsgericht zunächst das Vorliegen einer Ungleichbehandlung festgestellt. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts bestehe für diese aber kein sachlicher Grund i.S.d. § 4 TzBfG. Die tarifliche Regelung könne nur gerechtfertigt sein, wenn die Belastung der Arbeitnehmer mit steigender Wochenarbeitszeit nicht nur linear ansteige, sondern exponentiell. Die Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien ändere daran nichts. Im Übrigen sei die Ansicht des Arbeitsgerichts unzutreffend, dass für die Anforderungen an die Rechtfertigung danach zu unterscheiden sei, ob die Ungleichbehandlung unmittelbar oder mittelbar erfolge.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 01.06.2018 – 4 Ca 233/18 lev – abzuändern und

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem Montag, den 05.03.2018 2 Stunden Altersfreizeit je Woche gem. § 2a Ziffer 1 des Manteltarifvertrags der BAVC und der IG Bergbau, Chemie, Energie vom 24.06.1992 zu gewähren und zwar unter Berücksichtigung von Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung gemäß § 2 Ziffer 6**
- 2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihm zwei Stunden Altersfreizeit je Woche ab Rechtshängigkeit zu gewähren.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Berufung sei mangels ausreichender Begründung unzulässig. Die Berufung sei aber auch unbegründet. Es fehle zunächst an einer Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitbeschäftigung des Klägers. Die Grenze von 35 Wochenstunden gelte für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen. Diese Grenze folge aus dem Grundgedanken, älteren Mitarbeitern eine Belastungsreduzierung zu gewähren. Und selbst wenn eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitbeschäftigung des Klägers gegeben sei, sei diese durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Dies habe das Arbeitsgericht zutreffend entschieden. Dass die tarifliche Regelung auf den legitimen Zweck abziele, ältere Arbeitneh-

mer entsprechend ihrer individuellen Belastung zu entlasten, zeige die differenzierende Regelung in § 2a Ziffer 3 und 4 MTV. Es folge weiter daraus, dass die Altersfreizeiten vorrangig am Dienstag, Mittwoch und Donnerstag, d.h. mit einem Tag Abstand zum Wochenende zu nehmen seien. Und auch § 2a Ziffer 6 MTV zeige, dass eine Entlastung nur dann gewährt werde, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich belastet werde, was bei Urlaub nicht der Fall sei. Den Zweck der Altersentlastung erreiche die tarifliche Regelung auch. Auf eine exponentielle Belastung bei Arbeit von mehr als 35 Wochenstunden komme es nicht an. Dies habe das Arbeitsgericht gerade nicht offen gelassen, sondern ausführlich und zutreffend begründet, warum es darauf nicht ankomme. Jedenfalls hätten die Tarifvertragsparteien in zulässiger Weise von ihrem aus Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Gestaltungsspielraum Gebrauch gemacht. Bei Begünstigungen dürften Tarifvertragsparteien Schwellenwerte festlegen und dabei generalisieren. Dies sei hier erfolgt. Für sachfremde oder willkürliche Erwägungen gebe es keinen Anhaltspunkt. Dies zeige außerdem die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Zuschlägen für Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die zulässige Berufung ist begründet, weil die Klage mit dem zulässigen Hauptantrag begründet ist.

I. Die Berufung ist zulässig.

1. Sie ist zunächst ausreichend begründet.

a) Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig

hält. Dabei dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie zwar keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss aber auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen (vgl. BAG 14.03.2017 – 9 AZR 54/16, juris Rn. 10; BAG 14.03.2017 – 9 AZR 633/15, Rn. 11; BAG 23.11.2017 – 8 AZR 458/16, juris Rn. 14).

b) Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung des Klägers noch gerecht. Es ist zwar zutreffend, dass die Berufungsbegründung zunächst nur die Darstellung des Sachverhalts enthält und anschließend zu II.1. ebenso wie das Arbeitsgericht eine Ungleichbehandlung annimmt. Dies ist keine ausreichende Berufungsbegründung. Zu II.2 führt die Berufungsbegründung aus, warum aus ihrer Sicht kein sachlicher Grund im Sinne von § 4 Abs. 1 TzBfG gegeben sei. Eine ausreichende Auseinandersetzung liegt hier in weiten Teilen nicht vor. Das Arbeitsgericht hat zwar ausgeführt, dass es unerheblich sei, ob oberhalb von 35 Stunden eine exponentielle Steigerung der Arbeitsbelastung eintritt. Es hat allerdings mit den Ausführungen zum Vorliegen eines sachlichen Grundes in den Urteilsgründen im Einzelnen begründet, warum es darauf aus seiner Sicht nicht ankommt. Mit dieser Begründung setzt sich die Berufungsbegründung ebenso nicht ausreichend auseinander wie mit derjenigen des Arbeitsgerichts zur Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien. Die Berufung ist nur deshalb noch ausreichend begründet, weil der Kläger ausgeführt hat, dass entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts bei den Anforderungen an die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung danach zu unterscheiden sei, ob diese unmittelbar oder lediglich mittelbar erfolge. Das Arbeitsgericht ist zu II.2.c.bb.(1) von dem Gegenteil ausgegangen. Da das Arbeitsgericht dies ohne weitere Begründung angenommen hat, ist es ausreichend, wenn die Berufungsbegründung dem die gegenteilige Ansicht lediglich entgegenstellt. Mit dieser Begründung bringt der Kläger die Argumentation des Arbeitsgerichts zur sachlichen Rechtfertigung der angenommenen Ungleichbehandlung insgesamt zu Fall. Es handelt sich bei den drei zu II.2.c.bb.(1), (2) und (3) vom Arbeitsgericht dargestellten Anforderungen an die sachliche Rechtfertigung um drei eigenständige selbständig nebeneinander stehende Kriterien. Diese wendet das Arbeitsgericht dann zu II.2.c.cc. („nach den unter bb. genannten Voraussetzungen ist seitens der Beklagten hinreichend dargelegt worden, dass die Ungleichbehandlung durch einen sachlichen Grund ge-

rechtfertigt ist“) an, ohne innerhalb seiner Ausführungen insoweit zu differenzieren. Dadurch, dass der Kläger mit seiner Berufungsbegründung einen eigenständigen Aspekt des vom Arbeitsgerichts angenommenen einheitlichen Prüfungsprogramms zu Fall bringt, bringt er dieses insgesamt zu Fall, weil in der anschließenden Prüfung – wie ausgeführt – nicht nach den drei Kriterien zu II.2.c.bb.(1), (2) und (3) unterschieden wird.

2. Die Berufung ist auch mit dem nunmehr in der Berufungsantrag ausdrücklich gestellten Feststellungsantrag zulässig. Mit diesem Antrag verfolgt der Kläger nicht im Wege der Klageänderung einen bislang nicht gestellten Anspruch (vgl. dazu z.B. BAG 15.11.2016 – 9 AZR 125/16, juris Rn. 10 ff.). Die zutreffende Auslegung des in der ersten Instanz gestellten Klageantrags ergibt, dass es sich bereits erstinstanzlich um einen Feststellungsantrag mit dem nunmehr gestellten Inhalt und nicht um einen Leistungsantrag handelte.

a) Die Gerichte sind gehalten, Klageanträge nach Möglichkeit so auszulegen, dass hierdurch eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird. Im Zweifel ist gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht. Die Grenzen der Auslegung oder auch der Umdeutung eines Klageantrags sind jedoch erreicht, wenn eine Klagepartei unmissverständlich ein bestimmtes Prozessziel verfolgt, auch wenn dieses Vorgehen ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse widerspricht. Dies dient nicht zuletzt der hinreichenden Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange der Gegenpartei als Adressatin der Prozessklärung. Sie muss sich zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Verteidigung darauf verlassen können, dass ausschließlich über den gestellten Antrag entschieden wird und nicht über den Antrag, der richtigerweise gestellt worden wäre (BAG 23.03.2016 – 5 AZR 758/13, juris Rn. 26).

b) In Anwendung dieser Grundsätze ist bereits der erstinstanzliche Antrag als Feststellungsantrag zu verstehen. Richtig ist zwar, dass der Antrag nach seinem Wortlaut eher darauf gerichtet ist, dem Kläger Altersteilzeit im genannten Umfang zu gewähren. Die Worte „verurteilen“ und „gewähren“ sprechen tatsächlich eher für einen Leistungsantrag. Prozessklärungen sind indes entsprechend § 133 BGB auszulegen. Es ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, sondern der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln (BAG 26.07.2012 – 6 AZR 221/11, juris Rn. 29). Der Wille des Klägers ist hier ersichtlich darauf gerichtet, die zwischen den Parteien streitige Frage der Gewährung von Altersfreizeit zu klären. Gegen einen Leistungsantrag spricht, dass die Modalitäten der Gewährung, wie z.B. Gutschrift der Stun-

den auf einem Arbeitszeitkonto, nicht genannt sind. Es ist außerdem für die Vergangenheit nicht berücksichtigt, dass nicht in jeder Woche tatsächlich Altersfreizeit anfällt, z.B. wenn Urlaub ist (§ 2a Ziffer 6 MTV). Über all diese Fragen besteht zwischen den Parteien ersichtlich kein Streit. Und auch für die Zukunft, welche die ausdrücklich gestellte Antragsfassung berücksichtigt, sind etwaige Besonderheiten wie Urlaub und Krankheit nicht berücksichtigt. Im Übrigen sind für einen Leistungsantrag auf künftige Gewährung von Altersfreizeit die Voraussetzungen des § 259 ZPO nicht gegeben. Ebenso wie künftige Vergütungsansprüche kann der Arbeitnehmer künftige Ansprüche auf Altersfreizeit nicht gemäß § 259 ZPO verfolgen. Es geht um erst künftig entstehende Ansprüche, die von § 259 ZPO nicht erfasst sind (vgl. dazu BAG 22.10.2014 – 5 AZR 731/12, juris Rn. 40, 42). Dies alles spricht, auch unter dem Aspekt der rechtsschutzgewährenden Auslegung dafür, dass bereits der in erster Instanz gestellte Antrag auch für Beklagte erkennbar als Feststellungsantrag zu verstehen war und ist. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung ist von der Kammer angesprochen worden, dass man den erstinstanzlichen Antrag des Klägers durchaus auch im Wege der Auslegung bereits als Feststellungsantrag verstehen könne. Sachliche Einwände hierzu hat keine der Parteien geäußert.

c) Damit verfolgt der Kläger mit der Formulierung des in der zweiten Instanz zuletzt gestellten Hauptantrags kein anderes Rechtsschutzziel als in der ersten Instanz. Er verlangt mit dem Hauptantrag die Beseitigung der in der erstinstanzlichen Entscheidung liegenden Beschwer. Soweit der Kläger rein vorsorglich den ursprünglich wörtlich gestellten Antrag als Hilfsantrag Aufrecht erhalten hat, ist dies lediglich aus prozessualer Vorsorge erfolgt. Dies ist sachgerecht, falls die Revisionsinstanz die von der erkennenden Kammer vorgenommene Auslegung des ursprünglichen Klageantrags nicht teilen sollte.

II. Die Berufung ist begründet, weil der zulässige Hauptantrag begründet ist.

1. Der Hauptantrag, der – wie ausgeführt – in der hier wörtlich gestellten Fassung in seiner Auslegung dem entspricht, der bereits in der ersten Instanz gestellt war –, ist zulässig. Die Voraussetzungen des § 256 ZPO sind gegeben.

a) Die Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 17.06.2014 - 3 AZR 412/13, juris Rn. 16). Der Feststellungsantrag bezieht sich auf ein feststellungsfähiges Teilrechtsverhältnis, nämlich auf die Feststellung, dass dem Kläger Al-

tersfreizeit in einem bestimmten Umfang in der Woche zusteht und zwar entsprechend seiner Teilzeittätigkeit im Umfang von 2 Tagen Altersfreizeit pro Woche. Das feststellungsfähige Rechtsverhältnis ist hinreichend bestimmt. Es ist – nunmehr auch aus dem Antragstext selbst – ersichtlich, dass diejenige Altersfreizeit gemäß § 2a Ziffer 1 MTV gemeint ist. Der zeitliche Beginn und der Umfang der Altersfreizeit sind angegeben. Im Übrigen ist der Antrag auch in die Zukunft gerichtet (vgl. dazu auch LAG Düsseldorf 10.05.2017, juris Rn. 92). Soweit in dem Antrag als Datum des MTV der 24.06.1992 genannt ist, ist dies das Ursprungsdatum des MTV. Die Auslegung ergibt, dass die ab dem 05.03.2018 bzw. im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung geltende Fassung gemeint ist, d.h. zunächst die Fassung vom 02.02.2016 und nachfolgend die Neufassung vom 20.09.2018, die inhaltlich an den hier in Rede stehenden Vorschriften nichts geändert hat. Klarstellend ist der Entfall der Altersfreizeit gemäß § 2a Ziffer 6 MTV angegeben.

b) Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Die Beklagte bestreitet die vom Kläger angenommene Verpflichtung, ihm Altersfreizeit zu gewähren, weil sie sich dazu aufgrund der Teilzeitbeschäftigung des Klägers als nicht verpflichtet ansieht. Da die Entscheidung über den Feststellungsantrag den Streit der Parteien über die Frage der Altersfreizeit insgesamt beseitigt wird, ist auch insoweit das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben (vgl. zu dieser Anforderung BAG 23.03.2016 a.a.O. Rn. 16). Es besteht kein weitergehender Streit darüber, wann die Altersfreizeit zu nehmen ist bzw. über deren Entfall gemäß § 2a Ziffer 6 MTV.

2. Der Feststellungsantrag ist begründet, weil der Kläger für die Vergangenheit ab dem 05.03.2018 als auch für die Zukunft Altersfreizeit im Umfang von 2 Stunden wöchentlich gemäß § 2a Ziffer 1 MTV verlangen kann.

a) Der am 19.12.1960 geborene Kläger hat am 05.03.2018 das 57. Lebensjahr bereits vollendet. Die Altersfreizeit hat er spätestens mit der Zustellung der Klage am Freitag, den 02.03.2018 verlangt.

b) Der Ausschluss des Anspruchs auf Altersfreizeit in § 2a Ziffer 1 Satz 3 MTV für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit $2\frac{1}{2}$ oder mehr Stunden unter der tariflichen Arbeitszeit von 37,5 Wochenstunden liegt, steht dem Anspruch des Klägers, der mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt wird, nicht entgegen. Der Ausschluss in § 2a Ziffer 1 Satz 3 MTV ist gemäß § 4 TzBfG i.V.m. § 134 BGB unwirksam, weil darin eine unzulässige Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern liegt.

aa) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

bb) Zunächst liegt entgegen der Ansicht der Beklagten eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitbeschäftigung des Klägers vor. Auf die zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts zu II.1. der Entscheidungsgründe wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Die Ausführungen der Beklagten in der Berufungserwiderung führen zu keinem anderen Ergebnis. Es mag sein, dass die Tarifvertragsparteien eine einheitliche Belastungsgrenze im Alter bei 35 Wochenstunden gesehen haben und festlegen wollten mit der Folge, dass Teilzeitbeschäftigte oberhalb von 35 Wochenstunden und unterhalb der 37,5 Wochenstunden in den Genuss von Altersfreizeit kommen. Dies ändert aber nichts daran, dass Teilzeitbeschäftigte unterhalb der Grenze von 35 Wochenstunden alleine und gerade wegen dieser Teilzeitbeschäftigung von der Altersfreizeit vollständig ausgeschlossen werden. Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, dass eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteiligt wird (BAG – 9 AZR 53/14 (F), juris Rn. 17; BAG 05.08.2009 – 10 AZR 634/08, juris Rn. 23). Der Umstand, dass die Ungleichbehandlung in einer tariflichen Regelung enthalten ist, ist unerheblich. Auch tarifliche Regelungen müssen mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar sein, denn die Diskriminierungsverbote stehen nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (§ 22 TzBfG).

cc) Die Ungleichbehandlung beruht nicht auf einem sachlichen Grund im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Dies ist der Kern des Streits der Parteien. Eine sachlich Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung, bei der es sich zur Überzeugung der Kammer um eine unmittelbar an die Teilzeitbeschäftigung anknüpfende Ungleichbehandlung handelt, ist nicht gegeben (offen gelassen von BAG 27.03.1996 – 5 AZR 647/94, juris; s.a. LAG Köln 08.01.2016 – 10 Sa 730/15, juris und LAG Hamburg 03.04.2018 – 4 Sa 127/17, juris die eine unzulässige Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter ablehnen sowie andererseits einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG bejahend LAG Düsseldorf 13.09.2016 – 14 Sa 874/15, juris, in diese Richtung tendierend die erkennende Kammer mit Urteil vom 10.05.2017 a.a.O. Rn. 103). Die Kammer schließt sich nunmehr der Ansicht der 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf an.

„2.) Die Ungleichbehandlung beruht auch nicht auf einem sachlichen Grund im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG.

a.) Die Darlegungslast dafür, dass die Ungleichbehandlung auf einem sachlichen Grund im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG beruht, trägt der Arbeitgeber. Das ergibt sich bereits aus der Formulierung der Vorschrift, die nach einem Regel-Ausnahme-Schema aufgebaut ist (BAG, Urteil vom 03.12.2008 – 5 AZR 469/07 –, Rn. 22, juris; BAG, Urteil vom 16.01.2003 – 6 AZR 222/01 –, BAGE 104, 250 - 255, Rn. 19; BAG, Urteil vom 30.09.1998 – 5 AZR 18/98 –, Rn. 35, juris; BAG, Urteil vom 29.01.1992 – 5 AZR 518/90 -, Rn. 56, juris; ErfK/Preis TzBfG § 4 Rn. 71; MüKoBGB/Müller-Glöge TzBfG § 4 Rn. 50).

b.) Die Beklagte hat einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung nicht dargelegt.

aa) Die Dauer der Arbeitszeit als solche darf nicht das Kriterium darstellen, an welches die unterschiedliche Behandlung anknüpft (BAG, Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 266/11 –, Rn. 38, juris; BAG 19.10.2010 - 6 AZR 305/09 - Rn. 18 mwN, BAGE 136, 62). Die Sachgründe müssen anderer Art sein. Sie können etwa auf unterschiedlicher Arbeitsbelastung, Qualifikation, Berufserfahrung, unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz oder Gründen des Arbeitsschutzes, insbesondere auf arbeitsmedizinischen Gründen beruhen (BAG, Urteil vom 03.12.2008 – 5 AZR 469/07 –, Rn. 22, juris; BAG, Urteil vom 16.01.2003 – 6 AZR 222/01 –, BAGE 104, 250 - 255, Rn. 19; BAG, Urteil vom 30.09.1998 – 5 AZR 18/98 –, Rn. 35, juris; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.01.2016 – 17 Sa 84/15 –, Rn. 122, juris).

Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich der Differenzierungsgrund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Dieser ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder im Wege der Auslegung der Tarifnorm anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschluss- und Kürzungsregelungen zu ermitteln. Es kommt nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der betreffenden Leistung verfolgt werden können, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragsparteien bei der entsprechenden Leistung nach ihrem im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen, durch die Tarifautonomie geschützten

Willen geht (BAG, Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 266/11 –, Rn. 38, juris; BAG 11.12.2012 - 3 AZR 588/10 -, Rn. 27, juris; BAG, Urteil vom 05.08.2009 - 10 AZR 634/08 -, Rn. 32, juris mwN).

Die Auslegung der Regelung unter § 2a MTV ergibt, dass mit der Einräumung der Altersfreizeit ältere Arbeitnehmer durch eine Reduzierung der Arbeitszeit entlastet werden sollten.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist stets abzustellen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können (BAG, Urteil vom 10.12.2014 – 4 AZR 503/12 –, BAGE 150, 184 - 194, Rn. 19; BAG, Urteil vom 13.10.2011 – 8 AZR 514/10 –, Rn. 26, juris; BAG, Urteil vom 15.02.2005 – 9 AZR 52/04 –, Rn. 27, juris).

Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze haben die Tarifvertragsparteien eine Belastungsreduzierung älterer Arbeitnehmer beabsichtigt.

Mit der Regelung haben sie das Ziel verfolgt, der begünstigten Gruppe der Arbeitnehmer eine zusätzliche Freizeit innerhalb der Arbeitswoche zukommen zu lassen.

Unter § 2a Ziff. 2 MTV ist geregelt, dass die Altersfreizeiten am Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag gewährt werden sollen. Erfolgt keine Einigung der Betriebsparteien, fielen die Altersfreizeiten auf den Mittwochnachmittag.

Sie haben aus ihrer Sicht besonders belastete Arbeitnehmer im Rahmen der Gewährung von Altersfreizeiten besonders berücksichtigt. So erhalten gemäß § 2a Ziff. 3 MTV Arbeitnehmer in teilkontinuierlicher Wechselschicht sowie Arbeitnehmer, die regelmäßig Spätschichten leisten, bereits ab dem 55. Lebensjahr eine Altersfreizeit. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die mindestens 15 Jahre in kontinuierlicher Wechselschicht gearbeitet haben, eine erhöhte Altersfreizeit von dreieinhalb Stunden.

Dem steht auch nicht entgegen, dass die Altersfreizeiten gemäß § 2a Ziff. 2 Abs. 2 MTV unter bestimmten Voraussetzungen zu ganzen Tagen zusammengefasst werden können. Dies soll nur dann zulässig sein, wenn es aus Gründen des Arbeitsablaufs erforderlich ist. An der grundsätzlichen Zielrichtung der Entlastung innerhalb einer Arbeitswoche ändert diese Ausnahmeregelung nichts.

bb) Für die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung genügt es nicht, dass die Tarifvertragsparteien vom Vorliegen eines sachlichen Grundes ausgegangen sind. Ein solcher muss vielmehr objektiv festgestellt werden (BAG, Urteil vom 03.12.2008 - 5 AZR 469/07 -, Rn. 22, juris; BAG, Urteil vom 16.01.2003 - 6 AZR 222/01 -, BAGE 104, 250 - 255, Rn. 19; BAG, Urteil vom 30.09.1998 - 5 AZR 18/98 -, Rn. 35, juris; BAG, Urteil vom 29.01.1992 - 5 AZR 518/90 -, Rn. 57, juris).

cc) Es kann jedoch dahinstehen, ob der Zweck der Entlastung älterer Arbeitnehmer eine Differenzierung nach der wöchentlichen Arbeitszeit in der Weise zu rechtfertigen vermag, dass unterhalb einer bestimmten Wochenarbeitszeit eine Entlastung entfallen kann.

(1) Dem steht allerdings entgegen, dass eine solche Differenzierung nur dann gerechtfertigt wäre, wenn die Belastung der Arbeitnehmer mit steigender Wochenarbeitszeit nicht nur linear ansteigt. In diesem Fall, wäre eine pro-rata-temporis Entlastung angemessen, da hierdurch der Umfang der Entlastung ins Verhältnis zur Arbeitszeit und damit zur Belastung gesetzt würde. Für die Annahme eines Schwellenwertes, unterhalb dessen eine Entlastung überhaupt nicht mehr erforderlich ist, wäre es vielmehr erforderlich, dass ab einer solchen Schwelle eine qualitativ andere Belastung gegeben wäre, die bei Teilzeitbeschäftigten nicht, auch nicht anteilig besteht (vgl. zu der allgemeinen Problematik von Schwellenwerten vgl. BAG, Urteil vom 29.01.1992 - 5 AZR 518/90 -, Rn. 50 ff., juris). Von einem allgemeinen Erfahrungssatz, dass die Belastung durch Arbeitsstunden mit zunehmendem Umfang exponentiell ansteige, kann nicht ausgegangen werden (BAG, Urteil vom 30.09.1998 - 5 AZR 18/98 -, Rn. 38, juris; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.01.2016 - 17 Sa 84/15 -, Rn. 123, juris; a.A. LAG Hamm, Urteil vom 30.01.2014 - 8 Sa 942/13 - juris; LAG Köln, Urteil vom 12.05.2000 - 12 (10) Sa 1474/99 - juris). Es ist vielmehr durchaus denkbar, dass auch Teilzeitbeschäftigte wegen vermehrter außerdienstlicher Zusatzaufgaben durch die letzten Stunden ihrer vertraglichen Unterrichtszeit besonders belastet werden (BAG, Urteil vom 30.09.1998 - 5 AZR 18/98 -, Rn. 38, juris; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.01.2016 - 17 Sa 84/15 -, Rn. 123, juris).“

dd) Diesen Ausführungen schließt sich die erkennende Kammer in vollem Umfang an und macht sie sich zu Eigen. Es ist nicht vorgetragen und auch sonst nicht ersichtlich, dass die Belastung oberhalb der Grenze von 35 Wochenstunden exponentiell ansteigt.

ee) Das Ergebnis der 14. Kammer wird zur Überzeugung der erkennenden Kammer durch die jüngere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt.

(1) Geht man davon aus, dass für einen - wie hier – nur mit 30 Wochenstunden beschäftigten Arbeitnehmer, Altersfreizeit nicht gewährt wird, hingegen für einen Mitarbeiter, der mehr als 35 Wochenstunden oder in Vollzeit arbeitet, dann werden durch die Tarifvertragsparteien für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte unterschiedliche individuelle Belastungsgrenzen gezogen. Die Belastungsgrenze entspricht für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 35 Wochenstunden nicht proportional ihrer Arbeitszeit. Dies belegt zunächst die Ungleichbehandlung (BAG 23.03.2017 – 6 AZR 161/16, juris Rn. 51; dem nunmehr folgend BAG 19.12.2018 – 10 AZR 231/18 – PM). Geht man davon aus, dann beruht die Ungleichbehandlung hier ausschließlich auf dem geringeren Beschäftigungsumfang des Klägers. Die unterschiedliche Arbeitszeit von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten kann dafür keine Rechtfertigung bieten. Sie darf nach § 4 Abs. 1 TzBfG gerade nicht herangezogen werden, um die Zurücksetzung der Teilzeitbeschäftigten zu rechtfertigen (BAG 23.03.2017 a.a.O. Rn. 56). Zu den tariflichen Mehrarbeitszuschlägen ist das Bundesarbeitsgericht weiter davon ausgegangen, dass die unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unter zwei Voraussetzungen gerechtfertigt sein kann. Die tarifliche Regelung müsse den Zweck haben, besondere Belastungen auszugleichen, die entstünden, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig würden. Zugleich müsse die Tarifnorm zum Ziel haben, den Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme abzuhalten (BAG 23.03.2017 a.a.O. Rn. 57). Hier kommt der Aspekt der besonderen Belastung zum Ausdruck. Die Ungleichbehandlung darf nicht, was § 2a Ziffer 1 MTV aber gerade tut, alleine daran anknüpfen, dass ein Mitarbeiter wie hier eine geringere Arbeitszeit hat. Dies ist indes das Ziel von § 2a Ziffer 1 MTV, nämlich ab einer bestimmten Arbeitszeit pro Woche davon auszugehen, dass es darunter einer Entlastung durch Altersfreizeit nicht bedarf. Dies ist nichts anderes als eine individuell andere Belastungsgrenze für Teilzeitbeschäftigte. Dass diese durch besondere Belastungen oberhalb einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden gerechtfertigt ist, ist auch bei typisierender Betrachtungsweise nicht ersichtlich. Eine Einschränkung der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit trifft teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in gleicher Weise (BAG 23.03.2017 a.a.O. Rn. 59

a.E.). Wenn das so ist, dann trifft fehlende anteilige Altersfreizeit den Teilzeitbeschäftigten ebenso wie den Vollzeitbeschäftigten, ohne dass dafür eine besondere Belastungssituation als sachlicher Grund ersichtlich ist. Die Grenze von 35 Wochenstunden in § 2a Ziffer 1 Satz 3 MTV ist deshalb unzulässig. Alleine der Umstand, dass bei geringem Arbeitszeitumfang die Altersfreizeit immer geringer und zum Schluss sehr klein wird, ändert daran nichts, sondern ist Ergebnis des Proportionalitätsprinzips.

(2) Es ist weiter richtig, dass der Zweck der Regelung von Altersfreizeit ist, durch eine Verkürzung von Arbeitszeit den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern und die Arbeitsbelastung im Alter zu mindern. Selbst wenn man unterstellte, dass dies bei Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihrer ohnehin bereits verminderten Arbeitszeit nicht mehr erforderlich ist – wovon die Kammer nicht ausgeht – wirkt sich die Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten durch die Altersfreizeit unmittelbar auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung aus. Zu § 9 Abs. 1 AAB der ver.di-Beschäftigten hat das Bundesarbeitsgericht insoweit Folgendes ausgeführt: "Wird die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nicht herabgesetzt und bleibt deren Arbeitsentgelt unverändert, so erhalten diese pro Arbeitsstunde ein geringeres Arbeitsentgelt als die Vollzeitbeschäftigten der Beklagten. Diese durch § 4 Abs. 1 TzBfG untersagte Ungleichbehandlung kann für Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine feste Stundenzahl vereinbart ist, nur vermieden werden, wenn entweder deren Arbeitszeit unter Beibehaltung des bisherigen Arbeitsentgelts entsprechend gekürzt wird oder wenn unter Beibehaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ein entsprechend höheres Arbeitsentgelt gezahlt wird." (Urteil vom 22.10.2015 - 8 AZR 168/14, NZA 2016, 1081 Rn. 33). Ein solches Wahlrecht hätte auch hier gegeben sein können und hätte so ohne weiteres die vorhandene Ungleichbehandlung ausgleichen können. Die tarifliche Regelung des § 2a Ziffer 1 MTV kann auch aus diesem Grund nicht als sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten angesehen werden.

c) Als Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG ist dem Kläger die ihm zu Unrecht vorenthaltene Vergünstigung, hier die Altersfreizeit, zu gewähren (Anpassung nach oben dazu m.w.N. LAG Düsseldorf 13.09.2016 a.a.O. Rn. 193 f. m.w.N.). Bei einer vereinbarten Arbeitszeit des Klägers von 30 Wochenstunden und einer regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden entspricht die dem Kläger zu gewährende Altersfreizeit wie beantragt zwei Stunden pro Woche.

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

C. Die Kammer hat die Revision für die Beklagte gemäß § 72 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Sage

Bremer-Glaser