



dbb
beamtenbund
und tarifunion
sachsen-anhalt

23.02.2017

Altersteilzeit, Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2016, 9 AZR 606/15

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Dezember 2016 haben wir Sie darüber informiert, dass das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 13.12.2016, Az. 9 AZR 606/15, einem unter 60-jährigen Kläger ein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugesprochen und möglicherweise die sogenannte Überlastquote gekippt hat. Diese sah vor, dass dem Arbeitnehmer dann kein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zusteht, wenn die in § 3 Abs. 1 Nr. 3 1. Alt. ATZG aufgeführte sogenannte Überlastquote von 5 % überschritten worden ist. Da uns zu diesem Zeitpunkt die Entscheidungsgründe noch nicht vorlagen und der Tarifvertrag Altersteilzeit zum 31.12.2016 auslief, haben wir Sie darum gebeten, sich bis zum 30.12.2016 entweder auf Ihren bereits gestellten Altersteilzeitantrag nochmals zu berufen oder hilfsweise einen neuen Altersteilzeitantrag für den Zeitraum ab dem 30.12.2016 zu stellen.

Nunmehr liegen uns die vollständigen Entscheidungsgründe des BAG vor. Interessanterweise hat das Bundesarbeitsgericht darin einen tariflichen Anspruch des Klägers wegen Überschreitung der sogenannten Überlastquote zwar abgelehnt und seine bisherige Rechtsprechung hierzu weiterhin aufrechterhalten, allerdings hat das Bundesarbeitsgericht den Anspruch des Klägers auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bejaht. Schließt danach der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern auch weiterhin Altersteilzeitarbeitsverträge ab, obwohl er wegen Überschreitens der Überlastquote hierzu nicht verpflichtet ist, so erbringt er eine freiwillige Leistung und hat deshalb bei seinen Entscheidungen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Gegen diesen Grundsatz hat das Land Sachsen-Anhalt jedoch verstoßen, da es trotz überschrittener Überlastquote weiterhin freiwillig Altersteilzeitarbeitsverträge abschloss. Dabei hat das Land nicht unterschieden zwischen Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der Entscheidung über den Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages das 60. Lebensjahr bereits vollendet hatten und Arbeitnehmern, bei denen dies nicht der Fall war.

Auch hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass Arbeitnehmer, die das 55., aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, grundsätzlich zwar keinen uneingeschränkten Anspruch auf Altersteilzeit haben, da der Arbeitgeber über einen Antrag auf Wechsel in die Altersteilzeit nach billigem Ermessen entscheiden muss, allerdings entspricht nach Auffassung des Gerichts nur die Annahme des Angebotes auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages und die beantragte Arbeitszeit im Blockmodell der Billigkeit. So kann das Land keine der Altersteilzeit widersprechenden berechtigten Belange geltend machen, indem es die Altersteilzeit zur Einsparung von Arbeitsplätzen verwendet. Damit

widerspricht das Land den Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes sowie des TV ATZ LSA, da die Altersteilzeit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichen soll.

Folge dieser Rechtsprechung ist, dass das Land allen Arbeitnehmern, die die persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Altersteilzeit erfüllen und die entsprechende Anträge auf Altersteilzeitgewährung rechtzeitig gestellt haben, die Altersteilzeit auch gewähren muss, egal ob sie das 55. Lebensjahr oder das 60. Lebensjahr vollendet haben und die Überlastquote schon erfüllt ist.

Insofern raten wir Ihren Mitgliedern daher, sich zunächst unter Verweis auf das Urteil des BAG vom 13.12.2016 (Az. 9 AZR 606/15) auf Ihren gestellte Altersteilzeitantrag zu berufen und Ihren Arbeitgeber aufzufordern, nunmehr das Altersteilzeitarbeitsverhältnis in dem gewünschten Modell mit Ihnen abzuschließen. Sollte der Arbeitgeber dies verweigern, bitten wir Sie, sich an Ihre zuständige dbb Fachgewerkschaft zu wenden und einen entsprechenden Rechtsschutzantrag zu stellen, damit eine Durchsetzung der Ansprüche im Klageverfahren erfolgen kann.

Mit freundlichen Grüßen

Euer Wolfgang Ladebeck