

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 387/10  
3 Sa 156/09  
Landesarbeitsgericht  
Bremen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
15. November 2011

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

Klägerin zu 1., Berufungsklägerin zu 1. und Revisionsklägerin zu 1.,

2.

Kläger zu 2., Berufungskläger zu 2. und Revisionskläger zu 2.,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen  
Verhandlung vom 15. November 2011 durch den Richter am Bundesarbeitsge-

richt Krasshöfer als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Dr. Leitner für Recht erkannt:

Die Revisionen der Klägerin zu 1. und des Klägers zu 2. gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 15. April 2010 - 3 Sa 156/09 - werden zurückgewiesen.

Die Klägerin zu 1. hat zu 1/4 und der Kläger zu 2. zu 3/4 die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Klägerin zu 1. (*Klägerin*) und der Kläger zu 2. (*Kläger*) verlangen 1  
von der Beklagten, mit ihnen einen Altersteilzeitarbeitsvertrag zu schließen.

Die Beklagte beschäftigt die am 8. Mai 1953 geborene Klägerin seit 2  
dem 10. Juni 1981 als Reinigungskraft mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 25 Wochenstunden. Zwischen dem am 13. Juni 1953 geborenen Kläger und der Beklagten besteht seit dem 1. Juni 1978 ein Arbeitsverhältnis. Der Kläger ist als Kfz-Meister tätig. Die Beklagte beschäftigt die Klägerin und den Kläger in ihren Entsorgungsbetrieben.

Aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme findet auf die Arbeitsver- 3  
hältnisse der Parteien der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 idF des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 30. Juni 2000 (*TV ATZ*) Anwendung. Dieser sieht ua. folgende Regelungen vor:

#### **„§ 2**

##### **Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit**

- (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 1.080 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; ...
- (2) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. ...“

Die Beklagte vereinbarte in den Jahren 2002 bis 2008 mit Arbeitnehmern Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, obwohl in diesem Zeitraum bereits zwischen 7 % und nahezu 21 % der betriebsangehörigen Beschäftigten in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis standen.

4

Nachdem die finanziellen Rückstellungen zum Zwecke der Absicherung potenzieller künftiger Altersteilzeitanprüche der Mitarbeiter vollständig aufgezehrt waren, informierte die Beklagte am 8. Februar 2008 die Belegschaft, so auch die Klägerin und den Kläger, über Folgendes:

5

**„Wegen Überforderung des Arbeitgebers kein Anspruch auf Altersteilzeit**

1. Hiermit wird mitgeteilt, dass aufgrund § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 TV Altersteilzeitgesetz (TV ATZ) der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages mit den Entsorgungsbetrieben B entfällt, sobald und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde. Für die Berechnung der Quote zählen alle Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich solcher, die nicht dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages unterfallen.

Bei den Entsorgungsbetrieben B wurde die 5 %-Quote überschritten, so dass zurzeit Altersteilzeitanträge gem. § 2 Abs. 3 TV ATZ abgelehnt werden müssen.

...“

In der Folgezeit schloss die Beklagte noch mit drei Arbeitnehmern Altersteilzeitarbeitsverträge. So vereinbarte sie am 12. Februar 2008 mit dem am 26. Juli 1949 geborenen Arbeitnehmer M aufgrund seines Antrags vom 22. Januar 2008, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen. Am 22. Februar 2008 schloss sie mit dem am 5. Oktober 1952 geborenen Arbeitnehmer R A ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis. Dieser hatte am 22. Januar 2008 einen Altersteilzeitantrag gestellt. Schließlich nahm sie am 17. März 2008 das am 5. Februar 2008 unterbreitete Angebot der Arbeitnehmerin G an, das Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln. Diese ist am 17. April 1953 geboren.

6

Am 7. April 2008 bot die Klägerin der Beklagten an, mit ihr einen Altersteilzeitarbeitsvertrag für den Zeitraum vom 1. Juni 2008 bis zum 31. Mai 2018 zu schließen. Mit Schreiben vom 14. April 2008 erklärte die Beklagte, sie könne dem Wunsch der Klägerin nicht entsprechen, da sich mehr als fünf vH der beschäftigten Arbeitnehmer in Altersteilzeit befänden.

7

Am 16. April 2008 unterbreitete der Kläger der Beklagten das Angebot, das Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2018 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen. Auch dies lehnte die Beklagte unter Hinweis auf die Überlastquote ab.

8

Die Klägerin und der Kläger haben die Ansicht vertreten, die Beklagte sei gemäß § 2 Abs. 1 TV ATZ zum Abschluss der Altersteilzeitarbeitsverträge verpflichtet. Die Beklagte habe das Recht, sich auf das Überschreiten der Überlastquote zu berufen, infolge ihrer langjährigen Entscheidungspraxis verwirkt. Auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung unterliege die Beklagte einem Kontrahierungszwang. Dies gelte umso mehr, als sie auf den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags vertraut hätten. Entscheidende Bedeutung komme den Geburtsjahrgängen der Arbeitnehmer zu, die willens seien, Altersteilzeitarbeitsverträge zu schließen.

9

Die Klägerin hat beantragt,

10

die Beklagte zu verurteilen, ihrem Antrag vom 7. April 2008 auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Blockmodell ab dem 1. Juni 2008 bis zum 31. Mai 2018 zuzustimmen.

Der Kläger hat beantragt,

11

die Beklagte zu verurteilen, seinem Antrag vom 16. April 2008 auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Blockmodell ab dem 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2018 zuzustimmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die tariflichen Voraussetzungen, unter denen die Bestimmungen des TV ATZ Arbeitnehmern einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags gewährten, lägen im Streitfall nicht vor. Der Gleichbehandlungsgrundsatz schränke nicht die von § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG vermittelte Freiheit des Arbeitgebers, den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen zu verweigern, ein. Im Hinblick auf das Überschreiten der Überlastquote sei die Einführung des von ihr gewählten Stichtags am 8. Februar 2008 rechtlich unbedenklich.

12

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der Klägerin und des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Klägerin und der Kläger ihr Klagebegehren weiter.

13

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässigen Revisionen der Klägerin und des Klägers sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der Klägerin und des Klägers gegen die klageabweisenden Urteile des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die zulässigen Klagen sind unbegründet.

14

A. Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte mit ihr den begehrten Altersteilzeitarbeitsvertrag schließt. Das Landesarbeitsgericht hat

15

zutreffend erkannt, dass es für das Klagebegehren an einer Rechtsgrundlage fehlt.

- I. Der Anspruch folgt nicht aus dem TV ATZ. 16
- 1. Die Bestimmungen des TV ATZ finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und der Klägerin Anwendung. 17
- 2. Die Klägerin vollendete am 8. Mai 2008 das 55. Lebensjahr. Ihr Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags kann sich deshalb nicht aus § 2 Abs. 2 TV ATZ, sondern nur aus § 2 Abs. 1 TV ATZ ergeben. Danach kann der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, einen Altersteilzeitarbeitsvertrag schließen, soweit die übrigen Anforderungen des § 2 Abs. 1 TV ATZ erfüllt sind. Hierzu muss der Arbeitnehmer eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren vollendet und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben. 18
- 3. Ein tariflicher Anspruch der Klägerin scheitert daran, dass zu dem Zeitpunkt, zu dem sie den Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags verlangte, in den Entsorgungsbetrieben der Beklagten die in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG bestimmte Überlastquote überschritten war. 19
- a) Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG muss für Erstattungsleistungen der Arbeitsverwaltung die freie Entscheidung des Arbeitgebers sichergestellt sein, ob er mit über fünf vH der Arbeitnehmer seines Betriebs Altersteilzeitarbeitsverträge schließt. 20
- b) Ist diese Überlastquote des § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG überschritten, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 TV ATZ gegen den Arbeitgeber, dass dieser nach billigem Ermessen darüber entscheidet, ob er mit dem Arbeitnehmer einen Altersteilzeitarbeitsvertrag schließt. Die tarifliche Anspruchsgrundlage des § 2 Abs. 1 TV ATZ, die die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nur „auf der Grundlage des Altersteil-

zeitgesetzes" vorsieht, bezieht das öffentlich-rechtliche System der an bestimmte Erfordernisse gebundenen Refinanzierung durch Erstattungsleistungen der öffentlichen Hand nach § 3 und § 4 AltTZG in die privatrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen mit ein (*BAG 15. April 2008 - 9 AZR 111/07 - Rn. 35, BAGE 126, 264*). Durch den Verweis auf das AltTZG stellt § 2 Abs. 1 TV ATZ den Anspruch auf eine billigem Ermessen entsprechende Entscheidung unter den tariflichen Vorbehalt, dass die Überlastquote in dem Betrieb nicht überschritten ist. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern über die gesetzliche Quote hinaus ist ein negatives Tatbestandsmerkmal, das bereits die Entstehung des Anspruchs hindert (*vgl. BAG 18. Oktober 2011 - 9 AZR 225/10 - Rn. 30*). Die gesetzliche Quotierung dient auch dazu, altersteilzeitbedingte finanzielle Mehraufwendungen des Arbeitgebers in Grenzen zu halten (*BAG 14. Oktober 2008 - 9 AZR 511/07 - Rn. 24, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 41 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 29*).

c) Soweit der Senat in seiner Entscheidung vom 14. Oktober 2008 (*BAG - 9 AZR 511/07 - Rn. 24, aaO*) angenommen hat, das Überschreiten der Überlastquote sei lediglich ein Aspekt, den der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm auszuübenden Ermessens berücksichtigen könne, wird hieran nicht festgehalten. Mäße man dem Überschreiten des in § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG genannten Werts lediglich eine solche Bedeutung zu, hätte dies einen von den Tarifvertragsparteien nicht gewollten Wertungswiderspruch zur Folge. Denn einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 TV ATZ erfüllt, wächst kein tariflicher Anspruch zu, wenn in dem Betrieb mehr als fünf vH der Beschäftigten in Altersteilzeit beschäftigt werden (*so zuletzt BAG 18. Oktober 2011 - 9 AZR 225/10 - Rn. 30*). Der Arbeitnehmer, der das 60. Lebensjahr vollendet hat, stünde damit schlechter als ein Arbeitnehmer, der lediglich das 55. Lebensjahr vollendet hat. Dieser hätte trotz der Überschreitung der Überlastquote Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung. Der Arbeitgeber hätte hierbei die wesentlichen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen (*vgl. BAG 23. Januar 2007 - 9 AZR 624/06 - Rn. 29, AP AVR Diakonisches Werk § 1 Nr. 14*). Dies wären neben dem Überschreiten der Überlastquote auch Umstände aus der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers (*vgl. BAG*

22

17. August 2010 - 9 AZR 414/09 - Rn. 49, AP ATG § 3 Nr. 22 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 33). Sollte hiernach das Interesse des Arbeitnehmers am Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags das gegenläufige Interesse des Arbeitgebers überwiegen, fiel die Entscheidung des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers aus (vgl. BAG 12. August 2008 - 9 AZR 620/07 - Rn. 26, BAGE 127, 214). Eine solche Privilegierung der rentenfernen gegenüber den rentennahen Jahrgängen haben die Tarifvertragsparteien nicht gewollt.

d) Die Überschreitung der Überlastquote hat das Landesarbeitsgericht mit bindender Wirkung für das Revisionsgericht festgestellt (§ 559 Abs. 2 ZPO). Die Klägerin beantragte unter dem 7. April 2008 Altersteilzeit, die am 1. Juni 2008 beginnen sollte. Zu beiden Zeitpunkten war die Quote von fünf vH der Beschäftigten in den Entsorgungsbetrieben, in denen die Klägerin beschäftigt wird, überschritten. 23

e) Die Beklagte hat das Recht, sich auf die Überlastquote zu berufen, nicht dadurch verwirkt (§ 242 BGB), dass sie im Zeitraum von 2002 bis 2008 trotz Überschreitung der Quote weiterhin mit Mitarbeitern Altersteilzeitarbeitsverträge schloss. Der Arbeitgeber bleibt nach § 2 Abs. 1 und Abs. 2 TV ATZ iVm. § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG in seiner Entscheidung über die Annahme weiterer Altersteilzeitangebote frei, auch wenn er bereits die Quote von fünf vH überschritten hat. Eine Verwirkung kommt nur in Betracht, wenn besondere Umstände vorliegen, die darauf schließen lassen, der Arbeitgeber werde sich dauerhaft nicht auf die Überlastquote berufen (vgl. BAG 15. April 2008 - 9 AZR 111/07 - Rn. 43, BAGE 126, 264). Solche besonderen Tatsachen sind nicht vorgetragen; sie sind im Übrigen nicht ersichtlich. Allein der Umstand, dass die Beklagte im Zeitraum vor dem Stichtag am 8. Februar 2008 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse begründete, reicht hierfür nicht aus. Denn der bloße Umstand, dass die Beklagte unter massiver Nutzung der Altersteilzeit Personal abbauete, begründet auf Seiten der Klägerin keinen rechtlichen Vertrauenstatbestand auf die Fortführung dieser Praxis ohne Rücksicht auf die Entwicklung der Altersteilzeitquote und der damit einhergehenden finanziellen Belastungen. 24

- II. Der Anspruch folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte hat nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, indem sie mit drei Arbeitnehmern nach dem 8. Februar 2008 noch Altersteilzeitarbeitsverträge schloss, dies aber gegenüber der Klägerin verweigert. 25
1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des in Art. 3 Abs. 1 GG statuierten Gleichheitssatzes. Gewährt der Arbeitgeber Arbeitnehmern freiwillige Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip, ist der Arbeitgeber ungeachtet des Vorrangs der Vertragsfreiheit an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (*vgl. BAG 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - Rn. 11, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 209 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 20*). Schließt der Arbeitgeber - wie im Streitfall - mit Arbeitnehmern Altersteilzeitarbeitsverträge, obwohl er wegen Überschreitens der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG geregelten Überlastquote hierzu nicht verpflichtet ist (*vgl. BAG 13. Juli 2010 - 9 AZR 287/09 - Rn. 40 f., AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 47 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 34*), erbringt er eine freiwillige Leistung und hat deshalb bei der Entscheidung über den Antrag eines Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (*vgl. BAG 15. April 2008 - 9 AZR 111/07 - Rn. 54, BAGE 126, 264*). 26
2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung seiner selbst gegebenen Regelung gleichzubehandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (*st. Rspr., vgl. BAG* 27

4. Mai 2010 - 9 AZR 155/09 - Rn. 23, AP ATG § 3 Nr. 21 = EzA ZPO 2002 § 894 Nr. 2).

3. Die Beklagte erbrachte gegenüber ihren Arbeitnehmern freiwillige Leistungen. Sie vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverträge, obwohl sie hierzu wegen der Überschreitung der Überlastquote nach § 2 Abs. 1 TV ATZ iVm. § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG nicht verpflichtet war. 28

4. Soweit die Beklagte ihre tatsächliche Praxis änderte und den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen verweigerte, wenn der Antrag des Arbeitnehmers nach dem Aushang am 8. Februar 2008 bei ihr einging, ist dies sachlich gerechtfertigt. 29

a) Die Beklagte behandelte Arbeitnehmer, die einen Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags vor dem 8. Februar 2008 einreichten, anders als Arbeitnehmer, die das Angebot zu einem späteren Zeitpunkt einreichten. Während die Beklagte die Anträge der ersten Gruppe von Arbeitnehmern unter den weiteren Voraussetzungen des TV ATZ annahm, lehnte sie Anträge der zweiten Gruppe - so auch den Antrag der Klägerin - unter Hinweis auf die Überlastquote ab. 30

b) Diese Gruppenbildung ist nicht willkürlich. Ihr liegen sachliche Erwägungen zugrunde, die die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. 31

aa) Mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es vereinbar, wenn der Arbeitgeber einen Stichtag benennt, ab dem er eine freiwillige Leistung einstellt. Stichtagsregelungen sind als „Typisierung in der Zeit“ ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises zulässig. Denn der Anspruch auf Gleichbehandlung ist nicht nur räumlich, sondern auch zeitlich begrenzt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sich die Wahl des Zeitpunkts am zu regelnden Sachverhalt orientiert und die Interessenlage der Betroffenen angemessen erfasst. Bei der Festlegung des Stichtags besteht ein weiter Ermessensspielraum. Die zeitliche Differenzierung ist zulässig, wenn sie auf die infrage stehende Leistung und ihre Besonderheiten abgestimmt ist. 32

Entscheidend sind die hinter der Stichtagsregelung stehenden Gründe. Auch Kostenbelastungen können eine Stichtagsregelung rechtfertigen (*vgl. BAG 15. September 2009 - 9 AZR 685/08 - Rn. 30, AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 186*). Diese Grundsätze gelten insbesondere in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber im Hinblick auf das Überschreiten der Überlastquote einen Stichtag festlegt, ab dem er den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen ablehnt (*vgl. BAG 15. April 2008 - 9 AZR 111/07 - Rn. 53, BAGE 126, 264*).

bb) Die von der Beklagten im Streitfall vorgenommene Gruppenbildung ist sachlich gerechtfertigt. Die Beklagte hat mit dem 8. Februar 2008 einen Stichtag bestimmt und diesen gegenüber der Belegschaft - so auch gegenüber der Klägerin - bekannt gemacht. Anträge auf Altersteilzeit, die nach diesem Tag bei ihr eingingen, lehnte sie ab. 33

(1) Maßgeblich war für die Beklagte, wie ihre Entscheidungspraxis belegt, der Tag der Antragstellung. Die Wahl des Zeitpunkts, ab dem die Beklagte die Stichtagsregelung ohne Ausnahme anwandte, ist nicht zu beanstanden. Zu diesem Zeitpunkt waren, wie das Landesarbeitsgericht mit bindender Wirkung für das Revisionsgericht festgestellt hat, die Rücklagen, die die Beklagte in den Entsorgungsbetrieben zum Zweck der Absicherung der aus der Altersteilzeit erwachsenden finanziellen Belastungen gebildet hatte, aufgebraucht. Dieser Grund, der die Beklagte veranlasste, die bisherige Praxis zu ändern, steht in einem sachlichen Zusammenhang mit der von ihr erbrachten Leistung, freiwillig Altersteilzeitarbeitsverträge abzuschließen. 34

(2) Der Umstand, dass die Beklagte nach dem 8. Februar 2008 die Anträge der Arbeitnehmer M und A sowie der Arbeitnehmerin G annahm, rechtfertigt es nicht, abweichend zu entscheiden. Dies gilt selbst dann, wenn man mit der Revision davon ausgeht, die Beklagte habe durch den Abschluss der Altersteilzeitarbeitsverträge die verlautbarte Stichtagsregelung missachtet. 35

Die Beklagte teilte der Belegschaft der Entsorgungsbetriebe unter dem 8. Februar 2008 mit, dass „zurzeit Altersteilzeitanträge gem. § 2 Abs. 3 TV ATZ abgelehnt werden müssen.“ Der Wortlaut der Regelung legt nahe, dass nicht 36

der Zeitpunkt der Antragstellung, sondern der Zeitpunkt, zu dem über den Antrag entschieden wird, maßgeblich ist. Hieraus erwachsen der Klägerin allerdings keine Rechte. Der Abschluss der Altersteilzeitarbeitsverträge mit den drei Arbeitnehmern dokumentiert den Willen der Beklagten, Arbeitnehmer, die bereits vor dem benannten Stichtag einen Antrag auf Altersteilzeit gestellt hatten, günstiger als verlautbart zu behandeln. Die Klägerin, die ihren Antrag erst am 7. April 2008 anbrachte, gehört nicht zu diesem Personenkreis. Diese weitere Stichtagsregelung ist sachlich gerechtfertigt. Sie knüpft an das zum Zeitpunkt der Antragstellung berechnete Vertrauen der Arbeitnehmer an, die Beklagte bewillige trotz Überschreitens der Überlastquote den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen. Dieses Vertrauen war mit dem Aushang vom 8. Februar 2008 beseitigt und bestand deshalb zu dem Zeitpunkt, zu dem die Klägerin ihren Antrag anbrachte, nicht mehr.

B. Dem Kläger gegenüber ist die Beklagte aus denselben Erwägungen 37  
nicht verpflichtet, einen Altersteilzeitarbeitsvertrag zu schließen. Das Landes-  
arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass auch hier eine An-  
spruchsgrundlage fehlt.

I. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV ATZ, der kraft 38  
einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet,  
liegen nicht vor. Zwar erfüllt der am 13. Juni 1953 geborene Kläger, der seit  
1978 bei der Beklagten beschäftigt ist, die in der Tarifbestimmung genannten  
persönlichen Anforderungen; der Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Ent-  
scheidung über seinen am 16. April 2008 gestellten Antrag scheitert jedoch  
daran, dass in den Entsorgungsbetrieben, in denen der Kläger beschäftigt ist,  
die Überlastquote überschritten ist. Die Beklagte hat das Recht, sich auf diesen  
anspruchshindernden Umstand zu berufen, nicht verwirkt. Insoweit gelten die  
Ausführungen unter A I entsprechend.

II. Der Kläger vermag sein Klagebegehren auch nicht mit Erfolg auf den 39  
arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu stützen. Soweit die Beklagte  
am 8. Februar 2008 eine Stichtagsregelung einführt und diese gegenüber der  
Belegschaft verlautbarte, ist die unterschiedliche Behandlung, die Arbeitnehmer

im Hinblick auf die Gewährung von Altersteilzeit erfuhren, sachlich gerechtfertigt  
(siehe im Einzelnen die Ausführungen unter A II).

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 100 Abs. 2 ZPO. 40

Krasshöfer

Klose

Suckow

Jungermann

Leitner