



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn F. L., S. 91 a, C.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte S. & Partner,
H. straße 22, C.,

g e g e n

die **Emschergenossenschaft KdöR**, vertreten durch den Vorstand Dr. K. T.,
Dr. F. H. und S. F., L. straße 24, F.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. & S.,
X. straße 41, N.,

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 04.11.2010
durch den Vorsitzenden S. am Landesarbeitsgericht Prof. Dr. Vossen als Vor-
sitzenden sowie die ehrenamtliche Richterin Müller-Kurth und den ehrenamtli-
chen S. Knuth

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsge-
richts Essen vom 22.04.2010 – 3 Ca 4687/09 – wird mit folgen-
der Maßgabe zurückgewiesen:**

**Die Beklagte wird verurteilt, das Angebot des Klägers anzu-
nehmen, eine Altersteilzeitvereinbarung nach Maßgabe des
Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit im öffentlichen
Dienst auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes abzu-
schließen, in der Altersteilzeit in Form des Blockmodells vom
01.09.2009 bis zum 31.12.2015 vereinbart wird mit der Festle-
gung der geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit auf die erste**

Hälfte (01.09.2009 bis 30.09.2012) und Freistellung in der zweiten Hälfte dieser Zeit (01.10.2012 bis 31.12.2015).

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.

Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages.

Der am 05.06.1952 geborene Kläger, der schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 50 ist, ist seit 1973 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit im öffentlichen Dienst vom 05.05.1998 i.d.F. des Änderungstarifvertrages vom 30.06.2000 (im Folgenden: TV ATZ) Anwendung. Dieser Tarifvertrag enthält u. a. folgende Regelung:

“§ 2

Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

- (1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die
 - a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) eine Beschäftigungszeit (z.B. § 19 BAT/BAT-O) von fünf Jahren vollendet haben und
 - c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

(2) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.“

Der Kläger reichte einen Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages bei der Beklagten unter dem 09.02.2009, dieser am 11.02.2009 zugegangen, ein. Dieser Antrag war vollständig. Insbesondere war ihm die erforderliche Rentenauskunft beigelegt. Allerdings war die erteilte Auskunft inhaltlich unrichtig. Dies fiel dem zuständigen Sachbearbeiter bei der Beklagten auf, woraufhin der Kläger unter dem 18.02.2009 aufgefordert wurde, eine erneute Auskunft einzuholen. Diese Rentenauskunft wurde nach dem 25.03.2009 vorgelegt.

In der Vergangenheit bestand bei der Beklagten die Praxis, grundsätzlich auch mit der Gruppe der 55- bis 59-jährigen auf deren Wunsch Altersteilzeitverträge abzuschließen. Entsprechend wurden zuletzt noch auf der Personalratssitzung vom 25.03.2009 eine Reihe solcher Anträge zur Mitbestimmung vorgelegt und anschließend entsprechende Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen. Bei der Beklagten wurden Altersteilzeitanträge von Mitarbeitern bis zur Entgeltgruppe 10 - zu denen der Kläger gehört - von dem für Personalfragen zuständigen Vorstandsmitglied, Anträge für Mitarbeiter ab Entgeltgruppe 11 durch den Vorstand beschieden.

Am 26.03.2009 traf der für Personalfragen zuständige Geschäftsbereichsleiter der Beklagten, Herr L., die Entscheidung, alle intern noch nicht abgeschlossenen Anträge auf Altersteilzeit von unter 60-jährigen Arbeitnehmer/innen

zunächst zurückzustellen. Altersteilzeitverträge mit Mitarbeitern dieser Altersgruppe sollten nur noch abgeschlossen werden, soweit sie vom Personalrat bis zur Sitzung am 25.03.2009 behandelt worden waren. Bezüglich aller übrigen Anträge sollte zunächst ein neues Wirtschaftsgutachten eingeholt werden, um die Höhe der Rücklagen abzuschätzen, die erforderlich würden, wenn man allen zu erwartenden Anträgen auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung entsprechen würde. In der nächsten Vorstandssitzung am 07.04.2009 wurde dementsprechend der Beschluss gefasst, die Entscheidung über den Antrag des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitverhältnisses zurückzustellen.

Dem neuen Gutachten der I. AG ließ sich gegenüber dem früheren Bericht ein erhöhter Rückstellungsbedarf entnehmen. Wegen der Einzelheiten wird ausdrücklich auf die von der Beklagten überreichten Kopien der Berichte der I. AG vom 02.02.2009 und vom 30.06.2009 Bezug genommen.

Mit Beschluss vom 29.09.2009 entschied der Vorstand endgültig, keine ATZ-Verträge mit noch nicht 60-jährigen Beschäftigten abzuschließen. Mit Schreiben vom 10.11.2009 wurde der ablehnende Beschluss den betroffenen Antragstellern jeweils mitgeteilt, u.a. dem Kläger.

Mit seiner am 21.12.2009 bei dem Arbeitsgericht Essen eingereichten Klage verfolgt der Kläger sein Begehren auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages weiter.

Der Kläger hat im Wesentlichen geltend gemacht:

Die Beklagte habe ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt. Insbesondere habe sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, indem sie im März 2009 eingegangene Anträge noch positiv beschieden habe, während sein aus Februar 2009 stammender Antrag nicht mehr berücksichtigt worden sei. Für eine Änderung der Verwaltungspraxis habe gar keine Veranlassung bestanden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit ihm ab September 2009 auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes zuzustimmen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat im Wesentlichen vorgetragen:

Ihre Entscheidung, alle am 26.03.2009 noch nicht vollständig bearbeitete Anträge ruhend zu stellen und in der Folge abzulehnen, sei nicht zu beanstanden. Dem Kläger sei deshalb kein Angebot zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrages mehr unterbreitet worden, weil sein Antrag zum Stichtag nicht entscheidungsreif gewesen sei. Es habe nämlich eine korrekte Auskunft des Rentenversicherungsträgers gefehlt. Es sei sachgerecht, dass sie auf Vorlage einer erneuten Auskunft bestanden habe. Denn die Berechnung der Höhe der zu erwartenden Rente sei für den Mitarbeiter von großer Bedeutung. Bei einer fehlerhaften Rentenberechnung sehe sie sich Haftungsgefahren ausgesetzt.

Mit seinem am 22.04.2010 verkündeten Urteil hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben und dies im Wesentlichen wie folgt begründet:

Der Anspruch des Klägers ergebe sich aus § 2 Abs. 1 TV ATZ i. V. m. dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Entscheidung der Beklagten sei ermessensfehlerhaft gewesen, weil sie diese für die bis zum 26.03.2010 eingegangenen Anträge vom zufälligen Stand der Bearbeitung abhängig gemacht habe. Das dem Arbeitgeber in § 2 Abs. 1 TV ATZ eingeräumte Ermessen müsse dieser nach den Maßstäben der Billigkeit entsprechend § 315 Abs. 1 BGB ausüben. Zwar sei die grundsätzliche Entscheidung der Beklagten, keine Altersteilzeitverträge mit der Gruppe der 55- bis 60-jährigen mehr abzuschließen, von sachlichen Erwägungen getragen, weil nicht zuletzt im Hinblick auf die zum 31.12.2009 auslaufende Regelung des § 2 TV ATZ erhebliche finanzielle Belas-

tungen der Beklagten, wie durch das vorgelegte Gutachten des Instituts I. vom Juni 2009 belegt, zu befürchten gewesen seien. Ermessensfehlerhaft sei die Entscheidung der Beklagten, die bisherige Verwaltungspraxis bezüglich des Abschlusses von Altersteilzeitverträgen mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr, aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet hätten, abzuändern, deshalb, weil die Abgrenzung nach einem von einer Vielzahl von Zufällen abhängenden Kriterium, nämlich dem Abstellen auf den am 26.03.2009 bestehenden Bearbeitungsstand, vorgenommen worden sei. Deshalb verlange eine angemessene Berücksichtigung der Interessen beider Parteien, dass der Kläger, der wie seine Kollegen rechtzeitig einen vollständigen Antrag mit der Möglichkeit einer Entscheidung bis zum 25.03.2009 eingereicht habe, auch noch die Gelegenheit zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrages erhalte.

Gegen das ihr am 25.05.2010 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem bei Gericht am 21.06.2010 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 25.08.2010 - mit einem hier am 06.08.2010 eingereichten Schriftsatz begründet.

Die Beklagte macht unter teilweiser Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens im Wesentlichen geltend:

Der Antrag des Klägers sei zu unbestimmt mit der Folge, dass die Erfordernisse des § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO nicht erfüllt würden. Der Antrag sei auch unbegründet. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass ihre Ablehnung des Antrags des Klägers billig i. S. d. § 315 Abs. 1 BGB gewesen sei. Der Geschäftsleiter, Herr L., habe am 26.03.2009 entschieden, ihrem Vorstand zu empfehlen, Altersteilzeitanträge zurückzustellen und bis zur endgültigen Vorstandsentscheidung ruhen zu lassen. Grund hierfür sei ihre berechtigte Sorge gewesen, dass es wegen des Auslaufens der tarifvertraglichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen für Altersteilzeit zu einer gesteigerten Anzahl von Anträgen komme. Auf der Grundlage eines Gutachtens der Firma I. AG sei dann der endgültige Vorstandsbeschluss vom 29.09.2009 getroffen worden, auf dessen Grundlage die Altersteilzeit des Klägers abgelehnt worden sei. Zu Unrecht habe

die Vorinstanz angenommen, dass die Entscheidung über die bis zum 26.03.2010 eingegangenen Anträge vom zufälligen Stand der Bearbeitung abhängig und damit ermessensfehlerhaft gewesen sei. Der gewählte Stichtag, 26.03.2009, sei nicht aufgrund unsachlicher Kriterien getroffen worden. Der Grund für den stichtagsmäßigen Ausschluss des Klägers sei nicht eine unterschiedlich schnelle bzw. langsame Sachbearbeitung gewesen. Ursache sei vielmehr gewesen, dass der Kläger ursprünglich eine unrichtige Auskunft der Deutschen Rentenversicherung dem Antrag beigefügt habe. Der Kläger habe erst am 07.04.2009 einen korrekten Antrag auf Altersteilzeit mit einer richtigen Rentenauskunft gestellt. Der Fehler der Deutschen Rentenversicherung bei deren Sachbearbeitung könne nicht zu ihren Lasten gehen. Der 26.03.2009 erkläre sich als Stichtag neben den bereits erwähnten betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen daraus, dass am 25.03.2009 die Personalvertretung abschließend den bis dahin vom Gesamtvorstand ab Entgeltgruppe 11 bzw. vom Personalvorstand, Herrn F., genehmigten Anträgen zugestimmt habe.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 22.04.2010, zugestellt am 25.05.2010, Az. 3 Ca 4687/09, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

die Berufung zurückzuweisen und die Beklagte zu verurteilen, sein Angebot anzunehmen, eine Altersteilzeitvereinbarung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit im Öffentlichen Dienst auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes abzuschließen, in der Altersteilzeit in Form des Blockmodells vom 01.09.2009 bis zum 31.12.2015 vereinbart wird mit der Festlegung der geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit auf die erste Hälfte (01.09.2009 bis 30.09.2012) und Freistellung in der zweiten Hälfte dieser Zeit (01.10.2012 bis 31.12.2015).

Der Kläger verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter teilweiser Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens im Wesentlichen geltend:

Die Ablehnung seines Antrags auf Abschluss des begehrten Altersteilzeitvertrages durch die Beklagte sei nicht billig i. S. von § 315 Abs. 1 BGB gewesen. Durch die vor dem 25.03.2009 hinsichtlich der Bescheidung von Anträgen auf Altersteilzeit seitens Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hätten, habe die Beklagte einen Vertrauenstatbestand geschaffen. Die veränderte Praxis habe deshalb erst auf die Anträge angewendet werden können, die nach Durchbrechung des Vertrauenstatbestandes eingegangen seien. Das sei bei seinem Antrag nicht der Fall gewesen. Ursächlich dafür, dass über seinen Antrag vom 09.02.2009 am 26.03.2009 noch nicht positiv entschieden worden sei, habe allein an dem übersetzten Absicherungsinteresse der Beklagten - trotz eigener Fachkenntnis - gelegen. Sie habe auf der Grundlage der mit seinem Antrag vom 09.02.2009 vorgelegten Rentenauskunft keine Entscheidung treffen wollen, nicht einmal eine solche, die unter dem Vorbehalt der Vorlage einer korrigierten Rentenauskunft gestanden habe.

Wegen des sonstigen Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der Akte ausdrücklich Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung der Beklagten, gegen deren Zulässigkeit keinerlei Bedenken bestehen, ist unbegründet. Zu Recht hat die Vorinstanz erkannt, dass das Klagebegehren des Klägers begründet ist.

I. Der Klageantrag ist nicht etwa deshalb von vornherein als unbegründet anzusehen, weil der Kläger mit ihm begehrt, die Beklagte zu verurteilen, sein Angebot auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages mit dem im Antrag näher konkretisierten Inhalt anzunehmen. Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils gilt, worauf die Vorinstanz bereits hingewiesen hat, die Annahmeerklärung nach § 894 Satz 1 ZPO i. V. m. § 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG als abgegeben (vgl. nur BAG 16.12.2008 - 9 AZR 893/07 - Rz. 20 EzA § 8 TzBfG Nr. 23). Zu welchem Zeitpunkt die fingierte Abgabe der Annahmeerklärung wirkt, beurteilt sich nach materiellem Recht. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB i. d. F. des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26.11.2001 (BGBl. I S. 3138) kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, mit der ein Vertragsangebot angenommen werden soll, das rückwirkend auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist (st. Rspr., z. B. BAG 04.05.2010 - 9 AZR 155/09 - Rz. 17 m. w. N.).

II. Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus § 2 Abs. 1 TV ATZ i. V. m. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. Zunächst ist festzustellen, dass der Kläger die in § 2 Abs. 1 TV ATZ genannten Voraussetzungen für den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages erfüllt. Er hat unstreitig eine Beschäftigungszeit von mindestens fünf Jahren vollendet (§ 2 Abs. 1 lit. b TV ATZ) und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III verbracht (§ 2 Abs. 1 lit. c TV ATZ). Zum

Zeitpunkt der Antragstellung hatte er, wie in § 2 Abs. 1 lit. a TV ATZ gefordert, das 55. Lebensjahr vollendet.

2. Mit Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV ATZ erfüllen, kann die Beklagte Altersteilzeitarbeit vereinbaren. Mit der Formulierung "kann" wird regelmäßig zum Ausdruck gebracht, dass dem Berechtigten die Entscheidung überlassen wird, ob er tätig wird oder nicht. Für die Auslegung von § 2 Abs. 1 TV ATZ gilt nichts anderes. Der Arbeitgeber ist danach nicht verpflichtet, dem Antrag eines Arbeitnehmers auf Änderung des Arbeitsvertrages allein deshalb zu entsprechen, weil dieser die in der vorgenannten Vorschrift bestimmten Voraussetzungen erfüllt. Die Tarifvertragsparteien haben die Entscheidung über die vom Arbeitnehmer verlangte Vertragsänderung vielmehr in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt.

3. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht frei in der Ausübung seines Ermessens. Evident haben die Tarifvertragsparteien mit der "Kann-Bestimmung" nicht allein die Selbstverständlichkeit wiederholt, dass der Arbeitgeber Vertragsfreiheit i. S. des § 305 BGB genießt und daher mit den Arbeitnehmern auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes Verträge schließen kann. Der Arbeitnehmer hat vielmehr Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bei der Entscheidung über seinen Antrag billiges Ermessen gemäß § 315 Abs. 1 BGB wahrt. Der Arbeitgeber ist hiernach verpflichtet, bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu wahren. Dabei ist er nicht an weitere Vorgaben gebunden. Er ist vielmehr berechtigt, den Antrag eines Arbeitnehmers auch aus anderen als den in § 2 Abs. 3 TV ATZ genannten dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen abzulehnen (vgl. BAG 12.12.2000 - 9 AZR 706/99 - AP Nr. 1 zu § 3 ATG; BAG 10.05.2005 - 9 AZR 294/04 - AP Nr. 20 zu § 1 TVG Altersteilzeit).

4. Die Entscheidung der Beklagten, das Angebot des Klägers auf Abschluss des von ihm mit seinem Hauptantrag begehrten Altersteilzeitvertrages abzulehnen, war ermessensfehlerhaft.

a) Mit dem Arbeitsgericht geht die Kammer davon aus, dass die grundsätzliche Entscheidung der Beklagten, keine Altersteilzeitverträge mit der Gruppe der 55- bis 60-jährigen mehr abzuschließen, im Hinblick darauf, dass nicht zuletzt wegen der zum 31.12.2009 auslaufenden Regelung des § 2 TV ATZ erhebliche finanzielle Belastungen zu ihren Gunsten zu befürchten waren, von sachlichen Erwägungen getragen und damit nicht zu beanstanden ist. Regelmäßig ist die finanzielle Belastung des Arbeitgebers, die bei Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung auf diesen zukommt, ein hinreichender Ablehnungsgrund (vgl. nur BAG 14.10.2008 - 9 AZR 511/07 - Rz. 21 AP Nr. 41 zu § 1 TVG Altersteilzeit). Die behaupteten zusätzlichen Belastungen sind durch das von der Beklagten vorgelegte Gutachten des Instituts I. von Juni 2009 ausreichend belegt.

b) Es liegt jedoch ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

aa) Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung seiner selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs.1 GG bestimmt. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (st. Rspr., z. B. BAG 15.04.2008 - 9 AZR 111/07 - Rz. 45 AP Nr. 39 zu § 1 TVG Altersteilzeit; BAG 04.05.2010 - 9 AZR 155/09 - Rz. 23 juris).

bb) An den vorstehenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist der Arbeitgeber auch dann gebunden, wenn er, wie die Beklagte, in der Vergangenheit mit Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV ATZ erfüllen, ohne weiteres, d. h. ohne Ermessensprüfung im Einzelfall, Altersteil-

zeitverträge abgeschlossen hat und nunmehr einen in der Zukunft liegenden Stichtag bestimmt, von dem an er weitere Anträge ablehnen will (vgl. BAG 15.04.2008 - 9 AZR 111/07 - Rz. 44 a.a.O.). Eine derartige Stichtagsregelung ist zwar als "Typisierung in der Zeit" ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises grundsätzlich zulässig. Erforderlich ist jedoch, dass sich die Wahl des Zeitpunkts am zu regelnden Sachverhalt orientiert und die Interessenlage der Betroffenen angemessen erfasst (st. Rspr., z. B. BAG 28.07.2004 - 10 AZR 19/04 - EzA § 242 BGB 2002 Betriebliche Übung Nr. 2; BAG 25.04.2007 - 6 AZR 746/06 - § 4 TzBfG Nr. 4).

cc) Diesen Anforderungen entsprach die am 26.03.2009 seitens des für Personalfragen zuständigen Geschäftsbereichsleiters der Beklagten, Herrn L., getroffene Entscheidung, alle intern noch nicht abgeschlossenen Anträge auf Altersteilzeit von unter 60-jährigen Arbeitnehmern/innen zunächst zurückzustellen, nicht. Bei dieser Entscheidung handelte es sich, wie die Beklagte selbst in ihrer Berufungsbegründung (Seite 2) ausgeführt hat, lediglich um eine Empfehlung an den Vorstand, da dieser für den Abschluss von Altersteilzeitverträgen zuständig ist und deshalb auch nur eine bisher gepflegte Übung, mit Arbeitnehmern, die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV ATZ erfüllen, Altersteilzeitverträge ohne Ermessensausübung im Einzelfall abzuschließen, beseitigen konnte. Einen derartigen Beschluss, bisher noch nicht beschiedene Anträge auf Abschluss eines Altersteilzeitverhältnisses zurückzustellen, hat der hierfür allein zuständige Vorstand jedoch erst am 07.04.2009 getroffen. In diesen Beschluss hätte er aber, da er nur für die Zukunft wirken konnte, nur die Anträge aufnehmen dürfen, die am 07.04.2009 noch nicht entscheidungsreif waren. Hierzu gehörte der Antrag des Klägers nicht. Diesen hätte die Beklagte aufgrund ihrer bis zum 07.04.2009 geltenden Praxis auf der Vorstandssitzung am 07.04.2009 positiv bescheiden und ihn noch - nach Beteiligung des Personalrats gemäß § 69 Abs. 1 LPVG - annehmen müssen. Dies ist jedoch unterblieben, mit der Folge, dass dem Klagebegehren des Klägers stattzugeben war.

B.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG.

Die Kammer hat der Rechtssache im Hinblick auf die Bestimmung des Stichtags, von dem an die Beklagte weitere Anträge auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ablehnen will, grundsätzliche Bedeutung zugemessen und deswegen die Revision an das Bundesarbeitsgericht gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

REVISION

eingelegt werden.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich 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 Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung 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.

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

gez.: Prof. Dr. Vossen

gez.: Müller-Kurth

gez.: Knuth