

L 7 AL 3936/07

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
7

1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 14 AL 1668/06

Datum
06.06.2007

2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 7 AL 3936/07

Datum
17.12.2009

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Zum Arbeitgeberbegriff i. S. d. § 3 Abs 1 des Altersteilzeitgesetzes

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 6. Juni 2007 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind in beiden Rechtszügen nicht zu erstatten.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Im Streit stehen Ansprüche der Klägerin nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG).

Die Klägerin beantragte erstmals am 23. Juli 2003 unter ihrer damaligen Firmenadresse L.str. , 76726 Gernersheim beim Arbeitsamt Landau unter Vorlage eines zwischen ihr und dem am 6. November 1946 geborenen W. B. (im Folgenden: Arbeitnehmer (AN)) am 3. Juli 2003 geschlossenen Vertrages über Altersteilzeit eine Vorabentscheidung nach § 12 Abs. 1 AltTZG. Nach § 1 dieses Vertrages sollte das am 24. Juli 1972 zwischen den Vertragsparteien geschlossene Arbeitsverhältnis vom 1. Dezember 2003 an als Altersteilzeitarbeitsverhältnis in der Form des Blockmodells in der Weise fortgeführt werden, dass der AN ab dem 1. Dezember 2003 in Vollzeit tätig und ab 1. Dezember 2006 freigestellt war (§ 3 Ziff. 2 und 3 des Vertrages). Unter § 6 Ziff. 1 und 2 des Vertrages verpflichtete sich die Klägerin zur Erbringung der in § 3 Abs. 1 Nr. 1a und b AltTZG genannten Leistungen. Diese wurden nach § 6 Ziff. 3 des Vertrages unter den Vorbehalt gestellt, dass Leistungen in gleicher Höhe von der Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) erstattet werden. Unter § 12 Ziff. 2 des Vertrages findet sich die folgende Klausel: "Sollte eine Vorschrift dieses Vertrages unwirksam sein oder sollte eine Vorschrift dazu führen, daß von der Bundesanstalt für Arbeit - bei Vorliegen der sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen - Leistungen gem. § 4 ATZG nicht erbracht werden können, sind die Vertragsparteien dazu verpflichtet, den Vertrag so zu ändern, daß die Voraussetzungen für die Leistungen erfüllt werden."

Als Datum der geplanten Wiederbesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes wurde im Antrag vom 23. Juli 2003 der 1. Dezember 2006 genannt.

Am 22. Dezember 2003 reichte die Klägerin erneut für den AN einen Antrag auf Vorabentscheidung nach § 12 Abs. 1 AltTZG beim Arbeitsamt Landau ein, wobei in dem nunmehr vorgelegten Altersteilzeitvertrag vom 30. November 2003 unter § 3 Ziff. 3 als Datum des Beginns der Freistellungsphase der 1. Juni 2005 genannt wurde. Unter § 11 Ziff. 1 des Vertrages wurde vereinbart, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ohne Kündigung am 30. November 2006 ende. Als Datum der Wiederbesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes wurde in dem Antrag vom 22. Dezember 2003 nunmehr der 1. Juni 2005 angegeben. Im Übrigen wurden die schon im Vertrag vom 3. Juli 2003 getroffenen Vereinbarungen übernommen, insbesondere auch die Vorbehaltsklausel in § 6 Ziff. 3 sowie die Klausel unter § 12 Ziff. 2 des Vertrages.

Mit Bescheid vom 12. Februar 2004 stellte die Beklagte fest, dass die Voraussetzungen des § 2 AltTZG für den AN erfüllt seien, die Erstattungsleistung nach § 4 AltTZG jedoch erst ab dem Zeitpunkt erbracht werden könne, ab dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien, zu denen auch die Wiederbesetzung gehöre. Werde die Arbeitsleistung im Blockzeitmodell im Voraus erbracht, bestehe ein Anspruch auf die Leistungen erst von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber auf dem freigemachten oder durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz einen Arbeitnehmer beschäftige, der bei Beginn der Beschäftigung die Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 2a AltTZG (Wiederbesetzung) erfüllt habe. Werde der Antrag erst später gestellt, wirke er erst vom Beginn des Monats der Antragstellung.

Am 11. Juli 2005 beantragte die Klägerin unter ihrer neuen Firmenanschrift H.str. , 76297 Stutensee-Blankenloch bei der Agentur für Arbeit Karlsruhe die Anerkennung der Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen nach § 4 AltTZG. Im Antragsformular wurde als Kurzbeschreibung der Tätigkeit des in Altersteilzeitarbeit beschäftigten AN "Qualitätssicherung" eingetragen. Weiter angegeben wurde u. a., dass die Altersteilzeitarbeit am 30. November 2003 für die Zeit vom 1. Dezember 2003 bis 30. November 2006 vereinbart worden sei und der freigewordene Arbeitsplatz am 1. Juli 2005 mit dem in ihrer Unternehmensgruppe im Zeitraum vom 29. September 2003 bis 30. Juni 2005 zum Bürokaufmann ausgebildeten A. D. wiederbesetzt worden sei. Der frei gewordene Arbeitsplatz falle weg. Mit dem Antrag vorgelegt wurde u. a. der zwischen der Mü., H. & Co. Industrie- und Dienstleistungen GmbH (im Folgenden: MHC), L.str. ,76726 Germersheim und A. D. am 7. Juni 2005 geschlossene Arbeitsvertrag, wonach letzterer ab 1. Juli 2005 als kaufmännischer Angestellter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden zu einer Grundvergütung von 2.000,00 Euro pro Monat als kaufmännischer Angestellter eingestellt wurde.

Ebenfalls am 11. Juli 2005 beantragte die Klägerin bei der Beklagten für den Zeitraum vom 1. bis 30. Juni 2005 die Auszahlung der Leistungen nach § 4 AltTZG in Höhe von 1.147,72 Euro (SG-Akte Bl. 18 ff.).

Mit Bescheid vom 9. August 2005 stellte die Beklagte fest, dass die Voraussetzungen des § 3 AltTZG nicht erfüllt seien und daher für den AN keine Leistungen nach dem AltTZG gewährt würden, da der Arbeitgeber des Altersteilzeitbeschäftigten die Firma Wölk, der Arbeitgeber des Wiederbesetzers jedoch die Firma MHC sei.

Mit Bescheid vom 8. September 2005 lehnte die Beklagte den Antrag auf Erstattung der Leistungen nach dem AltTZG für den Gewährungszeitraum vom 1. bis 30. Juni 2005 ab (SG-Akte Bl. 28).

Gegen den Bescheid vom 9. August 2005 legte die Klägerin am 9. September 2005, gegen den Bescheid vom 8. September 2005 am 13. September 2005 Widerspruch ein und machte zur Begründung geltend, die MHC sei die Muttergesellschaft der Klägerin. Zum Jahreswechsel 2004/2005 seien die Geschäftsfelder der MHC neu ausgerichtet worden. Fast alle Aufträge, die bislang von der Klägerin ausgeführt worden seien, seien auf die MHC übertragen worden. Insgesamt seien 45 Arbeitsplätze, die zu diesen Aufträgen gehörten, im Rahmen einer Umsetzung auf die MHC übergegangen. Auch der Arbeitsplatz des AN sei mit dem Wechsel der Aufträge auf die MHC übergegangen. Dass der persönliche Arbeitsvertrag des AN nicht umgeschrieben worden sei, habe allein daran gelegen, dass dieser ohnehin in die Ruhephase gewechselt sei. Dieser Arbeitsplatz sei nun von A. D. bei der MHC wiederbesetzt worden. Eine Einstellung bei der Klägerin sei nicht in Betracht gekommen, da der Arbeitsplatz zuvor auf die MHC übergegangen sei.

Mit Widerspruchsbescheid vom 15. März 2006 wies die Beklagte die Widersprüche gegen die Bescheide vom 9. August und 8. September 2005 unter Hinweis darauf zurück, dass eine konzernbezogene Wiederbesetzung nicht zulässig sei. Für die Erfüllung der Voraussetzungen des § 3 AltTZG sei eine Wiederbesetzung bei demselben Arbeitgeber erforderlich. Gehe ein Arbeitnehmer eines Betriebs in die Altersteilzeit, genüge es nicht, wenn eine Ersatzeinstellung bei einer hundertprozentigen Tochter des Betriebs erfolge oder umgekehrt. Vorliegend sei Arbeitgeber des Altersteilzeitbeschäftigten die Klägerin und des neuen Arbeitnehmers die MHC.

Gegen beide Bescheide hat die Klägerin am 13. April 2006 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben und zur Begründung vorgetragen, der Arbeitsplatz des AN sei nach Eintritt der Ruhephase auf die Muttergesellschaft MHC übergegangen. Grund hierfür sei die Entscheidung des Auftraggebers gewesen, nicht mehr die Klägerin, sondern die MHC zu beauftragen. Nach dem 1. Juni 2005 sei der Arbeitsplatz des AN daher nicht mehr bei der Klägerin, wohl aber bei deren Muttergesellschaft vorhanden gewesen. Die Voraussetzungen des § 3 AltTZG seien auch dann erfüllt, wenn der Arbeitsplatz des Wiederbesetzers durch Umsetzungen innerhalb des Betriebes, Unternehmens oder des Konzerns freigemacht werde. Vorliegend sei der Arbeitsplatz innerhalb des Konzerns bereits vor dem Wechsel auf ein anderes Unternehmen übergegangen und dort wiederbesetzt worden. Der hier gegebene Sachverhalt sei mit einem (teilweisen) Betriebsübergang nach [§ 613a](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vergleichbar, bei dem die Beklagte die Voraussetzungen des § 3 AltTZG anerkenne. Es mache keinen Unterschied, ob der Arbeitsplatz des AN lediglich im Rahmen einer Funktionsnachfolge oder eines Teilbetriebsübergangs auf die Muttergesellschaft übergegangen sei. In beiden Fällen sei derselbe Arbeitsplatz existent geblieben.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem SG hat die Klägervertreterin zu Protokoll gegeben, sowohl bei der Klägerin als auch bei der MHC seien zum Eintritt des AN in die Freistellungsphase mehr als 50 Arbeitnehmer tätig gewesen.

Mit Urteil vom 6. Juni 2007 hat das SG die Beklagte unter Aufhebung der Bescheide vom 9. August und 8. September 2005 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15. März 2006 verurteilt, der Klägerin ab 1. Juni 2005 Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz für den AN in gesetzlichem Umfang zu gewähren. Zur Begründung wird ausgeführt, dass die Einstellung von A. D. bei der MHC den Tatbestand der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes des AN bei der Klägerin erfülle, da von einem ursächlichen Zusammenhang zwischen der Altersteilzeit des einen und der Einstellung des anderen auszugehen sei. Es sei zulässig, den Arbeitsplatz des Wiederbesetzers durch Umsetzung innerhalb des Betriebes, des Unternehmens oder des Konzerns freizumachen. Für die Frage der Wiederbesetzung komme es auf die Wahrung des sachlich-funktionellen Zusammenhangs und nicht auf die Frage der Unternehmensidentität an. Da der Gesetzgeber nicht ausdrücklich bestimmt habe, wo die zu fördernde Wiederbesetzung zu erfolgen habe, stehe der Wortlaut des § 3 AltTZG einer Wiederbesetzung im Konzern nicht entgegen. Soweit diese Vorschrift den Rechtsbegriff Arbeitgeber verwende, komme dem keine begrenzende Funktion zu. Für die Frage der Wiederbesetzung sei nicht der Übergang des konkreten Arbeitsverhältnisses maßgeblich, sondern die Identität des Arbeitsplatzes. Auf einem Arbeitsplatz könnten jedoch verschiedene Arbeitnehmer eingesetzt werden. Der Arbeitsplatz müsse nicht zwingend an das Vertragsverhältnis gebunden sein, sodass eine vorherige Umschreibung des Arbeitsvertrages von der Klägerin auf die MHC nicht Voraussetzung einer Wiederbesetzung im Sinne des § 3 AltTZG sei. Für dieses Ergebnis spreche auch der Zweck der Vorschrift, nämlich älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente zu ermöglichen und gleichzeitig die Einstellung eines arbeitslosen Arbeitnehmers zu fördern. Dieser Zweck werde durch die Förderung der Wiederbesetzung innerhalb eines Konzerns erfüllt und erhöhe den Anreiz dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments, indem es den Arbeitgebern eine größere Flexibilität bei der Umstrukturierung der Arbeitsorganisation belasse. Der Kreis der förderungsfähigen Neueinstellungen verliere dadurch nicht seine Bestimmtheit, da der Begriff des Konzerns eine Abgrenzung zu nichtförderungsfähigen Verlagerungen von Arbeitsplätzen wie z. B. auf Subunternehmer zulasse. Die Klägerin, die die Nachweislast für die Anspruchsvoraussetzungen trage, habe schlüssig und von der Beklagten unbestritten vorgetragen, dass der Arbeitsplatz des AN die Erledigung bestimmter Aufträge umfasse, die von der Klägerin an das Mutterunternehmen abgegeben worden seien, und dass dieser Arbeitsplatz mit der Auftragsverlagerung an die MHC mit A. D. besetzt

worden sei.

Gegen das ihr am 12. Juli 2007 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 10. August 2007 Berufung eingelegt. Zur Begründung wird auf den Wortlaut des § 3 Abs. 1 Nr. 2a AltTZG abgestellt, wonach der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen habe. Der Arbeitgeberbegriff im AltTZG stelle ausschließlich auf den Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne, also den Vertragspartner im Arbeitsvertrag, ab. Der Gesetzgeber gehe somit davon aus, dass ein und derselbe Arbeitgeber den Arbeitnehmer in Altersteilzeit sowie den Wiederbesetzer beschäftige. Die förderfähige Wiederbesetzung bei zwei unterschiedlichen Arbeitgebern eines Konzerns sei daher ausdrücklich ausgeschlossen. Darüber hinaus sei unabhängig von der rechtlichen Bewertung die Argumentation der Klägerin nicht nachvollziehbar. Es bleibe unklar, warum die Arbeitnehmer in Altersteilzeit nicht mit der beschriebenen Funktionsnachfolge zum Jahreswechsel 2004/2005 auch ihren Arbeitsplatz gewechselt hätten. Es stelle sich die Frage, womit die Altersteilzeit-Arbeitnehmer bis zum Beginn der Freiphase am 1. Juni 2005 beschäftigt worden seien, wenn die Arbeitsplätze Anfang 2005 zu der Muttergesellschaft verschoben worden seien. Ein nach § 3 Abs. 1 Nr. 2a AltTZG geforderter "durch Umsetzung frei gewordener Arbeitsplatz" liege im Falle des AN nicht vor. Vielmehr seien bei dem neuen Arbeitgeber neue Arbeitsplätze geschaffen worden und die bisherigen Arbeitsplätze der in Altersteilzeit beschäftigten Mitarbeiter seien weggefallen. Dies sei im Antrag vom 11. Juli 2005 auch mit dem Vermerk "Arbeitsplatz fällt weg" ausdrücklich so dargestellt worden. Schließlich habe die Klägerin an keiner Stelle den kausalen Zusammenhang zwischen den beiden Arbeitsplätzen dargelegt. Für die bisherige Tätigkeit in Altersteilzeit "Qualitätssicherung" sei ein kaufmännischer Angestellter eingestellt worden, dessen Tätigkeit im Antrag nicht beschrieben worden sei. Für den theoretischen Fall, dass es im Rahmen eines Betriebsüberganges, den die Klägerin allerdings selber ausschließe, zu einem Übergang des jeweiligen Arbeitsplatzes an den neuen Arbeitgeber MHC gekommen sei, käme im Übrigen eine Leistungsgewährung nur an die MHC in Betracht.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 6. Juni 2007 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hat zur Begründung weiter vorgetragen, es wäre eine bloße Förmerei gewesen, wenn der Wiederbesetzer zunächst bei der Klägerin eingestellt worden wäre und sein Arbeitsplatz dann auf die MHC übergegangen wäre. Stattdessen sei der Arbeitsplatz erst übertragen und dann wiederbesetzt worden. Der in Altersteilzeit beschäftigte AN sei Industriemeister gewesen und als solcher mit der Werkzeug- und Maschinenverwaltung betraut gewesen. Die Werkzeug- und Maschinenverwaltung sei wesentlicher Bestandteil des Qualitätssicherungskonzepts. Diese Stelle liege am Schnittpunkt von technischer Tätigkeit und Verwaltungstätigkeit. Schwerpunktmäßig habe es sich um eine verwaltende Tätigkeit gehandelt. A. D. habe eine Ausbildung als Bürokaufmann absolviert und sei insofern mit der Tätigkeit der Werkzeug- und Maschinenverwaltung betraut worden. Die Planung der Umstrukturierung der Gesellschaft sei im ersten Quartal 2005 abgeschlossen gewesen, die Verlagerung der Arbeitsplätze habe jedoch erst zum Ende des ersten Quartals bzw. kurz danach stattgefunden. In dieser Phase sei auch der Arbeitsplatz des AN auf die MHC überschrieben worden. Im Zuge der Restrukturierungspläne der MHC sei entschieden worden, die Funktion der Werkzeug- und Maschinenverwaltung zentral bei der MHC anzusiedeln. Die Freistellungsphase des AN habe zwar erst am 1. Juni 2005 begonnen; er habe jedoch seine Tätigkeit wegen Resturlaubs und Überstunden praktisch bereits zum 1. März 2005 beendet. Der Arbeitsplatz des AN sei somit zeitgleich mit den anderen übertragenen Arbeitsplätzen überschrieben worden. Dass der AN als Industriemeister und A. D. als Bürokaufmann tätig gewesen sei, spiele bei der im Rahmen der vorliegenden Prüfung anzusetzenden funktions- und arbeitsplatzbezogenen Betrachtungsweise keine Rolle.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten, die Klageakte des SG sowie die Senatsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gem. [§ 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegt worden sowie kraft Gesetzes statthaft ([§ 143 SGG](#)).

Gegenstand des Verfahrens sind die beiden Bescheide der Beklagten vom 9. August und 8. September 2005 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 15. März 2006. Nach § 12 AltTZG erfolgt die Entscheidung über eine Förderung nach dem AltTZG in einem zweistufigen Verwaltungsverfahren. Während auf der ersten Stufe über die Anerkennung der Voraussetzungen für die Erbringung von Leistungen nach § 4 AltTZG dem Grunde nach entschieden wird (§ 12 Abs. 1 AltTZG), wird auf der zweiten Stufe eine Entscheidung über den konkreten Leistungsantrag getroffen (§ 12 Abs. 2 Satz 3 AltTZG). Wird - wie hier - sowohl die Anerkennung der Förderungsvoraussetzungen als auch die Bewilligung von Leistungen abgelehnt, ist - wie in den ähnlich ausgestalteten Verfahren auf Bewilligung von Kurzarbeitergeld (vgl. [§ 173 Abs. 3](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch) - die richtige und zulässige Klageart ausschließlich die Anfechtungs- und Leistungsklage (Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 23. Juli 1992 - 7 Rar 74/91 - [SozR 3-4170 § 2 Nr. 1](#); Urteil vom 29. Januar 2001 - [B 7 AL 98/99 R - SozR 3-4170 § 2 Nr. 2](#)). Die Feststellungsklage hingegen dürfte zulässig sein, wenn ausschließlich eine Entscheidung auf der ersten Stufe erfolgt und damit nicht zugleich die Leistungen selbst abgelehnt werden (BSG, Urteil vom 21. März 2007 - [B 11a AL 9/06 R - SozR 4-4170 § 2 Nr. 1](#)).

Die Berufung ist auch begründet. Das SG hat zu Unrecht die Beklagte zur Bewilligung von Leistungen nach dem AltTZG verurteilt. Denn die Voraussetzungen für einen solchen Anspruch nach § 4 AltTZG in der hier gemäß § 15g Satz 1 AltTZG maßgeblichen, seit 1. Juli 2000 gültigen Fassung des Zweiten Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 27. Juni 2000 ([BGBl. I S. 910](#)) sind nicht erfüllt. Danach erstattet die Beklagte dem Arbeitgeber für längstens sechs Jahre einen bestimmten Teil des an den Altersteilzeit-Arbeitnehmer als Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt gezahlten Geldes sowie einen bestimmten Betrag der vom Arbeitgeber zusätzlich entrichteten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, wenn die in den §§ 2 und 3 AltTZG genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Nicht mehr zu prüfen ist vorliegend, ob der AN zum begünstigten Personenkreis nach § 2 AltTZG gehört, nachdem die Beklagte unter dem 12. Februar 2004 den bindenden Bescheid erlassen hat, dass die Voraussetzungen des § 2 AltTZG für ihn erfüllt sind (vgl. BSG, Urteil vom 10. Februar 2004 - [B 7 AL 54/03 R - SozR 4-4170 § 3 Nr. 1](#)). Dagegen hat die Beklagte ausdrücklich nicht über das Vorliegen der Voraussetzungen des §

3 AltTZG im Rahmen der Vorabentscheidung entschieden, sodass hierüber der Senat zu befinden hat.

Nach § 3 Abs. 1 AltTZG in der hier nach § 15g Satz 1 AltTZG anzuwendenden, vom 1. Januar 2000 bis 30. Juni 2004 geltenden Fassung des Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 20. Dezember 1999 ([BGBl. I S. 2494](#)) setzt der Anspruch auf die Leistungen nach § 4 AltTZG voraus, dass

1. der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

a) das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert dieses Arbeitsentgelts, jedoch auf mindestens 70 vom Hundert des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 (Mindestnettobetrag), aufgestockt hat und b) für den Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet hat, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie

2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit

a) einen beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt; bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird unwiderleglich vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird, oder b) einen Auszubildenden versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt und

3. die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über fünf vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt ist oder eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können.

Es bestehen bereits Zweifel, ob die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG vorliegend erfüllt sind. Zwar haben die Klägerin und der AN unter dem 30. November 2003 einen Altersteilzeitvertrag geschlossen, in dem sich die Klägerin unter § 6 Ziff. 1 und 2 zur Erbringung der in § 3 Abs. 1 Nr. 1a und b AltTZG aufgeführten Leistungen verpflichtet hat. Der unter § 6 Ziff. 3 des Vertrages aufgenommene Vorbehalt verstößt jedoch gegen § 8 Abs. 2 Satz 1 AltTZG, wonach die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG nicht für den Fall ausgeschlossen werden kann, dass der Anspruch des Arbeitgebers auf die Leistungen nach § 4 nicht besteht, weil die Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 2 (Wiederbesetzung) nicht vorliegt. Auch wenn im Schrifttum aus dieser Formulierung teilweise im Umkehrschluss gefolgert wird, dass alle anderen - die Wiederbesetzung nicht betreffenden - Risiken vertraglich auf den Altersteilzeit-Arbeitnehmer abgewälzt werden können (Diller, NZA 1996, 847, 851; Bauer, NZA 1997, 401, 405), wird mit der hier getroffenen Regelung, wonach die Leistungen nur unter dem Vorbehalt erbracht werden, dass Leistungen in gleicher Höhe von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet werden, das Risiko der Bewilligung von Förderleistungen ohne jede weitere Differenzierung auf den AN übertragen. Eine solche vertragliche Vereinbarung stellt sich in jedem Fall als Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot dar und ist daher gem. [§ 134 BGB](#) nichtig (vgl. Rittweger in Rittweger/Petri/Schweikert, Altersteilzeit, 2. Auflage, § 8 Rdnr. 12). Ist ein Teil eines zivilrechtlichen Vertrages nichtig, ist der Anwendungsbereich des [§ 139 BGB](#) eröffnet, wonach bei Nichtigkeit eines Teils eines Vertrages der gesamte Vertrag nichtig ist, wenn nicht anzunehmen ist, dass er auch ohne den nichtigen Teil geschlossen worden wäre. Würde vorliegend die Teilnichtigkeit des Vertrages zu dessen Gesamtnichtigkeit führen, hätte die Klägerin zwar die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG genannten Leistungen erbracht, dies aber nicht - wie vorausgesetzt - aufgrund einer wirksamen Vereinbarung. Ob die Vermutung der Gesamtnichtigkeit durch einen entgegenstehenden (hypothetischen) Parteiwillen entkräftet wird, ist jeweils anhand der Umstände des Einzelfalles zu prüfen (st. Rspr. vgl. nur Bundesgerichtshof (BGH) [NJW-RR 2008, 1051](#)). Die Rechtsprechung und ihr folgend das Schrifttum wendet [§ 139 BGB](#) im Rahmen des Individualarbeitsrechts überwiegend im Sinne einer Restgültigkeit des Arbeitsvertrages an, wenn dies dem Schutz des Arbeitnehmers dient (Bundesarbeitsgericht (BAG) [NJW 1982, 461](#), 462; [DB 1979, 553](#), 555; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, § 11 II 1c; Soergel/Hefermehl, BGB, § 139 Rdnr. 60; Staudinger/Roth, BGB, § 139 Rdnr. 15). Im vorliegenden Fall hält der Senat ein solches Ergebnis auch mit Blick auf den das gesamte Rechtsleben beherrschenden und somit auch für arbeitsvertragliche Regelungen geltenden Grundsatz von Treu und Glauben für geboten. Nachdem der AN seinerseits die nach dem Vertrag geschuldete Arbeitsleistung erbracht hat und diese Leistung nicht rückgängig gemacht werden kann, würde sich die Berufung der Klägerin ihm gegenüber auf die Gesamtnichtigkeit des Vertrages mit der Rechtsfolge der Herausgabe der Aufstockungsleistungen als unzulässige Rechtsausübung darstellen. Darüber hinaus kann aus dem Umstand, dass sich die Vertragsparteien in § 12 Ziff. 2 des Vertrages für den Fall der Unwirksamkeit einer Regelung verpflichtet haben, den Vertrag so zu ändern, dass die Voraussetzungen für die Förderleistungen erfüllt werden, der übereinstimmende Wille der Parteien herausgelesen werden, dass eine solche Teilnichtigkeit gerade nicht die Nichtigkeit des gesamten Vertrages zur Folge haben sollte. Die Nichtigkeit des § 6 Ziff. 3 des Altersteilzeitvertrages lässt somit die Wirksamkeit der weiteren Regelungen in § 6 Ziff. 1 und 2 des Vertrages unberührt, sodass die Klägerin aufgrund wirksamer vertraglicher Vereinbarung die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG genannten Leistungen erbracht hat.

Der Senat vermag sich jedoch nicht der Auffassung des SG zur Auslegung des Arbeitgeberbegriffs in § 3 Abs. 1 AltTZG anzuschließen. Vielmehr geht der Senat davon aus, dass der Arbeitgeber des Altersteilzeit-Arbeitnehmers und der des Wiederbesetzers identisch sein müssen. Da dies vorliegend nicht der Fall ist bzw. war, steht der Klägerin ein Anspruch nach § 4 AltTZG nicht zu.

Die durch das SG vorgenommene Auslegung ist mit dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung nicht in Einklang zu bringen. Für die Auslegung einer Gesetzesvorschrift ist der in dieser zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, so wie er sich aus dem Wortlaut der Gesetzesbestimmung und dem Sinnzusammenhang ergibt (vgl. Bundesverfassungsgericht (BVerfG) [BVerfGE 11, 126](#), 130 f.; [35, 263](#), 278; [48, 246](#), 256). Dabei markiert der mögliche Wortsinn des Gesetzes die äußerste Grenze zulässiger richterlicher Interpretation (vgl. [BVerfGE 92, 1](#), 12; BVerfG, Beschluss vom 25. Februar 2009 - [2 BvR 1537/08](#) -, [InfAusIR 2009, S. 203](#), 204).

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG ist u.a. Voraussetzung für den beantragten Zuschuss der Bundesagentur, dass der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeit einen arbeitslosen Arbeitnehmer oder einen Auszubildenden auf dem freigemachten oder

durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz beschäftigt. Mit der Verwendung der bestimmten Artikel wird unzweideutig zum Ausdruck gebracht, dass nur derjenige Arbeitgeber Adressat des Beschäftigungsgebots ist, der mit einem seiner bisherigen Arbeitnehmer eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen hat. Der eindeutige Wortlaut der Bestimmung verlangt somit eine arbeitsvertragliche Verbindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Altersteilzeit-Arbeitnehmer auf der einen Seite und dem Arbeitgeber und einem neuen Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Dies wird noch dadurch verdeutlicht, dass der Gesetzgeber zwischen beide vertraglichen Beziehungen ein Kausalitätselement eingefügt hat ("aus Anlass"). Wäre der Auffassung des SG zu folgen und müsste der den Altersteilzeit-Arbeitnehmer beschäftigende Arbeitgeber nicht mit dem Arbeitgeber des neuen Arbeitnehmers identisch sein, müsste der in § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG verwendete bestimmte durch einen unbestimmten Artikel ersetzt werden ("ein Arbeitgeber"). Eine solche, den Wortlaut der gesetzlichen Vorschrift verändernde Auslegung ist jedoch unzulässig. Die Rechtsprechung würde dadurch zum Gesetzgebungsorgan, was mit dem in [Art. 20 Abs. 2](#) Grundgesetz verankerten Gewaltenteilungsprinzip nicht zu vereinbaren ist.

Für eine wortlautgetreue Auslegung spricht vorliegend auch, dass ein dahingehender objektivierter Wille des Gesetzgebers aus dem weiteren Sinnzusammenhang, in den die Norm hineingestellt wurde, ersichtlich ist. Denn ein Anspruch nach § 4 AltTZG besteht nicht schon dann, wenn ein Arbeitnehmer altersbedingt den Umfang seiner Arbeitsleistung verringert und ein weiterer Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis begründet. Vielmehr muss gemäß § 3 Abs. 1 AltTZG letzteres aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeit geschehen. Eine solche Kausalitätsbeziehung kann nur dann vorliegen, wenn beide Arbeitnehmer demselben Arbeitgeber gegenüber verpflichtet sind. Schon in § 2 Abs. 1 Nr. 5 Vorruhestandsgesetz (VRG) war als Voraussetzung des Zuschussanspruchs gefordert worden, dass die Neueinstellung aus Anlass des Eintritts in den Vorruhestand erfolgt. Entsprechend der in § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG getroffenen Regelung wurde in § 5 Abs. 2 VRG das Bild der "Wiederbesetzung" des freigemachten Arbeitsplatzes verwendet. Hinsichtlich der insoweit vergleichbaren rechtlichen Bestimmungen hat das BSG die geforderte kausale Beziehung im Sinne der Finalität (Mittel-Zweck-Verhältnis) gedeutet (BSG, Urteil vom 29. Mai 1990 - [11 RA R 107/88 - SozR 3-7825 § 2 Nr. 2](#)). Übertragen auf die Regelungen des § 3 Abs. 1 AltTZG ist deshalb zu fordern, dass der Übergang des Arbeitnehmers in die Altersteilzeit objektiv nach den konkreten Umständen des Einzelfalles auf die Beschäftigung des Wiederbesetzers ausgerichtet sein muss (vgl. BSG, Urteil vom 29. Mai 1990, [a.a.O.](#)). Eine solche Finalität kann jedoch nur mit Blick auf einen Arbeitgeber geprüft werden. Die Prüfung, ob der Übergang in die Altersteilzeit als Mittel zur Neueinstellung förderungsfähig ist, verlangt die Einbeziehung beider Förderungsmerkmale (Altersteilzeit und Wiederbesetzung), die daher nicht getrennt beurteilt werden können. Nur wenn eine Identität des Arbeitgebers besteht, kann festgestellt werden, ob dieser mit der Altersteilzeitregelung eine Neueinstellung bezweckt hat.

Dies wird durch folgende weitere Überlegung gestützt: Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG verpflichtet sich der Arbeitgeber des Altersteilzeit-Arbeitnehmers, für und an diesen weitere Zahlungen zu leisten, die ihm nach § 4 Abs. 1 AltTZG von der Bundesagentur erstattet werden, wenn der Arbeitgeber dem weiteren Erfordernis der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes nachkommt. Die Wiederbesetzung ist ausweislich der Gesetzesmaterialien die wichtigste Voraussetzung für die Förderung der Altersteilzeit (vgl. [BT-Drucks. 14/1831 S. 1](#) und 7), die somit nicht nur einen Anreiz dafür bietet, älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente zu ermöglichen (vgl. § 1 Abs. 1 AltTZG), sondern auch arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmern den Zugang in den Arbeitsmarkt und Ausgebildeten den Übergang in das Erwerbsleben erleichtern soll. Durch die Wiederbesetzungspflicht wird gewährleistet, dass keine zusätzlichen Belastungen auf die Bundesagentur zukommen (BR-Drucks. 208/96, S. 24). Die staatliche Subventionsleistung ist aus Sicht des Gesetzgebers somit auch deshalb gerechtfertigt, weil der Arbeitgeber den freiwerdenden Arbeitsplatz nicht beseitigt, sondern mit einem neuen Arbeitnehmer besetzt, der andernfalls für die Bundesagentur oder den Grundsicherungsträger Kosten verursachen würde. Diese arbeitsmarktpolitische Zielsetzung ist bei der Umsetzung des AltTZG zu beachten. Wären der Arbeitgeber des Altersteilzeit-Arbeitnehmers und der des neuen Arbeitnehmers nicht identisch, müsste bei Aufrechterhaltung der doppelten Zielsetzung der Förderungsbetrag aufgeteilt werden, was jedoch gesetzlich nicht vorgesehen ist. Auch hieraus folgt, dass der Gesetzgeber von der Identität des Arbeitgebers ausgegangen ist.

Eine solche Identität besteht vorliegend nicht. Arbeitgeber des AN war hier die Klägerin, den Arbeitsvertrag mit A. D. hat die MHC geschlossen. Ausweislich der eingeholten maßgeblichen Handelsregisterauszüge wurde die Klägerin durch Gesellschafterbeschluss vom 7. April 1998 mit Wirkung vom 31. August 1998 von einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung in eine Kommanditgesellschaft (GmbH & Co. KG) umgewandelt (vgl. HR B 1297 Nr. 6 der Eintragung und HR A 1289 Nr. 1 der Eintragung). Als persönlich haftender Gesellschafter (Komplementär) wurde die S.-Vermögensverwaltung GmbH, die ausweislich der vorgelegten notariellen Urkunde über die Gesellschafterversammlung vom 14. Dezember 1998 zur MHC Consulting GmbH umfirmierte, und als Kommanditistin die MHC eingetragen. Weitere Gesellschafter besaß die Klägerin nicht. Am 4. September 2006 firmierte die MHC Consulting GmbH um in WTAV Verwaltungsgesellschaft mbH, die nunmehr als persönlich haftende Gesellschafterin der Klägerin auftritt (HR A 5168 Nr. 2 der Eintragung). Die MHC schied hingegen als Kommanditistin aus der Gesellschaft aus und übertrug ihre Einlage an Dr. Rolf Hiddessen, der als neuer Kommanditist in die Gesellschaft eintrat. Auch wenn nicht verkannt wird, dass die Klägerin und die MHC zum Zeitpunkt der Antragstellung bei der Beklagten (11. Juli 2005) gesellschaftsrechtlich miteinander verbunden waren, wurden die beiden Arbeitsverträge von unterschiedlichen, jeweils rechtlich selbstständigen juristischen Personen des Privatrechts unterzeichnet. Dabei kann offen bleiben, ob die MHC als Kommanditistin der Klägerin als deren "Muttergesellschaft" bezeichnet werden kann, oder ob bei einer GmbH & Co. KG nicht die Komplementär-GmbH als persönlich haftende Gesellschafterin diesen Status einnimmt. In jedem Fall handelt es sich - nicht nur unter arbeitsrechtlicher Betrachtungsweise - bei der Klägerin und der MHC um verschiedene Arbeitgeber.

Das AltTZG enthält ebenso wenig wie andere Gesetzbücher, in denen der Begriff des Arbeitgebers verwendet wird (vgl. z.B. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), BGB, Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Strafgesetzbuch) eine Legaldefinition dieses Begriffs (vgl. Schaub/Vogelsang, ArbR-Hdb. § 17 Rdnr. 1). Da § 3 AltTZG die Begriffspaare Arbeitgeber und Arbeitnehmer im unmittelbaren Zusammenhang mit den Termini "Vereinbarung" und "Beschäftigung" gebraucht, knüpft der Gesetzgeber hier ersichtlich an die allgemeine arbeitsrechtliche Wortbestimmung an. Auch die Materialien zum AltTZG geben keinerlei Hinweise darauf, dass der Gesetzgeber des AltTZG einen von der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bedeutung abweichenden speziellen Arbeitgeberbegriff zugrunde gelegt hat. Der Begriff des Arbeitgebers i.S. des AltTZG ist daher mit den im allgemeinen Individualarbeitsrecht üblichen Kriterien auszufüllen. Danach wird der Arbeitgeber ausschließlich als der Vertragspartner des Arbeitnehmers bestimmt. Er ist derjenige, der die Leistung von Arbeit von einem Arbeitnehmer kraft Arbeitsvertrages verlangen kann und zugleich Schuldner des Vergütungsanspruchs ist (BAG, Urteil vom 9. September 1982 - [2 AZR 253/80 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Hausmeister](#)). Arbeitgeber ist daher immer derjenige, der den Arbeitsvertrag schließt (BAG [NZA 2001, 1384](#)). Dabei kommt es auf die konkrete Rechtsform des Arbeitgebers nicht an. Arbeitgeber kann eine natürliche oder juristische Person des privaten oder des öffentlichen Rechts sein. Ein Wechsel im Gesellschafterbestand hat damit keinen Einfluss auf die mit der Gesellschaft bestehenden Rechtsverhältnisse (BGH [NJW 2001, 1056](#)). Soweit das ArbGG für die Zuständigkeitsbestimmung an die Person

des Arbeitgebers anknüpft (vgl. [§ 2 ArbGG](#)), sind Arbeitgeber bei Personenhandelsgesellschaften neben der Gesellschaft die persönlich haftenden Gesellschafter (BAG AP 2 zu § 4 TVG Gemeinsame Einrichtungen), hier also nicht die MHC, sondern die MHC Consulting GmbH bzw. deren Nachfolgegesellschaft WTAV Verwaltungsgesellschaft mbH. Die Klägerin ist als Kommanditgesellschaft eine juristische Person des Privatrechts und besitzt als solche ebenso rechtliche Selbstständigkeit (vgl. [§§ 161 Abs. 2, 124 Abs. 1](#) Handelsgesetzbuch) wie die MHC als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (§ 13 Abs. 1 Halbsatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung). Zwar kann im Einzelfall bei einer GmbH & Co. KG zweifelhaft sein, ob die KG, die GmbH oder der Geschäftsführer selbst Arbeitgeber ist. Zum einen ist Arbeitgeber des Wiederbesetzers A. D. aber nicht die Komplementär-GmbH der Klägerin, sondern die MHC, die lediglich als Kommanditistin Gesellschafterin der Klägerin ist, zum anderen ergeben sich aus den vorgelegten Verträgen keinerlei Zweifel hinsichtlich der Parteistellung. Den Vertrag über Altersteilzeit vom 30. November 2003 mit dem AN hat Herr Brand als Vertreter der Firma WÖLK Technischer Anlagenbau GmbH & Co. KG auf Arbeitgeberseite, allerdings mit dem insoweit unüblichen Zusatz "ppc" (richtig: "pp" oder "ppa" für per procura) unterzeichnet, während derselbe den Arbeitsvertrag mit A. D. vom 7. Juni 2005 als Arbeitgeber wiederum unter Verwendung des Kürzels "ppc" für die Mü., H. & Co. Industrie- und Dienstleistungen GmbH unterschrieb. Dass ein- und dieselbe Person für verschiedene Arbeitgeber als Prokurist auftritt und Verträge abschließt, ist kein außergewöhnlicher Umstand. Keinesfalls kann hieraus die Aufhebung der rechtlichen Selbstständigkeit zweier juristischer Personen und deren Verschmelzung zu einer Rechtspersönlichkeit abgeleitet werden. Es ist auch nicht ersichtlich, dass dies von den Vertragsparteien gewollt gewesen wäre, Arbeitgeber des Altersteilzeitvertrages also außer der Klägerin auch die MHC und des Arbeitsvertrages auch die Klägerin mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Haftung, Kündigungsschutz etc.) hätte sein sollen.

Soweit die Klägerin im Klage- und Berufungsverfahren beide Arbeitgeber demselben Konzern zurechnet und deshalb von einem einheitlichen Arbeitgeber ausgeht, verfängt diese Erklärung schon deshalb nicht, weil die Besonderheiten des Konzernrechts hier nicht entscheidungserheblich sind. Nach [§ 18 Aktiengesetz \(AktG\)](#) ist ein Konzern die rechtliche Zusammenfassung rechtlich selbstständiger Unternehmen unter einheitlicher Leitung. Während der gesellschaftsrechtliche Konzernbegriff des Aktienrechts vor allem auf den gesellschaftsrechtlichen Gläubiger- und Minderheitenschutz abstellt (vgl. [§ 134 Abs. 1 Satz 4, § 145 Abs. 3, § 165 Abs. 4, § 168 Abs. 1, §§ 329 ff. AktG](#)), um durch die Verknüpfung von Leitungsmacht und Haftung einen ausreichenden Schutz der konzernabhängigen Gesellschaft, ihrer Minderheitsaktionäre und Gläubiger vor einer Benachteiligung durch das herrschende Konzernunternehmen zu gewährleisten (Klinkhammer, DB 1977, 1602; Semler, DB 1977, 806; Gessler, BB 1977, 1316), steht bei der Mitbestimmung im Konzern der Interessenausgleich zwischen der Arbeitgeberseite und den Belegschaften der zum Konzern gehörenden Unternehmen und Betriebe im Vordergrund. Durch die Regelung über die Errichtung eines Konzernbetriebsrats soll eine Beteiligung der Arbeitnehmerschaft im Konzern an den die Einzelunternehmen bindenden Leitungsentscheidungen im sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereich sichergestellt werden (GK-Fabircius, BetrVG, § 54 Anm. 21). Das Arbeitsrecht kennt hingegen keinen besonderen Konzernbegriff. Gehört ein Arbeitnehmer zu einem konzernverbundenen Unternehmen, so ist Arbeitgeber nicht etwa der Konzern, denn er ist nur eine Unternehmensverbindung, nicht selbst Rechtssubjekt (Schaub/Linck, ArbR-Hdb, 13. Aufl., § 34 Rdnr. 11; Dörner in Dörner/Luczak/Wildschütz, Hdb-ArbR, 4. Aufl., Rdnr. 290). Bindungen des Arbeitgebers an andere Unternehmen haben deshalb unmittelbar keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, die Konzernleitungsmacht gibt der Konzernobergesellschaft insbesondere kein arbeitsrechtliches Weisungsrecht gegenüber den Arbeitnehmern der konzernabhängigen Unternehmen. Auch der Kündigungsschutz ist grundsätzlich nicht konzernbezogen (vgl. BAG AP 1 zu § 1 KSchG 1969 Konzern; [NZA 1987, 125](#); [NZA 1992, 644](#); [NZA 2004, 375](#)). Es kann daher offen bleiben, ob die Klägerin vorliegend ein Konzernunternehmen i.S. des [§ 18 AktG](#) ist und deshalb in betriebsverfassungs- oder haftungsrechtlicher Hinsicht besonderen Regelungen unterliegt (vgl. zur konzernrechtlichen Durchgriffshaftung bei der GmbH & Co.KG: BAG EzA [§ 303 AktG Nr. 8](#); Dörner a.a.O., Rdnr. 297). Denn ihre rechtliche Stellung als selbstständiger Arbeitgeber ist hiervon nicht betroffen.

Eine Ausweitung der Zuschussleistungen nach dem AltTZG in der Weise, dass bei Übergang eines Arbeitnehmers eines konzernangehörigen Unternehmens in Altersteilzeit ein Anspruch auf Förderungsleistungen bestünde, wenn ein anderes Unternehmen desselben Konzerns einen neuen Arbeitnehmer einstellte, entspricht auch dann nicht der mit dieser Subvention verfolgten Intention des Gesetzgebers, wenn eine wie auch immer geartete Kausalitätsbeziehung zwischen der Frühverrentung des einen und der Neueinstellung des anderen Arbeitnehmers nachgewiesen würde. Anlass für die im AltTZG 1996 neu geschaffenen Regelungen war die in vielen Großunternehmen gängige Praxis, ältere Beschäftigte weit vor Erreichen der regulären Altersgrenze in den Ruhestand zu versetzen, um auf diese Weise die Belegschaft der Betriebe zu verkleinern oder zu verjüngen. In der Regel meldeten sich die Entlassenen arbeitslos, bezogen Arbeitslosengeld, ggf. danach Arbeitslosenhilfe und im Anschluss daran mit Vollendung des 60. Lebensjahres die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit ([BT-Drucks. 13/4336](#) S.14). Im Ergebnis wurden dadurch die finanziellen Lasten von Frühverrentungen zum weitaus größten Teil nicht von den Unternehmen, die solche Maßnahmen durchführten, und auch nicht von den Arbeitnehmern, die vorzeitig in Ruhestand gingen, getragen, sondern über notwendigerweise höhere Beiträge zur Sozialversicherung von den Klein- und Mittelbetrieben und ihren Arbeitnehmern (vgl. auch Haupt, Wirtschaftsrecht 1996, 1531). Mit dem AltTZG sollte diese Praxis verhindert und gleichzeitig eine sozialverträgliche Alternative für Personalanpassungsmaßnahmen angeboten werden. Wichtigste Voraussetzung für die Zahlung der Altersteilzeitförderung an den Arbeitgeber ist die Wiederbesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes ([BT-Drucks. 14/1831 S. 7](#)). Um die Inanspruchnahme von Altersteilzeit zu forcieren, wurde die Wiederbesetzung durch das Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 20. Dezember 1999 erleichtert, indem bei Arbeitgebern mit bis zu 50 Arbeitnehmern der neu eingestellte Arbeitnehmer nicht mehr auf dem durch die Altersteilzeit konkret freigemachten oder in diesem Zusammenhang frei gewordenen Arbeitsplatz, sondern auch an anderer Stelle im Unternehmen beschäftigt werden kann (§ 3 Abs. 1 Nr. 2a Halbsatz 2 AltTZG). Diese Regelung wird von der Arbeitsverwaltung extensiv ausgelegt und nicht nur auf Kleinunternehmen, sondern auch dann angewandt, wenn größere Betriebe eigenständige Organisationseinheiten mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern (z.B. Lackiererei, Rechtsabteilung, Fahrbereitschaft) bilden (vgl. Durchführungsanordnung - ATG-DA -, Stand 1. Dezember 2006, Ziff. 3.1.7. Absatz 10); wird dort ein neuer Arbeitnehmer eingestellt, nachdem ein anderer Arbeitnehmer derselben Organisationseinheit in Altersteilzeit gewechselt ist, wird ebenfalls unwiderleglich vermutet, dass der neue Arbeitnehmer auf dem freigewordenen Arbeitsplatz eingesetzt wird. Ausschließlich aus der Gesetzesbegründung abzuleiten ist eine weitere Erleichterung, für die jedoch eine Gesetzesänderung nicht für erforderlich gehalten wurde ([BT-Drucks. 14/1831 S. 7](#)). Für die Arbeitgeber mit mehr als 50 Arbeitnehmern wird für den Fall, dass der freigewordene Arbeitsplatz nicht unmittelbar, sondern erst nach einer innerbetrieblichen Umsetzung mit einem Wiederbesetzer besetzt wird, der Nachweis einer Umsetzungskette nicht mehr zwingend gefordert. Inzwischen reicht es aus, wenn der konkrete Arbeitsplatz des in Altersteilzeit arbeitenden Mitarbeiters durch einen Mitarbeiter desselben Arbeitgebers neu besetzt wird, der dem gleichen Funktionsbereich angehört, und an die Stelle des Nachrückers ein "Wiederbesetzer" eingestellt wird. Innerhalb eines Funktionsbereichs ist für diesen Fall der Nachweis einer Umsetzungskette nicht mehr erforderlich.

Werden auf der einen Seite all diese Erweiterungen der Wiederbesetzungsmöglichkeiten, auf der anderen Seite aber auch der Wille des Gesetzgebers, der die öffentlichen Kassen in hohem Maße belastenden Frühverrentungspraxis entgegen zu wirken, berücksichtigt, kann zur Vermeidung eines nicht gewollten, ausufernden Mitnahmeeffektes (vgl. BSG [SozR 3-7825 § 2 Nr. 2](#)) die Wiederbesetzung nicht konzernweit unter Außerachtlassung des Arbeitgeberbegriffs erfolgen. Dies ergibt sich auch aus der Rechtsprechung des BSG, wo zwischen arbeitnehmerbezogenen (§ 2 AltTZG) und den in § 3 AltTZG genannten betriebsbezogenen Voraussetzungen unterschieden wird (BSG [SozR 3-4170 § 2 Nr. 2](#)).

Da die den AN in Altersteilzeit beschäftigende Klägerin nicht identisch ist mit dem Arbeitgeber des Wiederbesetzers, besteht vorliegend schon deshalb kein Anspruch nach § 4 AltTZG. Es bedarf daher nicht der weiteren Prüfung, ob die notwendige Kausalität im Hinblick auf den freigewordenen und den wiederbesetzten Arbeitsplatz besteht, was im Falle des Wegfalles oder der Beseitigung des Altersteilzeit-Arbeitsplatzes zu verneinen wäre (BSG [SozR 3-7825 § 2 Nr. 2](#)).

Die Kostenentscheidung beruht allein auf [§ 193 SGG](#). [§ 197a SGG](#) findet keine Anwendung, da die streitgegenständlichen Leistungen gemäß § 4 AltTZG Sozialleistungen nach [§ 19b](#) Sozialgesetzbuch Erstes Buch sind und die Klägerin damit kostenprivilegierte Leistungsempfängerin im Sinne des [§ 183 SGG](#) ist (vgl. BSG, Urteil vom 21. März 2007 - [B 11a AL 9/06 R](#) - [SozR 4-4170 § 2 Nr. 1](#); [SozR 4-1500 § 183 Nr. 2](#) und Nr. 3). Daher ist auch kein Streitwert festzusetzen.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)). Die Bestimmung des Arbeitgeberbegriffs im AltTZG ist über den Einzelfall hinaus bedeutsam und höchstrichterlich noch nicht geklärt.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2010-02-01