

Aktenzeichen: 9 AZR 146/03
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 14. Oktober 2003
- 9 AZR 146/03 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 12. Dezember 2001
- 1 Ca 5140/01 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. September 2002
- 7 Sa 65/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Altersteilzeit - "Störfall" - Blockmodell

Gesetze:

GG Art. 3 Abs. 1; AltTZG §§ 3, 12; Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für die Bundesanstalt für Arbeit (TVBA ATZ) vom 5. Mai 1998 § 9 Abs. 3

Leitsätze:

1. Endet ein im Blockmodell geführtes Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Zeit, so ist die vom Arbeitnehmer erbrachte Vorleistung auszugleichen.
2. Den Tarifvertragsparteien steht frei, in einer Ausgleichsregelung die dem Arbeitnehmer zugeflossenen Aufstockungsleistungen auf das Entgelt anzurechnen, das ihm für seine Vollzeittätigkeit zugestanden hätte.
3. Mit dem Gleichheitssatz unvereinbar wäre eine Regelung, die zu einer Kürzung des Entgelts für die Arbeitszeit führte, das der Arbeitnehmer ohne den Wechsel in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erhalten hätte.



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



BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 146/03
7 Sa 65/02
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Oktober 2003

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Oktober 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Lang und Bruse für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 30. September 2002 - 7 Sa 65/02 - aufgehoben.



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



Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom 12. Dezember 2001 - 1 Ca 5140/01 - wird zurückgewiesen.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger noch Restgehalt beanspruchen kann.

Der Kläger war seit Januar 1993 bei der beklagten Bundesanstalt als Arbeitsvermittler beschäftigt. Im März 1999 vereinbarten die Parteien auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 und des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TVBA ATZ) vom 5. Mai 1998 in der jeweils geltenden Fassung, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell fortzuführen. Die Arbeitsphase sollte vom 1. Mai 1999 bis 31. Mai 2000 dauern, die sich anschließende Freistellungsphase bis 30. Juni 2001. Bei der Festlegung des Beendigungsdatums gingen die Parteien auf Grund einer dem Kläger erteilten Rentenauskunft davon aus, er werde beginnend mit dem 1. Juli 2001 Altersrente erhalten können. Nach § 9 Abs. 2 TVBA ATZ endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ua. dann, wenn der Arbeitnehmer eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann. Tatsächlich kann der Kläger seit 1. Mai 2001 Altersrente ohne Abschläge beziehen. Nach § 9 Abs. 2 TVBA ATZ endete das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit dem 30. April 2001.

In § 9 Abs. 3 TVBA ATZ heißt es:

„Endet bei einem Arbeitnehmer, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.“



Nach § 4 TVBA ATZ hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die seiner Teilzeittätigkeit entsprechende tarifliche Vergütung (Bezüge). In § 5 TVBA ATZ sind die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers geregelt. Der Aufstockungsbetrag muss

„so hoch sein, daß der Arbeitnehmer 83 v.H. des Nettobetrages des bei regelmäßiger Arbeitszeit zustehenden Vollzeitarbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag)...

Für die Berechnung des Mindestnettobetrages ... ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zugrunde zu legen.“

Der Kläger erhielt die ihm danach zustehenden Leistungen. Im Mai 2001 rechnete die Beklagte die sich aus der um zwei Monate verkürzten Freistellungsphase ergebenden möglichen Ansprüche des Klägers ab. Für die Zeit vom 1. Mai 1999 bis 31. Mai 2000 legte sie ein Vollzeitentgelt von 65.782,55 DM zugrunde. Die dem Kläger für die gesamte Laufzeit des Altersteilzeitvertrags gezahlten Bezüge und Aufstockungsleistungen ermittelte sie mit 75.522,97 DM. Unter Hinweis auf den sich rechnerisch zu ihren Gunsten ergebenden Unterschiedsbetrag von 9.740,42 DM lehnte die Beklagte eine Nachzahlung von Restgehalt ab.

Mit seiner im Juli 2001 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, diese Berechnung entspreche nicht dem Tarifvertrag. Da er 13 Monate gearbeitet habe, aber nur für 11 Monate freigestellt worden sei, habe die Beklagte für zwei Monate (April und Mai 2000) die Differenz zwischen dem Vollzeitbruttogehalt und den für diese beiden Monate erhaltenen Bezüge und Aufstockungsleistungen auszugleichen. Ansonsten erhalte er nicht die im Tarifvertrag garantierten 83 vH des bisherigen Nettoentgelts. Im Übrigen sei die Beklagte ungerechtfertigt bereichert. Die Geschäftsgrundlage des Altersteilzeitarbeitsvertrages sei auf Grund seines vorzeitigen Ausscheidens entfallen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.496,14 DM brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz nach § 1 Diskontsatz-Überleitungsgesetz vom 9. Juni 1998 seit 25. Juli 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, den Kläger mit der Klage abzuweisen.

Sie hat vorgebracht, ihre Berechnung entspreche den Vorgaben des Tarifvertrags.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückweisung der Berufung des Klägers.

I. Entgegen der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt Anspruch auf Zahlung von Restgehalt.

1. Der zwischen den Parteien vereinbarte Änderungsvertrag, mit dem sie das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt haben, enthält keine Bestimmung, wie zu verfahren ist, wenn das Arbeitsverhältnis bereits zu einem früheren Zeitpunkt als dem in Aussicht genommenen 30. Juni 2001 endet. Anzuwenden sind daher die Bestimmungen des TVBA ATZ, auf die im Änderungsvertrag ausdrücklich verwiesen ist.

2. Die Revision rügt zu Recht die Auslegung des § 9 Abs. 3 TVBA ATZ durch das Landesarbeitsgericht. Die tarifliche Regelung begründet keinen Anspruch des Klägers auf Nachzahlung, sie schließt ihn vielmehr aus.

a) In der Vorschrift sind die sich aus der vorzeitigen Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers geregelt, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird. Erfasst werden die Fälle, in denen vertraglich die bisherige Arbeitszeit um die Hälfte verringert und die verbleibende Arbeitszeit derart verteilt wird, dass der Arbeitnehmer während der ersten Hälfte der Altersteilzeit mit der bisherigen (vollen) Arbeitszeit arbeitet (Arbeitsphase) und für die restliche Dauer von der Arbeitspflicht freigestellt wird (Freistellungsphase). Ungeachtet des Wechsels von Vollzeitarbeit zu völliger Freistellung erhält der Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ein monatlich gleich hohes Gesamtentgelt, das sich aus den Altersteilzeitbezügen (§ 4 TVBA ATZ) und den Aufstockungsleistungen (§ 5 TVBA ATZ) zusammensetzt. Ein



solches Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet „vorzeitig“, wenn es vor Erreichen des im Altersteilzeitvertrag bestimmten Datums endet.

§ 9 Abs. 3 TVBA ATZ greift auch dann ein, wenn der „Störfall“ einer vorzeitigen Beendigung erst nach Beginn der Freistellungsphase eintritt. Ein anderes Verständnis könnte zwar die Formulierung nahelegen, wonach der Arbeitnehmer im Rahmen des Blockmodells „beschäftigt wird“. Dagegen spricht jedoch bereits, dass die Tarifvertragsparteien in der Norm zwischen „Beschäftigung“ und „tatsächlicher Beschäftigung“ unterscheiden. Ersichtlich haben sie mit „Beschäftigung“ allein das für die Altersteilzeit gewählte Arbeitszeitmodell gemeint, damit an das rechtliche Bestehen des Altersteilzeitverhältnisses angeknüpft, während sie unter „tatsächlicher Beschäftigung“ die Arbeitsphase verstehen. Eine andere Auslegung macht keinen Sinn. Die Tarifvertragsparteien hätten dann nur eine Teillösung vereinbart. Regelungsbedarf besteht aber für jede vorzeitige Beendigung der bestehenden Altersteilzeit, gleich ob sie während der Arbeits- oder während der Freistellungsphase eintritt. Der von den Tarifvertragsparteien vorgesehene Ausgleich der während der Arbeitsphase erbrachten Vorleistungen des Arbeitnehmers kann in keinem Störfall durch bezahlte Freistellung erreicht werden.

b) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die etwaige Differenz „zwischen den nach den §§ 4 und 5 TV ATZ erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen“ und „den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte“. Es bedarf also eines Vergleichs. Festzustellen sind die Bezüge der tatsächlichen Beschäftigung, die der Arbeitnehmer ohne Vertragsänderung erzielt hätte („Hätte-Vergütung“). Tatsächliche Beschäftigung ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer mit seiner bisherigen Arbeitszeit gearbeitet hat. In einem zweiten Schritt ist zu ermitteln, welche Bezüge und Aufstockungsleistungen der Arbeitnehmer nach §§ 4 und 5 TVBA ATZ erhalten hat. Die Tarifvorschrift enthält hierfür keine zeitliche Beschränkung. Einzubeziehen sind daher die für die Dauer des rechtlichen Bestandes des Altersteilzeitvertrages geleisteten Bezüge und Aufstockungsleistungen (*Schweikert in Rittweger/Petri/Schweikert Altersteilzeit 2. Aufl. TV ATZ § 9 Rn. 11; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Teil VI Stand März 2002 Altersteilzeit-TV § 9 Erl. 20.2*). Ein sich zu Gunsten des Arbeitnehmers ergebender Betrag ist an ihn auszuzahlen. Rückzahlungsansprüche des Arbeitgebers entfallen dagegen. Die Tarifvertragsparteien haben damit sichergestellt, dass der Arbeitnehmer jedenfalls einen Betrag in Höhe des Arbeitsentgelts für die tatsächlich geleistete Vollzeitarbeit erhält und auch behält.



Für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, im Verhältnis zur Freistellungsphase „zuviel“ gearbeiteten Monate seien aus der Arbeitsphase herauszurechnen und so zu vergüten, wie es ohne Eintritt in die Altersteilzeit geschehen wäre, enthält die Tarifvorschrift keine Anhalte. Sie liefe vielmehr im Gegenteil leer, wie die Beklagte zutreffend anführt. Denn bei einer Ausklammerung der nicht durch (bezahlte) Freistellung ausgeglichenen Monate sind Arbeitsphase und Freistellungsphase zwangsläufig gleich lang. Die in der Tarifvorschrift bestimmte Vergleichsberechnung wäre überflüssig. Wortlaut, Systematik und Zweck der Tarifvorschrift sind unmissverständlich.

c) Die Berechnung der Beklagten ist danach rechtlich nicht zu beanstanden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sie die Vollzeitbezüge für den Zeitraum vom 1. Mai 1999 bis 31. Mai 2000 ermittelt und dem Endbetrag die Bezüge und Aufstockungsleistungen iSv. §§ 4 und 5 TVBA ATZ gegenübergestellt, die der Kläger für die Monate Mai 1999 bis einschließlich April 2001 erhalten hat. Die Summe der Bezüge und Aufstockungsleistungen ist höher als die der „Hätte-Vergütung“ während der Arbeitsphase. Ein Nachzahlungsanspruch des Klägers entfällt. Der vom Kläger herangezogenen Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 13. März 2003 (- 3 Sa 30/02 - LAG-Report 2003, 257) ist nichts anderes zu entnehmen. Dort hatte der Arbeitgeber in die Vergleichsberechnung auch die zusätzlichen Beiträge des Arbeitgebers zur Rentenversicherung einbezogen. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg als tarifwidrig beurteilt. Diese Leistungen hat die Beklagte indessen nicht zu Lasten des Klägers berücksichtigt.

3. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus anderen Gründen.

a) Das Altersteilzeitgesetz enthält keine Anspruchsgrundlagen. Es regelt nur das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Bundesanstalt für Arbeit. Auswirkungen auf das mit dem Arbeitnehmer zu vereinbarende Altersteilzeitarbeitsverhältnis hat es nur mittelbar. Die Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer werden nur dann subventioniert, wenn der Altersteilzeitarbeitsvertrag die im Gesetz näher bestimmten Mindestbedingungen enthält. Hierzu gehört die Verpflichtung, das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers um 20 vH des (Teilzeit-) Arbeitsverdienstes aufzustocken, mindestens auf 70 vH des bisherigen Nettoentgelts iSd. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltTZG. Zu den arbeitsrechtlichen Folgen einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses enthält das Altersteilzeitgesetz dagegen keine Bestimmungen.



b) Ein Anspruch ergibt sich nicht aus dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG). Dabei kann dahin stehen, ob die Tarifvertragsparteien als Normgeber unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG oder ob sie an dessen Grundsätze nur mittelbar gebunden sind (vgl. dazu BAG 4. April 2000 - 3 AZR 729/98 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 19; 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277). Ein Gleichheitsverstoß liegt nicht vor.

aa) Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz setzt voraus, dass die Tarifvertragsparteien bei der Aufstellung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten außer Acht lassen, die so wesentlich sind, dass sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtung hätten berücksichtigt werden müssen (BAG 26. April 2000 - 4 AZR 177/99 - BAGE 94, 273). Soweit es dabei um die Beurteilung tatsächlicher Umstände und möglicher Regelungsfolgen geht, steht den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative zu. Bei der inhaltlichen Gestaltung der Regelung haben sie einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum (BAG 29. August 2001 - 4 AZR 352/00 - BAGE 99, 31). Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Lösung für den zu regelnden Sachverhalt gefunden haben. Die gerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die Tarifvertragsparteien ihren Gestaltungsspielraum überschritten haben (ständige Rspr. vgl. BAG 2. April 1992 - 2 AZR 516/91 - AP BGB § 622 Nr. 38 = EzA BGB § 622 n.F. Nr. 43; 6. November 2002 - 5 AZR 487/01 - AP GG Art. 3 Nr. 300).

bb) Gemessen daran haben die Tarifvertragsparteien den ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten.

(1) Nach den Bestimmungen des TVBA ATZ werden alle Arbeitnehmer in Altersteilzeit grundsätzlich gleich behandelt (vgl. Senat 24. Juni 2003 - 9 AZR 353/02 - AP ATG § 4 Nr. 1). Sie erhalten während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses trotz der um die Hälfte verringerten Arbeitszeit monatlich ein verstetigtes Gesamtentgelt in Höhe von 83 vH ihres bisherigen Nettoentgelts. Mit dieser Vergünstigung gegenüber einem Arbeitnehmer in „normaler“ Teilzeit soll entsprechend der Zielsetzung des Altersteilzeitgesetzes ein Anreiz geschaffen werden, den Arbeitsplatz vor Erreichen der allgemeinen Altersgrenze mit dem 65. Lebensjahr frei zu machen und dadurch Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitssuchende und Auszubildende zu eröffnen (vgl. Senat 20. August 2002 - 9 AZR 710/00 - AP BGB § 611 Teilzeit Nr. 39 = EzA EG-Vertrag



1999 Art. 141 Nr. 12). Den Arbeitnehmern in Altersteilzeit wird dazu ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht. Attraktiv ist das Angebot von Altersteilzeit allerdings nur, wenn dem Arbeitnehmer ein Einkommen garantiert wird, das seine Existenz sichert. Deshalb liegen die tariflich vereinbarten Aufstockungsbeträge - wie auch hier - regelmäßig über dem gesetzlichen Mindestsatz von 70 vH des bisherigen Nettoarbeitsentgelts.

Nach der gesetzlichen und der tariflichen Konzeption von Altersteilzeit schließt sich an das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nahtlos der Ruhestand an, regelmäßig mit einer Rente nach Altersteilzeit iSv. § 237 SGB VI. Die vom Arbeitgeber während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geschuldeten Leistungen werden durch die ebenfalls existenzsichernde Rente abgelöst. Hierfür ist unerheblich, wann das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet und in welchem Modell es geführt wurde. Selbstverständliche Folge seiner Beendigung ist das Erlöschen der vertraglichen Ansprüche.

(2) Zur Annahme einer „Ungleichbehandlung“ gelangt der Kläger nur, weil er den garantierten Mindestnettobetrag in die beiden Bestandteile „Entgelt für geleistete Arbeit“ und „Aufstockungsleistungen“ splittet und ausschließlich das „Entgelt für geleistete Arbeit“ mit der tatsächlich erbrachten Arbeit vergleicht. Die Anrechnung der Aufstockungsleistungen auf die „Hätte-Vergütung“ führt dann dazu, dass er im Verhältnis zum Arbeitnehmer im Teilzeitmodell ein Mehr an Arbeit gegen eine geringere Vergütung erbracht hat. Dessen auf die Hälfte verringerte Arbeitszeit nach § 3 Abs. 1 TVBA ATZ ist gleichmäßig verteilt; er erbringt daher keine Vorleistung und kommt stets in den Genuss des Gesamtentgelts. Gleiches gilt im Verhältnis zu dem Arbeitnehmer im Blockmodell, dessen Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt endet. Der monatliche Aufstockungsbetrag bleibt auch ihm neben dem „Entgelt für geleistete Arbeit“ ungeschmälert erhalten. Im Schrifttum wird deshalb geltend gemacht, die Regelung in § 9 Abs. 3 TVBA ATZ sei dann nicht „sachgerecht“, wenn das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Beginn der Freistellungsphase ende (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Teil VI Stand März 2002 Altersteilzeit-TV § 9 Erl. 20.2*). Das überzeugt nicht.

(3) Die Aufstockungsleistungen sind zwar keine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung. Sie dienen aber der Existenzsicherung und sind Entgelt iSd. §§ 611 und 612 BGB (*BAG 20. August 2002 - 9 AZR 710/00 - AP BGB § 611 Teilzeit Nr. 39 = EzA EG-Vertrag 1999 Art. 141 Nr. 12*). Wie der Arbeitslohn soll der Aufstockungsbetrag die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers sichern. Angesichts dieses Zweckes ist seine Einbeziehung in die Vergleichsrechnung nicht zu



beanstanden. Bedenklich wäre allein eine Regelung, die zu einer Verkürzung des Entgeltanspruchs des Arbeitnehmers für tatsächlich geleistete oder geschuldete und deshalb zu bezahlende Vollzeitarbeit führt (vgl. *BVerwG 30. Oktober 2002 - 2 A 2/01 - ZTR 2003, 206*) oder die den Altersteilzeitarbeitnehmer zur Rückzahlung eines Negativsaldos verpflichtete. Diesen Anforderungen wird die tarifliche Regelung gerecht. Dem Arbeitnehmer verbleiben jedenfalls die überschießenden Aufstockungsbeträge.

(4) Die Vereinbarung von Altersteilzeit im Blockmodell birgt außerdem von vornherein das Risiko, dass sich das Verhältnis zwischen Arbeitsphase und Freistellungsphase wegen einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verkürzt und die von den Vertragsparteien vorgesehene Kompensation der tatsächlich geleisteten Vollzeitarbeit nicht zu realisieren ist. Nach der tariflichen Konzeption liegen die Gründe, die zu einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen, allein in der Sphäre des Arbeitnehmers (§ 9 Abs. 2 TVBA ATZ). Der Arbeitgeber hat weder Einfluss auf die „Richtigkeit“ der vom Arbeitnehmer eingeholten Auskunft über den Rentenbeginn noch kann er für den Arbeitnehmer Rente wegen Erwerbsminderung beantragen oder die Feststellung einer rentenberechtigenden Schwerbehinderung bewirken. Es ist daher nicht sachwidrig, wenn dem Arbeitnehmer und nicht dem Arbeitgeber das Risiko einer vorzeitigen Beendigung auferlegt wird, zumal der Arbeitnehmer effektiv keine finanziellen Nachteile erleidet. Fehl schlägt lediglich seine Erwartung, die vorgeleistete Arbeit durch eine gleich lange Freistellungszeit kompensieren zu können. Dagegen würde die Nichtanrechnung der Aufstockungsleistungen den Arbeitgeber mit Zahlungspflichten belasten, die er ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses so nicht hätte.

(5) In der Tarifpraxis gibt es Tarifverträge, nach denen nicht durch Freistellung verbrauchte Arbeitszeiten ohne Rücksicht auf erhaltene Aufstockungsbeträge in Geld abzugelten sind, vergleichbar nicht ausgeglichenen Plus-Stunden auf einem Arbeitszeitkonto (*hierzu BAG 13. März 2002 - 5 AZR 43/01 - EzA ZPO § 253 Nr. 22; zu solchen Tarifverträgen Debler NZA 2001, 1285*). Ebenso bestehen Tarifverträge, die - wie hier und allgemein im öffentlichen Dienst - die Aufstockungsleistungen anrechnen (*zB § 6 Abs. 4 des Tarifvertrags zur Altersteilzeit in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. Oktober 1997*). Ob eine Regelung, die keine Anrechnung vorsieht, im Verhältnis zu Arbeitnehmern in einem normalen „Teilzeitarbeitsverhältnis“, die ausschließlich ihren Lohn und keine Aufstockung erhalten, Bedenken unterliegt, ist nicht zu entscheiden. Der Gleichheitssatz gebietet jedenfalls nicht, für Arbeitnehmer in



Altersteilzeit über die mit einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis verbundenen Vergünstigungen hinaus Ansprüche zu begründen, die einfach gesetzlich nicht bestehen.

(6) Dass auch der Gesetzgeber von der Zulässigkeit einer Anrechnung auf die vom Altersteilzeitarbeitnehmer insgesamt erhaltenen Leistungen ausgeht, zeigt § 12 Abs. 3 Satz 2 AltTZG. Danach hat der Arbeitgeber bei vorzeitiger Beendigung eines im Blockmodell geführten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht bereits dann Anspruch auf Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit, wenn er den nach Beginn der Freistellungsphase frei gewordenen Arbeitsplatz wieder besetzt. Der Anspruch setzt vielmehr auch voraus, dass ihm aus dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis Aufwendungen verbleiben, er also die bereits gezahlten Aufstockungsbeträge nicht mit fälligen Entgeltansprüchen des ausgeschiedenen Arbeitnehmers verrechnen kann (vgl. *BT-Drucks. 14/1831 S. 9*).

c) Schließlich ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers weder nach den Regelungen über die ungerechtfertigte Bereicherung (§ 812 BGB) noch nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage ein Anspruch. Beide Anspruchsgrundlagen scheiden schon deshalb aus, weil die Rechtsfolgen einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses abschließend in dem kraft Vereinbarung anzuwendenden TVBA ATZ geregelt sind.

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

Düwell

Krasshöfer

Reinecke

B. Lang

Vermerk

Der ehrenamtliche Richter Bruse
ist infolge Urlaubs an der
Unterschrift verhindert
Düwell



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

