


recherchiert von: **Unbekannt** am 19.12.2016, 22:36

Gericht:	Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt 6. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	18.08.2015	Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 18. August 2015 - 6 Sa 193/14 -, juris
Aktenzeichen:	6 Sa 193/14		
Dokumenttyp:	Urteil		

Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags - öffentlicher Arbeitgeber - Tarifauslegung

Leitsatz

Einzelfallentscheidung zum Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages eines Arbeitnehmers im Landesdienst gemäß § 2 Abs. 1 TV-ATZ LSA.(Rn.33)

Orientierungssatz

Zur Auslegung von § 2 des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts vom 24.01.2012 (TV ATZ LSA).(Rn.33)

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 606/15)

Tenor

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stendal vom 25.02.2014 - 3 Ca 456/13 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages (im Folgenden: ATZ-Vertrag).
- 2 Der am 11.12.1958 geborene Kläger ist seit 01.11.1992 bei dem beklagten Land beschäftigt. Auf die Rechtsbeziehungen der Parteien findet u.a. der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts vom 24.01.2012 (TV ATZ LSA) Anwendung.
- 3 Dienstanässig ist der Kläger in der Landesanstalt für L (LLFG) am Standort I (Landkreis S). Die LLFG ist durch den Zusammenschluss mehrerer, an unterschiedlichen Standorten gelegener Landeseinrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (MLU) entstanden. Der Kläger übt eine Tätigkeit als Dezernent (Entgeltgruppe 14 TV-L) aus und betreut im Bereich des Dezernates 24 wissenschaftlich das Sachgebiet „Futterpflanzen/Futterkonservierung“. Wegen der weiteren Einzelheiten der von dem Kläger zu verrichtenden Tätigkeiten wird auf die Auflistung des beklagten Landes im Schriftsatz vom 17.02.2015 (Bl. 60 d.A.) verwiesen. Am Standort I ist der Kläger der einzige Beschäftigte, der

dem Dezernat 24 zugeordnet ist. Die weiteren Mitarbeiter dieses Dezernates üben ihre Tätigkeit am Hauptsitz des LLFG in B aus.

- 4 Mit Schreiben vom 17.10.2012 (Bl. 16 d.A.) beantragte der Kläger den Abschluss eines ATZ-Vertrages im Blockmodell beginnend am 01.01.2014 bis zum 31.12.2024, wobei die Freistellungsphase mit dem 01.07.2019 beginnen soll. Das beklagte Land lehnte mit Schreiben vom 19.03.2013 (Bl. 17 f d.A.) diesen Antrag ab.
- 5 Mit der vorliegenden Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Er hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land sei verpflichtet seinem Antrag zu entsprechen. Im Hinblick auf den auch das LLFG betreffenden Stellenabbau in der Landesverwaltung (Erlass MLU vom 09.08.2012 – Bl. 19 f d.A.) sei davon auszugehen, dass sein Arbeitsplatz entbehrlich sei. Das beklagte Land könne sich auch nicht erfolgreich auf die Überlastquote berufen, da es nach den von ihm selbst vorgelegten Unterlagen (Liste Bl. 38 d.A.) in den Jahren 2002 bis 2007 und erneut im Jahr 2012 im Geschäftsbereich des LLFG ATZ-Verträge abgeschlossen habe. Dabei sei insbesondere auf den ATZ-Vertrag mit dem Mitarbeiter Dr. S (Entgeltgruppe 13 TV-L) aus dem Jahr 2012 zu verweisen.
- 6 Der Kläger hat beantragt,
- 7 **das beklagte Land zu verurteilen, mit dem Kläger eine Altersteilzeitvereinbarung im Blockmodell vom 01.01.2014 bis 31.12.2014 zu vereinbaren, wobei die Arbeitsphase vom 01.01.2014 bis 30.06.2019 und die Freistellungsphase vom 01.07.2019 bis 31.12.2024 dauern soll.**
- 8 Das beklagte Land hat beantragt,
- 9 **die Klage abzuweisen.**
- 10 Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe kein tariflicher Anspruch auf Abschluss eines ATZ-Vertrages zu, weil seine Arbeitsleistung als einziger Dezernent des Dezernates 24 in I nicht entbehrlich sei. Im Übrigen stehe dem Anspruch § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG – Überlastquote – entgegen. Im Geschäftsbereich des LLGF seien – unstreitig – bezogen auf 339 Tarifbeschäftigte und 15 Beamte 25 ATZ-Verträge mit Tarifbeschäftigten abgeschlossen worden. Darüber hinaus sei 2 Beamten – ebenfalls unstreitig – Altersteilzeit bewilligt worden. Damit sei die von dem Gesetzgeber vorgesehene Maximalquote von 5 % überschritten.
- 11 Der Anspruch folge auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung der Arbeitsplätze sei der Kläger insbesondere nicht mit Herrn Dr. S (Lehrkraft an der Fachschule für Landwirtschaft in Q) vergleichbar.
- 12 Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 25.02.2014 das beklagte Land antragsgemäß verurteilt und ihm die Kosten des Rechtsstreits auferlegt. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dem Kläger stehe zwar im Hinblick auf die Überlastquote kein Anspruch auf Abschluss eines ATZ-Vertrages auf tarifrechtlicher Basis zu. Ein solcher Anspruch folge aber aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, weil das beklagte Land ausweislich der von ihm vorgelegten Tabelle (Bl. 38 d.A.) auch nach Erreichen der Überlastquote mit weiteren Arbeitnehmern, insbesondere mit Herrn Dr. S noch im Jahr 2012, ATZ-Verträge abgeschlossen habe. Wegen der weiteren Einzelheiten der angefochtenen Entscheidung wird auf Bl. 74 – 87 d.A. verwiesen.
- 13 Gegen dieses, ihm am 28.04.2014 zugestellte Urteil hat das beklagte Land am 13.05.2014 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 28.07.2014 am 28.07.2014 begründet.
- 14 Mit seinem Rechtsmittel verfolgt das beklagte Land seinen Klagabweisungsantrag weiter. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts stehe dem Kläger auch nicht nach Maßgabe des Gleichbehandlungsgrundsatzes ein Anspruch auf den begehrten ATZ-Vertrag zu. Der Kläger befinde sich nicht in einer vergleichbaren Situation mit den von ihm benannten Beschäftigten des LLFG. Dem stehe entgegen, dass die in den Jahren 2002 bis 2007 geschlossenen ATZ-Verträge nicht nach Maßgabe des nunmehr zur Anwendung kommenden TV ATZ LSA, sondern auf Basis des TV ATZ vom 05.05.1998 geschlossen worden seien. Auch Dr. S habe sich nicht in einer mit dem

Kläger vergleichbaren Situation befunden, da dieser – von dem Kläger nicht bestritten – bei Abschluss des ATZ-Vertrages bereits das 60. Lebensjahr vollendet hatte.

15 Das beklagte Land beantragt,

16 **das Urteil des Arbeitsgerichts Stendal vom 25.02.2014 abzuändern und die
Klage abzuweisen.**

17 Der Kläger beantragt,

18 **die Berufung des beklagten Landes zurückzuweisen.**

19 Er verteidigt die angefochtene Entscheidung.

20 Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

A.

21 Die an sich statthafte (§§ 8 Abs. 2, 64 ArbGG) und auch im Übrigen zulässige (§ 66 Abs. 1 ArbGG) Berufung des beklagten Landes ist begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Unrecht dem Klagantrag des Klägers, gerichtet auf Abschluss eines ATZ-Vertrages entsprochen. Dem Kläger steht ein solcher Anspruch nicht zu.

I.

22 Der Anspruch ergibt sich nicht – insoweit folgt das Berufungsgericht dem Arbeitsgericht – aus § 2 TV ATZ LSA.

23 Diese Bestimmung lautet:

24 „§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeit

25 (1) Der Arbeitgeber kann mit Beschäftigten, die

26 a) das 55 Lebensjahr vollendet und

27 b) innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,

28 die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

29 (2) Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die Voraussetzungen nach Abs. 1 b) erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber 3 Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren, von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

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

31 (4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.“

- 32 **1.** Unstreitig finden, weil die Kläger das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, § 2 Abs. 2 und Abs. 3 TV ATZ LSA auf die Rechtsbeziehungen der Parteien keine Anwendung (vgl. BAG 12.10.2000 – 9 AZR 706/99).
- 33 **2.** Dem Kläger steht auch nicht aus § 2 Abs. 1 TV ATZ LSA ein Anspruch auf Abschluss eines ATZ-Vertrages mit dem streitgegenständlichen Inhalt zu.
- 34 **a.** Der Arbeitnehmer hat nach § 2 Abs. 1 TV ATZ LSA nur einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bei der Entscheidung über seinen Antrag billiges Ermessen entsprechend § 315 Abs. 1 BGB wahrt (BAG 15.04.2008 – 9 AZR 111/07 – Rn. 30).
- 35 Nach dem Wortlaut von § 2 Abs. 1 TV ATZ kann der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren. Mit der Formulierung "kann" wird regelmäßig ausgedrückt, dass dem Berechtigten die Entscheidung überlassen wird, ob er tätig wird oder nicht. Für die Auslegung der Tarifvorschrift gilt nichts anderes. Der Arbeitgeber ist danach nicht verpflichtet, dem Antrag eines Arbeitnehmers auf Änderung des Arbeitsvertrags allein deshalb zu entsprechen, weil dieser die in der Vorschrift bestimmten Voraussetzungen erfüllt. Die Tarifvertragsparteien haben die Entscheidung über die vom Arbeitnehmer verlangte Vertragsänderung vielmehr in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt. Der Arbeitgeber ist allerdings nicht frei in der Ausübung seines Ermessens. Ersichtlich haben die Tarifvertragsparteien mit der "Kann - Bestimmung" nicht allein die Selbstverständlichkeit wiederholt, dass der Arbeitgeber Vertragsfreiheit (§ 305 BGB) genießt und daher mit den Arbeitnehmern auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes Verträge schließen kann. Der Arbeitnehmer hat vielmehr Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bei der Entscheidung über seinen Antrag billiges Ermessen wahrt (§ 315 Abs. 1 BGB entsprechend). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu wahren (BAG 12.10.2000 – 9 AZR 706/99 – juris Rn. 24, 25).
- 36 Bei Anwendung dieser Rechtsgrundsätze ergibt sich keine Ermessensbindung des beklagten Landes „auf Null“ dahingehend, dass dieses zur Annahme des von dem Kläger unterbreiteten Vertragsangebotes verpflichtet ist. Die Ablehnung des Antrages des Klägers entspricht billigem Ermessen i.S.d. § 315 BGB. Nach dem sich bietenden Sachverhalt überwiegt das Interesse des beklagten Landes am Erhalt der Arbeitskraft des Klägers sein gegenläufiges Interesse.
- 37 Unstreitig ist der Kläger am Standort I der einzige Arbeitnehmer, der über die notwendigen Fachkenntnisse verfügt, um eine wissenschaftliche Bearbeitung des Sachgebietes „Futtermitteln/Futtermittelkonservierung“ zu gewährleisten. Die übrigen Mitarbeiter des Dezernates 24 versehen ihren Dienst in B, mithin ca. 140 km entfernt. Die sich aus dem Vorbringen des beklagten Landes ergebende Organisationsentscheidung betreffend die Struktur des LLFG bildet nach Auffassung des Berufungsgerichts eine ausreichende Grundlage, um ein überwiegendes Interesse des beklagten Landes an einer Weiterbeschäftigung des Klägers als Dezernenten im Dezernat 24 zu den bisherigen vertraglichen Bedingungen am Standort I zu rechtfertigen. Die Überprüfung jener Organisationsentscheidung ist auf eine Willkürkontrolle beschränkt. Derartige Elemente lassen sich dem Sachvortrag nicht entnehmen. Die Zuordnung von bestimmten Arbeitsaufgaben zu den jeweiligen Standorten des LLFG beruht auf dem Umstand, dass diese Behörde unstreitig durch den Zusammenschluss diverser Landesdienststellen entstanden ist. Eine Verpflichtung des beklagten Landes, zur Ermöglichung von Altersteilzeit die Organisationsstruktur des LLFG dahin zu verändern, dass andere, fachlich dafür geeignete Arbeitnehmer oder Beamte nach I versetzt werden und dort die Aufgaben des Klägers (zusätzlich) übernehmen oder aber den Arbeitsplatz des Klägers an den Standort B zu verlegen, sieht § 2 Abs. 1 TV ATZ LSA nicht vor. Im Gegensatz zu Abs. 2 wird für den noch nicht 60 Jahre alten Arbeitnehmer gerade kein Anspruch auf Abschluss eines ATZ-Vertrages, dem der Arbeitgeber nur mit dem Einwand, es stehen dem Abschluss dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegen, begegnen kann, begründet.
- 38 **b.** Darüber hinaus scheidet der Anspruch des Klägers aus § 2 Abs. 1 TV ATZ an der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG vorgegebenen Überlastquote, die auch im Bereich des TV ATZ LSA zur Anwendung kommt, da § 2 Abs. 1 dieses Tarifvertrages auf das AltTZG Bezug nimmt (vgl. BAG 15.11.2011 – 9 AZR 387/10 – Rn. 21). Insoweit schließt sich die Kammer den Ausführungen des Arbeitsgerichts auf Seite 7 – 9 der Entscheidungsgründe gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG an.

II.

- 39 Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts besteht für den Kläger auch kein Anspruch auf Abschluss des von ihm begehrten ATZ-Vertrages auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dieser ist die privatrechtliche Ausprägung des in Art. 3 Abs. 1 GG statuierten Gleichheitssatzes. Gewährt der Arbeitgeber Arbeitnehmern freiwillige Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip ist der Arbeitgeber ungeachtet des Vorrangs der Vertragsfreiheit an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Schließt der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern Altersteilzeitverträge, obwohl er wegen Überschreitens der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG geregelten Überlastungsquote hierzu nicht verpflichtet ist, erbringt er eine freiwillige Leistung und hat deshalb bei der Entscheidung über den Antrag eines Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Dieser gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung seiner selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (BAG 15.11.2011 - 9 AZR 387/10 - Rn. 26, 27). Dabei trifft zunächst den Arbeitnehmer die Darlegungslast für sein Vorbringen, mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer werden von dem Arbeitgeber anders behandelt. Erst nach einem solchen Vortrag muss der Arbeitgeber gemäß § 138 Abs. 2 ZPO darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört (BAG 25.04.2013 - 8 AZR 287/08 - Rn. 41).
- 40 Bei Anwendung dieser Rechtsgrundsätze liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Abschluss eines ATZ-Vertrages aus Gründen der Gleichbehandlung nicht vor.
- 41 Aus dem sich bei Schluss der mündlichen Verhandlung bietenden Sachverhalt lässt sich bereits nicht hinreichend substantiiert ableiten, dass das beklagte Land mit Arbeitnehmern, die mit dem Kläger vergleichbar sind, ATZ-Verträge abgeschlossen hat.
- 42 **1.** Eine Vergleichbarkeit mit jenen Arbeitnehmern, mit denen das beklagte Land nach Erreichen der Überlastquote bis zum Jahr 2007 ATZ-Verträge geschlossen hat, scheidet bereits an den unterschiedlichen tariflichen Bestimmungen. Diese Verträge finden ihre Grundlage im damals bundesweit geltenden TV ATZ aus dem Jahr 1998. Darüber hinaus ist aber auch nicht ersichtlich, dass das beklagte Land mit den besagten Arbeitnehmern ATZ-Verträge abgeschlossen hat, obwohl - so der vorliegende Fall - die tariflichen Voraussetzungen (§ 2 Abs. 1 TV ATZ LSA) dafür gar nicht gegeben waren.
- 43 **2.** Eine Vergleichbarkeit des Klägers mit dem an der Fachschule für Landwirtschaft in Q als Lehrkraft tätig gewesenen Dr. S scheidet bereits aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenbereiche aus. Allein aus dem Umstand, dass auch Dr. S aufgrund seiner Eingruppierung dem „höheren Dienst“ angehört, ist angesichts der komplett unterschiedlichen Stellenprofile (Lehrkraft/Dezernent mit wissenschaftlichem Aufgabenbereich) eine Vergleichbarkeit bezogen auf den Abschluss eines ATZ-Vertrages nicht herleitbar. Darüber hinaus scheidet eine Vergleichbarkeit daran, dass die tariflichen Voraussetzungen für den Abschluss eines ATZ-Vertrages nicht gleichgelagert sind. Dr. S erfüllt aufgrund seines Lebensalters die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 TV ATZ LSA, während der Kläger sich „nur“ auf die deutlich schwächer ausgestaltete Rechtsposition aus § 2 Abs. 1 TV ATZ LSA berufen kann. Schlussendlich unterscheidet sich der mit Dr. S abgeschlossene ATZ-Vertrag nach den unbestrittenen Angaben des beklagten Landes (Liste Bl. 38 d.A.) inhaltlich von dem ATZ-Vertrag, den der Kläger begehrt. Der Vertrag mit Dr. S weist eine Laufzeit von insgesamt 2 Jahren auf, während der Kläger ein ATZ-Verhältnis mit einer Laufzeit von 11 Jahren anstrebt.

III.

- 44 Nach alledem war auf das Rechtsmittel des beklagten Landes unter Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung die Klage abzuweisen.

B.

45 Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

C.

46 Gegen diese Entscheidung war aufgrund Divergenz zu der Entscheidung der 4. Kammer des LAG Sachsen-Anhalt vom 22.07.2015 – 4 Sa 281/14 – gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG für den Kläger die Revision zuzulassen.

© juris GmbH