

Aktenzeichen: 9 AZR 659/02
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. November 2003
- 9 AZR 659/02 -

I. Arbeitsgericht
Herne

Urteil vom 24. Oktober 2001
- 5 Ca 480/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 1. Oktober 2002
- 6 Sa 1834/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

tariflicher Abfindungsanspruch bei Altersteilzeit

Gesetz:

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für die chemische Industrie
idF vom 22. März 2000 §§ 11, 18

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu der Senatsentscheidung vom 18. November 2003
- 9 AZR 660/02 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



9 AZR 659/02
6 Sa 1834/01
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. November 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klosterkemper und Hintloglou für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 1. Oktober 2002 - 6 Sa 1834/01 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die beiderseits tarifgebundenen Parteien streiten über den Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Abfindung nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für die Chemische Industrie idF vom 22. März 2000 (ATZ-TV-2000).

Der im März 1944 geborene Kläger war seit 1958 zunächst bei der H. AG als Elektriker in M beschäftigt. Am 1. November 1998 ging das Arbeitsverhältnis im Zuge der Umstrukturierung der H. AG und der Bildung der D.-H. AG auf die Beklagte über. Der Betrieb M, in dem der Kläger tätig war, gehörte zu dem Gemeinschaftsbetrieb der an diesem Standort vertretenen Gesellschaften des Konzerns der D.-H. AG. Dort bestand ein Betriebsrat. Der Kläger war seit April 1999 dessen Vorsitzender.

In der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit vom 13. Juni 1997 (GBV 1997) ist vom Unternehmen mit dem Gesamtbetriebsrat geregelt:

„Präambel

... Falls sich im Zeitablauf Änderungen im Gesetz oder im Tarifvertrag ergeben sollten, finden diese ebenfalls Anwendung. Darüber hinausgehende Regelungen werden in den nachfolgenden Bestimmungen dieser Vereinbarung festgelegt. Bei Änderungen im Gesetz oder Tarifvertrag sind diese zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter ggf. neu zu verhandeln.

...

5. Vergütung, Aufstockungszahlung und sonstige Leistungen

Die Gewährung der Vergütung, der Aufstockungszahlungen sowie der sonstigen Leistungen erfolgt grundsätzlich nach den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen. Falls sich im Zeitablauf Änderungen



im Gesetz oder im Tarifvertrag ergeben sollten, finden diese ebenfalls Anwendung.

...

11. Inkrafttreten und Kündigung

Die Gesamtbetriebsvereinbarung tritt am 1. Juli 1997 in Kraft. Sie endet ohne Nachwirkung am 31. Juli 2001. Für Arbeitnehmer, die bis zum 31. Juli 2001 in Altersteilzeitarbeit eingetreten sind, gelten die Bestimmungen bis zum Ende ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses weiter.

...

Dieser Betriebsvereinbarung liegen die gesetzlichen und tariflichen Grundlagen zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung zugrunde. Gesetzliche oder tarifliche Änderungen, die sich nachteilig für Mitarbeiter auswirken, werden durch den Arbeitgeber nicht ausgeglichen.

Soweit nichts Abweichendes vereinbart ist, gilt für die Begründung und Abwicklung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand und der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit in der jeweils gültigen Fassung.“

Ebenfalls am 13. Juni 1997 trafen der Gesamtbetriebsrat und die H. AG eine Regelungsabrede zur Umsetzung der Altersteilzeit:

„Die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, daß die Altersteilzeit nach den anliegenden Ausführungsbestimmungen abgewickelt werden soll. Diese Ausführungsbestimmungen stellen, wie auch diese Absprache, keine eigenständige Rechtsgrundlage dar. Rechtsgrundlagen für die Altersteilzeit sind die einschlägigen Gesetze, tarifvertragliche Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen. Soweit Änderungen dieser Rechtsgrundlagen eintreten, wirkt sich dies unmittelbar auf diese Ausführungsbestimmungen aus.

...“

Zur Umsetzung der Altersteilzeit bei der H. AG sind ebenfalls am 13. Juni 1997 ua. folgende Ausführungsbestimmungen vereinbart worden:



„I. Präambel

Die folgenden Ausführungen stellen eine Übersicht über die wichtigsten Regelungen zur Altersteilzeit dar.

Rechtsansprüche im Sinne einer Betriebsvereinbarung oder einer betrieblichen Übung können hieraus nicht hergeleitet werden, vielmehr fassen sie die Regelungen zur Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer zusammen, die sich aus dem Gesetz zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23. Juli 1996, dem Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 29. März 1996 für die chemische Industrie und der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit vom 13. Juni 1997 ergeben; diese finden Anwendung.

Falls sich im Zeitablauf Änderungen im Gesetz oder im Tarifvertrag ergeben sollten, finden diese ebenfalls Anwendung.

...“

Die Parteien schlossen am 1. Februar 2000 eine „Altersteilzeit-Vereinbarung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II der chemischen Industrie“ für den 1. April 2000 bis 31. März 2004 (sog. Blockmodell). In § 5 der Vereinbarung ist bestimmt:

„...“

3. Im übrigen gelten die Bestimmungen des weiterlaufenden Arbeitsvertrages, die betrieblichen Bestimmungen zur Altersteilzeit, die Bestimmungen des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit und des Gesetzes zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand in der jeweils gültigen Fassung, soweit in diesem Vertrag nichts anderes geregelt ist.“

Die Beklagte schloss in mindestens 600 weiteren Fällen gleichlautende Formularverträge.

Im ATZ-TV-2000 vereinbarten die Tarifvertragsparteien erstmals im Zusammenhang mit Altersteilzeit eine Abfindungsregelung. Diese lautet wie folgt:

„§ 11

Abfindungsregelung

Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers, erhält dieser für den



Verlust seines Arbeitsplatzes eine Abfindung. Die Abfindung errechnet sich ...

...

Soweit bestehende betriebliche Regelungen einen Ausgleich für gesetzliche Rentenabschläge für Altersteilzeitbeschäftigte vorsehen, die von der Regelung des Absatz 1 erfaßt werden, ist der Abfindungsanspruch insoweit erfüllt.

Die Abfindungsregelung des Absatz 1 gilt für Arbeitnehmer, die ab Inkrafttreten der Neufassung dieses Tarifvertrages eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen.“

Zum Inkrafttreten dieser Regelung war bestimmt:

„§ 18

Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Neufassung des Tarifvertrages tritt zugleich mit dem zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit in Kraft.

Der Tarifvertrag tritt am 31. Dezember 2009 außer Kraft. Für Arbeitnehmer, die bis zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeitarbeit eingetreten sind, gelten die tariflichen Bestimmungen weiter.“

In einem Rundschreiben an die Personalabteilungen, Sprecherausschüsse und Betriebsräte vom 30. Juni 2000 teilte die D.-H. AG zur Umsetzung des neuen Altersteilzeit-Tarifvertrages mit:

„...“

Zwischen der D-H AG, der I GmbH und dem Gesamtbetriebsrat der D-H AG wurde zur Umsetzung der Neuregelungen folgendes vereinbart:

I. Geltungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen gelten für die D-H AG sowie alle zu den Gemeinschaftsbetrieben F, M und W gehörenden Konzernunternehmen.

Sie sind - über den Wortlaut und die diesbzgl. authentische Auslegung der Tarifvertragsparteien hinaus - auf alle, auch bereits früher abgeschlossenen ATZ-Verträge anzuwenden, bei denen die ATZ ab dem 01.07.2000 oder später beginnt.

Für Mitarbeiter, deren ATZ bereits vor dem 01.07.2000 begonnen hat, gelten die bisherigen, bei Vertragsab-



schluss zugesagten Konditionen weiter. Ihre Verträge
sind nicht wieder aufzurollen.

...“

Am 10. Januar 2001 schloss die D.-H. AG eine Gesamtbetriebsvereinbarung
über Altersteilzeit für Tarifmitarbeiter (GBV 2001). Soweit von Interesse ist dort verein-
bart:

„I. Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Tarifmitarbeiter
... deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem 30.06.2000
begonnen hat.

...

III. Altersteilzeit auf Wunsch des Unternehmens (Altersteilzeit nach ‚Sozialplan‘)

...

§ 11 Abfindung

- 1.) Geht der Mitarbeiter auf Wunsch und Drängen des Unter-
nehmens zum frühestmöglichen Zeitpunkt in die Al-
tersteilzeit und zum frühestmöglichen Zeitpunkt unter In-
kaufnahme gesetzlicher Rentenabschläge in Rente, erhält
er als Ausgleich für die durch die Beendigung seines Ar-
beitsverhältnisses vor Vollendung des 65. Lebensjahres
eintretenden Rentenabschläge eine Abfindung.

...

V. Inkrafttreten und Kündigung

- 1.) Die Gesamtbetriebsvereinbarung tritt rückwirkend zum
1. Juli 2000 in Kraft. ...
- 2.) Alle Regelungen gleichen oder vergleichbaren Inhalts, die
bei den diese Vereinbarung abschließenden Unterneh-
men bestehen, gelten nur noch für diejenigen Mitarbeiter,
deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 01.07.2000
begonnen hat.

...“



Der Kläger hat mit der am 1. Februar 2001 anhängig gemachten Klage einen Abfindungsanspruch gerichtlich geltend gemacht. Der Anspruch ergebe sich entweder aus dem ATZ-TV-2000 oder der GBV vom 10. Januar 2001. Zumindest finde die Abfindungsregelung des ATZ-TV-2000 auf Grund der dynamischen Verweisungsklauseln in der GBV 1997 sowie im Altersteilzeitarbeitsvertrag Anwendung. Außerdem habe die Beklagte in acht Präzedenzfällen die zusätzliche Abfindung zugesagt, obwohl diese auch die Altersteilzeitarbeitsverträge in der Zeit von März bis Mai 2000 unterzeichnet hätten. Schließlich habe der Leiter des zentralen Personalmanagements am 10. Juni 1998 anlässlich einer Veranstaltung der Interessengemeinschaft für Altersteilzeit ausgeführt, dass für den Fall einer Änderung des Gesetzes, des Tarifvertrages oder betrieblicher Regelungen diese auch den Mitarbeitern zugute kommen würden, die bereits einen Altersteilzeitvertrag unterschrieben hätten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei Beendigung des Teilzeitarbeitsverhältnisses eine weitere Abfindung in Höhe von 15.000,00 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, für einen weiteren Abfindungsbetrag in Höhe von 15.000,00 DM gebe es keine Rechtsgrundlage.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

A. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen.

I. Die vom Kläger erhobene Feststellungsklage ist zulässig. Dem Feststellungsinteresse steht nicht entgegen, dass er eine Klage auf künftige Leistung hätte erheben können (*BAG 10. Januar 1989 - 3 AZR 308/87 - BAGE 60, 350*). Die Möglichkeit der



Klage auf künftige Leistung nach § 259 ZPO beseitigt das Feststellungsinteresse nicht (BGH 7. Februar 1986 - V ZR 201/84 - NJW 1986, 2507 = MDR 1986, 743).

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten „weiteren“ Abfindung in Höhe von 15.000,00 DM.

1. Der geltend gemachte Anspruch folgt nicht aus § 11 Abs. 1 ATZ-TV-2000. Diese Abfindungsregelung ist nach § 11 Abs. 5 ATZ-TV-2000 auf das zum 1. April 2000 begründete Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien nicht anzuwenden.

a) Nach § 11 Abs. 5 ATZ-TV-2000 gilt die Abfindungsregelung nur für Arbeitnehmer, die ab Inkrafttreten der Neufassung dieses Tarifvertrages eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen. Nach § 18 Abs. 1 ATZ-TV-2000 trat dieser zeitgleich mit dem Zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 27. Juni 2000 in Kraft. Das war nach Art. 4 dieses Gesetzes der erste Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats. Nachdem das Gesetz am 29. Juni 2000 verkündet worden ist (BGBl. I S. 910) war das der 1. Juli 2000. Die „Altersteilzeit-Vereinbarung“ der Parteien ist am 1. Februar 2000 abgeschlossen worden. Ihr Abschluss liegt zeitlich vor dem Stichtag 1. Juli 2000. Somit ist sie nicht vom Geltungsbereich der tarifvertraglichen Abfindungsregelung erfasst.

Unerheblich ist, dass der Abfindungsanspruch nach § 11 Abs. 1 Satz 5 ATZ-TV-2000 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2004 fällig wird. Hier haben die Tarifvertragsparteien in § 11 Abs. 5 ATZ-TV-2000 für die Geltung der Abfindungsregelung ausdrücklich bestimmt, dass der Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung ausschließlich maßgebend sein soll.

b) Die tarifliche Abfindungsregelung des § 11 ATZ-TV-2000 ist auch nicht individualrechtlich durch die Bezugnahmeklausel in § 5 Ziff. 3 der „Altersteilzeit-Vereinbarung“ zugunsten des Klägers abgeändert worden. Auch wenn man mit dem Arbeitsgericht davon ausgehen kann, dass dort eine dynamische, auf sämtliche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Kraft tretenden Fassungen des ATZ-TV verweisende Bezugnahme vorliegt, so begründet das keinen Anspruch des Klägers. Denn § 11 Abs. 5 ATZ-TV-2000 ist als eine tarifvertragliche Inhaltsnorm zu verstehen, die den Kreis der Anspruchsberechtigten beschränkt. Der Kläger, der die Voraussetzungen des § 11 Abs. 5 ATZ-TV-2000 nicht erfüllt, ist deshalb auch bei Anwendung des ATZ-TV in der Änderungsfassung 2000 nicht anspruchsberechtigt.



c) Die Betriebsparteien haben in der Präambel der GBV 1997 keine Regelung getroffen, die den Kläger abweichend von der tarifvertraglichen Regelung in den Kreis der Begünstigten aufnimmt. Nach dem Wortlaut der Präambel sollen tarifliche Änderungen, die sich im Zeitlauf ergeben, stets Anwendung finden. Hieraus folgt entgegen der Meinung der Revision keine Abänderung der in § 11 Abs. 5 ATZ-TV-2000 geregelten Anspruchsberechtigung.

d) Auch die in § 11 Abs. 4 der GBV 1997 vereinbarte Geltung des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit in der jeweils gültigen Fassung bewirkt keine Abänderung des § 11 Abs. 5 ATZ-TV-2000. Die GBV 1997 enthält keine Verpflichtung des Arbeitgebers, in dieser Hinsicht übertarifliche Leistungen zu erbringen. Dem steht ausdrücklich die Formulierung in der Präambel entgegen, nach der „Darüber hinausgehende Regelungen ... in den nachfolgenden Bestimmungen“ festgelegt werden. Eine Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten ist in den Bestimmungen der GBV 1997 eben nicht erfolgt.

e) Die Beklagte hat sich ferner nicht in Form einer Gesamtzusage verpflichtet, die Abfindungsregelungen des ATZ-TV-2000 auch auf Altersteilzeitverhältnisse anzuwenden, die nicht der Geltung des ATZ-TV-2000 unterfallen.

Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu erbringen (*BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 671/01 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 252*).

Die Behauptung des Klägers, der Leiter des zentralen Personalmanagements habe am 10. Juni 1998 anlässlich einer Veranstaltung der Interessengemeinschaft für Altersteilzeit erklärt, dass für den Fall einer Änderung des Gesetzes, des Tarifvertrages oder betrieblicher Regelungen diese auch für die Mitarbeiter gelten würden, die bereits einen Altersteilzeitvertrag unterschrieben hätten, erfüllt nicht die Voraussetzungen einer rechtsverpflichtenden Gesamtzusage. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger behauptete Erklärung als Wissenserklärung ausgelegt. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

f) Das Rundschreiben der Beklagten vom 30. Juni 2000 enthält ebenfalls keine Ausweitung der Anspruchsberechtigung. Dort wird in Ziff. III Nr. 5 lediglich die tarifliche Abfindungszahlung erläutert. Entgegen der Auffassung des Klägers ist der Inhalt dieses Rundschreibens zudem nicht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart worden. Das Rundschreiben verweist in Ziff. I lediglich auf eine bestehende Vereinba-



nung mit dem Gesamtbetriebsrat und hat damit eindeutig keinen Regelungs-, sondern nur Erläuterungscharakter. Im Übrigen finden die Ausführungen im Rundschreiben gem. Ziff. I nur auf ab dem 1. Juli 2000 beginnende Altersteilzeitverträge Anwendung.

2. Der Anspruch folgt weiterhin nicht aus der Abfindungsregelung des § 11 der GBV 2001. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien unterliegt nicht dem Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung. Gem. Ziff. I gilt sie nur für Tarifmitarbeiter deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2000 begonnen hat. Das Altersteilzeitverhältnis des Klägers begann schon am 1. April 2000. Die GBV 2001 lässt in Ziff. V Abs. 1 Unterabs. 1 ausdrücklich nur eine Rückwirkung bis zum 1. Juli 2000 zu.

3. Der Anspruch ergibt sich schließlich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

a) Der Kläger beruft sich ohne Erfolg darauf, die Beklagte habe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, indem sie anderen mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern die Abfindung gezahlt habe.

aa) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe schlechter zu behandeln oder eine sachfremde Gruppenbildung vorzunehmen. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt. Dann kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen behandelt zu werden (*Senat 27. Oktober 1998 - 9 AZR 299/97 - BAGE 90, 85; 21. Januar 2003 - 9 AZR 4/02 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 157 = EzA TzBfG § 4 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Die Besserstellung einzelner Arbeitnehmer aus individuellen Gründen ist allerdings wegen des Vorrangs der Vertragsfreiheit zulässig. Nur die Gewährung von Leistungen nach einem erkennbaren generalisierenden Prinzip löst Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz aus (*BAG 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 102 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 52*).

bb) Der Kläger hat lediglich substantiiert eine Besserstellung des Arbeitnehmers D. behauptet. Dass dies auf einem allgemeinen Prinzip beruht, ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Soweit der Kläger sich in der Revision darauf beruft, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, dass er auch den Arbeitnehmer W. genannt habe,



ist dies unrichtig. Diesen Arbeitnehmer hat er lediglich als Zeugen für seine Behauptung benannt, in mindestens acht Fällen habe die Beklagte eine zusätzliche Abfindung von 15.000,00 DM zugesichert. Soweit er weiter pauschal behauptet hat, die Beklagte habe insgesamt acht Arbeitnehmer bessergestellt, hat das Landesarbeitsgericht dies zutreffend als unsubstantiiert angesehen. Die Verfahrensrüge der Revision nach § 142 ZPO, das Landesarbeitsgericht hätte den Sachverhalt durch Anordnung der Vorlage von Urkunden aufklären müssen, ist unbegründet. Die Revision trägt nicht vor, welche Urkunden hätten vorgelegt werden sollen und welche Tatsachen sich daraus ergeben sollen.

b) Es verstößt auch nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, dass die Beklagte Arbeitnehmern, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 2000 begann und deren Altersteilzeitvertrag frühestens am 16. März 2000 geschlossen wurde, die Abfindung zusicherte. Das Berufungsgericht geht davon aus, dass diese vorgezogene Stichtagsregelung sachlich gerechtfertigt ist. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist hier anwendbar. Die Beklagte verfährt nach einem generellen Prinzip und unterscheidet abstrakt zwischen zwei Gruppen der an sich tariflich nicht berechtigten Altersteilzeitarbeitnehmer, von denen die eine Abfindung erhält, die andere jedoch nicht. Diese Unterscheidung nach dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses und dem Beginn des Altersteilzeitverhältnisses ist jedoch sachlich gerechtfertigt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Stichtage als Ausdruck einer gebotenen pauschalierten Betrachtung und im Interesse der Praktikabilität grundsätzlich zulässig; dadurch verursachte Härten sind zum Teil unvermeidlich. Solche Härten müssen akzeptiert werden, wenn sich die Wahl des Zeitpunktes am gegebenen Sachverhalt orientiert und demnach sachlich vertretbar ist (*BAG 19. April 1983 - 1 AZR 498/81 - BAGE 42, 217; 11. September 1980 - 3 AZR 606/79 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 187 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 22; 18. Oktober 2000 - 10 AZR 643/99 - AP BAT-O § 11 Nr. 24*). Das ist hier der Fall. Die Beklagte wählte den 16. März 2000 als Stichtag, weil zu diesem Zeitpunkt eine Erklärung der Tarifvertragsparteien abgegeben worden war. Aus deren Inhalt ließ sich die dann im ATZ-TV-2000 tariflich vereinbarte Abfindungsregelung erkennen. Im Hinblick darauf ist die Wahl dieses Stichtages nicht zu beanstanden. Ohne diese Besserstellung der betroffenen Arbeitnehmer hätte die Beklagte sie vor dem Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung über die künftigen tariflichen Regelungen infor-



mieren müssen. Die Arbeitnehmer hätten dann den Abschluss ihres Altersteilzeitvertrages um einige Monate bis zum Inkrafttreten des ATZ-TV-2000 hinausgezögert. Um dies zu vermeiden, ist es durchaus sachgerecht, die Abfindungsregelung bereits vor Inkrafttreten des ATZ-TV-2000 anzuwenden.

B. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Düwell

Zwanziger

Vermerk

Richter am BAG Krasshöfer ist infolge Urlaubs an der Unterschriftsleistung verhindert.

Düwell

Klosterkemper

Hintloglou

