



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

Q. N. N., Am L. hof 32, T.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte I. & M.,  
T. str. 1, E.,

**g e g e n**

C. Pharma AG, gesetzlich vertreten durch deren Vorstand  
Dr. X., I. L. und N. W., N. str. 178, C.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Assessoren I. I. u. a., Arbeitgeberverband  
Chemie Rheinland e. V.,  
W. Str. 4, E.,

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 05.07.2016  
durch den Direktor des Arbeitsgerichts Jakubowski als Vorsitzenden  
sowie den ehrenamtlichen Richter Pieper und den ehrenamtlichen Richter  
Krause

**für R e c h t erkannt:**

- 1) Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25. Juni 2015 Az: 6 Ca 615/15 abgeändert.**
- 2) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger weitere 6,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Dezember 2014 gutzuschreiben.**

- 3) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger weitere 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Januar 2015 gutzuschreiben.
- 4) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger weitere 8,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Februar 2015 gutzuschreiben.
- 5) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger weitere 8,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat März 2015 gutzuschreiben.
- 6) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger weitere 8,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat April 2015 gutzuschreiben.
- 7) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger weitere 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Mai 2015 gutzuschreiben.
- 8) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger weitere 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Juni 2015 gutzuschreiben.
- 9) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger weitere 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Juli 2015 gutzuschreiben.
- 10) Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
- 11) Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Beklagte zu 4/5 und der Kläger zu 1/5.
- 12) Die Revision wird zugelassen.

### **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf tarifliche Altersfreizeit.

Der am 11.12.1957 geborene Kläger ist seit dem 01.09.1975 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen zunächst als Auszubildender und seit 31.01.1979 aufgrund Einstellungsvertrag vom 06./12.02.1979 als Chemielaborant zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt € 4.678,45 beschäftigt. Gemäß

Ziff. 3. des Arbeitsvertrages ist der Manteltarifvertrag (im Folgenden MTV) in seiner jeweils geltenden Fassung Bestandteil des Vertrages.

Nach § 2 I Ziff. 1 Abs. 1 Satz 1 MTV beträgt die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden. Nach § 2 I Ziff. 3 MTV kann abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden.

Seit dem 01.12.2012 war die Arbeitszeit des Klägers reduziert. Mit Vereinbarung vom 10.11.2014 verlängerten die Parteien die Arbeitszeitänderung bis zum 30.11.2016. Danach ist der Kläger 30,00 Stunden in der Woche beschäftigt. Wegen der Einzelheiten der Vereinbarung wird auf die zur Akte gereichte Kopie verwiesen (Bl. 7 f. d. A.).

Der MTV enthält folgende Regelung zur Altersfreizeit:

**„§ 2a  
Altersfreizeiten**

1. Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.

Soweit für Arbeitnehmer aufgrund einer Regelung nach § 2 I Ziff. 3 oder einer Einzelvereinbarung oder aufgrund von Kurzarbeit eine um bis zu zweieinhalb Stunden kürzere wöchentliche Arbeitszeit als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gilt, mindert sich die Altersfreizeit entsprechend. Liegt die Arbeitszeit um zweieinhalb 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 Arbeitsablaufs 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 Wechselschichtarbeit sowie Arbeitnehmer in Zweischichtarbeit, wenn sie regelmäßig auch Spätschichten leisten, erhalten abweichend von Ziffer 1 bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres eine zweieinhalbstündige 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 die Woche um eine Stunde auf dreieinhalb Stunden.

Ziffer 1 Abs. 2 gilt entsprechend.

Für Arbeitnehmer in voll-unterteilt kontinuierlicher Wechselschichtarbeit sind die Altersfreizeiten zu Freischichten zusammenzufassen. 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 24stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, erhalten nach dem vollendeten 57. Lebensjahr möglichst gleichmäßig verteilt jährlich acht weitere 24stündige 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.
7. Wird auf Verlangen des Arbeitgebers eine Altersfreizeit aus dringenden betrieblichen Gründen nicht am vorgesehenen Tag gegeben, so ist sie innerhalb von 3 Monaten nachzugewähren.

## **§ 2b Langzeitkonten**

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Bildung von Langzeitkonten unter Beachtung der nachfolgenden Grundsätze vereinbart werden:

1. Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von über 12 Monaten sowie eine Zweckbestimmung im Sinne dieser Vorschrift vorsehen, ohne die Möglichkeit der unterjährigen Entnahme auszuschließen. Sie setzen eine Regelung zur Insolvenzversicherung voraus, die entweder betrieblich oder in einer aus finanzierten überbetrieblichen Einrichtung erfolgt.
2. Die Betriebsvereinbarung regelt, aus welchen tariflichen Ansprüchen Langzeitkonten gebildet werden können. Hierfür stehen Zeitguthaben gemäß der tariflichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge sowie über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche zur Verfügung.
3. Der Arbeitnehmer entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung. Fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden.
4. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist über die Freistellung eine Vereinbarung zu treffen. Diese Zeit kann durch Betriebsvereinbarung ein um bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden.
5. Langzeitkonten sind selbstständig unter Festlegung der Nutzungszwecke zu bilden und können auch in Geld geführt werden. [...]"

Bei der Beklagten existiert auf der Basis des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Gestaltung des Demografischen Wandels im Tarifbereich bei C.“ vom 24.09.2013 (im folgenden GBV Demografiefonds). Unter deren Punkt 3.2.2 „Umsetzung der Belastungsreduzierung“ ist geregelt:

„Für die Belastungsreduzierung sollen sowohl die tarifliche Altersfreizeit als auch Mittel aus dem Demografiefonds und dem Demografiebeitrag 2012 genutzt werden, um eine Reduzierung der Arbeitszeit ohne finanzielle Nachteile zu ermöglichen.

### **Grundsätze:**

Für die Nutzung des Modells der Belastungsreduzierung gelten folgende grundsätzliche Regeln:

- Die tarifvertragliche Altersfreizeit von 2,5 h/Woche ab dem Alter 57 und für Beschäftigte in Zweischicht mit regelmäßigen Spätschichten ab Alter 55 wird in die Maßnahme einbezogen.
  - Eine individuelle, unabhängige Nutzung dieser Altersfreizeit ist mit der Entscheidung für die Belastungsreduzierung nicht mehr möglich.
  - Eine Einbringung in das Langzeitkonto entfällt ebenfalls.
- Die Belastungsreduzierung setzt sich aus 2,5 h/Woche Altersfreizeit und weiteren Stunden zusammen, die aus den Mitteln des Demografiefonds und des Demografiebeitrags 2012 finanziert werden.
- Der Anspruch auf Belastungsreduzierung besteht erstmalig ab dem 1. Tag des Monats, in dem der Beschäftigte das 55. (Zweischicht) bzw. 57. Lebensjahr vollendet hat.
- Die Beschäftigten der Jahrgänge 1949 - 1957 haben erstmals ab dem 01.04.2014 die Möglichkeit zur Belastungsreduzierung und müssen sich bis zum 31.03.2014 für eine Annahme des Angebotes entscheiden.
- Die Beschäftigten des Jahrgangs 1958 können sich ab dem 01.09.2014 bis 30.11.2014 für einen Start ab dem 01.01.2015 entscheiden.
  - Abweichend davon können Beschäftigte des Jahrgangs 1958, die aufgrund der Tätigkeit in Zweischicht ab dem Alter 55 einen Anspruch auf Altersfreizeit haben, bereits in 2014 mit allen übrigen Beschäftigten der Jahrgängen 1949 - 1957 die Belastungsreduzierung beginnen.
- Eine spätere Entscheidung ist für Beschäftigte der Jahrgänge 1949 - 1958 in jedem Folgejahr von September bis Ende November möglich. Die Maßnahmen beginnen dann jeweils ab

dem 01. Januar des Jahres nach der Entscheidung für die Nutzung der Belastungsreduzierung.

- Die Stunden der Belastungsreduzierung werden zu ganzen Tagen zusammengefasst und können auch nur in der Form ganzer Tage genommen werden.
  - Eine Bündelung
    - zu aufeinanderfolgenden Tagen Freizeit
    - zur Verlängerung eines Urlaubs
    - oder zur frühzeitigen Freistellung am Ende des Berufslebens ist nicht zulässig.
  - Die Einbringung dieser Tage in ein Langzeitkonto ist ebenfalls nicht möglich.
- Tage der Belastungsreduzierung, die aufgrund von Erkrankungen in einem Kalenderjahr nicht genommen werden können, werden nicht ins Folgejahr übertragen, das nicht genutzte Budget bleibt erhalten.
- Eine Übertragung aus persönlichen oder betrieblichen Gründen ist nicht möglich.
- Durch die Nutzung der Belastungsreduzierung mit Mitteln des Demografiefonds, des Demografiebeitrags 2012 und der Altersfreizeit entstehen grundsätzlich keine finanziellen Nachteile, d. h. insbesondere, dass die jeweilige Berechnungsbasis für vergütungsabhängige Leistungen und die Anpassung des Tarifentgelts unberührt bleibt.
  - Dies gilt auch für die gesetzliche und betriebliche Altersversorgung.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der GBV Demografiefonds wird auf die zur Akte gereichte Kopie verwiesen (Bl. 424 ff. d. A.).

Der Kläger nimmt aufgrund eigener Erklärung an der Entlastung gemäß der GBV Demografiefonds teil.

Mit Schreiben vom 18.12.2014 machte er die Gewährung von Altersfreizeit geltend. Er wies darauf hin, dass er die über 27,5 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit lediglich zur Vermeidung eventuell eintretender arbeitsrechtlicher Nachteile erbringe. Wegen der Einzelheiten des Schreibens vom 18.12.2014 wird auf die zur Akte gereichte Kopie verwiesen (Bl. 8 ff. d. A.).

Mit Schreiben vom 27.01.2015 lehnte die Beklagte die Gewährung von Altersfreizeit an den Kläger ab, da die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers um mehr als 2,5 Stunden unter der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden liege.

Bezüglich der Abwesenheiten des Klägers in dem Zeitraum vom Dezember 2014 bis zum 23.07.2015 wird auf den klägerischen Schriftsatz vom 11.02.2016, dort Bl. 18 ff. verwiesen (Bl. 362 ff. d. A.).

Mit Klageschrift vom 04.03.2015, am gleichen Tage beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 11.03.2015 zugestellt, machte er die Gutschrift weiterer Stunden zunächst für die Monate Dezember 2014 bis Februar 2015, auf seinem Arbeitszeitkonto geltend. Mit Klageerweiterung vom 06.05.2015 machte er auch weitere Stunden für die Monate März bis April 2015 und mit Klageerweiterung vom 17.06.2015 für den Monat Mai 2015 geltend.

Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte wende § 2a Ziff. 1 Satz 3 MTV rechtsfehlerhaft unter Verkennung europäischen Rechts an. Die Regelung der Altersfreizeit verstoße gegen das Diskriminierungsverbot. Darauf, ob auch andere Formen der Arbeitszeitreduzierung Auswirkungen auf die Gewährung von Altersfreizeit hätten, komme es nicht an. Entscheidend sei, dass der Kläger ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Sinne des Art. 1 der EU-Richtlinie 97/81/EG vom 15.12.1997 in Verbindung mit § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeit verstoße. Der MTV lasse den Anspruch des Klägers nur entfallen, weil dieser eine um zweieinhalb Stunden oder mehr reduzierte Arbeitszeit habe. Dadurch dass die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten bei weitgehend gleichbleibender Vergütung reduziert werde, erhielten diese auch eine höhere Vergütung.

Sachliche Gründe für eine Schlechterstellung als teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer seien nicht ersichtlich. Die Tarifvertragsparteien würden lediglich an eine willkürlich gegriffene Stundenzahl von 2,5 Stunden oder mehr anknüpfen. Dafür seien keine Gründe ersichtlich.

Die Altersfreizeit könne kumuliert genommen werden. Dies sei nach der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 01.04.2014 möglich. Die Stunden, die ihm in den Monaten Dezember 2014 bis Mai 2015 nicht als Altersfreizeit gewährt worden sind, müssten seinem Gleitzeitkonto gutgeschrieben werden.

Die Klägerin hat beantragt,



1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 7,50 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Dezember 2014 gutzuschreiben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 12,50 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Januar 2015 gutzuschreiben.
3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Februar 2015 gutzuschreiben.
4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat März 2015 gutzuschreiben.
5. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat April 2015 gutzuschreiben.
6. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 12,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Mai 2015 gutzuschreiben.
7. hilfsweise:  
Es wird festgestellt, dass dem Kläger nach § 2a des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie West vom 24.06.1992 in der Fassung vom 16.03.2009, jedoch mit Ausnahme von § 2a Nr. 1 S. 3 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie West vom 24.06.1991 in der Fassung vom 16.03.2009, Altersfreizeit zu gewähren ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liege nicht vor. Vielmehr würden auch die Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit dauerhaft verkürzt hätten, mit denjenigen gleichgestellt, deren Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 Ziff. 3 MTV oder aufgrund von Kurzarbeit reduziert sei.

Die Regelung der Altersfreizeiten sei in den Tarifvertrag eingeführt worden, um für ältere, in Vollzeit tätige Mitarbeiter eine Belastungsreduzierung ab einem bestimmten Alter zu gewähren. Einer solchen Belastungsreduzierung bedürfe es

vom Grundsatz her nicht, wenn ohnehin nicht im Umfang von Vollzeit gearbeitet werde. Damit lägen sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften vor. Wenn ohnehin eine geringere Belastung aufgrund von Teilzeittätigkeiten vorliege, bedürfe es nicht noch einer zusätzlichen weiteren Arbeitszeitreduzierung. Allein die Tatsache, dass Vollzeitbeschäftigte ab dem 57. Lebensjahr weniger arbeiten müssten als Teilzeitbeschäftigte, bedeute nicht deren Schlechterstellung.

Die Grenze von 2,5 Stunden sei nicht willkürlich. Vielmehr differenziere die Regelung im Einzelnen nach den Belastungen zum Beispiel der Wechselschichtmitarbeiter.

Selbst wenn von einer Ungleichbehandlung ausgegangen würde, läge der sachliche Grund hierfür darin, dass Arbeitnehmer mit einer ohnehin reduzierten Arbeitszeit weniger belastet seien als Vollzeitmitarbeiter. Die Tatsache, dass die Tarifvertragsparteien die Altersfreizeit für eine Reduzierung der Belastung vereinbart hätten, lasse sich auch aus der Regelung des § 2a Ziff. 3 MTV ableiten.

Altersfreizeiten könnten nur in Ausnahmefällen kumuliert genommen werden, da die Altersfreizeiten zu einer Belastungsreduzierung nur durch Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit führen solle.

Mit Urteil vom 25.06.2015 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, es liege weder ein Verstoß gegen höherrangiges Recht, insbesondere gegen europäische Richtlinien, noch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

Nach dem Sinn und Zweck der Regelung der Altersfreizeiten in § 2a MTV solle älteren in Vollzeit tätigen Mitarbeitern eine Belastungsreduzierung ab einem bestimmten Alter, grundsätzlich ab dem 57. Lebensjahr, in Ausnahmefällen sogar früher, gewährt werden. Die Altersfreizeit solle zu einer Belastungsreduzierung durch Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit führen. Dies werde neben anderen Regelungen insbesondere dadurch deutlich, dass unter Ziff. 2 des § 2a MTV geregelt ist, dass die Altersfreizeit am Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag gewährt werden solle und mangels einer betrieblichen Regelung auf den Mittwochnachmittag falle. Dafür spreche auch, dass Mitarbeitern, die in Wechselschicht tätig und höheren Belastungen ausgesetzt sind, ab dem 55. Lebensjahr eine 2 ½-stündige Altersfreizeit je Woche gewährt würde, und Mitarbeitern, die mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschicht geleistet haben, einen An-

spruch auf eine Altersfreizeit von 3 ½ Stunden hätten. Dies werde auch verdeutlicht durch die Regelung, nach der 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. Nach der Regelung des § 2a MTV-Chemie solle ein Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf Altersfreizeit haben, wenn er im Alter besonders belastet ist.

Darüber hinaus hätten die Tarifvertragsparteien in § 2a MTV auch andere Formen der Arbeitszeitreduzierung aus der Regelung zur Altersfreizeit ausgenommen.

Es liege auch kein Verstoß gegen europäische Richtlinien, das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie den Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

Die Regelungen des § 2a I Ziff. 2 MTV seien gerade nicht darauf angelegt, Altersfreizeitansprüche lediglich derjenigen Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit dauerhaft verkürzt haben, zu reduzieren, sondern vielmehr würden die Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit dauerhaft aufgrund einer Einzelvereinbarung reduzieren, mit denen gleichgestellt, deren regelmäßige Arbeitszeit nach den Regelungen des § 2 I Ziff. 3 MTV oder aufgrund von Kurzarbeit verkürzt werde. Damit werde deutlich, dass die Tarifvertragsparteien eben nicht beabsichtigt hätten, die Teilzeitarbeitnehmer anders zu behandeln als Vollzeitarbeitnehmer.

Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers von einer Ungleichbehandlung ausgehen wollte, wäre diese nach Auffassung der Kammer gerechtfertigt. Der sachliche Grund hierfür sei die höhere Belastung von Arbeitnehmern, die mehr als 35 Stunden wöchentlich arbeiten. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit bereits um 2,5 Stunden oder mehr pro Woche reduziert haben, seien aufgrund ihrer reduzierten Arbeitszeit pro Woche weniger belastet als Arbeitnehmer, die in Vollzeit tätig sind.

Die Grenze von 2,5 Stunden sei auch nicht willkürlich. Aus dem Gesamtkontext der Regelung werde deutlich, dass die Tarifvertragsparteien eine sehr differenzierte Lösung für Altersfreizeiten geregelt hätten.

Gegen das ihm am 15.07.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal hat der Kläger am 11.08.2015 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15.10.2015 am 14.10.2015 begründet.

Er ist weiter der Auffassung, die streitentscheidenden Fragen drehten sich um die Gewährung von Altersteilzeit in freiwilligen Teilzeitarbeitsverhältnissen. Ob

Kurzarbeit ein Teilzeitarbeitsverhältnis darstelle oder nicht, sei irrelevant. Er sei als ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer einem vergleichbaren, aber in Vollzeit beschäftigten tariflichen Arbeitnehmer gegenüber benachteiligt, da er eine weniger vorteilhafte / günstige Behandlung erhalte als vergleichbare und in Vollzeit beschäftigte tarifliche Arbeitnehmer, nämlich keine 2,5 Stunden pro Woche Altersteilzeit. Wie alle anderen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit freiwillig (§ 8 TzBfG) reduziert haben, würde er hierfür „bestraft“ werden, was gerade die nicht gerechtfertigte Schlechterstellung belegt, die durch Art. 1 RL 97/81/EG i. V. m. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeit verhindert werden solle. Als relevante Ungleichbehandlung kommt auch der Fall in Betracht, dass eine Gruppe von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt werde, während eine andere Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer von einzelnen Leistungen ausgenommen werde. Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entfalle nicht dadurch, dass der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteilige.

Die vorhandene Ungleichbehandlung sei auch nicht sachlich gerechtfertigt. Zwar könnten auch arbeitsmedizinische Gründe eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Diese müssten jedoch objektiv vorliegen, und nicht bloß behauptet werden. Schon wegen der Anwendbarkeit auf unterschiedlichste Arbeitnehmer könnten arbeitsmedizinische Gründe eine pauschale Belastungsgrenze nicht rechtfertigen. Es gebe kein Argument dafür, dass bei 2,5 Stunden und mehr wöchentliche Arbeitszeitreduzierung kein Bedürfnis mehr für eine (anteilige) Belastungsreduzierung bestehe.

Er behauptet, zumindest die im Betrieb der Beklagten in X. geübte Handhabung entspreche nicht dem von der Beklagten vorgetragenen Ziel der Reduzierung der Arbeitszeit innerhalb einer jeden Woche. Dort würden die sich aus der Altersfreizeit ergebenden Zeitguthaben auch gebündelt, zum Beispiel mit Urlaub und Gleitzeitentnahmen. Dies erfolge auch über Wochenenden hinweg. Die GBV Demografiefonds enthalte keine Regelung zur Lage der Altersfreizeiten im Sinne des § 2a Ziff. 2 Abs. 1 und 2 MTV. Die Altersfreizeiten müssten nicht an einem konkreten Wochentag genommen werden. Sie könnten vielmehr an unterschiedlichen Wochentagen, auch mehrere Tage innerhalb einer Woche in Anspruch genommen werden. Fielen diese auf einen Feiertag oder Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, könnten sie auch verschoben werden. Zum Teil könnten sie auch in das Langzeitarbeitszeitkonto eingestellt werden.

Die nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung sei durch eine „Angleichung nach oben“ zu beseitigen. Da er mehr gearbeitet habe als der MTV unter Berücksichtigung der Altersfreizeiten vorsehe, seien die überschüssigen Stunden als Überstunden in das Gleitzeitarbeitskonto gutzuschreiben.

Der Kläger ist der Auffassung, auf die tatsächlichen Anwesenheiten bzw. Abwesenheiten an einzelnen Arbeitstagen komme es nicht an.

Mit der Berufungsbegründung hat er die Klage um die auf die Monate Juni und Juli 2015 entfallenden Altersfreizeiten erweitert.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.06.2015 Aktenzeichen 6 Ca 615/15 abzuändern und

a. die Beklagte zu verurteilen

- 1) dem Kläger 7,50 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Dezember 2014 gutzuschreiben.
- 2) dem Kläger 12,50 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Januar 2015 gutzuschreiben.
- 3) dem Kläger 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Februar 2015 gutzuschreiben.
- 4) dem Kläger 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat März 2015 gutzuschreiben.
- 5) dem Kläger 10,00 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat April 2015 gutzuschreiben.
- 6) dem Kläger 12,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Mai 2015 gutzuschreiben.
- 7) dem Kläger 12,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Juni 2015 gutzuschreiben.
- 8) dem Kläger 12,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto (GLAZ) für den Monat Juli 2015 gutzuschreiben.

b. hilfsweise für den Fall des Unterliegens des Klägers mit dem Berufungsantrag zu 1 a) festzustellen,

dass dem Kläger nach § 2a Abs. 1 und Nr. 2 bis Nr. 6 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie West vom 24.06.1992 in der Fassung vom 16.03.2009, jedoch mit Ausnahme von § 2a Nr. 1 S. 3 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie West vom 24.06.1991 in der Fassung vom 16.03.2009 für den Zeitraum ab dem 01.12.2014 bis zum 30.11.2016 wöchentlich 2,5 Std. Altersfreizeit zu gewähren ist.

c. äußerst hilfsweise für den Fall des Unterliegens des Klägers mit dem hilfsweise gestellten Berufungsantrag zu 1 b) festzustellen,

dass dem mit 30 Stunden pro Woche teilzeitbeschäftigten Kläger nach § 2a Nr. 1 Abs. 1 und Nr. 2 bis Nr. 6 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie West vom 24.06.1992 in der Fassung vom 16.03.2009, jedoch mit Ausnahme von § 2a Nr. 1 S. 3 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie West vom 24.06.1991 in der Fassung vom 16.03.2009, für den Zeitraum ab dem 01.12.2014 bis zum 30.11.2016 verhältnismäßig zu einem in Vollzeit mit 37,5 Stunden pro Woche beschäftigten Arbeitnehmer anteilige wöchentliche Altersfreizeit zu gewähren ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil.

Sie ist der Auffassung, die Berufung sei bereits nicht in zulässiger Weise begründet worden. Das Arbeitsgericht habe seine Entscheidung unter anderem damit begründet, dass es bereits an einer Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten fehle, da die Regelungen des § 2a I Ziff. 2 MTV nicht darauf angelegt sei, Altersfreizeitansprüche lediglich denjenigen Arbeitnehmern abzusprechen, die ihre Arbeitszeit dauerhaft reduziert haben. Diese würden vielmehr mit denjenigen Arbeitnehmern gleichbehandelt, deren Arbeitszeit nach § 2 I Ziff. 3 MTV oder

aufgrund von Kurzarbeit reduziert sei. Mit dieser Argumentation setze sich der Kläger nicht auseinander.

Die Berufung sei im Übrigen auch unbegründet.

Es mangle an einer Ungleichbehandlung. So seien nicht alle Teilzeitbeschäftigten von der Altersfreizeit ausgenommen, sondern lediglich die, deren Arbeitszeit um 2,5 Stunden oder mehr unter der regelmäßigen Arbeitszeit liege. Auch andere Arbeitnehmer, die nicht teilzeitbeschäftigt im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG seien, seien von der Altersfreizeit ausgenommen. Die Herausnahme erfolge daher nicht wegen der Teilzeit.

Selbst wenn von einer kausal auf der Teilzeitbeschäftigung beruhenden Ungleichbehandlung auszugehen wäre, wäre hierfür ein sachlicher Grund gegeben. Hierbei komme es lediglich auf die Regelungen des § 2a MTV, nicht jedoch auf dessen Umsetzung im Betrieb an. Ob ein Teilzeitbeschäftigter einen Anspruch auf Altersfreizeit habe oder nicht, bestimme sich nicht nach den betrieblichen Regelungen, sondern ausschließlich nach der tariflichen Regelung des § 2a MTV.

Sinn und Zweck der tariflichen Regelung sei es, die wöchentliche Arbeitszeit für die erfassten Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter im Vergleich zu den vollzeitbeschäftigten bzw. den Teilzeitbeschäftigten mit einem Arbeitszeitvolumen über 35 Stunden zu verkürzen, für Entlastungsphasen innerhalb der Arbeitswoche zu sorgen und auf diese Weise den letzten Abschnitt des Arbeitslebens vor dem Ruhestand zu erleichtern. Den älteren Arbeitnehmern solle in der Woche Gelegenheit zum „Durchatmen“ gegeben werden. Dieses Ziel der tarifvertraglichen Regelung zeige sich anhand der differenzierenden Regelung des § 2a Ziff. 3 und 4 MTV.

Mit der Änderung des MTV zum 01.01.1993 bzw. der §§ 2, 2a und 5 MTV zum 01.04.1993 hätten die Tarifvertragsparteien beabsichtigt, den Arbeitnehmern oberhalb der genannten Altersgrenzen eine 35-Stunden-Woche zu gewährleisten. Die Tarifvertragsparteien seien übereingekommen, dass nach Erreichen der 35-Stunden-Woche für Arbeitnehmer mit Altersfreizeit eine weitere Arbeitszeitverkürzung für diese Arbeitnehmergruppe nicht in Betracht gezogen würde. Sie kamen ferner darin überein, dass bei etwaigen künftigen Wochenarbeitszeitverkürzungen die Altersfreizeiten entsprechend „aufgesaugt“ würden. Bei Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 39 auf 37,5 Stunden habe sich die bis dahin 4-stündige Altersfreizeit auf zweieinhalb Stunden reduziert.

Durch die tarifliche Regelung sollte hingegen nicht erreicht werden, dass das Wochenende verlängert werde.

Bei der Beklagten würden die Mittel des Demografiefonds aufgrund der Regelungen der GBV Demografiefonds zur Belastungsreduzierung verwendet. Dies gelte nur, soweit sich der anspruchsberechtigte Mitarbeiter ausdrücklich, schriftlich oder in Textform zur Teilnahme an der Belastungsreduzierung gemeldet hat. Die Belastungsreduzierung werde sowohl aus Mitteln des Demografiefonds als auch aus etwaigen Altersfreizeitansprüchen gespeist. Die Stunden der Belastungsreduzierung würden zu ganzen Tagen zusammengefasst und könnten auch nur in Form ganzer Tage genommen werden. Vorgesetzte der anspruchsberechtigten Mitarbeiter seien verpflichtet, die regelmäßige Reduzierung der Arbeitszeit zu ermöglichen und die Aufgaben entsprechend anteilig zu verringern.

Soweit ein Arbeitnehmer, der im Hinblick auf die Altersfreizeit anspruchsberechtigt ist, an der Belastungsreduzierung gemäß Demografiefonds nicht teilnehme, könne er in eigener Verantwortung mit seinem Vorgesetzten die Lage der Altersfreizeiten absprechen. Dies ergebe sich aus der Konzernrichtlinie C1 unter Punkt 5.10.1.

Die Festlegung der Stundengrenze von 2,5 durch die Tarifvertragsparteien unterstehe der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien. Es sei nicht Aufgabe des Gerichts zu prüfen, ob diese die gerechteste und zweckmäßigste Lösung gefunden haben. Die tarifliche Regelung typisiere eine um 2,5 Stunden unterhalb der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit liegende individuelle Arbeitszeit als angemessen belastungsreduziert. Durch die „abschmelzende“ Regelung sei dem erklärten Ziel der Belastungsreduzierung Rechnung getragen. Mitarbeiter, die bereits aus anderen Gründen ein entsprechendes „Erholungsfenster“ haben, hätten der Entlastung nicht bedurft. Würde man den Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit 35 Stunden oder weniger pro Woche beträgt, eine auch nur anteilmäßige Entlastung zusprechen, würden sie von etwas entlastet, was die Tarifvertragsparteien nicht als ausreichend belastend definiert haben, um in den Genuss einer Entlastungsregelung zu kommen.

Die Regelung unter § 2a Ziff. 5 MTV berühre auch das Stundenentgelt der Anspruchsberechtigten Mitarbeiter nicht. Durch die Regelung werde ihnen lediglich ein bezahlter Freistellungsanspruch zuteil.



Da für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonst wie einleuchtender Grund gegeben sei, verstoße die tarifvertragliche Regelung auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und insbesondere den der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, der erstinstanzlichen Entscheidung sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

### **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die Berufung ist zulässig und teilweise begründet.

#### **I.**

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

Die Berufungsbegründung entspricht insbesondere den Anforderungen der § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO.

**A.)** Nach dieser Vorschrift 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 klare Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll; bei verschiedenen Streitgegenständen gilt dies für jeden von ihnen gesondert (BAG, Urteil vom 14.12.2004 - 1 AZR 504/03 -, BAGE 113, 121 - 128, Rn. 16; BAG, Beschluss vom 22. Juli 2003 – 1 ABR 28/02 –, BAGE 107, 78-90, Rn. 37). Andernfalls kann die Berufungsbegründung ihren Zweck, eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs herbeizuführen, Berufungsgericht und Gegner darüber zu unterrichten, wie der Berufungskläger den Streitfall beurteilt wissen will, und sie in die Lage zu versetzen, sich auf die Rechtsmittelangriffe erschöpfend vorzubereiten, nicht erfüllen (vgl. BAG, Urteil vom 14.12.2004 - 1 AZR 504/03 -, BAGE 113, 121 - 128, Rn. 16; BGH, Urteil vom 11.05.1999 – IX ZR 298/97 –, Rn. 7, juris; Heßler in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 520 ZPO, Rn. 33). Die Berufungsbegründung muss deshalb auf

den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein. Sie muss klar und konkret erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher und rechtlicher Art und aus welchen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BAG, Urteil vom 14.12.2004 – 1 AZR 504/03 –, BAGE 113, 121 - 128, Rn. 16; BAG 06.03.2003 - 2 AZR 596/02 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 32, zu II 1 a der Gründe; Heßler in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 520 ZPO, Rn. 35). Werden nur die erstinstanzlichen Rechtsausführungen angegriffen, dann muss die eigene Rechtsansicht dargelegt werden (Heßler in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 520 ZPO, Rn. 35).

Hat das Gericht seine Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbstständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss der Berufungskläger in der Berufungsbegründung für jede dieser Erwägungen darlegen, warum sie nach seiner Auffassung die angegriffene Entscheidung nicht trägt; andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (BAG, Urteil vom 14.12.2004 – 1 AZR 504/03 –, BAGE 113, 121 - 128, Rn. 16; BAG, Urteil vom 11.03.1998 – 2 AZR 497/97 –, BAGE 88, 171 - 177, Rn. 20; BGH, Beschluss vom 30.01.2013 – III ZB 49/12 –, Rn. 8, juris; BGH, Beschluss vom 15.06.2011 – XII ZB 572/10 –, Rn. 10, juris; Heßler in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 520 ZPO, Rn. 37a; Musielak ZPO/Ball ZPO § 520 Rn. 38). Stellt der Rechtsmittelkläger nur einen der beiden Gründe in Frage, so ist sein Rechtsmittel unzulässig (BGH, Beschluss vom 03.03.2015 – VI ZB 6/14 –, Rn. 6, juris; BGH, Beschluss vom 27.01.2015 - VI ZB 40/14, Rn. 8, juris; BGH, Beschluss vom 28.01.2014 - III ZB 32/13, Rn. 13, juris; Heßler in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 520 ZPO, Rn. 37a).

**B.)** Diesen Anforderungen entspricht die Berufungsbegründung des Klägers vom 14.10.2015. Entgegen der Auffassung der Beklagten hat sich der Kläger mit allen die Entscheidung des Arbeitsgerichts tragenden Erwägungen auseinandergesetzt.

**1.)** Hierbei kann dahinstehen, ob das Arbeitsgericht seine Entscheidung, wie die Beklagte meint, als weitere Begründung auf die Erwägung gestützt hat, es läge schon keine Ungleichbehandlung aufgrund der Teilzeitbeschäftigung des Klägers vor, die einer sachlichen Rechtfertigung bedurft hätte. Das Arbeitsgericht führt hierzu aus, die Regelungen des § 2 I Ziff. 2 MTV seien nicht darauf angelegt, Altersfreizeitansprüche lediglich derjenigen Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit dauerhaft verkürzt haben, zu reduzieren. Damit werde deutlich, dass die Tarifvertragsparteien eben nicht beabsichtigt hätten, die Teilzeitarbeitnehmer anders zu behandeln als Vollzeitarbeitnehmer.

Damit hat das Arbeitsgericht zunächst lediglich die Motivation der Tarifvertragsparteien bei Schaffung der Regelung des § 2a MTV dargestellt. Ob darin auch die Erwägung liegt, eine Ungleichbehandlung liege auch objektiv nicht vor, kann dahinstehen. Dafür spricht allerdings, dass das Arbeitsgericht im Anschluss an diese Ausführungen darlegt, selbst wenn man zu Gunsten des Klägers von einer Ungleichbehandlung ausgehen wollte, sei diese gerechtfertigt.

**2.)** Mit der Erwägung, es läge keine Ungleichbehandlung vor, hat sich der Kläger in seiner Berufungsbegründung auseinandergesetzt. Er hat dargestellt, dass die ungünstigere Behandlung des Klägers darauf beruhe, dass er in Teilzeit beschäftigt sei.

Er hat hierzu auf Seite 9 der Berufungsbegründung ausgeführt, er sei als ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer einem vergleichbaren, aber in Vollzeit beschäftigten tariflichen Arbeitnehmer gegenüber benachteiligt, da er eine weniger vorteilhafte / günstige Behandlung erhalte als vergleichbare und in Vollzeit beschäftigte tarifliche Arbeitnehmer, nämlich keine 2,5 Stunden pro Woche Altersteilzeit (Bl. 238 d. A.).

Weiter hat er auf Seite 16 der Berufungsbegründung vorgetragen, wie alle anderen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit freiwillig (§ 8 TzBfG) reduziert haben, würde er hierfür „bestraft“ werden (Bl. 245 d. A.).

Darüber hinaus hat er auf Seite 19 der Berufungsbegründung dargestellt, die streitentscheidenden Fragen drehten sich um die Gewährung von Altersteilzeit in freiwilligen Teilzeitarbeitsverhältnissen. Ob Kurzarbeit ein Teilzeitarbeitsverhältnis darstelle oder nicht, sei irrelevant (Bl. 248 d. A.).

## II.

Auch die Erweiterung der Klage mit Schriftsatz vom 14.10.2015 ist zulässig.

**1.)** Mit der Ausdehnung seines Antrags auf die Gewährung von Altersfreizeiten für die Monate Juni und Juli 2015 hat der Kläger neue Streitgegenstände in das Verfahren eingeführt. Bei einer nach Zeitabschnitten bemessenen Leistung stellen die auf einzelne Zeitabschnitte entfallenden Leistungen unterschiedliche Streitgegenstände dar (vgl. BAG, Urteil vom 07.07.2015 – 10 AZR 416/14 –, Rn. 15, juris).

**a.)** Wird ein neuer Streitgegenstand neben dem bisherigen eingeführt, liegt ein Fall nachträglicher Klagehäufung vor, auf den § 263 ZPO entsprechend anwendbar ist (BAG, Urteil vom 12.09.2006 – 9 AZR 271/06 –, BAGE 119,

238 - 247, Rn. 16; BAG, Beschluss vom 11.04.2006 – 9 AZN 892/05 –, BAGE 117, 370 - 375, Rn. 12; BGH, Urteil vom 27.09.2006 – VIII ZR 19/04 –, Rn. 8, juris; Greger in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 263 ZPO, Rn. 2). Nach § 533 ZPO, der gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG auch im arbeitsgerichtlichen Berufungsverfahren Anwendung findet, ist eine Klageänderung in der Berufungsinstanz nur zulässig, wenn der Gegner einwilligt oder das Gericht dies für sachdienlich hält und diese auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat (BAG, Urteil vom 12.09.2006 – 9 AZR 271/06 –, BAGE 119, 238 - 247, Rn. 17).

**b.)** Die Voraussetzungen des § 264 ZPO sind nicht erfüllt. Nach dem allein in Betracht kommenden § 264 Nr. 2 ZPO ist es als Änderung der Klage nicht anzusehen, wenn der Klageantrag in der Hauptsache oder in Bezug auf Nebenforderungen erweitert oder beschränkt wird. Erfasst sind damit Erweiterungen und Beschränkungen des Klageantrags, die den bisherigen Streitgegenstand nicht durch einen anderen ersetzen, sondern nur quantitativ oder qualitativ modifizieren (Greger in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 264 ZPO, Rn. 2). Dieser Fall liegt, wie bereits dargestellt, nicht vor.

**c.)** Die Zulassung der Klageerweiterung in der Berufungsinstanz ist sachdienlich.

Sachdienlichkeit liegt vor, wenn der bisherige Prozessstoff als Entscheidungsgrundlage verwertbar bleibt und durch die Zulassung der Klagehäufung ein neuer Prozess vermieden wird (BAG, Urteil vom 12.09.2006 – 9 AZR 271/06 –, BAGE 119, 238 - 247, Rn. 17; BGH, Urteil vom 15.01.2001 – II ZR 48/99 –, Rn. 17, juris; LAG Düsseldorf, Urteil vom 30.01.2009 – 9 Sa 1695/07 –, Rn. 52, juris). Die Sachdienlichkeit einer Klageänderung ist erst dann zu verneinen, wenn in der Berufungsinstanz ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt wird, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann. Würde man Klageerweiterungen in der Berufungsinstanz im arbeitsgerichtlichen Verfahren auf solche weiteren Streitgegenstände beschränken, die sich im Wesentlichen als unmittelbare Folge der Beurteilung des bisherigen Prozessstoffes ergeben, so widerspräche eine solch restriktive Auslegung dem berechtigten Interesse der Parteien und würde zu einer unsachgemäßen Prozesshäufung führen. Besteht zwischen mehreren Streitgegenständen ein innerer rechtlicher oder tatsächlicher Zusammenhang, so ist es regelmäßig sachdienlich, diese Streitgegenstände auch in einem Verfahren zu erledigen (BAG, Urteil vom 06.12.2001 – 2 AZR 733/00 –, Rn. 34 ff., juris; LAG C.-Brandenburg, Urteil vom 20.08.2007 – 10 Sa 1164/07 –, Rn. 75, juris).

Die Klageerweiterung vom 14.10.2015 ist sachdienlich. Für die Frage, ob dem Kläger für die Monate Juni und Juli 2015 ein Anspruch auf Altersfreizeit zusteht, sind dieselben Umstände maßgeblich, wie für die Monate zuvor, die bereits Gegenstand des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht waren. Durch die Einbeziehung der weiteren Streitgegenstände konnte ein weiterer Prozess vermieden werden.

**d.)** Die der Klageerweiterung zugrunde gelegten Tatsachen sind gemäß § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO im Rahmen des Berufungsverfahrens zu berücksichtigen. Der Kläger stützt seinen Anspruch betreffend diese Monate auf dieselben Tatsachen, die bereits zur Begründung des Anspruchs für Monate Dezember 2014 bis Mai 2015 vorgetragen waren.

### III.

Die Berufung ist auch teilweise begründet. Insoweit war das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern. Dieses hat die Klage zum Teil zu Unrecht abgewiesen. Die Klage ist zulässig und in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang auch begründet.

**A.)** Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Bei einem Streit über die Führung eines Arbeitszeitkontos kann der Arbeitnehmer entweder die Erhöhung seines Zeitguthabens um eine bestimmte Stundenzahl oder eine Zeitgutschrift in bestimmter Höhe verlangen (BAG, Urteil vom 31.07.2014 – 6 AZR 759/12 –, Rn. 16, juris; BAG, Urteil vom 24.10.2013 - 6 AZR 286/12 -, Rn. 28, juris mwN; BAG, Urteil vom 10.11.2010 - 5 AZR 766/09 -, Rn. 11, BAGE 136, 152).

Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, auf welchem Arbeitszeitkonto die sich aus der tariflichen Altersfreizeit ergebenden Stunden, soweit ein solcher Anspruch besteht, gutzuschreiben sind.

**B.)** Die Klage ist auch weitgehend begründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Gutschrift weiterer zwei Stunden pro Woche für den streitgegenständlichen Zeitraum zu. Soweit der klägerische Antrag darüber hinausgeht, ist die Klage hingegen unbegründet.

Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus § 4 Abs. 1 TzBfG, gegebenenfalls in Verbindung mit §§ 134, 612 Abs. 2 BGB.

Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Ihm 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.

**1.)** Die Regelung der Altersfreizeit in § 2a MTV stellt eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitbeschäftigung dar.

**a.)** Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (BAG, Urteil vom 12.05.2016 – 6 AZR 300/15 –, Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 19.01.2016 - 9 AZR 564/14 -, Rn. 15, juris; BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 9 AZR 53/14 (F) –, BAGE 150, 345 - 354, Rn. 16; BAG, Urteil vom 24.09.2008 - 6 AZR 657/07 -, Rn. 25, juris; ErfK/Preis TzBfG § 4 Rn. 25).

§ 2a Ziff. 1 MTV differenziert nach der Dauer der Arbeitszeit. So haben Vollzeitbeschäftigte nach dieser Regelung einen Anspruch auf die volle Altersfreizeit im Umfang von zweieinhalb Stunden wöchentlich. Diejenigen Beschäftigten, deren Arbeitszeit um bis zu zweieinhalb Stunden unter der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit liegt, haben einen Anspruch auf eine reduzierte Altersfreizeit. Diejenigen Beschäftigten, deren Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden oder mehr unterhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegt, haben keinen Anspruch auf Altersfreizeit.

Die Ungleichbehandlung wird auch nicht dadurch aufgehoben, dass unter Umständen auch Vollzeitbeschäftigte keinen Anspruch auf Altersfreizeit haben, nämlich dann, wenn ihre Arbeitszeit nach § 2 I Ziff. 3 MTV oder aufgrund von Kurzarbeit reduziert ist. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeit kann diese Regelung nur dann ausschließen, wenn tatsächlich ein Fall vorliegt, in welchem dem Teilzeitbeschäftigten auch dann, wenn er in Vollzeit beschäftigt wäre, ein Anspruch nicht zustünde, weil einer der genannten Fälle vorliegt. In einem solchen Fall, wäre nicht die Vereinbarung der Teilzeit im Arbeitsvertrag, sondern ein anderer Umstand ursächlich für den Fortfall des Anspruchs auf Altersfreizeit. Die Vereinbarung der Teilzeit wäre für den Entfall des Anspruchs dann nicht kausal, sie könnte hinweggedacht werden, ohne dass die Rechtsfolge entfielen.

Dass ein solcher Fall im streitgegenständlichen Zeitraum tatsächlich vorgelegen hätte, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Wäre der Kläger vielmehr in Vollzeit beschäftigt, hätte er einen Anspruch auf Altersfreizeit gehabt. Die Vereinbarung der Teilzeit war alleinige Ursache für den Fortfall des Anspruchs im streitgegenständlichen Zeitraum.

Dem steht auch nicht entgegen, dass nicht alle Teilzeitbeschäftigten vom Ausschluss der Altersfreizeiten betroffen sind, sondern diese bei Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit um weniger als zweieinhalb Stunden unter der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegt, lediglich gekürzt wird. Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteiligt (BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 9 AZR 53/14 (F) –, BAGE 150, 345 - 354, Rn. 17; BAG, Urteil vom 05.08.2009 - 10 AZR 634/08 -, Rn. 23, juris mwN).

Die Ungleichbehandlung wirkt sich auch in der Vergütung aus.

Vollzeit- und Teilzeitkräfte werden ungleich vergütet, wenn für jeweils die gleiche Stundenanzahl nicht die gleiche Gesamtvergütung gezahlt wird (BAG, Urteil vom 12.05.2016 – 6 AZR 300/15 –, Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 25.09.2013 - 10 AZR 4/12 - Rn. 15; BAG, Urteil vom 23.02.2011 - 10 AZR 299/10 -, Rn. 21 f., juris; BAG, Urteil vom 19.10.2010 - 6 AZR 305/09 - Rn. 18, BAGE 136, 62; BAG, Urteil vom 22.10.2008 – 10 AZR 734/07 –, Rn. 20, juris; ErfK/Preis TzBfG § 4 Rn. 50).

Die Arbeitsleistung des teilzeitbeschäftigten Klägers wurde nicht in gleicher Höhe vergütet, wie die entsprechende Arbeitsleistung eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Kläger hat pro Arbeitsstunde nicht Entgelt in gleicher Höhe erhalten, wie ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter.

Gemäß § 2a Ziff. 5 MTV wird das Entgelt einschließlich der Schichtzulagen für die Arbeitszeit, die infolge der Altersfreizeit ausfällt, fortgezahlt. Lediglich die Erschwerniszulagen entfallen. Wird die Arbeitszeit bei zumindest teilweiser Aufrechterhaltung der Vergütung reduziert, erhöht sich die pro Arbeitsstunde gezahlte Vergütung.

Darüber hinaus kann bereits die Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto selbst als andere teilbare geldwerte Leistung im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG angesehen werden (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.01.2016 – 17 Sa 84/15 -, Rn. 119, juris unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des BAG zum Urlaub

vgl. BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 9 AZR 53/14 (F) –, BAGE 150, 345 - 354, Rn. 16).

**b.)** Darauf, ob die Tarifvertragsparteien mit der Regelung eine Schlechterstellung Teilzeitbeschäftigter beabsichtigt haben, kommt es hingegen nicht an.

Für die Anwendbarkeit des § 4 Abs. 1 TzBfG kommt es allein auf das Vorliegen einer objektiven Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit und nicht auf die subjektive Absicht einer Diskriminierung an (BAG, Urteil vom 21.02.2013 – 8 AZR 68/12 –, Rn. 25, juris; BAG, Urteil vom 07.03.1995 – 3 AZR 282/94 –, BAGE 79, 236 - 258, Rn. 29 zu Art. 3 Abs. 1 GG; ErfK/Preis TzBfG § 4 Rn. 37).

**c.)** Die Ungleichbehandlung wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Unterscheidung auf einer tarifvertraglichen Regelung beruht.

Das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG gilt auch für tarifvertragliche Regelungen. Es steht gemäß § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (BAG, Urteil vom 12.05.2016 – 6 AZR 300/15 –, Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 10.02.2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 16 mwN, BAGE 150, 345; BAG, Urteil vom 19.10.2010 - 6 AZR 305/09 -, Rn. 18, BAGE 136, 62; BAG, Urteil vom 24.09.2008 - 6 AZR 657/07 -, Rn. 23, BAGE 128, 63).

**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/N.-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).

Dem Vortrag der Beklagten war indes nicht weiter nachzugehen, insbesondere war der von ihr in der mündlichen Verhandlung insoweit angebotene Beweis nicht zu erheben.

**(2)** Selbst wenn zugunsten der Beklagten unterstellt würde, dass es eine solche qualitativ andere Belastung von Arbeitnehmern mit einer Wochenarbeitszeit von über 35 Stunden gäbe, wäre die Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt. Die im Betrieb der Beklagten bestehenden Regelungen sind zur Erreichung des insoweit anzunehmenden Zwecks, diese besondere Belastung zu reduzieren, nicht geeignet.

**(a)** In Anlehnung an die Rechtsprechung des EuGH zu Art. 157 AEUV ist eine Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt, wenn hierfür objektive Gründe gegeben sind, die einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind (BAG, Urteil vom 14.10.1986 – 3 AZR 66/83 –, BAGE 53, 161 - 179, Rn. 30; EuGH, Urteil vom 14.12.1995 – C-317/93 –, Rn. 28, juris; EuGH, Urteil vom 13.05.1986 - 170/84 -, Rn. 36 f., juris; MüKoBGB/N.-Glöge TzBfG § 4 Rn. 31). Geeignet ist eine Maß-

nahme, wenn mit ihr das angestrebte Ziel erreicht werden kann; sie ist erforderlich, wenn sie das mildeste Mittel zur Zielerreichung darstellt, also kein anderes, gleich wirksames Mittel zur Verfügung steht, das gar nicht oder weniger nachteilig für die benachteiligte Arbeitnehmergruppe wäre (ErfK/Preis TzBfG § 4 Rn. 41).

**(b)** Hierbei ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht lediglich auf die Regelungen des MTV abzustellen. Allein aufgrund der tariflichen Regelungen lässt sich nicht feststellen, ob das gewählte Mittel zur Erreichung des Zwecks geeignet ist. Die Regelung unter § 2a Ziff. 2 MTV überlässt die Ausgestaltung der Inanspruchnahme der Altersfreizeiten den Betriebsparteien. Zwar gibt der Tarifvertrag hierfür Vorgaben, wie die Soll-Regelung unter § 2a Ziff. 2 Abs. 1 MTV. Diese sind jedoch nicht zwingend, sie werden auch im Betrieb der Beklagten nicht eingehalten. Auch darüber hinaus eröffnet der MTV unterschiedliche Möglichkeiten der Gewährung von Altersfreizeiten. Gemäß § 2a Ziff. 2 Abs. 2 MTV können diese unter bestimmten Voraussetzungen zu ganzen Tagen zusammengefasst werden. Gemäß § 2b Ziff. 2 MTV können sie in ein Langzeitkonto eingebracht werden. Diese Möglichkeiten unterscheiden sich wesentlich im Hinblick darauf, ob sie zur Reduzierung der von der Beklagten behaupteten besonderen Belastung ab der 35. Wochenstunde geeignet sind. Erst aufgrund der tatsächlichen Handhabung im Betrieb der Beklagten kann beurteilt werden, ob die Regelung in ihrer tatsächlichen Anwendung geeignet ist, das zugrunde liegende und die Ungleichbehandlung nach Darstellung der Beklagten rechtfertigende Ziel zu erreichen. Es ist der Beklagten insoweit zuzugestehen, dass es nicht die betriebliche Ausgestaltung der Inanspruchnahme der Altersfreizeiten ist, die die Benachteiligung begründet. Diese ergibt sich vielmehr, wie bereits dargestellt, unmittelbar aus den Regelungen des MTV. Die betriebliche Regelung kann und muss jedoch herangezogen werden, um zu beurteilen, ob die bereits im Tarifvertrag enthaltene Ungleichbehandlung durch sie als geeignetes und erforderliches Mittel zur Erreichung des mit der Differenzierung verfolgten Zwecks gerechtfertigt ist. So würde eine betriebliche Regelung, die zwingend eine Vergütung der Altersfreizeiten vorsieht, den Zweck, älteren Beschäftigten eine Entlastung zukommen zu lassen, offensichtlich nicht erfüllen.

**(c)** Die im Betrieb der Beklagten praktizierte Regelung, die Altersfreizeiten in das allgemeine Arbeitszeitkonto einzustellen, ist nicht geeignet, eine Reduzierung der besonderen Belastung älterer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, soweit eine solche mit der Beklagten angenommen wird, zu beseitigen.

Die besondere Belastung die sich gemäß der Annahme der Beklagten ab der 35. Wochenstunde einstellt, kann nicht dadurch beseitigt werden, dass einem Arbeitnehmer in einer anderen Woche, möglicherweise mehrere Monate später, ein

oder mehrere freie Tage gewährt werden. Eine auf ganze freie Tage konzentrierte Entlastung steht nicht im Zusammenhang mit der von der Beklagten behaupteten besonderen Belastung ab der 35. Wochenarbeitsstunde. Durch die Gewährung ganzer freier Tage die zeitlich nicht mit den Wochen, in denen die Altersfreizeit erarbeitet wird, zusammenhängen, wird die Belastung in eben diesen Wochen nicht reduziert. Im Gegensatz hierzu wird in derjenigen Woche, in der die gesammelte Altersfreizeit als ganzer freier Tag in Anspruch genommen wird, eine Reduzierung auf 30 Wochenstunden vorgenommen, also nicht lediglich im Umfang der nach Darstellung der Beklagten besonders belastenden Zeiten über die 35. Wochenstunde hinaus, sondern in einem höheren Maße. Werden in einer Woche mehrere freie Tage in Anspruch genommen, tritt dieses Missverhältnis noch stärker zu Tage. Der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wird dann auch von Arbeitsstunden befreit, die unterhalb von 30 Wochenstunden liegen. Andererseits arbeitet er dann über mehrere Wochen auch in dem von der Beklagten als besonders belastend dargestellten Umfang von über 35 Wochenstunden.

Es ist nicht nachvollziehbar und von der Beklagten auch nicht vorgetragen, dass die besondere Belastung aus der jeweils nach der 35. Stunde verrichteten Arbeit kumuliert werden und sodann durch die Inanspruchnahme eines ganzen freien Tages gesammelt reduziert werden könnte.

Erst recht kann die Reduzierung der Belastung durch die über 35 Wochenstunden hinausgehende Arbeit nicht dadurch erfolgen, dass Mitarbeitern, die an der Belastungsreduzierung gemäß der GBV Demografiefonds nicht teilnehmen, der Guthabenstand ihres Langzeitkontos bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergütet wird. Ein „Mehr an Geld“ ist regelmäßig nicht dazu geeignet, ein etwaig gesteigertes Erholungsbedürfnis eines Arbeitnehmers zu befriedigen (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.01.2016 – 17 Sa 84/15 –, Rn. 102, juris).

Die Einräumung der Möglichkeit der Inanspruchnahme ganzer freier Tage stellt sich vielmehr als eine dem Erholungsurlaub ähnliche Vergünstigung dar. Es wird nicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit reduziert, sondern die Möglichkeit eröffnet, an zusätzlichen Tagen der Arbeit fernzubleiben. Für den Erholungsurlaub ist eine Differenzierung, die nicht dem pro-rata-temporis Grundsatz entspricht, indes wohl nicht zu begründen. Der pro-rata-temporis Grundsatz ist auf die Gewährung des Jahresurlaubs für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung anzuwenden (EuGH, Urteil vom 22.04.2010 – C-486/08 –, Rn. 33, juris).

**(d)** Die Handhabung im Betrieb der Beklagten ist auch unter Berücksichtigung der in § 2a Ziff. 2 Abs. 2 MTV eingeräumten Möglichkeit der Zusammenfassung

der Altersfreizeiten zu ganzen Tagen nicht geeignet, das Ziel zu erreichen. Hierbei kann dahinstehen, ob eine Regelung, die wie es der MTV vorsieht, nur dann eine Zusammenfassung zulässt, wenn dies aus Gründen des Arbeitsablaufs erforderlich ist, geeignet wäre, die Ungleichbehandlung zu rechtfertigen. Jedenfalls ist es die Regelung der GBV Demografiefonds, nach welcher alle Arbeitnehmer, die an der Belastungsreduzierung teilnehmen, die Altersfreizeiten nur in Form ganzer Tage in Anspruch nehmen können und die nicht sicherstellt, dass die Inanspruchnahme im zeitlichen Zusammenhang mit der Woche stattfindet, für welche die Altersfreizeit gewährt wird, nicht.

**3.)** Es kann dahinstehen, ob die Ungleichbehandlung auch gegen des Art. 1 der EU-Richtlinie 97/81/EG vom 15.12.1997 in Verbindung mit § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeit verstößt. Sie ist bereits aufgrund Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG unwirksam.

**4.)** Darauf, ob die im MTV enthaltene Altersgrenze von 57 Jahren sachlich gerechtfertigt ist, kommt es nicht an. Der Kläger erfüllt diese Voraussetzung, sodass es dahinstehen kann, ob diese Grenze wirksam ist.

**5.)** Als Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG ist dem Kläger die ihm zu Unrecht vorenthaltene Vergünstigung, hier die Altersfreizeit, zu gewähren.

**a.)** Verstoßen Vereinbarungen gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 TzBfG, sind leistungsgewährende Tarifvertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung der Leistungen ausgeschlossen sind (sog. „Anpassung nach oben“, BAG, Urteil vom 05.08.2009 – 10 AZR 634/08 –, Rn. 37, juris; BAG, Urteil vom 24.09.2008 – 6 AZR 657/07 –, BAGE 128, 63 - 73, Rn. 34; BAG, Urteil vom 11.12.2003 – 6 AZR 64/03 –, BAGE 109, 110 - 120, Rn. 42). Das gilt jedenfalls solange, bis die Tarifvertragsparteien selbst eine benachteiligungsfreie Regelung schaffen (BAG, Urteil vom 05.08.2009 – 10 AZR 634/08 –, Rn. 37, juris; BAG 11.12.2003 - 6 AZR 64/03 –, BAGE 109, 110 - 120, Rn. 42). Ob sich diese Rechtsfolge aus § 134 in Verbindung mit § 612 Abs. 2 BGB oder unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG ergibt, kann dahinstehen (BAG, Urteil vom 22.10.2015 – 8 AZR 168/14 –, Rn. 29, juris mwN). Die leistungsgewährende Bestimmung ist mit demjenigen Inhalt anzuwenden, der die Benachteiligung entfallen lässt. Danach hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die begehrte Leistung bis zu der Höhe, die dem Umfang des Anteils seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (BAG, Urteil vom 22.10.2015 – 8 AZR 168/14 –, Rn. 29,

juris; BAG, Urteil vom 19.10.2010 – 6 AZR 305/09 –, BAGE 136, 62 - 70, Rn. 18; BAG, Urteil vom 24.09.2008 - 6 AZR 657/07 - Rn. 23, BAGE 128, 63).

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 zwei Stunden pro Woche.

**b.)** Soweit der Kläger darüber hinaus beantragt hat, ihm für jede Woche des streitgegenständlichen Zeitraums eine weitere halbe Stunde auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, war die Berufung hingegen zurückzuweisen.

**c.)** Dem Kläger ist damit für drei Wochen im Dezember 2014 sowie für die Monate Januar bis Juli 2015 Altersfreizeit im Umfang von zwei Stunden wöchentlich zu gewähren.

Auf die Frage, an welchen konkreten Tagen der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum gearbeitet hat und welche Tage aus anderen Gründen ohnehin arbeitsfrei waren, kommt es dabei nicht an. Nach Darstellung der Beklagten können die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die sich aus der Altersfreizeit ergebenden Guthabenstunden nach eigener Wahl unter Berücksichtigung der Vorgaben in Anspruch nehmen. Auch dem Kläger steht es damit frei, diese Arbeitszeitguthaben nach seiner Wahl in Anspruch zu nehmen. Darauf, ob er in den konkreten Wochen tatsächlich hat arbeiten müssen, kommt es in seinem Falle ebenso wenig an, wie bei den in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern.

**6.)** Über die Hilfsanträge war nicht zu entscheiden. Der Kläger hat diese, wie er in der mündlichen Verhandlung vom 05.07.2016 ausdrücklich klagegestellt hat, nur für den Fall gestellt, dass die Leistungsanträge insgesamt abgewiesen werden. Dieser Fall ist nicht eingetreten.

#### **IV.**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Kosten des Rechtsstreits waren den Parteien im Umfang des jeweiligen Unterliegens aufzuerlegen.

#### **V.**

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da die Sache grundsätzliche Bedeutung hat.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG:**

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

### **REVISION**

eingelegt werden.

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 Revisionschrift **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 Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.



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

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

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

Jakubowski

Pieper

Krause

Beglaubigt

Wilden  
Regierungsbeschäftigte

