L 8 AL 3394/07

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Mannheim (BWB)
Aktenzeichen
S 7 AL 3975/04
Datum
26.01.2007
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 3394/07
Datum
16.10.2009
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Für den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach § 4 AltTZG muss der Wille der Vertragsparteien, eine fremde - tarifvertragliche - Regelung zu übernehmen und nicht eine eigene, selbst ausgehandelte Vereinbarung zu treffen, der Altersteilzeitvereinbarung zwischen nicht tarifgebundenem Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entnehmen sein. Hierfür reicht nicht aus, dass sich die einzelvertragliche Vereinbarung lediglich an eine entsprechende tarifvertragliche Regelung inhaltlich anlehnt.
2. Der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG verwendete Begriff der „tarifvertraglichen Regelung“ ist dahingehend auszulegen, dass nicht nur eine einzelne Bestimmung eines Tarifvertrages, sondern die zusammenhängenden, wesentlichen Regelungen des Tarifvertrages zur Altersteilzeit zu übernehmen sind.
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 26. Januar 2007 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Klägerin einen Anspruch auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG) für den bei ihr beschäftigt gewesenen Arbeitnehmer H. H. (H.) hat.

Der 1942 geborene H. war seit 1960 bei der Klägerin - einem nicht tarifgebundenen Unternehmen ohne Betriebsrat - als Kraftfahrer beschäftigt.

Am 13.02.2004 beantragte die Klägerin bei der Beklagten die Anerkennung der Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen nach § 4 AltTZG für H. und gab unter Vorlage der mit H. am 13.12.2000 geschlossenen Vereinbarung an, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien vom 01.04.2001 bis 31.03.2007 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Form des sogenannten Blockzeitmodells (Freistellungsphase ab 01.04.2004) mit der Hälfte der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden fortgeführt werde. Nach § 4 der genannten Vereinbarung war vorgesehen, dass H. für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Arbeitsentgelt entsprechend der reduzierten Arbeitszeit erhält. In § 5 der Vereinbarung wurde geregelt, dass H. gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG von der Klägerin Aufstockungsleistungen in Höhe von 20% des für die Altersteilzeit gezahlten Entgelts, mindestens jedoch 70% des um die gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge verminderten Vollzeitarbeitsentgelts erhält. Ferner lag dem Antrag der am 02.02.2004 von der Klägerin mit O. K. (K.) abgeschlossene Arbeitsvertrag bei, nach dem K. ab 01.03.2004 als Kraftfahrer eingestellt wird.

Mit Bescheid vom 19.02.2004 lehnte die Beklagte die Gewährung von Leistungen nach dem AltTZG mit der Begründung ab, die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Nr. 1 AltTZG seien nicht erfüllt. Der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen betrage ohne tarifvertragliche Grundlage drei Jahre. Zwar könne der Verteilzeitraum auch über drei Jahre hinausgehen und einen Gesamtzeitraum von bis zu zehn Jahren umfassen. Dies sei aber nur dann möglich, wenn eine solche Verteilung der Arbeitszeit in einem Tarifvertrag zur Altersteilzeit bzw. einer Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit ausdrücklich zugelassen sei.

Dagegen legte die Klägerin am 01.03.2004 Widerspruch ein und machte geltend, selbst wenn ihr Altersteilzeitmodell nicht erstattungsfähig sei, habe sie Anspruch auf Leistungen nach dem AltTZG für eineinhalb Jahre, sofern der Arbeitnehmer nach diesen eineinhalb Jahren nach § 237 Sozialgesetzbuch - Sechstes Buch - Rente erhalten könnte. In diesem Fall würde sich die Förderung auf die Zeit vom 01.03.2004 bis

31.08.2005 erstrecken. Mit Widerspruchsbescheid vom 03.12.2004 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück. Leistungen nach dem AltTZG könnten nicht gewährt werden, da nach § 2 Abs. 2 AltTZG der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen ohne tarifvertragliche Grundlage grundsätzlich drei Jahre betrage und diese Voraussetzung hier nicht erfüllt sei.

Am 27.12.2004 erhob die Klägerin Klage zum Sozialgericht Mannheim (SG), mit der sie einen Anspruch auf Leistungen nach § 4 des AltTZG aufgrund der mit H. geschlossenen Altersteilzeitvereinbarung und der Neueinstellung von K. geltend machte. Sie brachte unter Vorlage des seit 01.07.2000 geltenden Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit für den Groß- und Außenhandel und Genossenschaftlichen Großhandel im Freistaat Sachsen vor, die mit H. getroffene Altersteilzeitvereinbarung bewege sich im Rahmen dieses Tarifvertrages, der in § 5 Ziff. 1 bestimme, dass das Alterszeitarbeitsverhältnis die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unter- und die nach dem AltTZG höchstzulässige Dauer, mithin sechs Jahre, nicht überschreiten darf. Dieser Höchstzeitraum sei durch die Altersteilzeitvereinbarung zwischen H. und ihr wirksam übernommen worden. Dies folge aus § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG, der nicht verlange, dass alle Regelungen des entsprechenden Tarifvertrages zur Altersteilzeit einzelvertraglich übernommen würden. Vielmehr könnten dadurch auch nur einzelne tarifvertragliche Regelungen, hier die Höchstdauer der Altersteilzeitvereinbarungen, übernommen werden. Dies folge schon aus dem Wortlaut des § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG, der nur auf Satz 1 Nr. 1 dieser Vorschrift Bezug nehme, der sich aber lediglich auf die Ausdehnung des Altersteilzeitraums und auf das sogenannte Blockmodell beziehe. Eine vollständige Übernahme des Tarifvertrages sei gerade nicht erforderlich. Auch die systematische und an Sinn und Zweck der Regelung des § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG orientierte Auslegung spreche dafür, dass nicht alle tarifvertraglichen Regelungen in die einzelvertragliche Regelung übernommen werden müssten, sondern dass dies auch für einzelne Regelungen, hier die Dauer der Altersteilzeit, zulässig sei.

Die Beklagte trat der Klage entgegen und machte geltend, die Klägerin habe keinen Anspruch auf die geltend gemachten Leistungen. Von einer "Übernahme" der tarifvertraglichen Regelungen zur Altersteilzeit im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG könne nur ausgegangen werden, wenn alle Regelungen des entsprechenden Tarifvertrages, die die Altersteilzeit ihrem Wesen nach unmittelbar gestalten, als Ganzes auch einzelvertraglich vereinbart seien. Im vorliegenden Fall weiche die einzelvertragliche Vereinbarung (§ 5) in einem wesentlichen Gestaltungspunkt der Altersteilzeit, nämlich der in § 7 des Tarifvertrages geregelten Höhe der Aufstockungszahlung, von der einschlägigen tarifvertraglichen Regelung ab. Es sei daher nicht von einer gänzlichen Übernahme der tariflichen Altersteilzeitregelung auszugehen, so dass die gesetzliche Höchstdauer der Altersteilzeit gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AltTZG nur 3 Jahre betrage.

Mit Urteil vom 26.01.2007 wies das SG die Klage ab. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf die geltend gemachten Leistungen gemäß § 4 AltTZG. Sie könne sich nicht mit Erfolg auf die gesetzliche Regelung des § 2 Abs. 2 Satz 2 letzte Alternative AltTZG berufen, wonach im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Satz 1 Nr. 1 die tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden kann, da eine wirksame Übernahme einer tariflichen Regelung zur Altersteilzeitarbeit hier nicht vorliege. Eine einzelvertragliche Übernahme der tarifvertraglichen Regelung sei nur dann anzunehmen, wenn die gesamte tarifvertragliche Altersteilzeitregelung, zumindest aber die untrennbar miteinander verbundenen Bestandteile (Dauer der Altersteilzeitvereinbarung und Höhe des Aufstockungsbetrags) in die Einzelvereinbarung eingehe. Die Dauer der hier erfolgten Altersteilzeitvereinbarung halte sich zwar im gesetzlich vorgegebenen Rahmen von sechs Jahren. Der zusätzliche Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers, der nach § 7 Ziff. 1 des einschlägigen Tarifvertrags 32,5% anstatt nur 20%, wie gesetzlich vorgesehen, betrage, sei jedoch nicht in die Vereinbarung vom 13.12.2000 übernommen worden. Es liege deshalb keine "Übernahme" im Sinne der gesetzlichen Regelung vor. Im Übrigen bestünden gewisse Zweifel daran, ob die Übernahme der tarifvertraglichen Regelung überhaupt gewollt gewesen sei, da in der genannten Vereinbarung der Tarifvertrag nicht erwähnt sei. Es spreche daher vieles dafür, dass es sich nicht um eine Übernahme, sondern eher um eine zufällige teilweise Inhaltsgleichheit handele.

Gegen das ihrem Prozessbevollmächtigten am 22.06.2007 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 10.07.2007 Berufung eingelegt, mit der sie an ihrem Ziel festhält. Sie macht geltend, schon der eindeutige Wortlaut der gesetzlichen Regelung stehe der Auslegung des SG, wonach einzelvertraglich nur die gesamte tarifvertragliche Altersteilzeitregelung oder zumindest die untrennbar miteinander verbundenen Bestandteile übernommen werden könnten, entgegen. § 2 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz AltTZG besage nur, dass eine tarifvertragliche Regelung einzelvertraglich übernommen werden könne. Die Bestimmung sehe gerade nicht vor, dass ein Tarifvertrag übernommen werden könne, sondern nur eine tarifvertragliche Regelung. Auch unter systematischen Gesichtspunkten und im Hinblick auf Sinn und Zweck der Vorschrift sei keine andere Auslegung geboten. Im Übrigen sei eine ausdrückliche Verweisung auf einen Tarifvertrag gesetzlich nicht vorgesehen. Auch ein Zitiergebot lasse sich dem Gesetz nicht entnehmen. Nachdem die gesetzliche Bestimmung nur von einer Übernahme einer tarifvertraglichen Regelung spreche und nicht von einem Verweis darauf oder der Einbeziehung eines gesamten Vertrages, genüge schon eine Vereinbarung, die sich im Rahmen dessen halte, was der Tarifvertrag vorsehe. Dies sei hier geschehen. Die inhaltliche Übernahme der tarifvertraglichen Regelungen sei ausreichend.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 26. Januar 2007 und den Bescheid der Beklagten vom 19. Februar 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. Dezember 2004 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihr Leistungen nach § 4 Altersteilzeitgesetz zu erstatten, hilfsweise die Revision zuzulassen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Die Übernahme einer einzelvertraglichen tariflichen Regelung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG erfordere, alle Regelungen, die die Teilzeitarbeit ihrem Wesen nach unmittelbar gestalten, zu übernehmen. Insbesondere gehöre dazu auch die Übernahme der Höhe des Aufstockungsbetrages. In die Einzelvereinbarung sei hier aber nur die tarifvertragliche Regelung zur Verteilzeit, aber nicht zum höheren Aufstockungsbetrag von 82,5% übernommen worden. Dass die Übernahme aller wesentlichen Regelungen zur Altersteilzeit aus tarifvertraglichen Regelungen in Einzelvereinbarungen erforderlich sei, folge sowohl aus dem Wortlaut des Gesetzes, der systematischen Auslegung des § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG und dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Diese habe auch eine Schutzfunktion, da es ansonsten einem Arbeitgeber möglich wäre, nur die für ihn günstigen Bestimmungen in Tarifen einzelvertraglich zu übernehmen. Dies würde aber Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Unternehmen ungerechtfertigt benachteiligen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz und die Akten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist gemäß [§ 143 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) statthaft. Berufungsausschließungsgründe, insbesondere der des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) in der bis 31.03.2008 geltenden und hier noch maßgeblichen Fassung, liegen nicht vor. Der Wert des Beschwerdegegenstandes des mit der hier vorliegenden verbundenen Anfechtungs- und Leistungsklage ([§ 54 Abs. 1 und 4 SGG](#)) verfolgten Anspruchs beträgt mehr als 500,00 EUR. Die Klägerin macht nicht nur geltend, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen nach [§ 4 AltTZG](#) für H. anzuerkennen sind, sondern beansprucht darüber hinaus auch konkret Leistungen von der Beklagten. Diese übersteigen den genannten Beschwerdewert bei weitem. Die Berufung der Klägerin ist auch im Übrigen zulässig ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)).

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen und entschieden, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Leistungen nach [§ 4 AltTZG](#) gegen die Beklagte hat.

Rechtliche Grundlage des geltend gemachten Anspruchs ist das Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 ([BGBl. I S. 1078](#)) in der - mit Ausnahme des [§ 15](#) - bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung, da im vorliegenden Fall mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 01.07.2004, nämlich am 01.04.2001, begonnen wurde ([§ 15g AltTZG](#)). Die einzelnen gesetzlichen Voraussetzungen für die Erbringung von Leistungen nach dem AltTZG hat das SG im angefochtenen Urteil zutreffend genannt, weshalb der Senat zur Vermeidung von Wiederholungen hierauf Bezug nimmt und insoweit von der Darstellung der Entscheidungsgründe absieht ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

In Anwendung dieser Vorschriften ist das SG zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, dass H. nicht zu dem nach dem AltTZG begünstigten Personenkreis - geregelt in [§ 2 AltTZG](#) - gehört. Zwar hatte der am 29.03.1942 geborene H. bei der Antragstellung am 13.02.2004 das 55. Lebensjahr vollendet und aufgrund der mit der Klägerin am 13.12.2000 abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarung seine Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherige wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden vermindert. Ferner stand H. innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit am 01.04.2001 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III ([§ 2 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 AltTZG](#)).

Die zwischen H. und der Klägerin am 13.12.2000 für die Zeit vom 01.04.2001 bis 31.03.2007 vereinbarte Altersteilzeitregelung in Form des sogenannten Blockmodells erfüllt jedoch nicht die in [§ 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG](#) normierten Voraussetzungen. Umfasst die Altersteilzeit - wie hier - einen längeren Zeitraum als drei Jahre, kann sie im Hinblick auf [§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AltTZG](#) nur bei einer Regelung in einem Tarifvertrag, aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraumes von bis zu sechs Jahren vereinbart werden. Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor, da die Klägerin nicht tarifgebunden ist und somit der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für den Groß- und Außenhandel und Genossenschaftlichen Großhandel im Freistaat Sachsen vom 15.06.2000 für sie nicht gilt.

Nach [§ 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG](#) kann jedoch im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach [Satz 1 Nr. 1](#) die tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Da im Betrieb der Klägerin zur Zeit der mit H. abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarung vom 13.12.2000 kein Betriebsrat bestand, war mithin eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Klägerin und H. erforderlich, um die tarifvertragliche Regelung zur Altersteilzeit zu übernehmen.

Eine Übernahme des bereits genannten Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 15.06.2000 durch die schriftliche Vereinbarung zwischen der Klägerin und H. vom 13.12.2000 ist jedoch nicht erfolgt. In der schriftlichen Vereinbarung wird der Tarifvertrag an keiner Stelle erwähnt. Auch einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages, etwa die zur zulässigen Höchstdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ([§ 5 Nr. 1](#) des Tarifvertrages), sind darin nicht genannt. Von einer "Übernahme" der tarifvertraglichen Regelung in eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer im Sinne des [§ 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG](#) kann aber jedenfalls dann nicht gesprochen werden, wenn sich die einzelvertragliche Vereinbarung lediglich an die entsprechende tarifvertragliche Regelung anlehnt bzw. - wie hier - nur in dessen Regelungsrahmen bewegt, ohne die "Herkunft" dieser einzelvertraglichen Vereinbarung in irgendeiner Weise kenntlich zu machen. Dies impliziert schon die Verwendung des Begriffes "Übernahme" in [§ 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG](#). Der Wille der Vertragsparteien, eine fremde - die tarifvertragliche - Regelung zu übernehmen und nicht eine eigene, selbst ausgehandelte Vereinbarung zu treffen, ist der Altersteilzeitvereinbarung vom 13.12.2000 nicht zu entnehmen. Dieses Erfordernis folgt aber bereits aus dem Wortlaut des Gesetzes. Hätte der Gesetzgeber gewollt, dass eine sich im Regelungsrahmen des entsprechenden Tarifvertrages haltende einzelvertragliche Vereinbarung ohne jeglichen Bezug auf diesen Tarifvertrag den gesetzlichen Anforderungen genügt, hätte er nicht den Begriff "Übernahme" gebraucht, sondern beispielsweise nur von einer dem Tarifvertrag entsprechenden Regelung gesprochen. Dass in der einzelvertraglichen Vereinbarung ein Hinweis darauf, dass die tarifvertragliche Regelung übernommen wird, erforderlich ist, ergibt sich aber insbesondere auch aus dem Schutzzweck der Vorschriften des AltTZG. Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung hat für die Arbeitnehmer weitreichende Bedeutung insbesondere in arbeits-, sozial-, insolvenz- und steuerrechtlicher Hinsicht. Es liegt deshalb auf der Hand, dass der Arbeitgeber, von dem die Altersteilzeitvereinbarung in aller Regel ausgestaltet und vorgelegt wird, Hinweis-, Beratungs- und Aufklärungspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer hat. Hiermit wäre es unvereinbar, wenn in der einzelvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung vom nicht tarifgebundenen Arbeitgeber nicht kenntlich gemacht werden müsste, dass der einschlägige Tarifvertrag zur Altersteilzeit übernommen worden ist. Der Arbeitnehmer darf nicht im Unklaren darüber gelassen werden, worauf die vereinbarten Regelungen zur Altersteilzeit letztlich zurückgehen. Dies ist auch schon deshalb erforderlich, weil Tarifverträge oft nur zeitlich begrenzt gelten bzw. kündbar sind und sich somit auch ändern können, was wiederum Auswirkungen auf die einzelvertragliche Vereinbarung haben könnte.

Die Berufung der Klägerin ist auch deshalb unbegründet, weil die Altersteilzeitvereinbarung vom 13.12.2000 nicht den Voraussetzungen des [§ 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG](#) entspricht, wonach die tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch schriftliche Vereinbarung übernommen werden kann. Die Vereinbarung, in der eine Altersteilzeit von sechsjähriger Dauer (01.04.2001 bis 31.03.2007) festgelegt ist, hält sich nur insoweit im Rahmen des Tarifvertrages vom 15.06.2000, als es darin in [§ 5 Nr. 1](#) u.a. heißt, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis die nach dem Altersteilzeitgesetz höchstzulässige Dauer nicht überschreiten darf. Das in [§ 7](#) des Tarifvertrages vorgesehene monatliche Altersteilzeitentgelt von mindestens 82,5% ist in der Vereinbarung jedoch durch eine für H. ungünstigere Regelung

ersetzt worden, wonach dieser lediglich mindestens 70% erhält (§ 5 Ziff. 1 der Vereinbarung). Der nach dem Tarifvertrag 32,5% betragende Aufstockungsbetrag beläuft sich nach der Vereinbarung vom 13.12.2000 mithin nur auf 20%. Die als wesentliche Punkte und auch als Mindeststandard einer Altersteilzeitvereinbarung anzusehenden Regelungen zur Dauer der Altersteilzeit und zur Höhe des Aufstockungsbetrages stimmen hier somit nicht mit den Regelungen im einschlägigen Tarifvertrag überein, sondern weichen zuungunsten von H. hiervon ab. Diese Mindestanforderungen müssen aber erfüllt sein, um von einer Übernahme der tarifvertraglichen Regelung im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG sprechen zu können. Ob die Übernahme alle tarifvertraglichen Regelungen zur Altersteilzeit umfassen muss (so Rittweger, Petri, Schweikert, Altersteilzeit, 2. Aufl., § 2 Rdnr. 50 unter Hinweis auf die entsprechende Durchführungsanweisung der Beklagten zu § 2 AltTZG 2.3 Abs. 4) kann dahinstehen. Jedenfalls ist es unzulässig, einzelne Punkte herauszugreifen, etwa nur - wie hier - die Regelung über den Verteilzeitraum (Nimscholz/Oppermann/Ostrowicz, Altersteilzeit, 2. Aufl., 2.2.7.3, S. 35).

Der Auffassung der Klägerin, wonach § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG zwingend so auszulegen sei, dass auch einzelne tarifvertragliche Regelungen zur Altersteilzeit in die einzelvertragliche Vereinbarung übernommen werden können, folgt der Senat nicht. Die am Wortlaut dieser Vorschrift orientierte Auslegung führt entgegen der Auffassung der Klägerin zu keinem eindeutigen Ergebnis. Der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG verwendete Begriff der "tarifvertraglichen Regelung" ist seinem Wortsinn nach zunächst neutral. Er bezeichnet sowohl eine einzelne Bestimmung eines Tarifvertrages als auch alle Regelungen eines Tarifvertrags zu einem bestimmten Tarifbereich (Arbeitszeit oder Gehalt usw.). Sinn und Zweck des § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG ist der Schutz des Arbeitnehmers, dem i.d.R. die vom Arbeitgeber ausgestaltete Altersteilzeitvereinbarung vorgelegt wird (Rittweger, Petri, Schweikert, aaO, § 2 Rdnr. 69) und die deshalb nicht ohne Risiken für den Arbeitnehmer ist. Dies erfordert, dass zumindest die zusammenhängenden wesentlichen Regelungen des betreffenden Tarifvertrages zur Altersteilzeit Bestandteil der einzelvertraglichen Vereinbarung sein müssen. Der Gesetzgeber ging nämlich davon aus, dass einzelne Arbeitnehmer im Rahmen individueller Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nicht in der Lage sind, eine adäquate Absicherung der Risiken (z.B. Kündigung nach Insolvenz des Arbeitgebers in der Freistellungsphase) zu erreichen. Aus diesem Grund wurde die Vereinbarung von Altersteilzeit in Form des sogenannten Blockmodells unter Tarifvorbehalt gestellt, da ein interessengerechter Risikoausgleich den Vereinbarungen der Tarifparteien zu unterstellen ist (aaO, Rdnr. 46 mit Hinweis auf die Beschlussempfehlung und den Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 12.06.1996, [BT-Drs. 13/4877, S. 29](#)). Durch den Tarifvorbehalt sollten die Interessen der Arbeitnehmer geschützt werden. Der Schutzzweck der Norm würde aber ins Gegenteil verkehrt, wenn es zulässig wäre, nur einzelne, für sich genommen möglicherweise für den Arbeitnehmer ungünstige tarifvertragliche Regelungen in die Einzelvereinbarung zu übernehmen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Die Kostenerstattung nach § 4 AltTZG ist Sozialleistung für den Arbeitgeber, der daher Leistungsempfänger i.S.v. [§ 183 SGG](#) ist.

Zur Zulassung der Revision - wie von der Klägerin beantragt - bestand kein Anlass.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2009-11-09