

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 23. Juni 2015
- 9 AZR 125/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:230615.U.9AZR125.14.0

I. Arbeitsgericht Siegen

Urteil vom 23. Mai 2013
- 1 Ca 1326/12 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 12. November 2013
- 9 Sa 973/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifauslegung - Anspruch auf Altersteilzeit

Bestimmungen:

BGB § 315 Abs. 1; AltTZG § 3 Abs. 1 Nr. 3; Tarifvertrag Altersteilzeit zwischen der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vom 21. Februar 2011 (TV ATZ) Präambel, §§ 1, 2, 3, 4

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 125/14
9 Sa 973/13
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und

Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Leitner und die ehrenamtliche Richterin Frank für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. November 2013 - 9 Sa 973/13 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der am 9. Mai 1955 geborene Kläger ist seit dem 1. Januar 1992 bei der Beklagten tätig, zuletzt als amtlich anerkannter Sachverständiger in einer 38,5-Stunden-Woche. Die Parteien wenden auf ihr Arbeitsverhältnis den „Tarifvertrag Altersteilzeit“ zwischen der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vom 21. Februar 2011 (TV ATZ) an, mit dem der „Tarifvertrag Altersteilzeit“ vom 29. Juni 2005 fortgeführt wird. Mit Schreiben vom 25. Mai 2011 stellte der Kläger gegenüber der Beklagten einen Antrag auf Altersteilzeit im Blockmodell für die Zeit vom 1. Oktober 2011 bis zum 31. Mai 2018. Die Arbeitsphase sollte am 1. Oktober 2011 beginnen und am 31. Januar 2015 enden. Daran sollte sich die Freistellungsphase anschließen. Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 27. März 2012 den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags mit dem Kläger ab. Sie berief sich darauf, für eine erfolgreiche Marktbearbeitung benötige sie gute Mitarbeiter in ausreichender Zahl. Zudem sei es schwieriger geworden, 2

neue Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation zu gewinnen. Diese Situation werde sich in den nächsten Jahren noch deutlich verschärfen.

Im TV ATZ heißt es, soweit maßgeblich, wie folgt:

3

„Präambel

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass der Tarifvertrag Altersteilzeit (Tarifmodul) vom 29.06.2005 fortgeführt wird.

Dieser Tarifvertrag gilt nur für die nach dessen Inkrafttreten abgeschlossenen Altersteilzeitarbeitsverträge.

Die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossenen Altersteilzeitarbeitsverträge, die auf der Grundlage der bis dahin geltenden tariflichen Regelungen der RWTÜV Gruppe (alt), der betrieblichen Regelungen der TÜV NORD GRUPPE (alt) oder auf Grundlage des bis zum 31.12.2009 maßgeblichen Tarifvertrages zur Altersteilzeit abgeschlossen worden sind, werden unverändert fortgeführt.

Der Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen ist freiwillig. Wenn Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen werden, sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages Altersteilzeit maßgebend.

Vor diesem Hintergrund haben die Tarifvertragsparteien den nachfolgend aufgeführten Tarifvertrag Altersteilzeit vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

...

3. persönlich:

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden Mitarbeiter genannt), die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und mit denen nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ein Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen wird.

...

§ 2

Voraussetzungen der Altersteilzeit

Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren (vor Beginn der Altersteilzeit) mindestens 1.080 Kalendertage eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden ausgeübt haben, können mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) vereinbaren.

Mit diesen Mitarbeitern können Altersteilzeitarbeitsverträge abgeschlossen werden, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen und dies mit den gesetzlichen Bestimmungen des § 3 Absatz 1 Ziffer 3 des Altersteilzeitgesetzes im Einklang steht. Wenn betriebliche Gründe dagegen stehen, wird der Betriebsrat durch den Arbeitgeber hierüber informiert.

§ 3

Antrag

Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen.

Innerhalb einer Frist von drei Monaten seit Eingang des Antrages hat der Arbeitgeber dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen, ob er dem Antrag entspricht.

Der Arbeitgeber unterrichtet den zuständigen Betriebsrat namentlich über die gestellten, genehmigten und/oder eventuell geänderten Anträge auf Altersteilzeit.

§ 4

Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf - sofern dem Mitarbeiter nicht vorher eine ungeminderte Leistung nach § 2 zusteht - die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unter und zehn Jahre nicht überschreiten.

...“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen tariflichen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags.

4

Er hat zuletzt beantragt, 5
die Beklagte zu verurteilen, sein Angebot vom 25. Mai 2011 auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell für die Zeit vom 1. Oktober 2011 bis zum 31. Mai 2018 mit einer Arbeitsphase vom 1. Oktober 2011 bis zum 31. Januar 2015 und anschließender Freizeitphase anzunehmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen sei für den Arbeitgeber freiwillig. Zudem stünden dem Begehren des Klägers betriebliche Belange entgegen. Es sei schwieriger geworden, neue Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation zu gewinnen und die Stelle des Klägers nachzubesetzen. Auch werde der Kläger als guter Mitarbeiter weiter benötigt. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen, ohne die Revision zuzulassen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht durch Beschluss vom 18. Februar 2014 (- 9 AZN 1350/13 -) zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Mit der Begründung, der Arbeitgeber sei nach dem TV ATZ grundsätzlich nicht verpflichtet, Altersteilzeitarbeitsverträge auf Verlangen der Arbeitnehmer abzuschließen, durfte das Landesarbeitsgericht die Klage nicht abweisen. Aufgrund der festgestellten Tatsachen kann der Senat nicht abschließend darüber befinden, ob dem Altersteilzeitverlangen des Klägers betriebliche Belange entgegenstanden und ob die Beklagte sein Angebot auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags ermes- 8

sensfehlerfrei ablehnte. Die Beklagte könnte entgegen der Auffassungen der Vorinstanzen nach § 2 Abs. 1 TV ATZ verpflichtet sein, das Angebot des Klägers vom 25. Mai 2011 anzunehmen, mit ihm einen Altersteilzeitarbeitsvertrag im Blockmodell für die Zeit vom 1. Oktober 2011 bis zum 31. Mai 2018 abzuschließen.

- I. Die Parteien wenden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts den TV ATZ auf ihr Arbeitsverhältnis an. 9

- II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts begründet der TV ATZ grundsätzlich einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen. 10
 1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, aus der Präambel und aus § 1 Nr. 3 Satz 1 TV ATZ folge, dass der Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen für den Arbeitgeber freiwillig sei und er frei entscheiden dürfe, ob er mit einem Arbeitnehmer die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren wolle. Die Freiwilligkeit werde durch § 1 Nr. 3 Satz 1 TV ATZ klargestellt. Danach gelte der TV ATZ nur für die Arbeitnehmer, mit denen nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags ein Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen werde. Damit sei § 2 TV ATZ, der nach seinem Wortlaut einen Anspruch begründe, schon nicht anwendbar. 11

 2. Diese Auslegung hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. 12
 - a) Zunächst hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dem Hinweis auf die Freiwilligkeit des Abschlusses von Altersteilzeitarbeitsverträgen in Abs. 4 der Präambel des TV ATZ könnten mehrere Bedeutungen beigemessen werden. Denn es heißt dort nicht, der Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen sei für den Arbeitgeber freiwillig. Deshalb sind mehrere Auslegungen möglich. So könnte auch gemeint sein, der Abschluss sei für den Arbeitnehmer freiwillig. Ebenso ist es möglich, dass die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck

bringen wollten, es bestehe kein gesetzlicher Anspruch auf den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen.

b) § 1 Nr. 3 Satz 1 TV ATZ lässt ebenso wenig die Auslegung zu, es gebe grundsätzlich keinen Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über sein Angebot auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. Diese Tarifvorschrift schränkt den Anwendungsbereich des TV ATZ und damit seines § 2 nicht auf die Arbeitnehmer ein, die bereits einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben. § 1 Nr. 3 Satz 1 TV ATZ bestimmt lediglich den zeitlichen Geltungsbereich des TV ATZ und korrespondiert insoweit mit Abs. 2 seiner Präambel. Danach soll der TV ATZ in der Fassung vom 21. Februar 2011 nur für die Arbeitnehmer Anwendung finden, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach seinem Inkrafttreten begründet wird. Für bereits abgeschlossene Altersteilzeitarbeitsverträge soll gemäß Abs. 3 der Präambel des TV ATZ der bis zum 31. Dezember 2009 geltende TV ATZ vom 29. Juni 2005 Anwendung finden. Diese Regelung zum zeitlichen Geltungsbereich in Abs. 2 der Präambel des TV ATZ wiederholt § 1 Nr. 3 Satz 1 TV ATZ lediglich.

14

c) Schließlich steht § 2 Abs. 2 TV ATZ der Auslegung entgegen, der Arbeitgeber dürfe freiwillig und damit nach Belieben entscheiden, ob er mit einem Arbeitnehmer einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abschließt. Danach können Altersteilzeitarbeitsverträge abgeschlossen werden, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen und die Überlastquote des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG nicht überschritten ist (negative Anspruchsvoraussetzungen). Diese Anspruchsbeschränkungen wären sinnlos, wenn der Arbeitgeber ohnehin frei über den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen entscheiden dürfte. Im Übrigen wäre es widersprüchlich, wenn die Tarifvertragsparteien einerseits, wie hier in den §§ 4 bis 13 TV ATZ, detailliert regelten, welchen Inhalt Altersteilzeitarbeitsverhältnisse haben sollen, andererseits aber deren Umsetzung in das Belieben des jeweiligen Arbeitgebers gestellt hätten (*zu diesem Argument vgl. BAG 20. Januar 2009 - 9 AZR 677/07 - Rn. 48, BAGE 129, 131*).

15

- III. Die weiteren tariflichen Anspruchsvoraussetzungen könnten erfüllt sein. 16
1. Der Kläger stellte einen schriftlichen „Antrag“ (§ 3 Abs. 1 TV ATZ). 17
2. Die Dauer des begehrten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses überschreitet nicht die Höchstfrist von zehn Jahren (§ 4 Abs. 1 TV ATZ). Der Kläger war bei der Beklagten in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage in Vollzeit beschäftigt (§ 2 Abs. 1 TV ATZ). 18
3. Die Beklagte macht keine drohende Überschreitung der Überlastquote nach § 2 Abs. 2 Satz 1 TV ATZ iVm. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG geltend. 19
4. Betriebliche Gründe, die der Altersteilzeit des Klägers entgegenstehen könnten (§ 2 Abs. 2 TV ATZ), hat die Beklagte bisher nicht ausreichend vorge-
tragen. 20
- a) Die Beklagte beruft sich darauf, es sei schwieriger geworden, neue Mit-
arbeiter mit entsprechender Qualifikation zu gewinnen und die Stelle des Klä-
gers nachzubesetzen. Auch werde der Kläger als guter Mitarbeiter weiter benö-
tigt. 21
- b) Das Argument, der Kläger werde als guter Mitarbeiter weiter benötigt, 22
trägt nicht. Das allgemeine Interesse des Arbeitgebers an Vertragskontinuität
begründet keinen Ablehnungsgrund (*vgl. BAG 10. Mai 2005 - 9 AZR 294/04 -
Rn. 58*). Der pauschale Vortrag, die Nachbesetzung sei schwierig, ist nicht aus-
reichend substantiiert. Allerdings ist der Beklagten nicht durch einen richterli-
chen Hinweis Gelegenheit gegeben worden, diesen Vortrag zu substantiieren
und die der Altersteilzeit gegebenenfalls entgegenstehenden betrieblichen Be-
lange zu konkretisieren. Nach Auffassung beider Vorinstanzen kam es hierauf
nicht an, da sie schon einen tariflichen Anspruch verneint haben. Das Arbeits-
gericht hat die Parteien bereits in der mündlichen Verhandlung vom
6. Dezember 2012 darauf hingewiesen, dass der Abschluss von Altersteilzeitar-
beitsverträgen freiwillig sei. Der Beklagten ist daher Gelegenheit zu geben, ih-

ren Vortrag zu den entgegenstehenden betrieblichen Belangen zu konkretisieren.

5. Dasselbe gilt für die Frage, ob die Ablehnung der Beklagten billigem Ermessen gemäß § 315 BGB widerspricht. 23

a) Nach § 2 Abs. 1 TV ATZ können Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die zusätzlichen dort genannten Voraussetzungen erfüllen, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Mit dem Begriff „können“ bringen die Tarifvertragsparteien regelmäßig zum Ausdruck, dass dem Arbeitnehmer kein uneingeschränkter Anspruch eingeräumt werden soll. Er hat lediglich Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seinen Antrag auf Wechsel in die Altersteilzeit nach den Grundsätzen billigen Ermessens iSv. § 315 Abs. 1 BGB überprüft (*BAG 10. Mai 2005 - 9 AZR 294/04 - zu B II 2 b der Gründe; 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 2 der Gründe, BAGE 98, 114; 12. Dezember 2000 - 9 AZR 706/99 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 96, 363*). 24

b) 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 Überprüfung der Ermessensentscheidung des Arbeitgebers durch das Tatsachengericht nur einer eingeschränkten Kontrolle des Revisionsgerichts unterliegt, 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 (*BAG 30. Oktober 2001 - 9 AZR 426/00 - zu II 4 b aa der Gründe, BAGE 99, 274; für uneingeschränkte Überprüfung: BAG 23. September 2004 - 6 AZR 567/03 - zu IV 2 a der Gründe, BAGE 112, 80; 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*). 25

c) Das Landesarbeitsgericht hat aus seiner Sicht konsequent nicht geprüft, ob die Ablehnungsentscheidung der Beklagten billigem Ermessen entsprach. Zwar kann das Revisionsgericht dennoch eine eigenständige Ermessensüberprüfung vornehmen, wenn der Tatsachenstoff vom Landesarbeitsgericht abschließend festgestellt worden ist. Hieran fehlt es vorliegend, da es aus Sicht des Landesarbeitsgerichts hierauf nicht ankam und es deshalb auch keine abschließenden Feststellungen getroffen hat. Dies wird es nach Erteilung einer entsprechenden Auflage gegenüber den Parteien nachzuholen haben.

26

Brühler

Suckow

Krasshöfer

Frank

Leitner