

BUNDEARBEITSGERICHT



8 AZR 280/09
3 Sa 548/08
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 2011

URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hermann und Dr. Pauli für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. Januar 2009 - 3 Sa 548/08 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein - Auswärtige Kammern Landau in der Pfalz - vom 18. August 2008 - 5 Ca 341/08 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger so zu stellen, als habe dieser zum vorgesehenen Rentenbeginn, dem 1. September 2007, vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit gemäß § 237 Abs. 5 SGB VI beanspruchen können.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Schadensersatzanspruch des Klägers wegen entgangenen Rentenbezugs. 1

Der 1947 geborene Kläger war seit 1. Juli 1980 bei der Beklagten, zuletzt als Vorschriftenverwalter im Luftwaffenmaterialdepot 42 in G, beschäftigt. Personalbearbeitende Dienststelle war die Standortverwaltung Z (nunmehr Bundeswehr-Dienstleistungszentrum Z). 2

Auf das Arbeitsverhältnis fanden ua. der BAT, der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (*TV ATZ*) sowie der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (*TV UmBw*) Anwendung. Dieser Tarifvertrag enthält auszugsweise folgende Regelungen: 3

„§ 1

Geltungsbereich

- (1) Abschnitt I dieses Tarifvertrages gilt für die im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer), die unter den
- Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)

...

fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 durch Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung auf Grund der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen.

...

§ 2

Unterrichtungspflicht

- (1) Die betroffenen Arbeitnehmer sind rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten. Sie müssen rechtzeitig vor sie betreffenden Personalentscheidungen ihre Vorstellungen für eine weitere Verwendung in Personalgesprächen einbringen können.
- (2) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen dieser Maßnahmen mit der Personalvertretung zu beraten.
- (3) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 9

Abfindung

- (1) Der Arbeitnehmer, der nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1) im gegenseitigen Einvernehmen vor Vollendung des

58. Lebensjahres aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung nach Maßgabe folgender Tabelle:

...

Erklärt der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Wochen seit dem Angebot eines Auflösungsvertrages schriftlich seine endgültige Zustimmung zu der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erhöht sich der aus Unterabsatz 1 ergebende Abfindungsbetrag um 25 v.H. ...

§ 10

Altersteilzeitarbeit

Unter Geltung des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 in der jeweils geltenden Fassung kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach folgenden Maßgaben vereinbart werden:

1. Mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des TV ATZ erfüllen, kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über den Antrag auf Altersteilzeitarbeit zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

2. Für Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, gilt § 2 Abs. 2 und 3 TV ATZ.“

§ 2 TV ATZ bestimmt auszugsweise:

4

- „(1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die
- a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) eine Beschäftigungszeit (z.B. § 19 BAT/BAT-O) von fünf Jahren vollendet haben und
 - c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,

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

- (2) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. ...
- (3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.“

Im Hinblick auf die Vollendung seines 55. Lebensjahres und der deswegen eröffneten Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit ließ sich der Kläger im Januar 2002 durch Mitarbeiter der Beklagten über Altersteilzeit beraten und erhielt bei dieser Gelegenheit verschiedene Merkblätter ausgehändigt.

5

Am 7. März 2002 erhielt der Kläger eine Rentenauskunft von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (*BfA*) bezüglich eines Rentenbeginns am 1. September 2007. Am 11. September 2002 wurde ihm eine weitere Rentenauskunft, die ua. die Variante eines Rentenbeginns ab dem 1. September 2007 wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit ab Vollendung des 60. Lebensjahres enthielt, erteilt.

6

Aufgrund eines entsprechenden Organisationsbefehls wurde am 25. November 2003 bekannt, dass die Beschäftigungsdienststelle des Klägers mit Ablauf des 31. Dezember 2009 aufgelöst werden solle.

7

Mit Schreiben vom 16. Dezember 2003 beantragte der Kläger bei der zuständigen Standortverwaltung Z Altersteilzeit im Blockmodell ab September 2004 bis zu seinem Rentenbeginn im September 2007. Der Leiter der Beschäftigungsdienststelle des Klägers, K, bestätigte am 19. Dezember 2003, dass der beantragten Altersteilzeit dringende dienstliche Belange nicht ent-

8

gegenstehen. Über den klägerischen Antrag wurde bis zum 31. Dezember 2003 nicht entschieden.

Nachdem der Kläger zu einem nicht näher bestimmten Zeitpunkt auf die Beklagte zugekommen war und um den Abschluss eines Aufhebungsvertrages nachgesucht hatte, teilte ihm die Standortverwaltung Z am 7. Januar 2004 schriftlich ua. mit:

9

„Sehr geehrter Herr B,

mit Ablauf des 31.12.2009 wird gemäß o.g. Entscheidung des Bundesministers der Verteidigung das LwMatDp 42 in G aufgelöst.

Damit sind Sie Betroffener im Sinne des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw).

Sollten Sie Interesse haben, aus Ihrem unbefristeten Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag auszuscheiden, biete ich Ihnen eine Abfindung gem. § 9 TV UmBw an.

...“

Am 12. Januar 2004 schrieb der Kläger an die Beklagte:

10

„Betreff: Angebot Abfindung gem. § 9 TVUmBw

Sehr geehrte Frau S,

hiermit möchte ich Ihr Angebot vom 07.01.2004 gem. § 9 TVUmBw (Abfindung) annehmen.

Mein Arbeitsverhältnis wird dann zum 20.08.2005 enden.

Eine Übernahme eines anderen Arbeitgebers, bei dem Versicherungspflicht in der VBL besteht, wird es nicht geben.

Bitte lassen Sie mir den Auflösungsvertrag schnellstens zukommen, da ich wichtige Termine beim Arbeitsamt nicht versäumen darf.

...“

Hintergrund der Bitte um schnellen Abschluss des Auflösungsvertrages war, dass der Kläger eine Frist von 18 Monaten zwischen Abschluss des Auflösungsvertrages und Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhalten

11

musste, um den Eintritt einer Sperrzeit zu vermeiden. Der Kläger beabsichtigte, nach Ablauf des 20. August 2005 für die Dauer von zwei Jahren Arbeitslosengeld zu beziehen und sodann ab September 2007 Altersrente wegen Arbeitslosigkeit zu beziehen.

Am 13. Januar 2004 schlossen die Beklagte und der Kläger einen Auflösungsvertrag. Nach diesem sollte der Kläger mit Ablauf des 20. August 2005 wegen Wegfalls des Dienstpostens durch Auflösung der Beschäftigungsdienststelle aufgrund der Neuausrichtung der Bundeswehr (§ 1 Abs. 1 TV UmBw) im gegenseitigen Einvernehmen gegen Abfindung gemäß § 9 TV UmBw aus dem Dienst der Bundeswehrverwaltung ausscheiden.

12

Anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers im August 2005 zahlte die Beklagte an diesen die ihm gemäß § 9 TV UmBw zustehende Abfindung in Höhe von 20 Monatsbezügen.

13

Bereits am 3. Dezember 2003 hatte die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (*RV-Nachhaltigkeitsgesetz*) beschlossen. Der Entwurf sah eine Änderung des § 237 SGB VI bezüglich des Renteneintrittsalters für den Fall der vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit vor. Während es nach der bisherigen Fassung von § 237 SGB VI möglich war, unter bestimmten Voraussetzungen mit der Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit zu erhalten, sollte dies nach dem Gesetzentwurf ab dem 1. Januar 2004 erst ab einem späteren Lebensalter möglich sein. Das am 26. Juli 2004 verkündete RV-Nachhaltigkeitsgesetz vom 21. Juli 2004 (*BGBI. I S. 1791*) entspricht dem Regierungsentwurf. § 237 Abs. 5 SGB VI lautet in der Fassung des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes auszugsweise:

14

„(5) Die Altersgrenze von 60 Jahren für die vorzeitige Inanspruchnahme wird für Versicherte,

...

2. deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 1. Januar 2004 erfolgt ist, nach dem 31. Dezember 2003 beendet

worden ist,

...

nicht angehoben.“

Über den Kabinettsbeschluss vom 3. Dezember 2003 wurde in den Medien und im Internet berichtet. Der Kläger hatte weder den Kabinettsbeschluss noch den Gesetzesentwurf zur Kenntnis genommen. 15

Mit Bescheid vom 27. Juli 2007 teilte die Deutsche Rentenversicherung dem Kläger mit, dass seinem Antrag vom 6. Juli 2007 auf Gewährung von Altersrente wegen Arbeitslosigkeit nach § 237 SGB VI ab dem 1. September 2007 nicht entsprochen werden könne. Vertrauensschutz bestehe für ihn nicht, da seine Vereinbarung erst am 13. Januar 2004, also nicht vor dem 1. Januar 2004, getroffen worden sei. Die Rente wegen Arbeitslosigkeit könne daher frühestens zum 1. Mai 2009 mit einem Abschlag von 12 vH beginnen. Die gegen diesen Bescheid gerichtete Klage blieb vor den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit ohne Erfolg. 16

In der Zeit vom 21. August 2005 bis zum 19. April 2008 erhielt der Kläger Arbeitslosengeld. Danach war er ohne Einkünfte. Seit dem 1. Mai 2009 bezieht der Kläger Altersrente. 17

Der Kläger meint, er sei im Wege des Schadensersatzes von der Beklagten so zu stellen, als hätte er ab dem 1. September 2007 vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit bezogen, da ihn die Beklagte vor und bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung nicht richtig informiert habe und ihn auch nicht darauf hingewiesen habe, dass die ihm unbekanntes Vertrauensschutzregelung des § 237 Abs. 5 SGB VI nur für bis zum 31. Dezember 2003 geschlossene Beendigungsvereinbarungen gilt. Hätte ihn die Beklagte rechtzeitig und zutreffend informiert, hätte er den Aufhebungsvertrag oder eine Altersteilzeitvereinbarung vor dem 31. Dezember 2003 geschlossen. Insbesondere hätte er im Januar 2004 keinen Aufhebungsvertrag mehr vereinbart. Grundlage des Aufhebungsvertrages sei nämlich gewesen, dass er zum 20. August 2005 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide, hiernach für die Dauer von zwei Jahren Arbeitslosengeld beziehe und sodann mit Vollendung des 18

60. Lebensjahres ab dem 1. September 2007 Altersrente wegen Arbeitslosigkeit erhalte. Dies sei bei einem Vertragsschluss im Januar 2004 aufgrund der Stichtagsregelung in der beabsichtigten Gesetzesänderung jedoch nicht mehr möglich gewesen. Die Beklagte habe sowohl die beabsichtigte Gesetzesänderung gekannt als auch gewusst, dass er mit der Vollendung des 60. Lebensjahres in den vorgezogenen Altersrentenbezug übertreten wollte. Die Beklagte habe ihn „sehenden Auges ins offene Messer rennen lassen“, weil sie mit ihm vor dem 1. Januar 2004 weder eine Auflösungs- noch eine Altersteilzeitarbeitsvereinbarung geschlossen habe.

Der Kläger hat beantragt 19

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger so zu stellen, als habe dieser zum vorgesehenen Rentenbeginn, dem 1. September 2007, vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit gemäß § 237 Abs. 5 SGB VI beanspruchen können.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. 20

Sie vertritt die Auffassung, Aufklärungs- und Hinweispflichten hätten weder vor dem 1. Januar 2004 noch vor Abschluss des Aufhebungsvertrages bestanden. Auch sei sie nicht verpflichtet gewesen, eine Altersteilzeit- oder Aufhebungsvereinbarung noch im Dezember 2003 zu schließen. 21

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt. 22

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Ihm steht der geltend gemachte Schadensersatzanspruch zu. 23

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf Schadensersatz verneint, da weder ein vertraglicher Anspruch noch ein Anspruch wegen einer Störung der Geschäftsgrundlage des Auflösungsvertrages vom 13. Januar 2004 gegeben sei. Auch einen Schadensersatzanspruch des Klägers aus § 241 Abs. 2, § 280 Abs. 1 und §§ 249 ff. BGB hat das Landesarbeitsgericht verneint. Es hat angenommen, soweit dem Kläger durch ein schuldhaft pflichtwidriges Verhalten der Beklagten ein Schaden entstanden sei und gegebenenfalls noch künftig entstehen werde, habe hierbei ein Mitverschulden des Klägers mitgewirkt. Dieses sei derart erheblich, dass es zum Wegfall einer etwaigen Ersatzpflicht der Beklagten führe. 24

Zwar bestehe die Verpflichtung des Arbeitgebers, gegenüber Arbeitnehmern im Hinblick auf die versorgungsrechtlichen Folgen eines vorzeitigen Ausscheidens zutreffende Angaben zu machen, fehlerhafte Auskünfte habe die Beklagte dem Kläger aber im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht erteilt. 25

Allerdings könne eine Pflichtverletzung der Beklagten nicht ausgeschlossen werden, soweit sie den Kläger nicht rechtzeitig auf die bis zum 31. Dezember 2003 bestehende Vertrauensschutzregelung des § 237 Abs. 5 SGB VI hingewiesen habe. Dabei sei zwar festzustellen, dass die handelnden Vertreter der Beklagten bereits im Laufe des Monats Dezember 2003 von der bevorstehenden Gesetzesänderung Kenntnis hatten, dass jedoch andererseits der Geltungszeitraum der Vertrauensschutzregelung recht knapp bemessen war. Eine Hinweispflicht der Beklagten hätte frühestens ab dem 19. Dezember 2003 bestehen können. Erst zu diesem Zeitpunkt habe der personalbearbeitenden Dienststelle der Antrag des Klägers auf Altersteilzeit vorgelegen. Unter Berücksichtigung der bis zum 31. Dezember 2003 verbleibenden Arbeitstage stelle sich das Verschulden der Beklagten bezüglich des Unterlassens eines Hinweises auf Änderung der Rechtslage als gering dar, zumal ein schlichter Hinweis nicht genügt hätte. Vielmehr hätte es einer Mitwirkungshandlung des Klägers (*Abschluss einer Vereinbarung vor dem 1. Januar 2004*) bedurft, damit dieser in den Genuss der Vertrauensschutzregelung hätte kommen können. An einer solchen Mitwirkungshandlung habe es der Kläger 26

fehlen lassen. Daher sei dem Kläger ein Mitverschulden zur Last zu legen, welches zum Untergang eines möglichen Schadensersatzanspruchs führe. Er habe es trotz objektiv gegebener Informationsmöglichkeiten unterlassen, sich über die anstehenden Änderungen im Rentenrecht zu informieren, obgleich diese Gegenstand einer breiten öffentlichen Diskussion gewesen seien. Der Kläger habe auch nicht auf die im Jahr 2002 eingeholten Informationen vertrauen dürfen, da diese im Dezember 2003 nicht mehr aktuell gewesen seien und er mit Änderungen im Rentenrecht habe rechnen müssen.

Dass die Beklagte nicht noch im Dezember 2003 eine Altersteilzeitvereinbarung mit dem Kläger getroffen habe, begründe keinen Schuldvorwurf, weil keine solche Verpflichtung zum Vertragsschluss bestanden habe. Den Personen, welche die Beklagte gegenüber dem Kläger vertreten hätten, sei eine angemessene Überlegungsfrist zuzubilligen gewesen, die am 31. Dezember 2003 noch nicht abgelaufen gewesen sei. Die Beklagte hätte nur dann über den Altersteilzeitantrag vom 16. Dezember 2003 „postwendend“ befinden müssen, wenn der Kläger auf die Eilbedürftigkeit der Angelegenheit hingewiesen oder aber den Altersteilzeitantrag mit Nachdruck weiterverfolgt hätte. Dies sei nicht der Fall gewesen. Vielmehr habe er in der Folgezeit um einen Auflösungsvertrag nachgesucht. Damit habe er sich widersprüchlich verhalten und eine unklare Lage geschaffen. Soweit der Beklagten diesbezüglich überhaupt ein Schuldvorwurf zu machen sei, sei ihr Verschulden derartig gering, dass es im Rahmen des § 254 Abs. 1 BGB gegenüber der groben Obliegenheitsverletzung des Klägers vollständig zurücktrete.

27

Sollte eine Hinweispflicht für die Beklagte auch nach dem 31. Dezember 2003 noch bestanden haben, lasse sich nicht feststellen, dass durch die entsprechende Pflichtverletzung der Beklagten der Nachteil des Klägers begründet worden sein könnte, dessen Ausgleich er begehrt. Der Kläger habe vorgetragen, dass er im Januar 2004 den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen hätte, wenn er von der Beklagten über die Stichtagsregelung informiert worden wäre. Ein Schadensersatzanspruch des Klägers könnte mithin nur auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den vereinbarten

28

Beendigungstermin hinaus gerichtet sein und nicht darauf, ihn so zu stellen, als hätte er ab 1. September 2007 vorgezogene Altersrente bezogen.

II. Das landesarbeitsgerichtliche Urteil hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 29

1. Die Klage ist zulässig, insbesondere ist das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. 30

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse nach dieser Vorschrift muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen (*BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2*). 31

Dem Feststellungsantrag steht der Vorrang der Leistungsklage vorliegend nicht entgegen. Zwar hat aus Gründen der Prozesswirtschaftlichkeit eine Leistungsklage grundsätzlich Vorrang vor einer Feststellungsklage, wenn der Kläger seinen Anspruch beziffern kann (*BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2*), jedoch kann dennoch ein Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO bestehen, wenn durch die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen den Zwang zur Leistungsklage sprechen (*BAG 11. März 2008 - 3 AZR 358/06 - BAGE 126, 120 = AP UmwG § 131 Nr. 1 = EzA BetrAVG § 4 Nr. 7*). Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. Richtet sich die Feststellungsklage nämlich gegen einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, kann erwartet werden, dass dieser einem gegen ihn ergangenen Feststellungsurteil nachkommen und die sich daraus ergebenden Leistungsansprüche erfüllen wird (*BAG 29. September 2004 - 5 AZR 528/03 - BAGE 112, 112 = AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 67 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 3*). 32

Zwischen den Parteien ist einzig die Schadensersatzpflicht der Beklagten dem Grunde nach streitig, so dass davon auszugehen ist, dass die Beklagte als öffentliche Arbeitgeberin ein Feststellungsurteil in gleicher Weise umsetzen wird wie ein Leistungsurteil. 33

2. Die Klage ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts begründet. 34

a) Es kann für die Entscheidung des Rechtsstreits dahinstehen, ob die Beklagte gegen Aufklärungs- und Unterrichtungspflichten verstoßen hat. Die Klage ist nämlich bereits deshalb begründet, weil die Beklagte gegen die vertragliche Nebenpflicht, den Antrag des Klägers auf Altersteilzeit vom 16. Dezember 2003 vor Ablauf des 31. Dezember 2003 anzunehmen, schuldhaft verstoßen hat. 35

aa) Aus einem Schuldverhältnis erwachsen einer Vertragspartei nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Vertragsteils. Diese nunmehr mit Wirkung ab 1. Januar 2002 in § 241 Abs. 2 BGB ausdrücklich normierten Pflichten waren bereits vor dem Inkrafttreten dieser Norm aus § 242 BGB abgeleitet worden. 36

Jedem Arbeitsverhältnis wohnt die Nebenpflicht des Arbeitgebers inne, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner sowie der anderen Arbeitnehmer nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Diese Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers auf die Rechte und Rechtsgüter der Arbeitnehmer gilt für alle schutzwürdigen Interessen, so auch für Vermögensinteressen (*vgl. BAG 11. März 2008 - 3 AZR 358/06 - BAGE 126, 120 = AP UmwG § 131 Nr. 1 = EzA BetrAVG § 4 Nr. 7*). 37

bb) Der Beklagten, handelnd durch den Leiter der Beschäftigungsdienststelle, K, lag spätestens am 19. Dezember 2003 der Antrag des Klägers auf Altersteilzeit vor. Grundsätzlich hätte keine Verpflichtung für die Beklagte 38

bestanden, über diesen Antrag binnen eines bestimmten Zeitraumes zu entscheiden. Allerdings hatte zum Zeitpunkt der Antragstellung - wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat - die Beklagte Kenntnis von dem Gesetzentwurf zu § 237 Abs. 5 SGB VI und der darin vorgesehenen Stichtagsregelung. Mit dieser sollte nach dem Willen der Bundesregierung gewährleistet werden, „dass potenziell berechnete Versicherte auf der Grundlage des Kabinettsbeschlusses über den Gesetzentwurf (3. Dezember 2003) ihre Möglichkeit zur Vereinbarung von Altersteilzeit überprüfen und gegebenenfalls noch einen Vertrag über Altersteilzeitarbeit abschließen können“ (*BR-Drucks. 1/04 S. 63 f.*). Der Beklagten war bekannt, dass nach dem Gesetzentwurf nur eine Annahme des Altersteilzeitantrages des Klägers vor Ablauf des 31. Dezember 2003 die im Antrag bezeichnete Absicht des Klägers, ab September 2007 Altersrente in Anspruch zu nehmen, ermöglichen konnte. Allein die Möglichkeit, dass bis zur Verkündung des RV-Nachhaltigkeitgesetzes noch Änderungen am Gesetzentwurf vorgenommen werden konnten, entband die Beklagte nicht von der Verpflichtung, im Hinblick auf die von der Bundesregierung beschlossenen Änderungen des § 237 SGB VI unverzüglich über den klägerischen Altersteilzeitwunsch zu befinden. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil im Dezember 2003 keine konkreten Anhaltspunkte vorlagen, welche die Annahme der Beklagten hätten rechtfertigen können, es werde im Gesetzgebungsverfahren nicht zur geplanten Anhebung des Renteneintrittsalters oder zu einer grundlegenden Änderung der beabsichtigten Vertrauensschutzregelung in § 237 Abs. 5 Nr. 2 SGB VI kommen.

cc) Die Beklagte wäre zur Annahme des klägerischen Antrages vom 16. Dezember 2003 verpflichtet gewesen, weil der Kläger Anspruch auf Altersteilzeit hatte. 39

§ 10 TV UmBw verweist darauf, dass unter der Geltung des TV ATZ der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses möglich ist. § 2 Abs. 1 TV ATZ bestimmt ebenso wie § 10 Nr. 1 Satz 1 TV UmBw, dass der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, unter bestimmten Voraussetzungen die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeit- 40

arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren kann. Der mit diesen „Kann-Vorschriften“ für den öffentlichen Arbeitgeber eröffnete weite Entscheidungsspielraum ist jedoch durch § 10 Nr. 1 Satz 2 TV UmBw eingeschränkt worden.

Bei der Entscheidung über Altersteilzeitanträge von Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber nicht frei in der Ausübung seines Ermessens. Ersichtlich haben die Tarifvertragsparteien mit der „Kann-Bestimmung“ nicht allein die Selbstverständlichkeit wiederholt, dass der Arbeitgeber Vertragsfreiheit genießt und daher mit den Arbeitnehmern auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes Verträge schließen kann. Ein Arbeitnehmer hat vielmehr Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bei der Entscheidung über seinen Antrag billiges Ermessen gemäß § 315 BGB wahrt. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu wahren (*BAG 12. Dezember 2000 - 9 AZR 706/99 - BAGE 96, 363 = AP ATG § 3 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 1*).

41

Für eine ablehnende Entscheidung braucht der Arbeitgeber sachliche, nicht aber zwingend betriebliche oder dienstliche Gründe. Zu den sachlichen Gründen zählen auch finanzielle Erwägungen. Der Begriff des sachlichen Grundes umfasst zunächst dienstliche oder betriebliche Gründe, geht aber auch darüber hinaus. Dies bedeutet, dass dienstliche oder betriebliche Gründe stets auch sachliche Gründe sind, jedoch nicht jeder sachliche Grund gleichzeitig einen dienstlichen oder betrieblichen Grund darstellt.

42

§ 10 Nr. 1 Satz 2 TV UmBw regelt im Zusammenhang mit der „Kann-Vorschrift“, dass der Arbeitgeber in den Fällen des Satzes 1 die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen kann, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Da dieser Umstand bereits im Rahmen der Ausübung billigen Ermessens nach § 315 Abs. 1 BGB berücksichtigungsfähig ist, wäre diese tarifliche Regelung überflüssig, wenn ihr keine weitere Bedeutung beigemessen würde. Deshalb ist aus § 10 Nr. 1 Satz 2 TV UmBw zu folgern, dass für die Ablehnung eines Altersteilzeitantrages nach § 10 Nr. 1

43

Satz 1 TV UmBw nicht jedweder sachliche Grund genügt, sondern ausschließlich dienstliche oder betriebliche Gründe den Arbeitgeber zur Ablehnung eines Altersteilzeitwunsches berechtigen.

Diese Einschränkung des Entscheidungsspielraums des Arbeitgebers ergibt sich auch aus dem Vergleich der Regelungen in § 10 Nr. 1 TV UmBw mit denen des § 2 TV ATZ. Während sich in § 10 Nr. 1 TV UmBw an Satz 1 (*Altersteilzeit für Arbeitnehmer unter 60 Jahren*) unmittelbar der Satz: „Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen“ anschließt, wird in § 2 Abs. 2 TV ATZ zunächst ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit für Arbeitnehmer begründet, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen. Erst hiernach regelt § 2 Abs. 3 TV ATZ, dass der Arbeitgeber die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen kann, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

44

Sowohl aus der systematischen Stellung als auch aus Sinn und Zweck der Regelungen in § 2 TV ATZ ist zu folgern, dass sich § 2 Abs. 3 TV ATZ lediglich auf Abs. 2 bezieht und in Bezug auf Abs. 1 (*Altersteilzeit für Arbeitnehmer unter 60 Jahren*) nicht anzuwenden ist (*BAG 12. Dezember 2000 - 9 AZR 706/99 - BAGE 96, 363 = AP ATG § 3 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 1*). Abs. 1 erlaubt dem Arbeitgeber die Ablehnung eines Altersteilzeitanspruches eines unter 60-jährigen Arbeitnehmers im Rahmen billigen Ermessens gemäß § 315 BGB. Er stellt somit deutlich niedrigere Anforderungen an die Möglichkeit der Ablehnung (*im Ergebnis ebenso: Clemens/Scheuring/Steinigen/Wiese BAT Stand Juni 2006 Teil VI - Altersteilzeit-TV Erl. 13.3*). Da sich im Gegensatz hierzu in § 10 Nr. 1 TV UmBw die Möglichkeit der Einwendung „dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe“ unmittelbar an die „Kann-Regelung“ des Satzes 1 (*Altersteilzeit für Arbeitnehmer unter 60 Jahren*) anschließt, ist zu folgern, dass eine Ablehnung von Altersteilzeitwünschen der unter 60-jährigen Arbeitnehmer nur bei Vorliegen dienstlicher oder betrieblicher Gründe möglich ist.

45

Mit Stellungnahme vom 19. Dezember 2003 hatte der Leiter der Beschäftigungsdienststelle bestätigt, dass der „beantragten Altersteilzeit dringende dienstliche Belange“ nicht entgegenstehen. Auch hat die Beklagte im Rechtsstreit keine Gründe vorgetragen, weshalb der Altersteilzeitantrag des Klägers abzulehnen gewesen wäre. 46

dd) Die rechtzeitige Annahme des Altersteilzeitantrages des Klägers war der Beklagten nicht unmöglich oder unzumutbar. Selbst wenn zu ihren Gunsten unterstellt wird, der Altersteilzeitantrag vom 16. Dezember 2003 habe erst am Freitag, dem 19. Dezember 2003, bei der Beschäftigungsdienststelle vorgelegen, so ist nicht ersichtlich, weshalb eine abschließende Bearbeitung an den verbleibenden vier Arbeitstagen (*Montag 22., Dienstag 23., Montag 29. und Dienstag 30. Dezember 2003*) nicht möglich gewesen sein soll. Zwar konnte der Altersteilzeitantrag nicht von der Beschäftigungsdienststelle in G rechtsverbindlich angenommen werden, aber weshalb eine kurzfristige Weiterleitung an die Standortverwaltung Z nicht möglich gewesen war, ist weder erkennbar noch von der Beklagten nachvollziehbar dargetan. 47

Hinzu kommt, dass die Beklagte aufgrund ihrer Kenntnis des Gesetzesentwurfes mit der darin enthaltenen Stichtagsregelung organisatorische Maßnahmen hätte treffen müssen, um kurzfristig auf Wünsche von Arbeitnehmern auf Abschluss von Altersteilzeit- oder Aufhebungsvereinbarungen reagieren zu können. Wenn die Bundesregierung in einem Gesetzesentwurf einen zeitnahen Stichtag bezeichnet und zur Begründung angibt, dass mit der Festsetzung des Stichtages insbesondere gewährleistet werde, dass potenziell berechnigte Versicherte die Möglichkeit zur Vereinbarung von Altersteilzeit überprüfen und gegebenenfalls noch einen Vertrag über Altersteilzeitarbeit abschließen können, so muss zumindest die öffentliche Verwaltung die Gewähr dafür schaffen, dass entsprechende Anträge ihrer Arbeitnehmer zeitnah, dh. vor dem Stichtag verbeschieden werden. 48

Ein solcher zeitnaher Abschluss der vom Kläger gewünschten Altersteilzeitvereinbarung wäre trotz des engen Zeitrahmens auch möglich gewesen. Der Altersteilzeitantrag war bereits so konkret, dass es keiner weiteren 49

Kommunikation zwischen dem Kläger und der Beklagten vor Annahme des Antrages bedurft hätte. Um dem Schriftformerfordernis des § 4 BAT zu genügen, wäre es möglich gewesen, auf dem schriftlichen Antrag des Klägers die Annahme des Altersteilzeitantrages zu erklären.

Soweit das Landesarbeitsgericht auf eine der Beklagten zuzubilligende Überlegungsfrist abstellt, die am 31. Dezember 2003 noch nicht abgelaufen gewesen sei, findet diese Annahme weder in den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch im Parteivortrag eine Stütze. Dass bei der Beklagten vor Ablauf des 31. Dezember 2003 überlegt worden ist, ob der Altersteilzeitantrag des Klägers angenommen werden soll, ist nicht vorgetragen. Die Beklagte hat lediglich ausgeführt: „Damit reduziert sich die Begründung des Anspruchs durch den Kläger darauf, dass er behauptet, die Beklagte sei verpflichtet gewesen, a) seinen Antrag vom 16.12.2003 während der Weihnachtszeit bis spätestens 31.12.2003 abschließend zu bearbeiten und zu bescheiden und b) diesem Antrag stattzugeben. Woraus eine solche doppelte Rechtspflicht der Beklagten abgeleitet werden können soll ist im gesamten bisherigen klägerischen Vorbringen nicht dargelegt und für die Beklagte unerfindlich.“

50

ee) Der Verstoß der Beklagten gegen die ihr obliegende Verpflichtung, noch im Jahr 2003 den Antrag des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anzunehmen, erfolgte schuldhaft im Sinne des § 276 BGB.

51

Nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB haftet der Schuldner nicht, wenn er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Aus der Formulierung des Gesetzes ergibt sich, dass der Schuldner die Darlegungs- und Beweislast für das Nichtvertretenmüssen trägt. Steht daher die Verletzung der Pflichten aus einem Schuldverhältnis fest, muss sich der Schuldner entlasten. Dies hat die Beklagte nicht getan. Hierbei ist es gleichgültig, ob sie sich ein Verschulden des Leiters der Beschäftigungsdienststelle in G (*wegen einer möglicherweise verzögerten Weiterreichung des Antrages*) oder ein Verschulden der Leiterin der Standortverwaltung Z (*wegen verzögerter Bearbeitung*) nach § 278 BGB zurechnen lassen muss oder ob ein eigenes Organisationsverschulden wegen der unzureichenden Verfahrensabläufe anzunehmen ist.

52

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegt kein anspruchsminderndes oder anspruchsausschließendes Mitverschulden des Klägers vor. 53

Das Berufungsgericht meint, es hätte dem Kläger obliegen, sich über Änderungen im Sozialversicherungsrecht zu informieren. Auch sei die Beklagte nicht verpflichtet gewesen, über den Altersteilzeitantrag vom 16. Dezember 2003 „postwendend“ zu befinden, weil der Kläger nicht ausdrücklich auf die Eilbedürftigkeit hingewiesen und seinen Altersteilzeitantrag nicht mit Nachdruck weiterverfolgt habe. Vielmehr sei er in der Folgezeit (*mündlich bzw. fernmündlich*) auf die Beklagte zugekommen und habe um einen Auflösungsvertrag nachgesucht. Damit habe er sich widersprüchlich verhalten und eine unklare Lage geschaffen. Von diesem Geschehensablauf ist das Landesarbeitsgericht aufgrund der Feststellungen in der Niederschrift über die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 18. August 2008 in Verbindung mit den Feststellungen im arbeitsgerichtlichen Urteil ausgegangen. 54

Die diesbezüglichen Passagen in der Sitzungsniederschrift vom 18. August 2008 lauten: 55

„Der Terminsvertreter der Beklagten verweist darauf, dass älteren Arbeitnehmern wie dem Kläger grundsätzlich von der Beklagten kein Auflösungsvertrag angeboten werde. Dies auch im Hinblick darauf, dass dann die älteren Arbeitnehmer noch in die Arbeitslosigkeit gehen müssten. Grundsätzlich werde deswegen den älteren Arbeitnehmern nur ein Altersteilzeitvertrag angeboten.

Es sei im Nachhinein nicht mehr feststellbar, wann sich der Kläger dann an die Beklagte gewandt habe wegen des Auflösungsvertrages. Dies müsse aber vor dem 07.01.2004 gewesen sein, weil sonst dieses Schreiben der Beklagten, gerichtet an den Kläger, keinen Sinn mache.

Der Kläger habe sich daher wohl zwischen dem Zeitpunkt des Antrages wegen der Altersteilzeit am 16.12.2003 und dem Schreiben vom 07.01.2004 an die Beklagte gewandt wegen der Auflösungsvereinbarung.“

Die entsprechenden Ausführungen im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils lauten: 56

„Am 25.11.2003 wurde aufgrund eines Organisationsbefehls der Beklagten verbindlich bekannt gegeben, dass die Dienststelle Luftwaffenmaterialdepot 42 in G mit Ablauf des 31.12.2009 aufgelöst wird.

Daraufhin wurden von der Beklagten gegenüber den dort beschäftigten Arbeitnehmern verschiedene Möglichkeiten - Altersteilzeitvertrag bzw. Aufhebungsvertrag - vorgestellt.

In der Folge kam dann der Kläger auf die Beklagte zu und hat um den Abschluss eines Auflösungsvertrages nach-gesucht.

...“

Zutreffend ist, dass sich der Kläger vor dem Stellen seines Altersteil- 57
zeitantrages über die aktuelle Rechtslage nicht informiert und keine Er-
kundigungen über etwaige Gesetzesvorhaben eingezogen hatte. Allerdings war
dies nicht kausal für den eingetretenen Schaden. Selbst wenn sich der Kläger
über die beabsichtigte Gesetzesänderung und den beabsichtigten Stichtag
informiert hätte, wäre der Schaden in Form des entgangenen Rentenbezuges
gleichwohl entstanden, da die Beklagte ihrer Verpflichtung nicht nach-
gekommen ist, über den noch rechtzeitig gestellten Antrag bis zum
31. Dezember 2003 zu entscheiden.

Kausal wäre die unterlassene Informationseinholung durch den Kläger 58
nur dann, wenn er - wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis wohl meint - die
Beklagte auf die beabsichtigte Gesetzesänderung und die deshalb erforderliche
beschleunigte Sachbearbeitung seines Antrages hätte hinweisen müssen.

Unabhängig von der Frage, ob für den Kläger eine solche Rechtspflicht 59
überhaupt bestehen konnte, bedurfte es im Streitfalle eines Hinweises auf die
Eilbedürftigkeit allein deshalb nicht, weil die Beklagte den Gesetzesentwurf
nebst der vorgesehenen Stichtagsregelung kannte.

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe sich wider- 60
sprüchlich verhalten, ist aufgrund des festgestellten Sachverhalts nicht be-
gründet. Zwar hatte der Kläger seinen Altersteilzeitantrag im Dezember 2003

gestellt und im zeitlichen Fortgang den Abschluss eines Aufhebungsvertrages begehrt. Für das Entstehen der Schadensersatzpflicht der Beklagten war deren Pflichtverletzung bis einschließlich 31. Dezember 2003 Voraussetzung. Ein Mitverschulden des Klägers wäre mithin nur berücksichtigungsfähig, wenn dieses bis einschließlich 31. Dezember 2003 eingetreten wäre. Daher müsste der Kläger sein widersprüchliches Verhalten bis zu diesem Zeitpunkt an den Tag gelegt haben. Dies könnte nur dann der Fall sein, wenn er den Wunsch auf Abschluss eines Auflösungsvertrages gegenüber der Beklagten vor dem 1. Januar 2004 geäußert hätte. Dies ist aber weder von der insoweit für das Vorliegen eines Mitverschuldens des Klägers darlegungspflichtigen Beklagten vorgetragen noch sonst ersichtlich. Die Beklagte hat ausweislich des Protokolls über die Kammerverhandlung vom 18. August 2008 vor dem Arbeitsgericht vielmehr erklärt, der Kläger habe sich wohl zwischen dem 16. Dezember 2003 und dem 7. Januar 2004 wegen der Auflösungsvereinbarung an sie gewandt. Infolgedessen trägt sogar die Beklagte selbst vor, es könne durchaus sein, dass der Kläger sein Auflösungsbegehren erst im Januar 2004 geäußert habe. In diesem Fall könnte er sich aber nicht vor dem schadensrelevanten 1. Januar 2004 widersprüchlich verhalten haben.

III. Die Beklagte hat nach § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

61

Hauck

Böck

Breinlinger

Hermann

Pauli