

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 10. Februar 2015  
- 9 AZR 115/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:100215.U.9AZR115.14.0

I. Arbeitsgericht Wiesbaden

Urteil vom 24. Januar 2013  
- 4 Ca 1309/12 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. Januar 2014  
- 8 Sa 314/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags

Bestimmungen:

BGB § 311a Abs. 1; Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 idF des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2012 (TV FlexAZ) §§ 4, 5

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 115/14  
8 Sa 314/13  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
10. Februar 2015

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Dipper und Anthonisen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Januar 2014 - 8 Sa 314/13 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 24. Januar 2013 - 4 Ca 1309/12 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Klägerin verlangt von der Beklagten, mit ihr einen Altersteilzeitarbeitsvertrag zu schließen. 1

Die am 15. Februar 1952 geborene Klägerin und die Beklagte verbindet seit Juni 1990 ein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte beschäftigt die Klägerin, die im Umfang von 80 % der tariflichen Regelarbeitszeit tätig ist, als Sozialpädagogin im Sozialpsychiatrischen Dienst des Gesundheitsamts. Zum Aufgabenbereich der Klägerin gehört ua. die Entscheidung über die zwangsweise Unterbringung von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst Anwendung. 2

Im Jahr 2009 erwirtschaftete die Beklagte ein Haushaltsdefizit iHv. 59,2 Millionen Euro. Der am 17. Dezember 2009 von der Stadtverordnetenversammlung beschlossene Doppelhaushalt für die Jahre 2010 und 2011 wies einen Fehlbetrag iHv. jeweils ca. 100 Millionen Euro aus. Für die Finanzplanungsjahre 2012 bis 2014 prognostizierte die Beklagte weitere Defizite. Am 17. Dezember 2009 verfügte der Oberbürgermeister der Beklagten, in der Zeit bis zum Inkrafttreten des Haushaltsplans nur solche finanziellen Leistungen zu erbringen, zu denen die Stadt rechtlich verpflichtet sei oder die für die Weiterführung notwendiger Aufgaben unaufschiebbar seien. 3

Der zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft unter dem 27. Februar 2010 geschlossene Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte idF des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2012 (TV FlexAZ) enthält auszugsweise folgende Bestimmungen:

4

**„§ 4  
Altersteilzeit im Übrigen**

- (1) Den Beschäftigten wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.
- (2) Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v. H. der Beschäftigten ... der Verwaltung ... von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.  
...
- (3) Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

**§ 5  
Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit**

- (1) Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag setzt voraus, dass die Beschäftigten
  - a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
  - b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.
- (2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- (3) Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeit-

arbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden.“

Die von der Beklagten erwirtschafteten Defizite nahm der Staatsminister im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport zum Anlass, durch Erlass vom 11. Januar 2011 Auflagen in Bezug auf Personalkosteneinsparungen zu verfügen. Der in dem Erlass in Bezug genommene Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 25. März 2010 regelt ua. Wiederbesetzungssperren von bis zu sechs Monaten, die darauf abzielen, den Personalzuwachs zu begrenzen. Am Stichtag 31. Mai 2011 hatten weniger als 2,5 vH der bei der Beklagten Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch gemacht.

5

Mit Schreiben vom 14. März 2012 forderte die Klägerin die Beklagte auf, das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 2012 bis zu ihrem Ausscheiden am 30. November 2016 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell fortzuführen. In einer E-Mail vom 27. März 2012 ergänzte die Klägerin ihren Antrag dahin gehend, dass die Arbeitsphase vom 1. Juli 2012 bis zum 15. September 2014 und die Freistellungsphase vom 16. September 2014 bis zum 30. November 2016 dauern solle. Unter dem 17. April 2012 wies die Beklagte das Verlangen der Klägerin zurück.

6

Die Stadtverordnetenversammlung der Beklagten beschloss am 21. Juni 2012 den Haushaltsplan für die Jahre 2012 und 2013. Am Folgetag verfügte der Oberbürgermeister der Beklagten, in der Zeit bis zum Inkrafttreten des Haushaltsplans könnten nur solche finanziellen Leistungen erbracht werden, zu denen die Stadt rechtlich verpflichtet sei oder die für die Weiterführung notwendiger Aufgaben unaufschiebbar seien; neue Verpflichtungen dürften nur eingegangen werden, wenn dazu eine Rechtspflicht oder eine unaufschiebbare Notwendigkeit bestehe. In Anbetracht des erwarteten Haushaltsdefizits war die Beklagte verpflichtet, ein Haushaltssicherungskonzept zu erarbeiten. Der Staatsminister genehmigte den Haushalt der Beklagten durch Erlass vom 28. November 2012 erneut lediglich mit Auflagen, die denen in seinem Erlass vom 11. Januar 2011 weitgehend entsprechen.

7

Im Zeitraum von 2008 bis März 2013 beschäftigte die Beklagte im Sozialpsychiatrischen Dienst fünf Sozialarbeiter. Soweit Mehrarbeit anfiel, konnte diese im Wesentlichen durch die Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden. Seit der Rückkehr einer Sozialarbeiterin aus der Elternzeit im April 2013 setzt die Beklagte im Sozialpsychiatrischen Dienst sechs Sozialarbeiter ein, von denen eine Mitarbeiterin mit 50 %, eine mit 75 % und die Klägerin mit 80 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit tätig sind. Das Arbeitszeitkonto der Klägerin wies von Dezember 2011 bis Oktober 2013 durchgehend ein Guthaben aus. Die dem Sozialpsychiatrischen Dienst zugewiesenen Fälle verringerten sich von 1.100 im Jahr 2008 auf 780 im Jahr 2012. 8

Die Klägerin hat die Rechtsauffassung vertreten, die Beklagte sei zum Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags verpflichtet. Die damit verbundenen finanziellen Belastungen stellten keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe iSd. § 4 Abs. 3 TV FlexAZ dar. Die Tarifvertragsparteien hätten den mit der Vereinbarung von Altersteilzeit einhergehenden finanziellen Belastungen durch die Überlastquote Rechnung getragen. 9

Die Klägerin hat beantragt, 10  
die Beklagte zu verurteilen, ihren Antrag vom 14. März 2012 idF der E-Mail vom 27. März 2012, gerichtet auf die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit im Blockmodell mit einer Arbeitsphase vom 1. Juli 2012 bis zum 15. September 2014 sowie einer Freistellungsphase vom 16. September 2014 bis zum 30. November 2016, anzunehmen.

Die Beklagte, die die Abweisung der Klage beantragt hat, ist der Ansicht gewesen, der Verzicht der Tarifvertragsparteien auf das Tarifmerkmal der Dringlichkeit eröffne dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unter Hinweis auf die damit verbundenen Mehrbelastungen zu verweigern. Angesichts ihrer wirtschaftlichen Lage, der Verfügungen des Personaldezernenten und der Haushaltsauflagen sei es ihr nicht möglich, die finanziellen Mehrbelastungen zu tragen. Aufgrund der knappen Personaldecke sei eine Verteilung des der Klägerin zugewiesenen Arbeitsvolumens auf andere Mitarbeiter nicht möglich. 11

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 12

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht abgeändert und die Klage abgewiesen. 13

I. Die Beklagte ist gemäß § 4 Abs. 1 TV FlexAZ verpflichtet, das Angebot der Klägerin anzunehmen, das Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis zum 30. November 2016 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen. Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin die rückwirkende Änderung des Arbeitsverhältnisses ab 1. Juli 2012 verlangt. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. I S. 3138*) kommt die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung mit Rückwirkung in Betracht. Dies gilt selbst in den Fällen, in denen der Vertrag hinsichtlich der Vergangenheit tatsächlich nicht durchgeführt werden kann (*BAG 12. April 2011 - 9 AZR 19/10 - Rn. 15, BAGE 137, 319*). Die Parteien sind sich einig, dass die Klägerin die in § 5 TV FlexAZ genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, den Antrag fristgerecht gestellt hat und der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht gemäß § 4 Abs. 2 TV FlexAZ ausgeschlossen ist. Streitig ist allein, ob die Beklagte gemäß § 4 Abs. 3 TV FlexAZ berechtigt gewesen ist, die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit der Klägerin abzulehnen. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft angenommen. 14

1. Nach § 4 Abs. 3 TV FlexAZ kann der Arbeitgeber ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstli- 15

che oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Vorschrift definiert das Merkmal „dienstliche oder betriebliche Gründe“ nicht. Bei seiner Auslegung kann auf die Grundsätze zurückgegriffen werden, die der Senat zu dem Begriff der „betrieblichen Gründe“ iSd. § 8 Abs. 4 TzBfG entwickelt hat. Sowohl § 4 Abs. 3 TV FlexAZ als auch § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG entstammen dem Teilzeitrecht und nennen das Tatbestandsmerkmal entgegenstehende „betriebliche Gründe“, um den Anspruch des Beschäftigten auf Verringerung der Arbeitszeit bzw. auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auszuschließen. Verwenden Tarifvertragsparteien ohne Erläuterung einen solchen in der Rechtssprache gebräuchlichen Begriff, so kann davon ausgegangen werden, dass sie ihn im allgemein anerkannten Sinne verstanden wissen wollen (*BAG 14. März 2006 - 9 AZR 312/05 - Rn. 22, BAGE 117, 231*).

2. Ein entgegenstehender dienstlicher oder betrieblicher Grund liegt demnach vor, wenn die Umsetzung des Arbeitszeitverlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Insoweit genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe hat, der Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen. Maßgeblich für das Vorliegen entgegenstehender dienstlicher oder betrieblicher Gründe ist der Zeitpunkt der Ablehnung des Altersteilzeitwunsches durch den Arbeitgeber (*vgl. zu § 8 Abs. 4 TzBfG BAG 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 21 und 23, BAGE 143, 262*). Aus der Formulierung in § 4 Abs. 3 TV FlexAZ „Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise ... ablehnen“ wird deutlich, dass dieser die entgegenstehenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen hat.

16

3. Bei den entgegenstehenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zukommt. Das Revisionsgericht kann nur überprüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter diesen Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt worden sind, nicht alle

17



wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind oder das Ergebnis widersprüchlich ist (vgl. zu § 8 Abs. 4 TzBfG BAG 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 22, BAGE 143, 262). Dieser eingeschränkten Kontrolle halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht stand.

a) Zunächst ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass die finanzielle Mehrbelastung, die der Beklagten aus der Vereinbarung des von der Klägerin begehrten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erwächst, keinen entgegenstehenden dienstlichen oder betrieblichen Grund iSd. § 4 Abs. 3 TV FlexAZ darstellt. Die Aufwendungen des Arbeitgebers, die typischerweise mit jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis verbunden sind, stellen für sich genommen im Regelfall keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe dar. Zu diesen typischen Aufwendungen gehören die finanziellen Lasten, die dem Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften mit jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entstehen. Die finanzielle Belastung des öffentlichen Arbeitgebers haben die Tarifvertragsparteien dadurch begrenzt, dass nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, wenn und solange 2,5 vH der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung iSd. Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Außergewöhnliche finanzielle Belastungen, die auf der Fortführung des Arbeitsverhältnisses als Altersteilzeitarbeitsverhältnis beruhen, hat die Beklagte nicht dargelegt. 18

b) Ihre finanzielle Lage räumt der Beklagten nicht das Recht ein, das Altersteilzeitverlangen der Klägerin zurückzuweisen. Die Tarifvertragsparteien des TV FlexAZ haben den Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht an die finanzielle Lage der kommunalen Arbeitgeber gebunden, sondern eine wirtschaftliche Überforderung durch die in § 4 Abs. 2 TV FlexAZ beschriebene Überlastquote ausgeschlossen. Die hierin liegende Quotierung dient ua. dazu, altersteilzeitbedingte finanzielle Mehraufwendungen des Arbeitgebers in Grenzen zu halten (vgl. zu § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 479/10 - Rn. 22). Der Einwand der Beklagten, die Einstellung einer Ersatzkraft sei aus finanziellen Gründen nicht möglich, ist 19

deshalb unbeachtlich. Die Kosten, die mit einer solchen Einstellung verbunden sind, gehören zu den Kosten, die ein kommunaler Arbeitgeber, der an den TV FlexAZ gebunden ist, zu tragen hat. Mit dem Hinweis auf das Fehlen finanzieller Mittel kann er sich seinen tariflichen Verpflichtungen nicht entziehen.

II. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 20

Brühler

Klose

Suckow

Matth. Dipper

H. Anthonisen