



gez.: Milles
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn Q. van V., Q. 28, K.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH,
Friedrich-Ebert-Straße 34-38, 40210 Düsseldorf,

g e g e n

die C. (Germany) GmbH & Co. oHG, vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin der oHG, C. Deutschland GmbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer L. M., N. H., Q. S., O. T. und O. X., C. Straße 4, N.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Wolf, Machel, Scheurich,
N.-Luther-King-Straße 1, 63452 Hanau,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 10.07.2012
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Jacobs und den ehrenamtlichen Richter Graßmann

für R e c h t erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.01.2012
– Az. 3 Ca 3019/11 – abgeändert.**

Die Klage wird abgewiesen.

- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages.

Der am 24.02.1952 geborene Kläger, der Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) ist, war seit dem 01.04.1998 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der Firma W. Interkom als „System Spezialist Netzwerkeinrichtung“ beschäftigt. Bis November 2011 wurde er als Teamleiter im technischen Kundendienst im Gebiet Westen (Standort Düsseldorf) gegen Zahlung eines Bruttomonatsgehalts von 5.300,00 € eingesetzt. Auf eigenen Wunsch entband die Beklagte den Kläger zu diesem Zeitpunkt von der Funktion des Teamleiters; dem Wunsch des Klägers lagen gesundheitliche Gründe, aber auch eine Ausweitung der Zuständigkeiten des Teamleiters Düsseldorf auf die weiteren Standorte Essen und Köln zugrunde. Seitdem arbeitet der Kläger unter Beibehaltung seiner Vergütung als sog. Senior Field Technican. Wegen der weiteren Arbeitsbedingungen im Einzelnen wird auf den Arbeitsvertrag vom 24.11.1997 (Blatt 37 ff. der Akte) Bezug genommen.

Die IG BCE schloss mit der Beklagten mit Wirkung zum 01.06.2010 einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit (TV Altersteilzeit, Blatt 6 ff. der Akte), in dem unter anderem bestimmt ist:

„§ 1 Präambel

Mit der nachstehenden Regelung soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (nachfolgend: Mitarbeiter) der C. (Germany) ab dem 55. Lebensjahr durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ein vorzeitiger Austritt aus dem aktiven Erwerbsleben unter sozial vertretbaren Bedingungen ermöglicht werden.

Die C. (Germany) und die IG BCE sehen in der Altersteilzeitvereinbarung einen wichtigen Beitrag zur Sicherung vorhandener Arbeitsplätze und zur Übernahme von Auszubildenden sowie zur Entlastung des Arbeitsmarkts. ...

§ 3 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) von bis zu sechs Jahren Dauer vereinba-

ren. Kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn nach Halbierung der Arbeitszeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne von SGB III vorliegt.

§ 4 Antrag

Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Er kann frühestens sechs Monate, muss jedoch spätestens zwei Monate vor dem vom Mitarbeiter angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gestellt werden. Einvernehmlich kann eine kürzere Antragsfrist vereinbart werden.

Innerhalb einer Frist von einem Monat seit Eingang des Antrages hat der Arbeitgeber dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen, ob er grundsätzlich dem Antrag, vorbehaltlich der einzelvertraglichen Regelung, auf Basis dieses Tarifvertrages entspricht.

Innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Eingang der Mitteilung hat der Arbeitgeber alle notwendigen Voraussetzungen zu erfüllen.

Der Arbeitgeber unterrichtet den örtlich zuständigen Betriebsrat unverzüglich namentlich über die gestellten sowie die genehmigten Anträge/Mitteilungen auf Altersteilzeit. ...“

Der Kläger stellte am 10.12.2010 einen Antrag auf Altersteilzeit für den Zeitraum vom 01.03.2011 bis zum 28.02.2015 entsprechend dem Tarifvertrag. Mit Schreiben vom 12.01.2011 lehnte die Beklagte den Antrag „aus betrieblichen Gründen“ ab. Neben dem Kläger beantragten bundesweit rund 20 weitere Mitarbeiter der Beklagten den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Die Beklagte beschied bundesweit die Anträge der fünf folgenden Mitarbeiter positiv:

- T. T., geboren am 29.11.1952, Eintritt 01.04.1997, Jahresgehalt 115.108,00 € brutto, Altersteilzeit bewilligt für die Zeit vom 01.12.2011 bis zum 30.11.2015; Herr T. ist Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender und für diese Funktion in Absprache mit der Beklagten von sonstigen Arbeitsleistungen freigestellt,
- N. D., geboren am 26.08.1953, Eintritt am 01.08.2000, Jahresgehalt 77.431,68 € brutto, Altersteilzeit bewilligt für einen Zeitraum von 62 Monaten bis zum 31.08.2016. Gemäß Bescheid des Niedersächsischen Landesamts für Soziales, Jugend und Familie vom 15.12.2010 weist Herr D. einen Grad der Behinderung von 40 auf, er wird als Projektmanager im Bereich Portfolio & Service Design eingesetzt,
- H. T., geboren am 22.02.1954, Eintritt 01.11.1985, Jahresgehalt 77.474,00 € brutto, Altersteilzeit bewilligt für den Zeitraum vom 01.05.2011 bis zum 28.02.2017. Ausweislich des Bescheides des Landratsamts Rems-Murr Kreis vom 28.05.2009 ist Herr T. wegen „Herzleis-

tungsminderung, Stentimplantation, Bluthochdruck“ als Schwerbehinderter mit einem GdB von 50 anerkannt, er arbeitet als Servicetechniker vor allem beim Kunden V. in dessen Betrieb in Heilbronn,

- B. L., geboren am 23.09.1950, Eintritt am 01.01.1999, Jahresgehalt 97.371,00 € brutto, Altersteilzeit bewilligt für die Zeit vom 01.08.2011 bis 30.09.2013. Herr L. ist im Bereich des internationalen C.-Operate tätig,
- Herr C., geboren am 31.01.1950, Eintritt 01.11.1999, Jahresentgelt 41.000,00 € brutto, Altersteilzeit bewilligt für die Zeit vom 01.02.2012 bis zum 31.01.2013. Herr C. wird als sog. Field Technician eingesetzt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, aus dem TV Altersteilzeit ergebe sich zu seinen Gunsten ein unbedingter Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages, weil er die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 erfülle. Mindestens sei die Beklagte verpflichtet gewesen, seinen Antrag vom 10.12.2010 nach billigem Ermessen zu bescheiden. Dass sie dies getan habe, hat der Kläger bestritten. Es sei nicht ersichtlich, warum ein adäquater Ersatz für ihn weder aus internen noch aus externen Quellen gefunden werden können. Seine Aufgaben könnten problemlos durch die verbleibenden zwei Teamleiter im Gebiet West übernommen werden. Schließlich hat er seinen Anspruch auf den Grundsatz der Gleichbehandlung gestützt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach Maßgabe der Bestimmungen des Tarifvertrages zur Altersteilzeit zwischen der IG BCE und der Beklagten vom 01.06.2010 anzunehmen mit der Maßgabe, dass das Altersteilzeitverhältnis am 01.03.2011 beginnt und bis zum 28.02.2015 dauert und im Blockmodell durchgeführt wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, nach dem Wortlaut, der Systematik und der Entstehungsgeschichte des TV Altersteilzeit hätten die Tarifvertragsparteien eine verbindliche

Zusage auf Abschluss von Altersteilzeitverträgen nicht gewollt. Dafür spreche etwa der Verhandlungsverlauf, da der zunächst vorliegende Entwurf einer Gesamtbetriebsvereinbarung (Blatt 57 ff. der Akten) einen solchen Anspruch vorgesehen habe, dieser aber gerade korrigiert worden sei. Es lägen sachliche Gründe vor, dem Kläger die Altersteilzeit zu versagen. Hierzu hat die Beklagte behauptet, wegen einer bereits im Jahre 2009 vorgenommenen Verkleinerung des Field Service Teams Düsseldorf von sechs auf vier Mitarbeiter könne die Beklagte auf den Kläger als „erfahrene Ressource“ nicht verzichten, ohne ihn bestehe am Standort ein nicht hinnehmbares operatives Risiko. Keinesfalls fielen die Aufgaben des Klägers weg. Eine geeignete Ersatzkraft lasse sich nur schwer finden. In Anbetracht dessen sei nicht einzusehen, weshalb die Beklagte eine mit dem Abschluss des Altersteilzeitvertrages einhergehende Gesamtkostenbelastung von 57.634,00 € tragen sollte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 25.01.2012 stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Der Kläger könne nach Maßgabe des § 3 TV Altersteilzeit den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages mit Rückwirkung zum 01.03.2011 verlangen. Zwar ergäbe sich, wie die Auslegung des Tarifvertrages zeige, kein unmittelbarer Anspruch des Klägers. § 3 TV Altersteilzeit vermittele den Arbeitnehmern jedoch einen Anspruch auf billige Ermessensausübung durch den Arbeitgeber. Vorliegend lasse die Argumentation der Beklagten nicht erkennen, dass sie den Antrag des Klägers aus sachlichen Gründen abgelehnt habe. Ihr aktuelles Interesse an einer Weiterbeschäftigung des Klägers wegen der – im Übrigen nur pauschal beschriebenen – Arbeitsbelastung am Standort Düsseldorf genüge nicht, denn die Beklagte müsse sich so oder so um den Aufbau eines Nachfolgers des Klägers kümmern, wozu man die aktive Blockphase der Altersteilzeit nutzen könne. In Anbetracht der Möglichkeit etwa langfristiger Erkrankungen könne die Beklagte generell nicht davon ausgehen, dass ihr die Arbeitskraft des Klägers bis zum Renteneintritt zur Verfügung stehe. Abgesehen davon habe die Beklagte die Beschäftigungssituation in Düsseldorf durch Verringerung des Personals selbst herbeigeführt. Die finanziellen Mehrkosten bei Abschluss eines Altersteilzeitvertrages seien nicht be-

rücksichtigungsfähig, weil diese durch den von der Beklagten freiwillig eingegangenen TV Altersteilzeit zwangsläufig entstünden.

Gegen das ihr am 20.02.2012 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit einem am 12.03.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese (nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 20.05.2012) mit einem weiteren, am 13.04.2012 eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Die Beklagte hält das Urteil erster Instanz für rechtsfehlerhaft. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, die Beklagte müsse einen Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach billigem Ermessen bescheiden. Die Funktion des TV Altersteilzeit beschränke sich vielmehr darauf, einen sonst nicht gegebenen Rechtsrahmen für die – aus Sicht der Beklagten freiwillige – Vereinbarung eines Altersteilzeitvertrages zu schaffen. Dafür spreche auch, dass der Tarifvertrag keinen Überlastungsschutz vorsehe. Im Fall des Klägers entspreche die Ablehnung des Antrags im Übrigen jedenfalls billigem Ermessen. Im Arbeitsbereich des Klägers seien keine Arbeitsplätze bedroht. Der vom Kläger gewünschte Altersteilzeitvertrag verursache unverhältnismäßig hohe Zusatzkosten von ca. 85.283,00 €, was im Rahmen einer Ermessensentscheidung jedenfalls zu berücksichtigen sei. Es sei nicht einzusehen, warum die Beklagte Aufwendungen tätigen sollte, obwohl sie auf die Arbeitskraft des Klägers nach wie vor angewiesen sei. Wenn sie in Fällen anderer Mitarbeiter die Kosten eines Altersteilzeitvertrages für zumutbar gehalten habe, liege das daran, dass jeweils nicht nachzubesetzende Arbeitsplätze betroffen waren und die Beklagte wegen (gesundheitsbedingten) Leistungsmängeln der Mitarbeiter ein Interesse daran gehabt habe, die jeweiligen Arbeitsverhältnisse schon mit Erreichen des 63. Lebensjahres und nicht erst der Regelaltersgrenze zu beenden. Hierzu behauptet die Beklagte, Herr D. habe wegen einer gravierenden Handverletzung erhebliche Probleme, quantitativ die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Zudem weise er überdurchschnittliche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf. Herr T. werde noch bis zum Jahre 2013 als Kenner der dortigen Telefonanlage beim Kunden V. beschäftigt; danach ende auch die Vertragsbeziehung mit V.. Bei

anderen Kunden sei Herr T. schon wegen mangelhafter Englischkenntnisse nicht einsetzbar. Auch der Arbeitsplatz von Herrn L. sei weggefallen, ein freier Alternativarbeitsplatz nicht vorhanden. Anstelle der ursprünglichen angedachten einvernehmlichen Beendigung gegen Zahlung einer Abfindung, die nach den unternehmensinternen Usancen bei etwa 120.000,00 € gelegen hätte, habe man sich dann mit dem Mitarbeiter auf einen Altersteilzeitvertrag geeinigt. Herr C. könne wegen fehlendem technischen Knowhows und hinreichender Englischkenntnisse nicht beim Kunden eingesetzt werden; er nehme einen so eigentlich gar nicht existenten Arbeitsplatz im Back Office ein. Mit Eintritt des Herrn T. in die Freistellungsphase der Altersteilzeit schließlich ende die Zeit der generellen Freistellung eines Mitarbeiters für Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsratsarbeit. In seinem Fall habe sich die Beklagte zudem aus politischen Gründen auf Drängen des Betriebsrats für eine Altersteilzeitvereinbarung entschieden. Bis auf Herrn C. sei allen Fällen gemein, dass die Kosten der Altersteilzeit erheblich unter denen einer Vollzeitbeschäftigung im selben Zeitraum lägen. Jeweils sechsstellige Beträge spare die Beklagte darüber hinaus ein, weil sie die Mitarbeiter trotz weggefallenen Arbeitsplatzes nicht noch bis zum regulären Renteneintritt weitervergüten müsse. Auf die insoweit mit Schriftsatz vom 25.06.2012 vorgelegten Rechenwerke (Blatt 178 ff. der Akten) wird Bezug genommen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.01.2012 - Az.: 3 Ca 3019/11 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten kostenpflichtig zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Er bestreitet die von der Beklagten vorgetragene Umstände, die konkret zum Abschluss der fünf Altersteilzeitverträge geführt haben (wie etwa die Arbeitsplatzsituation, die Erkrankungen der

Mitarbeiter), mit Nichtwissen. Er meint, auf etwaige Mehrkosten der Altersteilzeit könne sich die Beklagte generell nicht berufen, weil diese tarifvertragsimmanent seien. Im Übrigen spare die Beklagte bei Zugrundelegung der gleichen Rechenweise auch im Falle des Klägers Gelder ein, denn es sei fraglich, ob dessen Stelle überhaupt „exakt“ neu besetzt werde. Wenn das geschehe, verdiene die Ersatzkraft jedenfalls weniger als der Kläger, nämlich allenfalls 40.000,00 € jährlich. Auch er sei leistungsgemindert, weil er unter mittelschwerem Bluthochdruck und vor allem starker Diabetes leide, die ihn extrem stressanfällig mache. Auch wenn er einen entsprechenden Antrag noch nicht gestellt habe, lägen die Voraussetzungen einer Schwerbehinderung mit einem GdB von 50 vor. Das Vorgehen der Beklagten im Fall des Herrn T. stelle eine gesetzeswidrige Bevorzugung eines Betriebsratsmitglieds dar.

Das Gericht hat im Parallelrechtsstreit des Mitarbeiters C. (8 Sa 77/12) Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeuginnen L., B. und W.. Die Parteien haben sich mit einer Verwertung des dortigen Ergebnisses der Beweisaufnahme im Wege des Urkundsbeweises einverstanden erklärt. Auf die Anlage zum Sitzungsprotokoll vom 10.07.2012 wird Bezug genommen.

Im Hinblick auf die weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 ArbGG an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG.

B.

Die Berufung der Beklagten ist auch begründet.

Die Klage ist, wie das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung erkannt hat, auf die gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG verwiesen wird, zwar zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach Maßgabe des TV Altersteilzeit. Aus § 3 TV Altersteilzeit folgt kein die Beklagte bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen bindender Anspruch auf Zustimmung zum Altersteilzeitantrag des Klägers (unten I.). Verlangt konnte der Kläger indes, dass sein Antrag nach billigem Ermessen beschieden wurde. Den insoweit § 315 Abs. 1 BGB zu entnehmenden Vorgaben für die Ausübung billigen Ermessens ist die Beklagte unter Berücksichtigung ihres Vortrags in der Berufungsinstanz bei ihrer ablehnenden Entscheidung jedoch gerecht geworden (unten II.).

I.

§ 3 TV Altersteilzeit gewährt den Arbeitnehmern keinen gebundenen, nur vom Erreichen des 55. Lebensjahrs und einer bestimmten Mindestbeschäftigungszeit abhängigen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Das Arbeitsgericht hat richtig erkannt, dass einer solchen Auslegung des TV Altersteilzeit der Wortlaut („können ... vereinbaren“) und auch die Systematik des Tarifvertrags entgegen stehen. Träfe die Interpretation des Klägers zu, müsste die Beklagte mit einer Vielzahl älterer Arbeitnehmer auf deren Anforderung hin einen Altersteilzeitvertrag abschließen, ohne sich auf einen sachlichen Ablehnungsgrund wie etwa ein „dringendes“ oder „erhebliches betriebliches Bedürfnis“ an der Verweigerung der Zustimmung berufen zu können. Der TV Altersteilzeit enthält weiterhin keinerlei Kontingentsvorgaben im Sinne eines Überlastungsschutzes der Beklagten. Demgegenüber setzt die Regelung des § 4 Abs. 2 TV Altersteilzeit aber gerade die Möglichkeit der Beklagten voraus, einen Altersteilzeitantrag abzulehnen. Die vorliegende Regelungssystematik kann daher nicht anders beurteilt werden als andere Tarifverträge, die im Zusam-

menhang mit dem Abschluss eines Altersteilzeitvertrages die Formulierung „kann“ aufweisen. Damit wird dem Arbeitgeber generell die Entscheidungsfreiheit belassen, seine Zustimmung zum Teilzeitantrag zu erklären oder zu verweigern. Er ist nicht verpflichtet, den Antrag eines Arbeitnehmers auf Änderung eines Arbeitsvertrages allein deshalb anzunehmen, weil dieser die tatbestandlichen Voraussetzungen für den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages erfüllt (BAG, Urteile vom 15.09.2009 – 9 AZR 643/08, NZA-RR 2010, 551; vom 10.05.2005 – 9 AZR 294/04, AP Nr. 20 zu § 1 TVG Altersteilzeit; vom 12.12.2000 – 9 AZR 706/99, NZA 2001, 1209). Daran ändert vorliegend nichts, dass es in § 3 TV Altersteilzeit heißt, „Mitarbeiter ... können mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung ... vereinbaren“. Eine derartige Vereinbarung bedingt eine entsprechende Willenserklärung auch der Beklagten. Gegen die Annahme eines Kontrahierungszwangs der Beklagten spricht – wie bereits erwähnt – insbesondere die Regelung des § 4 Abs. 2 TV Altersteilzeit, wonach diese binnen einer Frist von einem Monat dem Arbeitnehmer mitzuteilen hat, ob sie grundsätzlich dem Altersteilzeitantrag entsprechen wolle.

II.

Der Kläger kann sich im Ergebnis auch nicht darauf berufen, die Beklagte habe bei der Bescheidung seines Antrags kein billiges Ermessen walten lassen, vielmehr entspreche nur die Zustimmung zum Abschluss des gewünschten Altersteilzeitvertrages billigem Ermessen im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB.

1.

Die Kammer pflichtet dem Arbeitsgericht darin bei, dass § 3 TV Altersteilzeit einen Anspruch des Klägers auf Bescheidung seines Altersteilzeitantrags nach billigem Ermessen gewährt und die Beklagte diesen nicht etwa ohne sachlichen Grund nach freiem Ermessen ablehnen kann.

Die vom Arbeitsgericht in diesem Zusammenhang vorgenommene Auslegung ist nicht zu beanstanden. Sie knüpft an die bereits zitierte Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichts an, wonach die Verwendung des Begriffspaares „können ... vereinbaren“ im Hinblick auf den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages die Entscheidung in das billige Ermessen des Arbeitgebers stellt. Andernfalls würden die Tarifvertragsparteien allein die Selbstverständlichkeit wiederholen, dass der Arbeitgeber Vertragsfreiheit genießt und mit seinen Arbeitnehmern Altersteilzeitverträge schließen kann (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2009, aaO). In soweit ist der Beklagte zwar zuzugestehen, dass vorliegend erst der TV Altersteilzeit bestimmte Gestaltungsspielräume wie etwa die Möglichkeit einer verblockten Altersteilzeit von mehr als drei Jahren Dauer schafft (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 ATZG). Es ist jedoch nicht erkennbar, dass dies die alleinige Funktion des TV Altersteilzeit ist. Bei unterstellter völliger Entscheidungsfreiheit der Beklagten gewänne der Tarifvertrag dann nämlich den Charakter eines reinen betrieblichen Instruments zur Reduzierung des Personalbestandes „vor der Zeit“. Dem steht jedenfalls die in der Präambel des § 1 TV Altersteilzeit festgeschriebene Zielsetzung entgegen, wonach den Mitarbeitern ab dem 55. Lebensjahr „ein vorzeitiger Austritt aus dem aktiven Erwerbsleben unter sozial vertretbaren Bedingungen ermöglicht werden“ soll. Damit nehmen die Tarifvertragsparteien vorrangig Arbeitnehmerinteressen in den Blick, es sollen gerade nicht nur die Spielräume der Personalpolitik erweitert werden. Auch die Erwähnung des Begriffs „Anspruch“ in § 3 Satz 2 TV Altersteilzeit sowie die in § 4 niedergelegte Systematik von einem Antrag des Arbeitnehmers und nachfolgender Prüfungspflicht der Beklagten sprechen gegen die von der Beklagten vorgenommene Interpretation. Schließlich ist die hohe Kostenbelastung der Beklagten bei Abschluss eines Altersteilzeitvertrages entgegen deren Auffassung kein Argument, diese nicht auf die Beachtung billigen Ermessens verpflichtet zu sehen, weil – wie unten noch ausgeführt wird – finanzielle Aspekte durchaus sachliche Gründe im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB darstellen können, die die Beklagte zur Ablehnung eines Altersteilzeitangebotes berechtigen.

2.

Der Kläger hat, obwohl in seiner Person die allgemeinen Voraussetzungen eines Anspruchs nach § 3 TV Altersteilzeit vorliegen (mitgliedschaftliche Tarifbin-

dung, Vollendung des 55. Lebensjahres, versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 1080 Kalendertagen in den letzten fünf Jahren vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit), gleichwohl keinen Anspruch auf Zustimmung der Beklagten zur gewünschten Teilzeitbeschäftigung. Die Beklagte hat den Antrag des Klägers 10.12.2010 aus sachlichen Gründen im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB abgelehnt.

a.

Eine Entscheidung nach oder entsprechend § 315 BGB setzt voraus, dass die beiderseitigen Interessen abgewogen und dabei alle wesentlichen Umstände angemessen berücksichtigt werden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat. In der hier vorliegenden Fallkonstellation, in dem tarifvertraglich keine näheren Vorgaben für die Ermessensausübung gemacht werden, genügt dabei im Rahmen billigen Ermessens jeder sachliche Grund, der sich auf den Übergang in die Altersteilzeit bezieht, um einen Altersteilzeitantrag abzulehnen. Das ist etwa dann der Fall, wenn Altersteilzeitverträge nur dann geschlossen werden, wenn ein abzubauenen Stellenüberhang besteht (BAG, Urteil vom 12.12.2000 – 9 AZR 706/99, NZA 2001, 1209). Auch kann die fehlende Möglichkeit einer Wiederbesetzung der Stelle des Altersteilzeitmitarbeiters genügen, nicht jedoch das bloße Interesse an Vertragskontinuität (BAG, Urteile vom 15.09.2009 – 9 AZR 643/08, NZA-RR 2010, 551; vom 10.05.2005 – 9 AZR 294/04, AP Nr. 20 zu § 1 TVG Altersteilzeit). Weiterhin können finanzielle Erwägungen die Ablehnung eines Altersteilzeitantrags stützen (BAG, Urteile vom 15.09.2009, aaO; vom 10.05.2005, aaO, vom 12.12.2000, aaO). Verlangt die tarifliche Regelung insoweit allerdings das Vorliegen dringender dienstlicher oder betrieblicher Gründe, gehören hierzu keine Aufwendungen des Arbeitgebers, die typischerweise mit jedem Altersteilzeitverhältnis verbunden sind (BAG, Urteil vom 21.02.2012 – 9 AZR 479/10, ZTR 2012, 392).

b.

Jedenfalls unter Zugrundelegung ihres Vortrags in der Berufungsinstanz hat die Beklagte in zulässiger Weise den Teilzeitantrag des Klägers prinzipiell aus finanziellen Erwägungen abgelehnt. Das entspricht nach den obigen Grundsätzen billigem Ermessen und auch der sonstigen Linie der Beklagten, wonach Altersteilzeitverträge in Ansehung des TV Altersteilzeit nur geschlossen wurden, wenn den finanziellen Aufwendungen der Beklagten infolge des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages anderweitige Vorteile gegenüberstanden, weil die betroffenen Mitarbeiter weggefallene oder wegfallende Arbeitsplätze besetzen bzw. in ihrer Verwendbarkeit aus gesundheitlichen Gründen stark eingeschränkt sind. Die Richtigkeit der dahingehenden Behauptungen der Beklagten steht nach Durchführung der Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts gemäß § 286 Abs. 1 ZPO fest.

aa.

Nach der oben skizzierten Rechtsprechung des BAG scheidet eine Berufung der Beklagten auf die mit einem Altersteilzeitvertrag verbundenen Zusatzkosten nicht daran, dass eine derartige Zusatzbelastung tarifvertragsimmanent ist. Eine entsprechende Einschränkung hat das BAG nur für den Fall eines gebundenen Anspruchs der Arbeitnehmer auf eine Altersteilzeitvereinbarung angenommen, dem der Arbeitgeber nur „dringende betriebliche Gründe“ entgegen setzen konnte (Urteil vom 21.02.2012 – 9 AZR 479/10, aaO). „Dringend“ sind nämlich nur solche Belange, die nicht typischerweise mit dem Abschluss eines jeden Altersteilzeitvertrages verbunden sind; ansonsten liefe das so normierte Regel-Ausnahme-Verhältnis leer. Weist die Rechtsgrundlage für den Abschluss von Altersteilzeitverträgen – wie hier der TV Altersteilzeit – eine solche Vorgabe hingegen nicht auf, ist die Rechtsprechung nicht übertragbar. Es kann nicht bezweifelt werden, dass der Arbeitgeber jedenfalls dann sachlich argumentiert, wenn er nicht gleich alle Altersteilzeitanträge aus Kostengründen ablehnt, sondern zu dieser Entscheidung erst nach Gesamtschau aller fallrelevanten Umstände (wie etwa den Wegfall bzw. Nichtwegfall des betroffenen Arbeitsplatzes) kommt. Nichts anderes hat die Beklagte vorliegend getan.

bb.

Der Berücksichtigung der von der Beklagten vorgetragenen Ermessenserwägungen stehen keine prozessualen Hindernisse entgegen. Die Beklagte hatte sich dem Grunde nach schon in erster Instanz darauf berufen, mit dem Kläger keinen Altersteilzeitvertrag abschließen zu wollen, weil ihr dies in Anbetracht des fortbestehenden Beschäftigungsbedürfnisses als zu teuer erschien (Z.B. im Schriftsatz vom 28.12.2011). Soweit die Beklagte diese Erwägungen in der Berufungsinstanz durch Schilderung der Fallumstände bei Bewilligung von fünf Altersteilzeitanträgen konkretisiert hat, ist ihr Vorbringen gemäß § 67 ArbGG uneingeschränkt beachtlich. Abgesehen davon, dass wirksame Ausschlussfristen gemäß § 56 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 ArbGG vom Arbeitsgericht nicht gesetzt worden sind, stünde einer Nichtzulassung des Vorbringens jedenfalls entgegen, dass es zu einer kausalen Verzögerung in der Erledigung des Rechtsstreits im Sinne von § 67 Abs. 2-4 ArbGG nicht gekommen ist. Die Beklagte hat bereits in der Berufungsbegründung (vgl. § 67 Abs. 4 ArbGG) die einzelnen Umstände der positiv beschiedenen Altersteilzeitverträge dargelegt. Mangelte es dem Vortrag an hinreichender Substantiierung oder fehlten erforderliche Beweisangebote, hätte das Gericht in Ausübung seiner Hinweispflicht aus § 139 Abs. 1, 2 ZPO Ergänzung und Erläuterung des Vorbringens verlangen, vorsorglich Zeugen laden oder sonstige prozessleitende Maßnahmen ergreifen müssen, um den Berufungsrechtsstreit nach Möglichkeit gleichwohl in einem Termin zu erledigen (so die Auffassung des BAG, Urteil vom 23.11.1988 – 4 AZR 393/88, NZA 1989, 436; vgl. auch Germelmann u.a., ArbGG, § 67 Rdz. 9). Dass es dies im vorliegenden Fall nicht für opportun gehalten hat, und es deshalb der Durchführung zweier Termine zur mündlichen Verhandlung bedurfte, kann der Beklagten nicht zum Nachteil gereichen.

cc.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme, mit deren Verwertung im Wege des Urkundsbeweises sich die Parteien einverstanden erklärt haben (vgl. § 415

Abs. 1 ZPO), zweifelt die Kammer nicht daran, dass die Ermessenserwägungen der Beklagten weder vorgeschoben sind noch nachträglich zur Rechtfertigung der Ablehnung des Altersteilzeitantrags des Klägers „erfunden“ wurden. Die Bescheidungen der bewilligten Altersteilzeitanträge – sieht man einmal vom Sonderfall T. ab – lassen vielmehr die oben skizzierte Linie der Ermessensausübung erkennen.

- (1) Nach den Bekundungen der Zeuginnen L., W. und B. hat es jeweils nachvollziehbare betriebliche Erwägungen gegeben, die die Beklagte zur positiven Bescheidung der Altersteilzeitanträge der Herren D., T., L. und C. bewogen hat.
- Der schwerbehinderte Herr T. ist wegen seiner Herzbeschwerden, eingeschränkter Produkt- und fehlender Englischkenntnisse nur beschränkt, nämlich nahezu ausschließlich beim Kunden V. in Heilbronn einsetzbar. Der bisherige Wartungsvertrag mit der Firma V. läuft indes im Jahre 2013 und damit just in dem Moment aus, in dem die aktive Altersteilzeitphase von Herrn T. endet. Ob die Firma V. die jetzt benutzte, technisch offensichtlich veraltete Siemens-Telefonanlage weiterbetreibt und wenn ja, diese dann von der Beklagten betreuen lässt, ist offen. Sollte das nicht der Fall sein, könnte Herr T. auch in Anbetracht seiner fortschreitenden Erkrankung entweder gar nicht oder nicht adäquat eingesetzt werden. Auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass im Falle betriebsbedingter Kündigungen Abfindungen nach standardisierten Grundsätzen gezahlt werden (so die Zeugin B. zum Fall L.), sowie der persönlichen Situation des Herrn T. liegt das Interesse der Beklagten auf der Hand, nicht erst das Ergebnis der Verhandlungen mit der Firma V. oder dessen weitere gesundheitliche Entwicklung abzuwarten, sondern dem Risiko der fehlenden Beschäftigungsmöglichkeit ab 2013 und/oder dem erforderlichen Ausspruch einer Kündigung bzw. Anbieten eines Aufhebungsvertrages durch Vereinbarung von Altersteilzeit zuvorzukommen.

- Herr D. hat vor drei Jahren eine komplizierte Verletzung der rechten Hand erlitten, die zu dauerhaften Bewegungseinschränkungen geführt hat. Als Rechtshänder ist Herr D. – selbst wenn er zur Arbeit erscheint – nicht mehr in der Lage, in quantitativer Hinsicht seine frühere Leistung zu erbringen. Abgesehen davon leidet der mit einem GdB von 40 behinderte Mitarbeiter aufgrund eines Bandscheibenvorfalles an starken Rückenschmerzen. Die Stelle von Herrn D. wird nach der aktuell gültigen Flatplanung der HR-Abteilung nicht nachbesetzt, so dass die Beklagte wegen der Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezugs nach Altersteilzeit mit Erreichen des 63. Lebensjahres im August 2016 Gehaltskosten von mehr als 200.000,00 € brutto spart, die sie ohne den Altersteilzeitvertrag bei Renteneintritt zum 01.04.2019 trotz fehlenden Beschäftigungsbedürfnisses noch hätte aufwenden müssen. Die Vorteile der Altersteilzeitlösung für alle Beteiligten liegen auf der Hand.
- Gleiches gilt für Herrn L., der zwar keine gesundheitlichen Einschränkungen aufweist, dessen Arbeitsplatz als Business Improvement Specialist aber nach Vorgabe des internationalen C.-Operate, in dem der Mitarbeiter eingesetzt war, infolge Restrukturierungsmaßnahmen in Wegfall geraten war, ohne dass ein passender Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung stand. Nach den internen Usancen hätte Herr L. im Falle einer betriebsbedingten Trennung Anspruch auf Zahlung einer Abfindung von mehr als 120.000,00 € gehabt. In Anbetracht der nur kurzen Laufzeit der Altersteilzeit von 26 Monaten und weiterhin der Gehaltseinsparung wegen des um 28 Monate vorgezogenen Renteneintritts (mehr als 250.000,00 €) rechnete sich hier der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ohne weiteres. Abgesehen davon hat die Kammer auch Verständnis dafür, dass die Beklagte nach Möglichkeit Kündigungsrechtsstreitigkeiten mit über 60 Jahre alten, langjährigen Mitarbeitern zu vermeiden sucht.
- Der erst im zweiten Anlauf bewilligte Altersteilzeitvertrag mit Herrn C. weist eine Laufzeit von nur einem Jahr auf und verursacht absolut betrachtet nur geringe Mehrkosten im Verhältnis zu einer Vollzeitbeschäftigung in diesem Zeitraum. Das wiederum wird durch den eingesparten

Lohn infolge vorzeitigen Renteneintritts mehr als ausgeglichen. Dem stehen keine zusätzlichen Entgeltkosten wegen einer Ersatzeinstellung gegenüber, da die Stelle des Mitarbeiters nicht nachbesetzt wird. Herr C. ist als einziger Field-Technician am Standort Frankfurt im sog. Backoffice tätig; eine Stelle, für die man Aufgaben wegen der ansonsten nur eingeschränkten Einsatzmöglichkeit des Mitarbeiters beim Kunden (fehlende Produkt- und Englischkenntnisse) extra zusammengesucht hat. Künftig wird diese spezielle Konstruktion aufgegeben, werden die 10 Kollegen des Herrn C. im Field Service dessen Arbeit miterledigen. Die Situation des Mitarbeiters weist im Ergebnis Parallelen zu der des Herrn T. auf.

- Nicht in das Schema passt der mit dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden T. abgeschlossene Altersteilzeitvertrag, da dieser weder an erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen leidet noch – bei Licht betrachtet – von einem Wegfall des Arbeitsplatzes bedroht ist, andererseits der Vertrag aber wegen des hohen Jahresgehalts des Herrn T. von mehr als 115.000,00 € erhebliche Kosten verursacht. Gleichwohl liegt die Situation des Herrn T. wegen dessen Funktion als Mitglied eines Organs der Betriebsverfassung trotz des Begünstigungsverbots des § 78 Satz 2 BetrVG so speziell, dass sie nicht als Präzedenzfall für weitere Mitarbeiter geeignet ist. Der Abschluss des Altersteilzeitvertrages mit Herrn T. mag rechtlich fragwürdig sein, er stellt aber weder die grundsätzlichen Ermessenserwägungen der Beklagten in Frage noch schafft er einen Anspruch auf „Gleichbehandlung im Unrecht“. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist vorliegend schon deshalb nicht einschlägig, weil aus der Besserbehandlung lediglich eines Mitarbeiters kein generalisierendes Prinzip der Leistungsgewährung der Beklagten abgeleitet werden kann, auf das sich andere, nicht bedachte Arbeitnehmer berufen könnten (vgl. BAG, Urteil vom 21.10.2009 – 10 AZR 664/08, NZA-RR 2010, 189).

- (2) Die Kammer ist von der Glaubhaftigkeit der Bekundungen der drei vernommenen Zeuginnen und deren persönlicher Glaubwürdigkeit überzeugt. Alle Zeuginnen äußerten sich offen, bestimmt und zum Teil unter Zuhilfenahme schriftlicher Unterlagen zu den Beweisfragen des Gerichts;

wo sich Dinge ihrem Kenntnisbereich entzogen bzw. keine Erinnerungen mehr vorhanden waren, räumten die Zeuginnen dies ohne Umschweife ein. Berührten sich die abgehandelten Beweisthemen (zum Beispiel im Fall T., zu dem sowohl Frau L. als auch Frau W. befragt wurden), wiesen die Aussagen der Zeuginnen keine Widersprüche auf. Sie deckten sich auch mit dem schriftsätzlichen Vortrag der Beklagten. Die Kammer vermochte schließlich ein Motiv für eine etwaige Falschaussage der Zeuginnen nicht zu erkennen, auch wenn sie noch in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehen.

dd.

Die nachvollziehbaren und zulässigen Erwägungen zur Ermessensausübung berechtigten die Beklagte, den Altersteilzeitantrag des Klägers abzulehnen. Die Situation des Klägers ist eine andere als diejenige der Arbeitnehmer T., D., L. und C.. Es liegen keine betrieblichen oder in der Person des Klägers liegenden Gründe vor, sich von diesem „ohne Not“ durch Abschluss eines Altersteilzeitvertrages vorzeitig zu trennen. Der Arbeitsplatz des Klägers ist nicht in Wegfall geraten und wird dies auch zukünftig nicht tun, und zwar weder derjenige, den der Kläger bekleidete, als die Beklagte Anfang des Jahres 2011 über den Altersteilzeitantrag des Klägers entschied (Teamleiter Field Service), noch derjenige, den der Kläger aktuell innehat (Senior Field Technician). Zu letzterem hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich erklärt, dass die „Stelle normal existiert“ und gerade nicht etwa (vergleichbar mit der des Herrn C.) gesondert für ihn geschaffen worden war. Ebenso wenig stehen die sicher vorliegenden gesundheitlichen Einschränkungen des Klägers (Diabetes, Bluthochdruck) einem Einsatz des Klägers als Senior Field Technician entgegen, wie dieser in der mündlichen Verhandlung unter Hinweis auf das Nichtvorliegen nennenswerter Ausfallzeiten bestätigt hat. Im Ergebnis ist der Kläger daher aus betrieblicher Sicht weiterhin verwendbar. Dass die Beklagte bereit ist, dem Kläger trotz „abgespeckter Tätigkeit“ das alte Gehalt fortzuzahlen, unterliegt ihrer Entscheidung und belegt keinesfalls, dass ihr alternativ auch die Übernahme der Kosten einer Altersteilzeitvereinbarung zuzumuten wären.

Im Ergebnis hat die Beklagte daher zu Recht den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages mit dem Kläger aus finanziellen Gründen abgelehnt.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Die Revision war mangels Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen. Insbesondere wirft der Rechtsstreit keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG auf. Das Gericht hat lediglich die von der Rechtsprechung insbesondere des BAG erarbeiteten Grundsätze zur Ermessensausübung beim Abschluss von Altersteilzeitverträgen unter Vornahme einer wertenden Betrachtung auf den vorliegenden Fall angewendet.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

gez.: Schneider

gez.: Jacobs

gez.: Graßmann