

Aktenzeichen: 9 AZR 511/07
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 14. Oktober 2008
- 9 AZR 511/07 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 17. Januar 2007
- 8 Ca 1598/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 26. Juni 2007
- 3 Sa 153/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Altersteilzeit - Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags -
Ermessensentscheidung - Benachteiligung wegen des Alters -
Gleichheitssatz

Gesetze:

AGG §§ 1, 7, 33; BGB § 315; RL 2000/78/EG; EG Art. 249; GG Art. 3
Abs. 1, Art. 9 Abs. 3; AltTZG §§ 3, 4; ZPO § 253; Tarifvertrag zur
Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 idF des
Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 30. Juni 2000 §§ 2, 4, 5

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 511/07
3 Sa 153/07
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Oktober 2008

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Oktober 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Lang und Heilmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 26. Juni 2007 - 3 Sa 153/07 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. 1

Der am 26. Juli 1951 geborene Kläger ist in der Niederlassung K des Landesbetriebs Liegenschafts- und Baubetreuung (LBB) beschäftigt. Das beklagte Land wendet auf seine Arbeitnehmer ua. den Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 idF des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 30. Juni 2000 an. Dieser lautet auszugsweise: 2

„Präambel

Die Tarifvertragsparteien wollen mit Hilfe dieses Tarifvertrages älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

...

§ 2

Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

- (1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die
 - a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,



b) ...

c) ...

die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; ...

(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; ...

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

...

§ 3

Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) ...

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

...“

Abweichend vom Tarifvertrag war es längere Zeit im Bereich des LBB üblich, mit allen Arbeitnehmern, die das wünschten, ab Vollendung des 55. Lebensjahres Altersteilzeitarbeitsverträge abzuschließen. Anfang März 2006 beschloss die Betriebsleitung des LBB, diese Handhabung einzustellen. Hierüber unterrichtete sie im Rahmen des Vierteljahresgesprächs am 8. März 2006 den Gesamtpersonalrat und am 15. März 2006 in der Geschäftsleiterkonferenz die

3



Geschäftsleiter. Die Entscheidung wurde den Bediensteten des LBB Niederlassung K in einer „Bekanntmachung“ vom 3. April 2006 eröffnet. Dort heißt es ua.:

„Mit Wirkung vom 15. März 2006 hat die Geschäftsleitung des Landesbetriebs LBB bestimmt, dass im Geschäftsbereich des LBB Altersteilzeit grundsätzlich nur noch für eine Laufzeit von 6 Jahren gewährt wird. Dies bedeutet, dass nicht schwerbehinderte Personen künftig Altersteilzeit erst bei Vollendung des 59. (Lebensjahres) beantragen können.

Die Gründe für diese Entscheidung sind die hohen Kosten von mehreren Millionen Euro sowie die Feststellung, dass durch die Gewährung von Altersteilzeit erfahrenes und hoch qualifiziertes Personal verloren geht.

Für schwerbehinderte Bedienstete (mit einem Behinderungsgrad von mehr als 50 v.H.) sowie für einzelne soziale und gesundheitliche Härtefälle wird es Ausnahmen geben. Hier wird jedoch ein überaus strenger Maßstab angelegt.

Von dieser Regelung ausgenommen sind diejenigen Fälle, die sich bereits im personalvertretungsrechtlichen Zustimmungsverfahren befinden. Bei der Niederlassung K sind dies alle Fälle, die vor dem 15.03.2006 der LBB-Zentrale vorgelegt wurden.“

Der Ministerrat des beklagten Landes beschloss in seiner Sitzung am 13. Juni 2006, Altersteilzeit nur noch Arbeitnehmern ab Vollendung des 60. Lebensjahres zu ermöglichen. Hiervon wurden die Bediensteten der Niederlassung K im Juli 2006 unterrichtet. Die Bekanntmachung vom 3. April 2006 wurde aufgehoben.

Bereits am 17. März 2006 hatte der Kläger beantragt, sein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln. Dies lehnte das beklagte Land mit Schreiben vom 10. April 2006 aus „betriebswirtschaftlichen Gründen“ ab.

Mit der dem beklagten Land am 23. November 2006 zugestellten Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Entscheidung des beklagten Landes benachteilige ihn willkürlich ohne rechtfertigenden Grund wegen seines Alters.



Er sei ebenso zu behandeln wie die Arbeitnehmer ab Vollendung des 59. Lebensjahres. Das beklagte Land hätte deshalb den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nur aus entgegenstehenden dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen ablehnen können. Solche lägen nicht vor.

Der Kläger hat beantragt,

7

das beklagte Land zu verurteilen, dem Abschluss eines Altersteilzeitvertrags im Blockmodell zuzustimmen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblieben. Dagegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Er stellt klar, das Altersteilzeitarbeitsverhältnis solle vom 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2014 dauern.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

10

A. Nachdem der Kläger in der Revision Beginn und Ende des von ihm erstrebten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses konkretisiert hat, bestehen gegen die Zulässigkeit der Klage keine durchgreifenden Bedenken.

11

I. Der Klageantrag genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit der Formulierung, das beklagte Land solle dem Abschluss eines Altersteilzeitvertrags „zustimmen“ ist ersichtlich gemeint, das beklagte Land solle den Antrag des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags annehmen. Ein solcher Antrag ist erforderlich, wenn der Vertrag aufgrund gerichtlicher Entscheidung zustande kommen soll (§ 894 ZPO). Mit Rechtskraft der obsiegenden Entscheidung gilt die begehrte Willenserklärung als abgegeben.

12



- II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass das gewünschte Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des TV ATZ durchgeführt werden soll. Die bisherige Arbeitszeit des Klägers soll halbiert und die verbleibende Arbeitsleistung im „Blockmodell“ erbracht werden, damit insgesamt auf die erste Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses konzentriert und der Kläger für die zweite Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Arbeit freigestellt werden. 13
- B. Die Revision ist unbegründet. Das beklagte Land ist nicht verpflichtet, mit dem Kläger für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2014 ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu begründen. 14
- I. Ein Anspruch ergibt sich nicht aus § 2 Abs. 2 TV ATZ. Anspruch auf Vertragsänderung haben danach nur Arbeitnehmer ab Vollendung des 60. Lebensjahres, soweit sie die weiteren Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV ATZ erfüllen. Der Kläger hat diese Altersgrenze nicht erreicht. 15
- II. Der Kläger kann den erhobenen Anspruch nicht auf § 2 Abs. 1 TV ATZ stützen. 16
1. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer, der das 55. Lebensjahr vollendet hat und der zusätzlich die in § 2 Abs. 1 Buchst. b) und c) TV ATZ genannten Voraussetzungen erfüllt, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren. Dem Arbeitnehmer wird kein Anspruch auf Abschluss des Änderungsvertrags eingeräumt. Er hat Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seinen Antrag auf Wechsel in die Altersteilzeit nach den Grundsätzen billigen Ermessens (§ 315 Abs. 1 BGB entsprechend) überprüft (*Senat 10. Mai 2005 - 9 AZR 294/04 - zu B II 2 b der Gründe, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 20 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 15; 3. Dezember 2002 - 9 AZR 457/01 - zu A II 2 a cc (2) und A II 2 a dd (1) der Gründe, BAGE 104, 55; 26. Juni 2001 - 9 AZR 244/00 - zu II der Gründe, BAGE 98, 114; 12. Dezember 2000 - 9 AZR 706/99 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 96, 363*). An dieser Auslegung der Tarifbestimmung ist festzuhalten. Der Kläger wendet sich hiergegen nicht. 17



2. Die Grenzen billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat (*vgl. Senat 23. Januar 2007 - 9 AZR 624/06 - Rn. 29, AP AVR Diakonisches Werk § 1 Nr. 14*). Ob die Entscheidung des Arbeitgebers billigem Ermessen entspricht, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB (*st. Rspr., vgl. Senat 12. Dezember 2000 - 9 AZR 706/99 - zu B II 1 c der Gründe, BAGE 96, 363; BAG 7. Dezember 2000 - 6 AZR 444/99 - zu IV 1 der Gründe, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 61 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 23*). Hierfür gilt ein objektiver Maßstab. Der Arbeitgeber hat alle Umstände zu berücksichtigen, die zu dem Zeitpunkt vorliegen, zu dem er die Ermessensentscheidung zu treffen hat (*Senat 10. Mai 2005 - 9 AZR 294/04 - zu B II 3 b aa der Gründe, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 20 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 15*). Soweit die Entscheidung ermessensfehlerhaft ist, tritt entsprechend § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB an ihre Stelle das Urteil des Gerichts. Die Ersetzung kann auch durch das Revisionsgericht erfolgen (*Senat 3. Dezember 2002 - 9 AZR 457/01 - zu A II 2 a cc (2) der Gründe, BAGE 104, 55*). 18
3. Die Prüfung der angemessenen Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen ist in erster Linie Aufgabe der Tatsachengerichte, die dazu die Umstände des Einzelfalls abzuwägen und die hierfür erforderlichen Feststellungen zu treffen haben. Es spricht deshalb viel dafür, dass die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers durch das Tatsachengericht wie auch die Entscheidung des bestätigenden Tatsachengerichts nur eingeschränkt überprüfbar sind, nämlich dahin, ob der Rechtsbegriff billiges Ermessen verkannt, der äußere Ermessensrahmen überschritten, innere Ermessensfehler begangen, unsachliche Erwägungen zugrunde gelegt oder wesentlicher Tatsachenstoff außer Acht gelassen worden ist (*Senat 30. Oktober 2001 - 9 AZR 426/00 - zu II 4 b aa der Gründe, BAGE 99, 274; für uneingeschränkte Überprüfung Senat 3. Dezember 2002 - 9 AZR 457/01 - zu A II 2 a cc (2) und A II 2 a dd (1) der Gründe, BAGE 104, 55; BAG 23. September 2004 - 6 AZR 567/03 - zu IV 2 a der Gründe, BAGE 112, 80*). 19



Die Rechtsfrage bedarf hier keiner abschließenden Klärung, denn die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer uneingeschränkten Überprüfung stand. 20

a) Welche tatsächlichen Umstände in die Ermessensabwägung einzu- 21
beziehen sind, richtet sich nach dem jeweiligen Regelungsgegenstand (*Senat 23. Januar 2007 - 9 AZR 624/06 - Rn. 30, AP AVR Diakonisches Werk § 1 Nr. 14*). Da die Tarifvertragsparteien in ihrer Regelung keine besonderen Umstände aufgeführt haben, die der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über einen Antrag auf Altersteilzeit nach § 2 Abs. 1 TV ATZ zu berücksichtigen hat, kommen alle sachlichen Gründe in Betracht, die sich aus einem Wechsel des Arbeitnehmers in die Altersteilzeit ergeben. Dringende dienstliche oder betriebliche Ablehnungsgründe iSv. § 2 Abs. 3 TV ATZ sind nicht erforderlich (vgl. *Senat 12. Dezember 2000 - 9 AZR 706/99 - zu B II 1 b der Gründe, BAGE 96, 363*). Finanzielle Erwägungen sind nicht ausgeschlossen (vgl. *Senat 23. Januar 2007 - 9 AZR 624/06 - Rn. 20, aaO*). Das gilt jedenfalls dann, wenn - wie hier - die gewünschte Vertragsgestaltung der Altersteilzeit eine das Normalmaß übersteigende besondere Belastung bewirkt.

b) Die vorwiegend wirtschaftlichen Erwägungen des LBB, die dieser seiner 22
Entscheidung vom 10. April 2006 zugrunde gelegt hat, sind maßgebend für die Prüfung, ob die Ablehnung des am 17. März 2006 gestellten Antrags frei von Ermessensfehlern ist. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung der Ermessensausübung die vom LBB angeführten Sachgründe zu Recht als angemessen angesehen.

aa) Das beklagte Land kann sich auf die von der gewünschten Vertrags- 23
laufzeit von mehr als sechs Jahren ausgehende besondere Kostenbelastung berufen. Die Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit sind nämlich in § 4 Abs. 1 AltTZG auf längstens sechs Jahre begrenzt. Bei einer längeren Dauer muss der Arbeitgeber nicht nur die tariflichen Zusatzleistungen, sondern die gesamte Aufstockung tragen, ohne dass er die Möglichkeit der Refinanzierung hat.



- bb) Das vom beklagten Land geltend gemachte Übermaß ergibt sich auch aus der Überschreitung der Überlastquote. Diese hat das Landesarbeitsgericht mit bindender Wirkung (§ 559 Abs. 2 ZPO) festgestellt. Nach der tabellarischen Übersicht des LBB befanden sich zum Stichtag 31. Dezember 2005 von den insgesamt 1.120 Beschäftigten bereits 160 Bedienstete in Altersteilzeit. Damit war im Geschäftsbereich des LBB die in § 3 Abs. 1 Nr. 3 1. Alt. AltTZG genannte Höchstquote von 5 vH der Beschäftigten, ab der der Arbeitgeber frei über den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen entscheiden können muss, deutlich überschritten. Das beklagte Land hat diesen Gesichtspunkt nicht zu Unrecht berücksichtigt, denn diese gesetzliche Quotierung dient auch dazu, altersteilzeitbedingte finanzielle Mehraufwendungen des Arbeitgebers in Grenzen zu halten (vgl. Senat 12. August 2008 - 9 AZR 620/07 - Rn. 55, DB 2008, 2839). Da dieser Umstand ein Grund ist, den der Arbeitgeber sogar gegen Ansprüche aus § 2 Abs. 2 TV ATZ einwenden kann (vgl. Senat 15. April 2008 - 9 AZR 111/07 - Rn. 34 ff., AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 39 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 27), kann er ihn erst recht bei der Ausübung seines Ermessens im Rahmen von § 2 Abs. 1 TV ATZ berücksichtigen. 24
- cc) Entgegen der Revision ist nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht ferner ein berechtigtes Interesse des beklagten Landes an einer ausgewogenen Personalstruktur des LBB anerkannt hat. Es leuchtet ein, dass die bisherige die Altersteilzeit fördernde Verwaltungspraxis geändert wird, um nach erheblichem Überschreiten der gesetzlichen Höchstquote ein weiteres ungesteuertes Ausscheiden von qualifiziertem Personal zu vermeiden. Die mögliche Nachbesetzung eines frei gewordenen Arbeitsplatzes durch einen jüngeren Arbeitslosen kann den aktuellen Verlust des Know-how allenfalls mittelfristig ausgleichen. 25
- c) Ohne Erfolg rügt die Revision, das beklagte Land habe den tarifvertraglich vorgesehenen Ermessensspielraum verkannt, weil es unzulässigerweise den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen generell ausgeschlossen habe (vgl. Senat 12. Dezember 2000 - 9 AZR 706/99 - zu B II 1 c der Gründe am Ende, BAGE 96, 363). Wie die vom Landesarbeitsgericht zutreffend gewürdigte 26



Bekanntmachung der LBB-Niederlassung K vom 3. April 2006 zeigt, war das beklagte Land bei der Ablehnung des Antrags des Klägers am 10. April 2006, wenn auch bei Anlegung eines „überaus strengen Maßstabs“ bei Schwerbehinderten und in Härtefällen, noch offen für eine Einzelfallentscheidung. Der Kläger hat keine besonderen persönlichen Umstände geltend gemacht, die das beklagte Land im April 2006 hätte berücksichtigen müssen. Die in diesem Zusammenhang erhobene Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, dass der Ministerrat eine generelle Ablehnung von Altersteilzeitarbeitsverträgen für die Arbeitnehmer vor Vollendung des 60. Lebensjahres beschlossen habe, greift nicht durch. Es ist nicht ersichtlich, aus welchen Gründen der Ministerratsbeschluss vom 13. Juni 2006 bei der Überprüfung der Ermessensentscheidung vom 10. April 2006 zu berücksichtigen sein soll. Zu einer Vorwirkung des Ministerratsbeschlusses ist nichts vorgebracht. Aus dem festgestellten Sachverhalt ergibt sich für eine Vorwirkung kein Anhalt. Der LBB ist vielmehr in dem hier maßgeblichen Zeitraum davon ausgegangen, dass noch ein Entscheidungsspielraum bestand. Folgerichtig hat er nach Bekanntgabe des Ministerratsbeschlusses im Juli 2006 seine eigene Bekanntmachung zur Altersteilzeit vom 3. April 2006 aufgehoben.

III. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus einem vermeintlichen Verstoß des beklagten Landes gegen das in § 1 AGG normierte Verbot der Benachteiligung wegen des Alters. 27

1. Das Verbot der Altersdiskriminierung gilt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts für Maßnahmen jeder Art und ist sowohl von dem einzelnen Arbeitgeber als auch von den Tarifvertragsparteien zu beachten. § 2 TV ATZ enthält eine altersbezogene Differenzierung. Die Arbeitnehmer werden „absolut“ wegen ihres Alters unterschiedlich behandelt, da ihnen ab Vollendung des 55. Lebensjahres lediglich ein Anspruch auf ermessensfreie Entscheidung über den Wechsel in Altersteilzeit eingeräumt wird, während Arbeitnehmer ab Vollendung des 60. Lebensjahres hierauf einen Anspruch haben, der nur aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann. Das beklagte Land behandelt außerdem die Arbeitnehmer wegen ihres Alters 28



„relativ“ ungleich. Das ergibt sich aus dem notwendigen Inhalt eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. Er ist zu befristen und muss mindestens bis zu einem Zeitpunkt gelten, zu dem der Arbeitnehmer eine Altersrente in Anspruch nehmen kann. Die Begrenzung der Altersteilzeit auf längstens sechs Jahre bewirkt eine nach dem Rentenzugangsalter des Arbeitnehmers altersbezogene Ungleichbehandlung.

2. Ob § 1 AGG sowohl das „absolute“ als auch das „relative“ Alter als Differenzierungsmerkmal - vorbehaltlich der allgemeinen (§ 2 AGG) oder besonderen (§ 10 AGG) Zulässigkeitsgründe - untersagt, ist nicht zu entscheiden. Das AGG ist auf das Streitverhältnis der Parteien nicht anzuwenden. 29

a) Der revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt, ob das Berufungsurteil auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht (§ 73 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Das beurteilt sich grundsätzlich nach dem zur Zeit der Entscheidung des Revisionsgerichts geltenden Recht. Eine Ausnahme besteht, wenn das Gesetz das streitige Rechtsverhältnis nach seinem zeitlichen Geltungswillen nicht erfasst (vgl. Zöller/Gummer ZPO 26. Aufl. § 546 Rn. 16). So liegt es hier. 30

b) Das AGG ist als Art. 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gem. Art. 4 am 18. August 2006 in Kraft getreten. Es ordnet keine Rückwirkung auf zu diesem Datum bereits erfolgte Benachteiligungen an. 31

Der Übergangsbestimmung § 33 Abs. 1 AGG ist nichts anderes zu entnehmen. Dort heißt es zwar, bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und § 612 Abs. 3 BGB oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz sei das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden. Daraus ergibt sich aber nicht im Umkehrschluss, im Übrigen sei das neue Recht anwendbar. Dafür bestehen keine Anhaltspunkte (vgl. Däubler/Bertzbach-Däubler AGG § 33 Rn. 2). Vielmehr dient die Vorschrift der Klarstellung. Es werden die im Zuge der Einführung des AGG ausdrücklich aufgehobenen Bestimmungen genannt, damit kein Zweifel über das anwend- 32



bare Recht bleibt. Dass der teilweise aufgehobene § 81 Abs. 2 SGB IX nur in der Gesetzesbegründung (*BT-Drucks. 16/1780 S. 53*), nicht aber im Gesetzestext genannt ist, beruht auf einem Redaktionsversehen (*allgemeine Meinung, vgl. Bauer/Göpfert/Krieger AGG § 33 Rn. 2; Suckow in Schleusener/Suckow/Voigt AGG § 33 Rn. 3; Wendeling-Schröder in Wendeling-Schröder/Stein AGG § 33 Rn. 6*).

c) Etwas anders ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass zwischen den Parteien bereits vor Inkrafttreten des Verbotsgesetzes aus §§ 1, 7 AGG ein Dauerschuldverhältnis bestand. Später in Kraft tretende Verbotsgesetze können zwar bereits wirksam begründete Dauerschuldverhältnisse erfassen (*vgl. BGH 18. Februar 2003 - KVR 24/01 - BGHZ 154, 21*). Sie können jedoch nicht rückwirkend Handlungspflichten begründen.

IV. Ein Anspruch lässt sich nicht aus der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf herleiten. Das beklagte Land brauchte das Benachteiligungsverbot wegen des Alters in Art. 1 RL 2000/78/EG sowie die allgemeinen (*Art. 2*) und besonderen Rechtfertigungsgründe (*Art. 6*) bei seiner Entscheidung über den Antrag des Klägers im April 2006 nicht zu berücksichtigen.

1. Nach den Gemeinschaftsverträgen gelten Richtlinien grundsätzlich nicht unmittelbar. Sie wenden sich gemäß Art. 249 Abs. 3 EG an die Mitgliedstaaten. Diese haben dafür zu sorgen, dass das nationale Recht innerhalb der gesetzten Frist den Vorgaben der Richtlinie entsprechend gestaltet wird. Eine Verpflichtung des Mitgliedstaates, Richtlinien unmittelbar anzuwenden, besteht ausnahmsweise dann, wenn die Umsetzungsfrist abgelaufen ist und die Richtlinie so genau formuliert ist, dass aus ihr ohne Umsetzungsspielraum Rechte abgeleitet werden können (*vgl. 4. Dezember 1997 - C-253/96 ua. - [Kampelmann] EuGHE I 1997, 6907; 12. Juli 1990 - C-188/89 - [Foster] EuGHE I 1990, 3313; EuGH 5. April 1979 - C-148/78 - [Ratti] EuGHE I 1979, 1629*).

33

34

35



Die Umsetzungsfrist war hinsichtlich des Verbots der Benachteiligung wegen des Alters im April 2006 noch nicht abgelaufen. Nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie lief die Umsetzungsfrist bis zum 2. Dezember 2003. Die Bundesrepublik Deutschland hat durch Mitteilung der Bundesregierung vom 27. November 2003 an die Kommission von der den Mitgliedstaaten in Art. 18 Abs. 2 RL 2000/78/EG eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Umsetzungsfrist bis zum 2. Dezember 2006 zu verlängern (vgl. *Senat 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - zu B II 4 c bb (1) und (2) der Gründe, EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 9*).

36

Den von dem Kläger angeführten Entscheidungen des EuGH ist nichts anderes zu entnehmen. Sie betreffen Vertragsverletzungsverfahren der Kommission gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen versäumter Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG (*Rasse, ethnische Herkunft*) (EuGH 28. April 2005 - C-329/04 - *EuZW* 2005, 44) sowie zwar die Richtlinie 2000/78/EG, aber nicht deren Umsetzung zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Bezug auf das Alter, sondern in Bezug auf Religion, Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Ausrichtung (EuGH 23. Februar 2006 - C-43/05 - *AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 2*).

37

2. Die Richtlinie ist nicht aus anderen Gründen anzuwenden.

38

a) Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dem EuGH durch Beschluss vom 27. Juni 2006 (- 3 AZR 352/05 (A) - *BAGE* 118, 340) ua. folgende Fragen vorgelegt:

39

„1a) Enthält das Primärrecht der EG ein Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, dessen Schutz die Gerichte der Mitgliedstaaten auch dann zu gewährleisten haben, wenn die möglicherweise diskriminierende Behandlung keinen gemeinschaftsrechtlichen Bezug aufweist?

b) Falls die Frage zu a) verneint wird:

Wird ein solcher gemeinschaftsrechtlicher Bezug hergestellt durch Art. 13 EG oder - auch vor Ablauf der Umsetzungsfrist - durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf?“



Die Anfrage des Dritten Senats beruhte auf der Aussage des EuGH, bei dem Verbot der Altersdiskriminierung handele es sich um einen allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts mit der Folge, § 14 Abs. 3 TzBfG sei nicht anzuwenden (*EuGH 22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] EuGHE I 2005, 9981*). Die Rechtsfolgen dieser Beurteilung als Primärrecht, insbesondere ihre Verallgemeinerungsfähigkeit, wurden kontrovers diskutiert. Der Dritte Senat zweifelte deshalb, ob er die Wirksamkeit einer Altersabstandsklausel (Ausschluss des hinterbliebenen Ehegatten von einer betrieblichen Altersversorgung bei einem Altersabstand von fünfzehn Jahren und mehr zum verstorbenen Arbeitnehmer) an den Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG zu prüfen hatte.

40

Der EuGH hat die Fragen des Dritten Senats mit Urteil vom 23. September 2008 (- C-427/06 - [Bartsch] NZA 2008, 1119) verneinend beantwortet. Ein gemeinschaftsrechtlicher Bezug werde nicht durch Art. 13 EG hergestellt. Art. 13 EG ermächtige zwar den Rat der Europäischen Union, im Rahmen der durch den Vertrag übertragenen Zuständigkeiten geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen wegen des Alters zu bekämpfen. Die Vorschrift bewirke aber vor Ablauf der Umsetzungsfrist keine Bindung der Mitgliedstaaten an Richtlinien. Das gelte auch für die Richtlinie 2000/78/EG „unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens“. In Abgrenzung zur Entscheidung in Sachen „Mangold“ (*EuGH 22. November 2005 - C-144/04 - EuGHE I 2005, 9981*) hat der EuGH darauf hingewiesen, dass die Bundesrepublik Deutschland die nach § 14 Abs. 3 TzBfG zulässige sachgrundlose Befristung von Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr in Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG normiert habe und die Maßnahme deshalb in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts fiele.

41

b) Gemessen daran ist die Richtlinie 2000/78/EG auf das Streitverhältnis nicht anzuwenden. Das Gemeinschaftsrecht ist nicht betroffen. Die altersbezogenen Regelungen des Altersteilzeitgesetzes sowie des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit bestehen seit dem Jahr 1996/1998. Sie sind nach der Veröffentlichung der Richtlinie vom 27. November 2000 (*ABl. EG L*

42



Nr. 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16) nicht geändert worden. Die Förderungshöchstdauer von sechs Jahren wurde bereits durch das Zweite Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 27. Juni 2000 (BGBl. I S. 910) eingeführt.

Der von dem Kläger herangezogenen Entscheidung des Senats (3. April 2007 - 9 AZR 823/06 - BAGE 122, 54) ist nichts anderes zu entnehmen. Sie betrifft die europarechtskonforme Auslegung des Begriffs „Behinderung“ iSd. § 81 SGB IX. Der Senat gelangte dort zur Anwendung des Gemeinschaftsrechts, weil § 81 SGB IX der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG - bezogen auf die Behinderung - diene. Soweit der Senat auf ein Gebot der Durchsetzung der Gleichbehandlung bezogen auf das Alter hingewiesen hat (3. April 2007 - 9 AZR 823/06 - Rn. 26, aaO), beschränkt sich dies auf eine Fallgestaltung mit europarechtlichem Bezug.

43

V. Das beklagte Land ist nicht deshalb zum Vertragsschluss verpflichtet, weil die in § 2 TV ATZ vorgenommene Differenzierung zwischen Arbeitnehmern verschiedener Altersgruppen gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) verstieße.

44

1. Die Tarifvertragsparteien haben bei ihrer Normsetzung den allgemeinen Gleichheitssatz zu beachten. Streitig ist lediglich, ob sich diese Bindung aus einer unmittelbaren oder nur mittelbaren Geltung des Art. 3 Abs. 1 GG ergibt. Für den Prüfmaßstab selbst ist die dogmatische Herleitung ohne Bedeutung (Senat 11. Juli 2006 - 9 AZR 519/05 - Rn. 20, BAGE 119, 41; BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 1 und B II 3 der Gründe, BAGE 111, 8).

45

2. Der allgemeine Gleichheitssatz verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung kein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst einleuchtender Grund finden lässt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so

46



bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien haben, gewährleistet durch Art. 9 Abs. 3 GG, eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Vielmehr genügt es, wenn sich für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt (*st. Rspr.*, vgl. BAG 6. Dezember 2006 - 4 AZR 798/05 - Rn. 25, BAGE 120, 281).

3. Dieser Maßstab gilt auch für die auf der Grundlage des AltTZG vereinbarten Tarifbestimmungen. Das AltTZG regelt das „Ob“ und „Wie“ einer Altersteilzeitvereinbarung nicht unmittelbar. Es enthält im Wesentlichen die öffentlich-rechtlichen Vorgaben, denen ein Arbeitsvertrag entsprechen muss, um als Altersteilzeitarbeitsverhältnis staatlich gefördert zu werden. Dementsprechend bedarf es der Umsetzung in das einzelne Arbeitsverhältnis. Erfolgt die Umsetzung durch einen Tarifvertrag, haben die Tarifvertragsparteien bei der Ausgestaltung der wechselseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien darauf zu achten, dass die öffentlich-rechtlichen Förderbedingungen eingehalten sind. Insoweit ist ihre Regelungsbefugnis zwar nicht rechtlich, wohl aber faktisch begrenzt (vgl. Senat 17. Juli 2007 - 9 AZR 1113/06 - Rn. 34, AP ATG § 6 Nr. 3). Im Übrigen ist ihnen vorbehaltlich des Gleichheitssatzes überlassen, welcher Personenkreis unter welchen Voraussetzungen Zugang zur Altersteilzeit haben soll und welche Lasten dem Arbeitgeber auferlegt werden.

47

4. Die Tarifvertragsparteien haben den ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Sie waren nicht gehalten, allen Arbeitnehmern ab Vollendung des 55. Lebensjahres einen Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses einzuräumen. Die Differenzierung innerhalb der vom persönlichen Geltungsbereich des TV ATZ erfassten Arbeitnehmer rechtfertigt sich unter Berücksichtigung des Ausmaßes, in dem die Tarifvertragsparteien die Vorgaben des AltTZG in ihr Tarifwerk übernommen und konkretisiert haben, aus dem mit dem Tarifvertrag verfolgten Zweck „Gesundheitsschutz“.

48



a) Nach der Präambel zum TV ATZ soll älteren Arbeitnehmern der gleitende Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit mindert im Teilzeitmodell ihre alltägliche berufliche Belastung, im Blockmodell führt sie zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben. Durch die Erhöhung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestaufstockung von 20 vH des (Brutto-)Regelarbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 AltTZG, bis zum 30. Juni 2004 auf 70 vH des bisherigen Nettoarbeitsentgelts) auf 83 vH des Nettoentgelts haben die Tarifvertragsparteien Altersteilzeit zusätzlich attraktiv gestaltet. Die vom Arbeitgeber neben dem Arbeitsentgelt für die tatsächlich geleistete Teilzeitarbeit (§ 4 TV ATZ) nach § 5 TV ATZ geschuldete Aufstockung stellt sicher, dass sich die finanziellen Einbußen in Grenzen halten und durch die zusätzliche Abführung von Rentenbeiträgen regelmäßig nur geringe Rentennachteile erwachsen. Altersteilzeit wird deshalb entsprechend der Intention der Tarifvertragsparteien von vielen Arbeitnehmern als wünschenswerte Alternative gegenüber einer bis zum Rentenbezug unveränderten Bindung an das bisherige Zeitmaß angesehen.

49

b) Die von den Tarifvertragsparteien gewollte Attraktivität von Altersteilzeit rechtfertigt die gleichzeitig festgelegte Differenzierung innerhalb des Kreises der vom Geltungsbereich des Tarifvertrags erfassten Arbeitnehmer. Denn der TV ATZ gilt für alle Arbeitnehmergruppen im öffentlichen Dienst, damit auch für Arbeitnehmer, die körperlich schwere Arbeit verrichten oder anderen physisch oder psychisch besonders belastenden beruflichen Anforderungen ausgesetzt sind. Mit steigendem Alter werden solche Belastungen erfahrungsgemäß oft schlechter bewältigt. Die Tarifvertragsparteien haben sich erkennbar davon leiten lassen, dass regelmäßig nur ein „Kontingent“ an Altersteilzeitarbeitsverhältnissen zur Verfügung steht. Dieses soll nicht bereits durch die innerhalb der Gesamtgruppe jüngeren Arbeitnehmer ausgeschöpft werden. Dagegen gefährdet die vom Kläger angenommene unterschiedslose Einräumung eines Rechtsanspruchs die Durchsetzung des Anspruchs eines aus gesundheitlichen Gründen auf den Wechsel in Altersteilzeit angewiesenen älteren Arbeitnehmers.

50



c) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht - unter dem Aspekt der Altersdiskriminierung - die tarifliche Regelung auch wegen der „Rentennähe“ der Arbeitnehmer ab Vollendung des 60. Lebensjahres als sachlich gerechtfertigt beurteilt. Es leuchtet unmittelbar ein, wenn die Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung der finanziellen Belastung des Arbeitgebers durch die altersteilzeitbedingten Mehraufwendungen nach dem Zeitraum differenzieren, der bis zum Erreichen des Rentenalters des Arbeitnehmers zu überbrücken ist. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn sie die ab Vollendung des 65. Lebensjahres einsetzende Regelaltersgrenze in Rechnung stellen und im Hinblick auf die begrenzte Förderung von Altersteilzeit für längstens sechs Jahre ein Bedürfnis nach der Begründung eines Anspruchs ausschließlich für die „rentennahen“ Jahrgänge gesehen haben. Der von den Tarifvertragsparteien hierfür gewählte „Stichtag“ - Arbeitnehmer ab Vollendung des 60. Lebensjahres - ist plausibel.

51

Sonstige Anhaltspunkte, die Tarifvertragsparteien hätten ihre Regelungsbefugnis sachwidrig überschritten, weil sie gehalten seien, allen Arbeitnehmern ab Vollendung des 55. Lebensjahres einen Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses einzuräumen, hat der Kläger nicht vorgetragen. Sie sind auch nicht ersichtlich.

52

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

53

Düwell

Krasshöfer

Reinecke

B. Lang

Heilmann



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

