

Aktenzeichen: 9 AZR 677/07
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 20. Januar 2009
- 9 AZR 677/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 28. September 2006
- 19a Ca 18344/05 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 30. Mai 2007
- 7 Sa 1195/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Altersteilzeit - Tarifauslegung - Öffnungsklausel

Gesetze:

GG Art. 9 Abs. 3; TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 und 3; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1, § 308 Abs. 1, § 313 Abs. 1 Nr. 4; Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (TV ATZ) für die Zeitschriftenverlage in Bayern vom 19. Juni 2001 §§ 2, 3, 6

Leitsatz:

Der TV ATZ gestattet den tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien nicht, untertarifliche Aufstockungszahlungen zu vereinbaren.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 677/07
7 Sa 1195/06
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie den ehrenamtlichen Richter Ropertz und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:



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



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 30. Mai 2007 - 7 Sa 1195/06 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Aufstockungsbetrags für die Dauer des zwischen ihnen bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. 1

Der am 30. Oktober 1943 geborene Kläger war bei der Beklagten, einem Verlag von Fachzeitschriften, seit 1986 beschäftigt. Der Kläger ist Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (*ver.di*), die Beklagte ist Mitglied des Verbands der Zeitschriftenverlage in Bayern e. V. (VZB). Die Verbände schlossen unter dem 19. Juni 2001 mit Wirkung zum 1. Januar 2002 den Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (TV ATZ). Dieser lautet auszugsweise: 2

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- I. räumlich: für den Freistaat Bayern;
- II. fachlich: für alle Zeitschriftenverlage einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, die als Mitglied dem VZB-Verband der Zeitschriftenverlage in Bayern e. V. angehören;
- III. persönlich: für 57-jährige und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 2

Voraussetzungen der Altersteilzeit

Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit



mindestens 1.080 Kalendertage eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und der nachfolgenden Bestimmungen vereinbaren.

§ 3

Einführung/Vereinbarung von Altersteilzeit

1. Arbeitgeber und Betriebsrat - soweit ein solcher besteht - beraten über die Möglichkeit der Einführung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen.

In den Beratungen sind die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens/Betriebes und die sozialen Gesichtspunkte der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu erörtern.

Im Anschluss daran entscheidet der Arbeitgeber, ob er Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag in seinem Betrieb/Unternehmen einführt. An diese Entscheidung ist er mindestens ein Kalenderjahr, bei abweichendem Geschäftsjahr zwölf Monate gebunden.

2. Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist beim Arbeitgeber spätestens zwei Monate vor dem von dem/der Arbeitnehmer/in angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses formlos schriftlich zu stellen. Der/Die Arbeitnehmerin ist an seinen/ihren Antrag bis zu einer Entscheidung gebunden.

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Altersteilzeitwunsch des/der Arbeitnehmers/in. Der Betriebsrat wird an dem nachfolgenden Entscheidungsprozess beteiligt.

Dabei ist zu prüfen, ob dem Antrag unter Berücksichtigung von betrieblichen Belangen, z. B.

- Anzahl der Anträge auf Altersteilzeit und tatsächliche Umsetzungsmöglichkeit,
 - Wiederbesetzung im Sinne des Gesetzes zur Altersteilzeit,
 - Unabkömmlichkeit des/der Arbeitnehmers/in
- und sozialer Gesichtspunkte, z. B.

...

stattgegeben werden kann.



...

§ 6

Altersteilzeitentgelt

1. Das Altersteilzeitentgelt beträgt die Hälfte des bisherigen Lohnes bzw. Gehaltes, gleich ob Voll- oder Teilzeit gearbeitet wurde. Das Altersteilzeitentgelt wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses fortlaufend monatlich gezahlt.
2. Änderungen des tariflichen Lohnes bzw. Gehaltes wirken sich während des gesamten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf das Arbeitsentgelt aus.
3. Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner/ihrer bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erhält der/die Beschäftigte eine Aufstockungszahlung auf das Altersteilzeitentgelt auf mindestens 82,5 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgeltes, das der Beschäftigte ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte (*Netto-Arbeitsentgelt*).“

Des Weiteren enthält der Tarifvertrag ua. Regelungen zur Mindest- und Höchstdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, zur Arbeitszeit, zu den vom Arbeitgeber zu entrichtenden zusätzlichen Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einschließlich der Verpflichtung zur Fortzahlung der Aufstockung nach Ablauf des Bezugszeitraums, zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sowie den Ausschluss der ordentlichen Kündigung mit Beginn der Freistellungsphase.

Im Mai 2005 schlossen die Parteien eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, nach deren Ziff. 1 der Kläger ab 1. September 2005 „an der Altersteilzeit-Regelung“ teilnehmen sollte. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis sollte im Blockmodell geführt werden und am 31. August 2008 enden. Weiter heißt es ua.:

- „4. Das monatliche Gehalt (*Regelarbeitsentgelt*) von Herrn E wird - wie es das Altersteilzeitgesetz vorgibt - gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 a und b aufgestockt und bis 31.08.2008 bezahlt.



5. Alle Zusatzleistungen zum Bruttogehalt wie

- Arbeitgeberanteil zu den vermögenswirksamen Leistungen
- Kontoführungsgebühr
- Urlaubsgeld und tarifliche Jahresleistung (Weihnachtsgeld)
- Altersversorgung
- Sonderzahlung für Sonderhefte

werden wie folgt behandelt:

- a) Der Arbeitgeberanteil zu den vermögenswirksamen Leistungen und die Kontoführungsgebühr werden bis 31.08.2008 wie bisher monatlich bezahlt.
- b) Das Urlaubsgeld und die tarifliche Jahresleistung wird anteilig auf Basis des monatlichen Altersteilzeitgehalts gezwölftelt und dem monatlichen Bruttogehalt zugeschlagen.
- c) Die betriebliche Altersversorgung (APM) wird durch die Altersteilzeit-Regelung nicht tangiert.
...“

Die Beklagte hatte den Kläger vor Abschluss der Zusatzvereinbarung darauf hingewiesen, sie werde sein Teilzeitentgelt nicht gem. § 6 Nr. 3 TV ATZ auf 82,5 % des (*Hätte*-)Netto-Arbeitsentgelts aufstocken, sondern nach den Vorgaben des AltTZG um 20 % des hälftigen Regelarbeitsentgelts. Dementsprechend berechnete sie das Altersteilzeitentgelt des Klägers für die Monate ab September 2005 wie folgt:

Gehalt	1.762,04 Euro
AG-Anteil Vwl.	33,23 Euro
Kontoführungsgebühr	2,56 Euro
Aufstockungsvergütung	359,57 Euro

Daraus ergab sich ein Nettoverdienst von 1.607,49 Euro.

Der Kläger hat mit seiner im November 2005 eingereichten Zahlungsklage geltend gemacht, die Beklagte schulde die tarifliche Aufstockung. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hat er unter Rücknahme der Zahlungsklage beantragt



festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für die Dauer der Laufzeit des abgeschlossenen Altersteilzeitvertrags ab 1. September 2005 bis 31. August 2008 monatliche Aufstockungszahlungen gemäß dem Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit zwischen dem Verband der Zeitschriftenverlage und ver.di auf mindestens 82,5 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern anfallen, verminderten Arbeitsentgelts, das der Beschäftigte ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, zu gewähren, wobei Aufstockungsleistungen, die die Beklagte dem Kläger bereits gewährt hat, in Abzug zu bringen sind.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat im Wesentlichen geltend gemacht, ein Anspruch auf die tarifliche Mindestaufstockung iSv. § 6 Nr. 3 TV ATZ bestehe nach § 3 Nr. 1 Abs. 3 TV ATZ nicht. Die Tarifvertragsparteien hätten dem Arbeitgeber die freie Entscheidung überlassen, ob er - nach Beratung mit dem Betriebsrat - Altersteilzeit nach dem Tarifvertrag einführe. Entscheide er sich gegen eine solche generelle Einführung, könne er frei entscheiden, ob und zu welchen Bedingungen er im Einzelfall mit einem Arbeitnehmer ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis eingehe. Das schließe seine Befugnis ein, mit dem Arbeitnehmer die gesetzliche Mindestaufstockung des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltTZG zu vereinbaren.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und erkannt:

9

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für die Zeit vom 1. September 2005 bis 31. August 2008 einen monatlichen Aufstockungsbetrag auf mindestens 82,5 % gemäß dem Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit zwischen dem Verband der Zeitschriftenverlage und der Gewerkschaft ver.di zu zahlen.

Dagegen richtet sich die von dem Landesarbeitsgericht zugelassene Revision der Beklagten.

10



Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. 11
- A. Formelle Gründe stehen einer Sachentscheidung des Senats nicht entgegen. 12
- I. Die Klage ist zulässig. 13
1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift ua. die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs enthalten. Es ist zu verdeutlichen, in welchem Rahmen sich die Entscheidung des Gerichts bewegen soll. Das „Programm“ des Rechtsstreits muss feststehen, damit Streitgegenstand und der Umfang der Rechtskraft des erstrebten Urteils bestimmt werden können (*Senat 11. November 1997 - 9 AZR 598/96 - zu 2 a der Gründe*). Dem ist genügt. 14
- a) Auszugehen ist von dem Klageantrag, den der Kläger zur Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Berufungsgericht erklärt hat (§ 160 Abs. 3 Nr. 2, § 165 Satz 1 ZPO). Danach soll die Verpflichtung der Beklagten festgestellt werden, an den Kläger monatlich Zahlungen zu erbringen. Diese sollen „gemäß dem Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit“ ... „mindestens 82,5 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern anfallen, verminderten Arbeitsentgelts“ erreichen, das der Kläger ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. In der damit in Bezug genommenen Entgeltregelung § 6 Nr. 3 TV ATZ wird das Netto-Arbeitsentgelt allerdings anders definiert als im Klageantrag. Die vom Arbeitgeber geschuldete Aufstockungszahlung bemisst sich nach den bei Arbeitnehmern „gewöhnlich“ anfallenden gesetzlichen Abzügen. Ersichtlich beruht das Fehlen des Wortes „gewöhnlich“ im Klageantrag auf einem Versehen. Das zeigt die uneingeschränkte Bezugnahme auf den Tarifvertrag und der Hinweis auf die verwendete Mehrzahl „bei Arbeitnehmern“. 15



- b) Mit der Bezugnahme auf die tarifliche Aufstockung ist zugleich klar- 16
gestellt, dass das (*Hätte-*)Netto-Arbeitsentgelt nicht nach den individuellen
Steuer- und Beitragssätzen des Klägers ermittelt werden soll, sondern
pauschaliert nach Maßgabe von § 15 AltTZG und zwar unter Heranziehung der
sog. Mindestnettobetragstabelle der von dem Bundesministerium für Arbeit und
Soziales erlassenen Rechtsverordnung (*vgl. Senat 14. Oktober 2008 - 9 AZR*
466/07 -). Ausgangsentgelt ist das Regelarbeitsentgelt des Klägers iSd. § 3
Abs. 1 Buchst. a AltTZG zuzüglich der in der Zusatzvereinbarung vereinbarten
Zwölftel der Sonderleistungen. Auch die Beklagte berechnet das dem Kläger
zustehende Altersteilzeitentgelt auf dieser Grundlage.
- c) Die Konkretisierung des klägerischen Begehrens durch Verweisung auf 17
den näher bezeichneten Tarifvertrag begegnet nach der ständigen Recht-
sprechung des Senats keinen Bedenken (*vgl. 23. Januar 2007 - 9 AZR 393/06 -*
Rn. 11, BAGE 121, 55). Eine derartige Bezugnahme ist nicht nur zulässig, wenn
sie unvermeidbar ist, wie die Beklagte geltend macht. Rechtssicherheit und
Rechtsklarheit verlangen lediglich, dass der Klageantrag aus sich heraus oder
ggf. im Zusammenhang mit seiner Begründung bestimmbar ist (*vgl. BGH*
14. Oktober 1999 - I ZR 117/97 - zu I 2 a der Gründe, BGHZ 142, 388). Das ist
hier der Fall.
- d) Entgegen der Revision macht die fehlende Bezifferung der monatlichen 18
Aufstockungszahlung den Klageantrag nicht unbestimmt. Eine Bezifferung ist
wegen der erforderlichen Vollstreckbarkeit der Urteilsformel regelmäßig nur bei
Leistungsanträgen unerlässlich (*vgl. Senat 10. Februar 2004 - 9 AZR 89/03 - zu*
B I 1 b der Gründe, AP ATG § 2 Nr. 6 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 10; BGH
16. Mai 1994 - II ZR 223/92 - zu 3 der Gründe, NJW-RR 1994, 1185). Aus dem
hier erstrebten Feststellungsurteil kann nicht vollstreckt werden.
2. Der Feststellungsantrag ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Danach 19
kann Klage auf Feststellung erhoben werden, wenn zwischen den Parteien ein
Rechtsverhältnis im Streit ist und die gerichtliche Klärung geeignet ist, diesen
Streit beizulegen. Zwischen den Parteien ist die Höhe der von der Beklagten
geschuldeten Aufstockung im Streit und damit ein Rechtsverhältnis iSv. § 256



Abs. 1 ZPO (vgl. Senat 24. März 1998 - 9 AZR 172/97 - zu IV 1 der Gründe, AP GVG § 21e Nr. 4 = EzA GVG § 21e Nr. 1). Das erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich schon aus dem Umstand, dass zur Zeit der Klageerhebung das Altersteilzeitarbeitsverhältnis noch nicht beendet war und der Kläger teilweise Klage auf künftige Leistung hätte erheben müssen (vgl. BAG 9. April 2008 - 4 AZR 104/07 - Rn. 28, AP TVG § 1 Nr. 43 = EzA ZPO 2002 § 259 Nr. 1). Mit der gerichtlichen Entscheidung ist der Umfang der Leistungspflicht der Beklagten abschließend geklärt.

II. Es liegt kein von Amts wegen zu berücksichtigender Verfahrensmangel vor. § 308 Abs. 1 ZPO ist nicht verletzt. Dem Kläger ist nicht mehr zugesprochen worden, als von ihm beantragt. 20

1. Das gilt zunächst mit Blick auf die Urteilsformel. Sie ist nach der gebotenen Auslegung hinreichend bestimmt (§ 313 Abs. 1 Nr. 4 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat sich allerdings vom Wortlaut des Klageantrags gelöst. Es hat sich auf die Feststellung beschränkt, die Beklagte sei verpflichtet, an den Kläger für den näher angegebenen Zeitraum einen „monatlichen Aufstockungsbetrag auf mindestens 82,5 % gemäß dem Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit ... zu zahlen“. Es fehlt die im Klageantrag enthaltene Formulierung, dass sich der prozentuale Anteil nach den bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden Abzügen bemisst. Das ist unschädlich. Evident hat das Landesarbeitsgericht nicht feststellen wollen, die Aufstockungszahlung bemesse sich nach den individuellen Steuer- und Beitragssätzen des Klägers. Hierfür bieten die Entscheidungsgründe keinen Anhaltspunkt. Dort wird lediglich auf § 6 Nr. 3 TV ATZ verwiesen. Die Abweichung beschränkt sich mithin auf die sprachliche Fassung. Inhaltlich ergibt sich wegen der Bezugnahme auf den Tarifvertrag nichts anderes als das Klagebegehren. 21

2. Das Landesarbeitsgericht ist auch im Übrigen nicht über den Klageantrag hinausgegangen. Zutreffend weist die Beklagte allerdings darauf hin, dass die Urteilsformel - anders als der Klageantrag - die getroffene Feststellung nicht dahin einschränkt, von der Beklagten bereits gewährte Aufstockungsleistungen seien in Abzug zu bringen. Dieser Teil des Klageantrags ist jedoch 22



nur als Erläuterung zu verstehen. Für die vom Kläger erstrebte Feststellung über den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten kommt es auf die Höhe ihrer bisherigen Leistungen nicht an. Der Zusatz dient der Klarstellung, dass der Kläger bereits erhaltene Aufstockungszahlungen als Leistungen im Sinne des Tarifvertrags bewertet. Die Beklagte soll aufgrund der gerichtlichen Feststellung nur die sich ergebenden Differenzbeträge leisten.

B. Die Klage ist begründet. 23

Die Beklagte ist nach § 6 Nr. 3 TV ATZ verpflichtet, an den Kläger die verlangte Aufstockungszahlung zu leisten. Die Inhaltsnormen des TV ATZ sind auf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar und zwingend anzuwenden. Die Tarifvertragsparteien haben dem Arbeitgeber nicht die Befugnis eingeräumt, Altersteilzeit in seinem Betrieb/Unternehmen ohne Bindung an die tariflich vereinbarten Leistungen einzuführen. 24

I. Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus § 6 Nr. 3 TV ATZ. Nach dieser Vorschrift erhält der Arbeitnehmer für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit eine Aufstockungszahlung auf mindestens 82,5 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts, das der Beschäftigte ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Diese Leistung hat die Beklagte nicht erbracht. Sie hat entgegen den für sie geltenden Tarifbestimmungen lediglich das Bruttoarbeitsentgelt des Klägers für seine tatsächlich erbrachte Teilzeittätigkeit einschließlich der gezwölfteften Sonderleistungen zuzüglich der vermögenswirksamen Leistungen und der Kontoführungspauschale um 20 vH erhöht. 25

1. Die Tarifvorschrift ist auf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Das ergibt sich aus § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Danach gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Unmittelbare Geltung bedeutet, dass die Tarifnormen wie Gesetze 26



ohne Weiteres auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien einwirken (vgl. BVerfG 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 - zu B II 1 b der Gründe, BVerfGE 44, 322). Es bedarf weder der Umsetzung in den Arbeitsvertrag noch der Billigung der Arbeitsvertragsparteien oder ihrer Kenntnis der einzelnen Tarifbestimmungen.

a) Die Parteien sind tarifgebunden iSv. § 3 Abs. 1 TVG. Der Kläger ist Mitglied der den Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft ver.di, die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbands VZB. 27

b) Bei dem streitbefangenen Regelungswerk handelt es sich um einen Tarifvertrag iSv. § 1 Abs. 1 TVG. Das verdeutlicht schon seine Bezeichnung als „Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit“ (zur Aussagekraft der Bezeichnung BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 16, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 202 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 45). Er ist von den zuständigen Verbänden geschlossen worden und enthält die für einen solchen Tarifvertrag typischen Vereinbarungen, wie etwa Regelungen zum Abschluss und zur Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsvertrags, Festlegungen von Mindest- und Höchstdauer sowie zur Höhe der zusätzlichen Arbeitgeberleistungen. Die Vertragsurkunde ist von beiden Seiten unterzeichnet worden (§ 1 Abs. 2 TVG). 28

Mit dem Abschluss des TV ATZ haben die Tarifvertragsparteien ihre grundgesetzlich gewährleistete Befugnis (Art. 9 Abs. 3 GG) wahrgenommen, die Rechte und Pflichten ihrer Mitglieder unmittelbar zu regeln. Zweifel an ihrem Normsetzungswillen bestehen nicht. Anhaltspunkte, die Tarifvertragsparteien hätten eine sonstige, unverbindliche Koalitionsvereinbarung geschlossen, sind nicht ersichtlich (vgl. BAG 24. November 1993 - 4 AZR 402/92 - zu B I der Gründe, BAGE 75, 116; 26. Januar 1983 - 4 AZR 224/80 - BAGE 41, 307, 313). 29

c) Die Regelung über die Aufstockungszahlung in § 6 TV ATZ betrifft den Umfang der Entgeltspflichten des Arbeitgebers. Sie ist mithin eine Inhaltsnorm im Sinne des Tarifrechts. 30



- d) Der Betrieb der Beklagten liegt in Bayern, dem räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags (§ 1 Nr. I). Ihr Zeitschriftenverlag unterfällt dem fachlichen Geltungsbereich (§ 1 Nr. II). Schließlich gilt der Tarifvertrag persönlich für den Kläger, weil dieser das 57. Lebensjahr vollendet hat (§ 1 Nr. III). Im Jahr 2005, für das der Kläger Ansprüche erhebt, war der Tarifvertrag (*noch*) gültig; nach § 14 TV ATZ war seine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2007 verlängert. 31
2. § 6 Nr. 3 TV ATZ wirkt zwingend auf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien ein. Die untertarifliche Leistung der Beklagten rechtfertigt sich nicht aus § 4 Abs. 3 2. Alt. TVG. Danach ist den Arbeitsvertragsparteien gestattet, zugunsten des Arbeitnehmers von den tarifvertraglichen Regelungen abzuweichen. Zu vergleichen sind die gleichgerichteten Leistungspflichten des Arbeitgeber in unterschiedlicher Höhe, nicht aber der Vertragsschluss als solcher. Die Erwägung der Beklagten, es liege im Interesse von Arbeitnehmern, Altersteilzeitarbeit auf „gesetzlicher“ Grundlage zu leisten, anstatt das Arbeitsverhältnis unverändert fortzusetzen, führt deshalb nicht zur Anwendung des Günstigkeitsprinzips. 32
3. Eine zulässige Unterschreitung der tariflichen Aufstockung ergibt sich nicht aus § 4 Abs. 3 1. Alt. TVG. 33
- a) Nach dieser Vorschrift können die Tarifvertragsparteien die zwingende Wirkung des Tarifvertrags aufheben und es den Arbeitsvertragsparteien überlassen, die Arbeitsbedingungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichend zu regeln. Ob eine solche Gestattung wörtlich - etwa in Form einer Öffnungsklausel - geschehen muss oder ob die Selbstbeschränkung der Tarifvertragsparteien nur deutlich im Tarifvertrag zum Ausdruck kommen muss, ist offenzulassen (*vgl. zur Regelungssperre des § 77 BetrVG BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 1 a cc der Gründe, BAGE 103, 187*). Auch wenn davon ausgegangen wird, abweichende einzelvertragliche Abmachungen müssten nicht wörtlich gestattet sein, haben die Tarifvertragsparteien hier die Höhe der Aufstockungszahlung nicht der freien Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien überlassen. Das hat das Landesarbeitsgericht in Auslegung der Tarifvorschriften zutreffend erkannt. 34



b) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Ausgehend vom Tarifwortlaut ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Erlaubt der Tarifwortlaut kein abschließendes Ergebnis, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und oft nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm ermittelt werden kann. Ergänzend können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung herangezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., vgl. BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - zu B II 1 a aa der Gründe, BAGE 73, 364*). Übereinstimmende Stellungnahmen der Tarifvertragsparteien können bei der objektiven Ermittlung des Tariffinhalts hilfreich sein. Sich widersprechende Auskünfte der Verhandlungsführer, wie sie hier von den Parteien zu den Gerichtsakten gereicht worden sind, sind dagegen ohne zusätzliche Aussagekraft. Es verbleibt dann bei der Auslegung des Tarifvertrags nach allgemeinen Grundsätzen (*vgl. zur Einholung einer sog. Tarifauskunft Senat 19. November 1996 - 9 AZR 712/95 - zu I 2 d der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Krankenanstalten Nr. 1 = EzA TVG § 4 Privatkrankenanstalten Nr. 1*).

35

c) Danach haben die Tarifvertragsparteien ihren Mitgliedern nicht gestattet, eine untertarifliche Aufstockungszahlung zu vereinbaren. Eine solche Befugnis ergibt sich insbesondere nicht aus den von der Beklagten herangezogenen § 2 und § 3 TV ATZ. Auch der weitere Tariftext bietet hierfür keinen Anhaltspunkt.

36

aa) Das gilt zunächst für § 2 TV ATZ.

37



(1) Nach dieser Vorschrift können Arbeitnehmer bei Erreichen des in der Vorschrift festgelegten Mindestalters und nach Ablauf der dort bestimmten Wartefrist mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis „nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und der nachfolgenden Bestimmungen“ schließen. Mit dem Begriff „können“ haben die Tarifvertragsparteien nicht den möglichen Inhalt von Altersteilzeitvereinbarungen beschrieben. Angesprochen sind vielmehr die tariflichen Voraussetzungen, unter denen ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Betracht kommt (vgl. zu der vergleichbaren Regelung im Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für den Einzelhandel Bayern Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 498/06 - Rn. 29 f., AP ATG § 2 Nr. 9 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 26). Das zeigt bereits die Überschrift „Voraussetzungen der Altersteilzeit“, die den normativen Regelungsgehalt der Vorschrift schlagwortartig zusammenfasst. Mit der Festlegung von Mindestalter und Mindestbeschäftigungszeit haben die Tarifvertragsparteien sodann im Text den Personenkreis bestimmt, für den der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags überhaupt in Betracht kommt. Der sich anschließende Satzteil „nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und der nachfolgenden Bestimmungen“ enthält die inhaltlichen Anspruchsvoraussetzungen. Danach müssen die Voraussetzungen beider Regelungswerke erfüllt sein. Ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht nur, wenn sowohl die tarifvertraglichen Bedingungen als auch die im AltTZG geregelten gesetzlichen Förderungsvoraussetzungen erfüllt sind.

38

(2) Die gegenteilige Auffassung der Beklagten, das „und“ sei als „oder“ zu lesen und der Arbeitnehmer könne deshalb mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis entweder auf „tariflicher“ oder auf „gesetzlicher“ Grundlage des AltTZG vereinbaren, widerspricht schon dem allgemeinen Sprachverständnis. Mit dem Bindewort „und“ wird regelmäßig zum Ausdruck gebracht, dass alle so verknüpften Voraussetzungen vorliegen müssen. Dagegen eröffnet das Bindewort „oder“ Alternativen.

39

(3) Die Argumentation der Beklagten ist auch mit Sinn und Zweck der Regelung nicht vereinbar. Die zwingende Verknüpfung dient dem Schutz der

40



Arbeitsvertragsparteien. Sie stellt sicher, dass der Arbeitnehmer nur einen solchen Altersteilzeitarbeitsvertrag durchsetzen kann, dessen Aufwendungen der Arbeitgeber zumindest teilweise nach § 4 AltTZG refinanzieren kann. Eine solche Absicherung ist geboten, weil - beispielhaft - der Tarifvertrag nicht vorschreibt, dass der Arbeitnehmer im Anschluss an das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nahtlos in den Ruhestand geht. Diese Anforderung ergibt sich ausschließlich aus dem AltTZG (vgl. zum Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für den Einzelhandel Bayern Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 498/06 - Rn. 19, AP ATG § 2 Nr. 9 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 26). Gegenläufig wird gewährleistet, dass der Arbeitnehmer die mit Altersteilzeit verbundenen sozialrechtlichen Vorteile, nämlich die Rente nach Altersteilzeit gemäß § 237 SGB VI, in Anspruch nehmen kann und die vom Arbeitgeber zusätzlich abgeführten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung rentensteigernd wirken.

(4) Die Beklagte berücksichtigt außerdem nicht hinreichend, wie sich das AltTZG und tarifliche Regelungen zueinander verhalten. Das AltTZG ist ein Instrument der Arbeitsmarktförderung. Ältere Arbeitnehmer sollen mit Hilfe zusätzlicher Arbeitgeberleistungen motiviert werden, ihre vertragliche Arbeitszeit zu halbieren und vorzeitig aus dem aktiven Arbeitsverhältnis auszuscheiden. Auf diese Weise sollen sich für jüngere Arbeitnehmer Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Der Wechsel eines Arbeitnehmers in Altersteilzeit wird deshalb staatlich gefördert. Dementsprechend regelt das AltTZG fast ausschließlich die öffentlich-rechtlichen Voraussetzungen, unter denen Altersteilzeit gefördert wird. Das AltTZG wirkt sich nicht „automatisch“ auf Arbeitsverhältnisse aus. Es bedarf stets der arbeitsrechtlichen Umsetzung. Die Anwendung des AltTZG ist deshalb entgegen der Revision nichts Selbstverständliches, das „eigentlich“ keiner Erwähnung im Tarifvertrag bedurft hätte.

41

bb) Auch aus § 3 Nr. 1 Abs. 3 TV ATZ lässt sich keine Dispositionsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien herleiten.

42

(1) Die Beklagte meint, der Wortlaut der Vorschrift sei „eindeutig“. Die Tarifvertragsparteien hätten dem Arbeitgeber die freie Entscheidung überlassen, ob er „Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag“ in seinem Betrieb oder

43



Unternehmen einführe. Er könne sich dementsprechend gegen die generelle Einführung von Altersteilzeit auf tariflicher Grundlage entscheiden und individuell mit dem einzelnen Arbeitnehmer, der den Wunsch nach Altersteilzeit geäußert habe, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit den im AltTZG bestimmten Mindestbedingungen begründen.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat sich dieser Argumentation zu Recht nicht 44
angeschlossen.

(a) Zutreffend ist lediglich die Ausgangsüberlegung der Beklagten: Nach 45
§ 3 Nr. 1 Abs. 1 TV ATZ hat der Arbeitgeber zunächst mit dem Betriebsrat - soweit ein solcher gebildet ist - über die Möglichkeit der Einführung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen zu beraten. In den Beratungen sind gem. § 3 Nr. 1 Abs. 2 TV ATZ die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens/Betriebs und die sozialen Gesichtspunkte der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu erörtern. Im Anschluss daran entscheidet der Arbeitgeber gem. § 3 Nr. 1 Abs. 3 TV ATZ über das „Ob“ der Einführung von Altersteilzeit, ohne an die Beratungsinhalte gebunden zu sein (*vgl. zum nahezu wortgleichen Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für den Einzelhandel Saarland Senat 10. Februar 2004 - 9 AZR 89/03 - AP ATG § 2 Nr. 6 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 10, zu B I 2 b bb (3) der Gründe*). Die Beratungspflicht mit vorbehaltenem Alleinentscheidungsrecht ermöglicht es dem Arbeitgeber, sich über das „Für“ und „Wider“ von Altersteilzeit schlüssig zu werden und die aus seiner Sicht beste Lösung zu treffen.

(b) Gegenstand des Alleinentscheidungsrechts ist die „Einführung von 46
Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag“. Mit diesem als Einheit zu verstehenden Tarifbegriff haben die Tarifvertragsparteien den Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers abschließend festgelegt. Für die Annahme der Beklagten, der Arbeitgeber könne abweichend von der tariflichen Ausgestaltung der Altersteilzeitarbeit alternativ über die Einführung von Altersteilzeit auf untertariflicher „gesetzlicher Basis“ entscheiden, bietet der Tarifwortlaut keinen Anhaltspunkt. Einen „gesetzlich“ ausgestalteten Altersteilzeitarbeitsvertrag gibt es nicht,



sondern lediglich öffentlich-rechtliche Vorgaben zur Förderungsfähigkeit privatrechtlicher Altersteilzeitvereinbarungen.

(c) Auch die Differenzierung der Beklagten zwischen einer zulässigen „generellen“ Ablehnung der Einführung tariflicher Altersteilzeit und einer zulässigen „individuellen“ Altersteilzeitvereinbarung außerhalb der tariflichen Regelung hat sich weder im Tariftext noch im Tarifzusammenhang niedergeschlagen. Der Begriff „Einführung“ besagt lediglich, dass das Arbeitsvertragsmodell „Altersteilzeit“ im Betrieb oder Unternehmen zur Anwendung gelangen soll. § 3 Nr. 1 Abs. 3 TV ATZ enthält keine Vorgaben, auf welche Weise der Arbeitgeber seine Einführungsentscheidung verlautbart und umsetzt. In Betracht kommen deshalb die üblichen Gestaltungsmittel wie etwa Abschluss einer (*freiwilligen*) Betriebsvereinbarung, die Unterrichtung der Belegschaft durch Aushang oder eben auch der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. 47

(d) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend das „singuläre“ Ergebnis hervorgehoben, zu dem die Auffassung der Beklagten führt. Die Revision beruft sich insoweit erfolglos auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Es geht hier nicht darum, ob der Umfang des Anwendungsbereichs einer Tarifnorm für die Auslegung eines Tarifvertrags von Bedeutung ist (*vgl. dazu BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 630/04 - zu II 3 b der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Sanitärhandwerk Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 17*). Vielmehr ist die Geltung seiner normativen Bestimmungen insgesamt angesprochen. Im Verhältnis zum tarifgebundenen Gewerkschaftsmitglied wäre ihre Anwendung dem Arbeitgeber überlassen. Dieses Verständnis ist mit dem erkennbaren Normsetzungswillen der Tarifvertragsparteien und der mit dem Tarifvertrag verfolgten Schutz- und Ordnungsfunktion unvereinbar. Es wäre widersprüchlich, wenn die Tarifvertragsparteien einerseits detailliert geregelt hätten, welchen Inhalt Altersteilzeitarbeitsverträge haben sollen, andererseits aber deren Umsetzung in das Belieben des jeweiligen Betriebsinhabers gestellt hätten. 48



(e) Das Argument der Beklagten, ein Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers mache nur Sinn, wenn dieser auch über die Bedingungen der Altersteilzeit entscheiden könne, überzeugt nicht. Die Tarifvertragsparteien haben dem Arbeitgeber schon dadurch einen beachtlichen Freiraum eingeräumt, indem er allein über das „Ob“ von Altersteilzeit entscheiden kann. Solange er keine Entscheidung „pro“ Altersteilzeit getroffen hat, hat kein Arbeitnehmer Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Bis dahin kann der Arbeitgeber ohne Bindung an die Grundsätze billigen Ermessens jeden Antrag auf Wechsel in die Altersteilzeit ablehnen (*vgl. zu dem vergleichbaren Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für den Einzelhandel Saarland Senat 10. Februar 2004 - 9 AZR 89/03 - Rn. 65, AP ATG § 2 Nr. 6 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 10*). Dass die Tarifvertragsparteien den Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers im Übrigen auf die Anwendung des Tarifvertrags beschränkt haben, ist selbstverständliche Folge jeder Tarifbindung.

49

(f) Das Auslegungsergebnis wird entgegen der Revision durch § 3 Nr. 1 Abs. 3 Satz 2 TV ATZ nicht zweifelhaft. Mit dieser Regelung haben die Tarifvertragsparteien den Interessen des Arbeitgebers zusätzlich Rechnung getragen. Er ist an seine Einführungsentscheidung lediglich für die Dauer eines Jahres gebunden. Ihm wird damit im Ergebnis ermöglicht, das Modell „Altersteilzeit“ zunächst im betrieblichen Alltag zu erproben und eine ggf. fehlerhafte Prognose zu revidieren. Dabei haben die Tarifvertragsparteien dem Arbeitgeber insoweit freie Hand gelassen. Seine Entscheidung, den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen künftig nicht mehr anzubieten, ist an keine Vorgaben geknüpft und nicht näher zu überprüfen (*vgl. zu der nahezu wortgleichen Regelung im Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für den Einzelhandel Bayern Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 498/06 - Rn. 19, AP ATG § 2 Nr. 9 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 26*). Die Erwägung der Beklagten, der Arbeitgeber sei auch an seine Entscheidung gebunden, Altersteilzeit nicht einzuführen, liegt fern.

50

II. Rechtsfolge der fehlenden Gestattung abweichender Abmachungen ist der Anspruch des Klägers auf die tarifliche Aufstockungszahlung. Die von den Arbeitsvertragsparteien in der Zusatzvereinbarung über den Wechsel des

51



Klägers in die Altersteilzeit vereinbarte Aufstockungszahlung von lediglich 20 vH des Regelarbeitsentgelts statt der tariflich vorgeschriebenen Aufstockung auf 82,5 vH des bisherigen Netto-Arbeitsentgelts ist nicht gültig. Sie wird für die Dauer der Wirksamkeit des TV ATZ von der tariflichen Regelung verdrängt (vgl. BAG 12. Dezember 2007 - 4 AZR 998/06 - Rn. 42 ff., AP TVG § 4 Nr. 29 = EzA TVG § 4 Nr. 44).

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

52

Düwell

Krasshöfer

Reinecke

Ropertz

Neumann

