

**Tarifvertraglicher Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Blockmodell; Anspruch auf Annahme eines Angebots auf Abschluss eines begehrten Altersteilzeitarbeitsvertrags nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für Betriebe und Verkaufsunternehmen der chemischen Industrie in der Fassung vom 14. Mai 2004 (TV ATZ) im Blockmodell; Möglichkeit der gerichtlichen Verurteilung zum rückwirkenden Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags; Tarifliche Voraussetzungen für den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags; Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags; Überschreitung der tariflichen Überlastquote durch die Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in einem Betriebsteil; Zuordnung einer Niederlassung zu dem Hauptbetrieb**

**Gericht:** BAG

**Entscheidungsform:** Urteil

**Datum:** 12.08.2008

**Referenz:** JurionRS 2008, 25743

**Aktenzeichen:** 9 AZR 620/07

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Koblenz - 20.09.2006 - AZ: 4 Ca 2591/05

LAG Rheinland-Pfalz - 26.06.2007 - AZ: 9 Sa 920/06

**Rechtsgrundlagen:**

§ 2 Abs. 1 TV ATZ

§ 2 Abs. 2 TV ATZ

§ 3 Abs. 1 TV ATZ

§ 4 Nr. 1 TV ATZ

§ 6 Nr. 1 TV ATZ

§ 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG

**Fundstellen:**

BAGE 127, 214 - 231

ArbRB 2009, 6 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuR 2009, 62 (amtl. Leitsatz)

AuR 2009, 61 (amtl. Leitsatz)

AUR 2009, 61 (amtl. Leitsatz)

AUR 2009, 62 (amtl. Leitsatz)

BB 2008, 2737 (Kurzinformation)

DB 2008, XII Heft 49 (amtl. Leitsatz)

DB 2008, 2839-2842 (Volltext mit amtl. LS)

EBE/BAG 2009, 3-8

EzA-SD 25/2008, 5-6

FA 2009, 87 (amtl. Leitsatz)

MDR 2009, 164-165 (Volltext mit amtl. LS)

NZA-RR 2009, 430-436

---

## BAG, 12.08.2008 - 9 AZR 620/07

### Amtlicher Leitsatz:

1. Hilfsanträge stehen unter der innerprozessualen Bedingung, dass dem Hauptantrag nicht entsprochen wird. Ist das Rechtsmittel erfolgreich, weil das Rechtsmittelgericht in der Sache dem Hauptantrag stattgibt, so wird die Verurteilung auf Grund des Hilfsantrags durch die Vorinstanzen wirkungslos. Da die Rechtshängigkeit des Hilfsantrags ohne besonderen Ausspruch rückwirkend mit Eintritt der auflösenden Bedingung endet, bedarf die Wirkungslosigkeit der Verurteilung durch die Vorinstanzen keines Ausspruchs im Tenor des Urteils des Rechtsmittelgerichts.
2. § 2 Abs. 1 TV ATZ begründet einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags für sämtliche Altersteilzeitarbeitsmodelle. Der Arbeitnehmer hat deshalb einen tariflichen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Blockmodell.
3. Bei der Berechnung der Überlastquote des § 3 Abs. 1 TV ATZ ist auf den Betrieb abzustellen. Ein Betriebsteil kann zwar nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG auf Grund seiner räumlichen Entfernung vom Hauptbetrieb als selbständiger Betrieb gelten, ist aber kein Betrieb i.S.d.. Tarifvorschrift.

In Sachen

...

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts  
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 2008

durch

den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell,

den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie

die ehrenamtlichen Richter Preuß und Dr. Klosterkemper

für **Recht** erkannt:

### Tenor:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 26. Juni 2007 - 9 Sa 920/06 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 20. September 2006 - 4 Ca 2591/05 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Antrag des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Blockmodell für die Zeit vom 1. Dezember 2005 bis 31. Mai 2011 zuzustimmen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

## Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger gegenüber der Beklagten Anspruch auf Annahme seines Angebots zum Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags hat.
- 2 Der im Juli 1948 geborene Kläger ist seit dem 1. Januar 2000 als Außendienstmitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. In dem mit der Überschrift "Einstellungsfragebogen und Einstellungsvereinbarung" versehenen und von beiden Parteien unterzeichneten Schriftstück vom 13. September 1999 ist bestimmt, dass das Beschäftigungsverhältnis den einschlägigen Tarifbestimmungen unterliegt. Der Kläger übt seine Tätigkeit vom Werk L aus. In der dortigen Zweigniederlassung werden neun Arbeitnehmer beschäftigt. Im Werk D werden ca. 140 Mitarbeiter beschäftigt. Die Niederlassung L befindet sich ca. 122 km vom Werk D entfernt. Die vom Kläger vertriebenen Produkte der Beklagten werden über die Niederlassung L abgerechnet.
- 3 Mit Schreiben vom 22. März 2005 beantragte der Kläger bei der Beklagten "für meine Position Altersteilzeitananspruch zum 1.6.2005". Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 15. April 2005 ab. Sie wies darauf hin, dass für die in der Niederlassung L Beschäftigten kein Anspruch auf Altersteilzeit bestehe.
- 4 Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der chemischen Industrie. Im Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für Betriebe und Verkaufsunternehmen der chemischen Industrie in der Fassung vom 14. Mai 2004 ( TV ATZ ) heißt es ua. wie folgt:

### **"§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit**

*Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben 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, können vom Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) von bis zu 6 Jahren Dauer verlangen. Kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn nach Halbierung der Arbeitszeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vorliegt.*

*Der Arbeitgeber kann ein Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I aus betriebsbedingten Gründen ablehnen, wenn er ihm stattdessen eine Beschäftigung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II anbietet.*

### **§ 3 Ausschluss des Anspruchs**

*Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn 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 Zahl der Arbeitnehmer ist der Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Beginn der Altersteilzeit des Arbeitnehmers maßgebend. Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes sowie Auszubildende werden nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.*

*Soweit die 5%-Grenze oder die Grenzen des Absatzes 2 erreicht oder überschritten werden würden, haben die Arbeitnehmer Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Arbeitnehmer mit*

*längerer Betriebszugehörigkeit, bei gleichem Geburtsjahrgang und gleicher Betriebszugehörigkeit die älteren Arbeitnehmer. Andere Auswahlkriterien finden keine Anwendung.*

#### **§ 4 Antrag**

1.  
*Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Er kann frühestens drei Monate, muss jedoch spätestens zwei Monate vor dem vom Arbeitnehmer angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gestellt werden.*

2.  
*Innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Eingang des Antrages hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, ob er dem Antrag entspricht oder einer der Ausschlussgründe des § 3 vorliegt.*

3.  
*Durch Betriebsvereinbarung können das Antragsverfahren und die Antragsfrist abweichend geregelt werden.*

...

#### **§ 6 Arbeitszeit**

1.  
*Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeitarbeit beträgt die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Soweit vor Beginn der Altersteilzeitarbeit die Arbeitszeit nach § 2 I Ziffer 3 MTV geregelt war, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit.*

*Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach § 5 I MTV richtet, ist die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit so festzulegen, dass sie der Hälfte der Gesamtarbeitszeit vergleichbarer Arbeitnehmer in Vollzeitarbeit entspricht.*

*Für Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeiten im Betrieb sich unterteilen in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, halbiert sich die Zahl der jährlich nach § 5 II Ziffer 1 Abs. 2 MTV vorgesehenen Anwesenheitszeiten.*

2.  
*Die manteltarifvertraglichen Vorschriften über Altersfreizeiten finden keine Anwendung.*

3.  
*Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen (Altersteilzeitarbeitsmodell I).*

4.  
*Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (Altersteilzeitarbeitsmodell II).*

5.  
*In den Fällen der Ziffern 3 und 4 gilt für § 7 d Absatz 1 Ziffer 2 des*

..."

- 5 In einer zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Initiative zur Standortsicherung und Beschäftigung 1996 heißt es zu Nr. 1:

**"1. Nutzung der neuen Möglichkeiten zur Altersteilzeit**

*Die Tarifvertragsparteien haben auf der Basis der zu erwartenden gesetzlichen Regelung einen neuen Tarifvertrag über Altersteilzeit geschaffen. Dieser bietet die Möglichkeit eines gleitenden Überganges älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand zu abgesicherten materiellen Bedingungen. Auf diese Weise können Neueinstellungen gefördert werden. Darüber hinaus werden zusätzliche Möglichkeiten für die Übernahme junger Menschen nach der Ausbildung geschaffen."*

- 6 Mit der am 1. September 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst ausschließlich einen Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell für den Zeitraum vom 1. Juni 2005 bis 31. Mai 2011 geltend gemacht.
- 7 Er meint, der Tarifvertrag gebe nicht nur einen Anspruch auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I (Teilzeitmodell), sondern auch auf das Altersteilzeitarbeitsmodell II (Blockmodell). Die Beklagte berufe sich zu Unrecht auf den Ausschlussstatbestand des § 3 Abs. 1 TV ATZ . Die 5%-Grenze sei unter Einbeziehung der Belegschaft des Werks D zu berechnen. Die Zweigniederlassung L sei kein eigenständiger Betrieb im Sinne der Tarifvorschrift. Die wesentlichen Personal- und Organisationsentscheidungen würden entweder im Hauptwerk D oder auf der Unternehmensebene getroffen. Selbst Entscheidungen über Urlaub oder Krankheitsvertretungen dürften nur in Abstimmung mit dem Hauptwerk D getroffen werden. Schließlich sei er auch in überregionalen Verkaufsgebieten tätig, so dass er nicht der Belegschaft in L zuzuordnen sei.
- 8 Der Kläger hat zuletzt beantragt,  
die Beklagte zu verpflichten, mit dem Kläger für die Zeit vom 1. Juni 2005 maximal bis zum 31. Mai 2011 ein befristetes Altersteilzeitarbeitsverhältnis abzuschließen nach den Bedingungen des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit für die chemische Industrie in der Fassung vom 14. Mai 2004 dahingehend, dass der Kläger in der Zeit vom 1. Juni 2005 bis 31. Mai 2008 die volle Arbeitszeit zu erbringen hat und sich in der Zeit ab 1. Juni 2008 bis 31. Mai 2011 die Freistellungsphase anschließt,  
hilfsweise,  
die Beklagte zu verpflichten, mit dem Kläger für die Zeit vom 1. Juni 2005 maximal bis zum 31. Mai 2011 ein befristetes Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach den Bedingungen des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit für die chemische Industrie in der Fassung vom 14. Mai 2004 abzuschließen dahingehend, dass in der Form des Altersteilzeitmodells II nach § 6 Ziffer 4 des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ab 2005 die Gesamtdauer der anfallenden Arbeitszeit zu leisten ist und danach die Beklagte den Kläger entsprechend dem von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freizustellen hat.
- 9 Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.
- 10 Sie vertritt die Auffassung, der Kläger sei der Zweigniederlassung L zuzuordnen. Er sei lediglich einmal acht Monate lang zum Werk D abgeordnet worden. Im Übrigen habe er in L gearbeitet. Ein

Anspruch des Klägers sei auf Grund der Überlastquote in § 3 Abs. 1 TV ATZ ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien hätten den betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff insgesamt und uneingeschränkt in Bezug genommen. Die Zweigniederlassung L sei gem. § 4 BetrVG sowohl hinsichtlich der räumlichen Entfernung als auch hinsichtlich der Eigenständigkeit in Aufgabenbereich und Organisation ein eigenständiger Betrieb. Im Übrigen bestehe schon kein Anspruch auf das Altersteilzeitarbeitsmodell II (Blockmodell). Der Tarifvertrag räume nur einen Anspruch auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I (Teilzeitmodell) ein.

11 Das Arbeitsgericht hat über die tatsächlichen Verhältnisse der Zweigniederlassung L Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen M, Z und S. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll des Arbeitsgerichts vom 20. September 2006 Bezug genommen.

12 Das Arbeitsgericht hat die Klage im Hauptantrag abgewiesen und dem Hilfsantrag auf "Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses" im Blockmodell stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen beider Parteien zurückgewiesen. Hiergegen wenden sich die Revisionen beider Parteien. Der Kläger verfolgt im Hauptantrag die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Blockmodell.

Er hat zuletzt weiter hilfsweise beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, mit dem Kläger für die Zeit ab 1. Mai 2006 ein befristetes Altersteilzeitarbeitsverhältnis abzuschließen nach den Bedingungen des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit für die chemische Industrie in der Fassung vom 14. Mai 2004.

13 Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision die vollständige Klageabweisung.

### Entscheidungsgründe

14 A.

Die Revision des Klägers ist im Wesentlichen begründet. Der Kläger hat entsprechend seinem Hauptantrag einen tarifvertraglichen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Blockmodell, allerdings nicht seit dem 1. Juni 2005, sondern erst seit dem 1. Dezember 2005.

15 Die Revision der Beklagten gegen die Verurteilung auf Grund des Hilfsantrags ist wegen der Verurteilung nach dem Hauptantrag nicht zur Entscheidung angefallen. Hilfsanträge werden unter der innerprozessualen Bedingung gestellt, dass dem Hauptantrag nicht entsprochen wird (*Zöller/Greger ZPO 26. Aufl. § 253 Rn. 1*). Die Rechtshängigkeit des Hilfsantrags steht unter der auflösenden Bedingung, dass hierüber nur dann eine Sachentscheidung begehrt wird, wenn der Hauptantrag erfolglos bleibt. Die Rechtshängigkeit des Hilfsantrags endet deshalb ohne besonderen Ausspruch rückwirkend mit Eintritt der auflösenden Bedingung. Ein bereits ergangenes, noch nicht formell rechtskräftiges Urteil wird wirkungslos. Mit der Verurteilung nach dem Hauptantrag durch das Revisionsgericht wird die Verurteilung auf Grund des Hilfsantrags durch die Vorinstanzen daher wirkungslos. Ob die Bedingung auch bei einer Teilabweisung eintritt, ist durch Auslegung zu ermitteln (*Zöller/Greger § 260 Rn. 4*). Der Prozessbevollmächtigte des Klägers hat in der Revisionsverhandlung klargestellt, dass das Abhängigkeitsverhältnis der Hilfsanträge vom Hauptantrag auch dann bestehen bleiben soll, wenn der Senat einen späteren Beginn des Altersteilzeitarbeitsvertrags annehmen sollte.

16 I.

Die Klage ist zulässig.

17 1.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, mit ihm ein "Altersteilzeitarbeitsverhältnis abzuschließen". Da er bereits vor Rechtshängigkeit gegenüber der Beklagten ein Angebot zum Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags abgegeben hatte, zielt sein Klagegebehren darauf, die Beklagte zu verurteilen, sein Angebot auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags "anzunehmen". In diesem Sinne sind seine Anträge auszulegen. Dies entspricht auch dem Antrag in der Klageschrift, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis "zu bewilligen". Damit wird deutlich, dass die Beklagte die für den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags notwendigen Willenserklärungen abgeben soll.

18 2.

Der Hauptantrag ist mit diesem Inhalt zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger erstrebt mit Rechtskraft des obsiegenden Urteils die rückwirkende Verurteilung der Beklagten zur Annahme seines Angebots auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags für die Zeit vom 1. Juni 2005 bis 31. Mai 2011. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mit Hilfe der Fiktion des § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO im Blockmodell begründet werden. Inhaltlich soll es sich nach den Bestimmungen des TV ATZ richten.

19 II.

Die Klage ist im Wesentlichen begründet. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten für die Zeit vom 1. Dezember 2005 bis 31. Mai 2011 Anspruch auf Annahme seines Angebots auf Abschluss des begehrten Altersteilzeitarbeitsvertrags nach dem TV ATZ im Blockmodell.

20 1.

Der Begründetheit der Klage steht nicht entgegen, dass der Kläger eine rückwirkende Vertragsänderung begehrt.

21 a)

Arbeitsvertragsparteien sind rechtlich nicht gehindert, das zwischen ihnen bereits begründete Arbeitsverhältnis zu ändern. Auch eine rückwirkende Vertragsänderung ist zulässig und unterliegt vorbehaltlich zwingenden Rechts keinen Beschränkungen (vgl. BAG 24. September 2003 - 5 AZR 282/02 - AP BGB § 151 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 615 Nr. 3, zu II 1 a bb der Gründe). Dementsprechend ist, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf Abschluss eines Änderungsvertrags zu einem bestimmten, in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt hat, der Arbeitgeber zur Abgabe einer auf dieses Datum bezogenen Willenserklärung zu verurteilen (vgl. Senat 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - BAGE 110, 232, zu A II 1 der Gründe). Soweit Leistungen tatsächlich erbracht worden sind, die nach dem nunmehr geltenden Vertrag nicht oder nicht so geschuldet sind, sind sie dann rückabzuwickeln.

22 b)

Das gilt auch für die Verurteilung zum rückwirkenden Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. Dem steht nicht entgegen, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis aus sozialrechtlichen Gründen vor seinem Beginn vereinbart worden sein muss (vgl. Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 9. März 2004 S. 30 unter 2.1.6). Eine rückwirkende Umwidmung oder Umwandlung eines "normalen" Arbeitsvertrags in einen Altersteilzeitarbeitsvertrag mit Wirkung gegenüber der Sozialversicherung oder der Bundesagentur für Arbeit ist damit zwar grundsätzlich ausgeschlossen. Die gerichtliche Verurteilung zum rückwirkenden Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist dennoch möglich. Sie stellt lediglich den Zustand her, der bestünde, wenn der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers pflichtgemäß erfüllt hätte. Daran sind die Sozialversicherungsträger gebunden. Eine andere Beurteilung würde dagegen das arbeitsmarktpolitische Ziel von Altersteilzeit vereiteln. Der Arbeitgeber hätte es in der Hand, ohne Rechtsgrund die vorzeitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder die vorzeitige Verringerung der Arbeitszeit und damit eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes zu verhindern (Senat 23. Januar

23 c)

Ein Anspruch auf Zustimmung der Beklagten zum Abschluss eines rückwirkenden Altersteilzeitarbeitsvertrags schon ab 1. Juni 2005 besteht nicht.

24 aa)

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Verurteilung mit Wirkung vom 1. Juni 2005 stehe nicht entgegen, dass gemäß § 4 Nr. 1 Satz 2 TV ATZ der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags spätestens zwei Monate vor dem angestrebten Beginn gestellt werden müsse. Der Kläger habe mit seinem Schreiben vom 22. März 2005 allgemein einen Altersteilzeitananspruch geltend gemacht. Da sich der tarifliche Anspruch nur auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I richte, habe er deshalb keinen auf das Altersteilzeitarbeitsmodell II beschränkten Antrag gestellt.

25 bb)

Das hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. Der tarifliche Anspruch ist auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags gerichtet. Der Antrag nach § 4 Nr. 1 TV ATZ ist daher eine auf Annahme des Vertragsangebots gerichtete Willenserklärung. Ein Vertrag kommt durch Antrag ( § 145 BGB ) und dessen Annahme ( § 146 BGB ) zustande. Dabei muss der Vertragsantrag, wenn der anderen Vertragspartei kein Bestimmungsrecht eingeräumt werden soll, so formuliert sein, dass er durch ein bloßes "ja" oder "nein" angenommen oder abgelehnt werden kann. Es darf kein Zweifel daran bestehen, welchen Inhalt der Vertrag hat, falls der Arbeitgeber mit einem schlichten "ja" das Vertragsangebot annimmt (vgl. Senat 16. Oktober 2007 - 9 AZR 239/07 - Rn. 22 f., AP TzBfG § 8 Nr. 23 = EzA TzBfG § 8 Nr. 19; 13. Februar 2007 - 9 AZR 575/05 - Rn. 20, AP TzBfG § 9 Nr. 2 = EzA TzBfG § 9 Nr. 2). Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 22. März 2005 "für meine Position Altersteilzeitananspruch zum 1.6.2005". Damit wird weder deutlich, wie die während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses verringerte Arbeitszeit verteilt werden soll, noch ob der Kläger insoweit die Vertragsänderung dem Bestimmungsrecht der Beklagten überlassen wollte. Die Beklagte durfte auch nicht davon ausgehen, dass der Kläger zum damaligen Zeitpunkt ihrer jetzt im Rechtsstreit geäußerten Rechtsauffassung gefolgt war und demzufolge nur ein Angebot nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell I abgeben wollte. Das wäre nur der Fall, wenn die Beklagte ihn zuvor auf ihre Rechtsauffassung hingewiesen hätte. Erst mit der Klageschrift vom 31. August 2008 konkretisierte der Kläger seinen Antrag dahingehend, dass er die Verteilung seiner Arbeitszeit im Blockmodell (Aufteilung in beginnende Arbeitsphase und anschließende Freistellungsphase) beantragen wollte. Die zweimonatige Frist des § 4 Nr. 1 Satz 2 TV ATZ beginnt mit Zugang der Konkretisierung bei der Beklagten am 8. September 2005. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann deshalb erst am 1. Dezember 2005 beginnen und endet am 31. Mai 2011. Der Kläger hat im Klageantrag deutlich gemacht, das Altersteilzeitarbeitsverhältnis solle "maximal bis zum 31. Mai 2011" bestehen.

26 2.

Der Kläger hat Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Blockmodell beginnend mit dem 1. Dezember 2005.

27 a)

Entgegen der Auffassung der Beklagten findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der TV ATZ zumindest kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Die Parteien haben die Anwendung der einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart.

28 b)



Die tariflichen Voraussetzungen für den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags gem. § 2 Abs. 1 TV ATZ sind erfüllt. Der am 24. Juli 1948 geborene Kläger hatte zum Zeitpunkt seines Antrags das 55. Lebensjahr vollendet. Er stand auch innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III .

29 c)

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts beschränkt § 2 Abs. 2 TV ATZ den Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags nicht auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I. Nach § 6 Nr. 4 TV ATZ wird im Altersteilzeitarbeitsmodell II die Arbeitszeit so verteilt, dass in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Arbeitszeit geleistet und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend dem von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird. Unter das Altersteilzeitarbeitsmodell I fallen nach § 6 Nr. 3 TV ATZ alle Altersteilzeitarbeitsmodelle nach § 2 Abs. 2 AltTZG , die nicht Blockmodell sind. Das sind gemäß § 2 Abs. 2 AltTZG die klassische Teilzeit, wie z.B. eine Halbtagsbeschäftigung, oder eine andere Verteilung der Arbeitszeit.

30 aa)

Das Berufungsgericht meint, ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Altersteilzeitarbeitsmodell II bestehe nur unter der Voraussetzung des § 2 Abs. 2 TV ATZ . Danach könne der Arbeitgeber ein Teilzeitverlangen auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I aus betriebsbedingten Gründen ablehnen, wenn er stattdessen eine Beschäftigung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II anbiete. An einer solchen Ablehnung der Beklagten mit Gegenangebot fehle es. Dieser Auslegung des TV ATZ stimmt der Senat nicht zu.

31 bb)

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt ( *BAG 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - BAGE 93, 229, zu 3 a der Gründe*).

32 (1)

Nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 1 TV ATZ können Arbeitnehmer, die die dort genannten Voraussetzungen erfüllen, vom Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis von bis zu sechs Jahren Dauer) verlangen. Eine Beschränkung dieses Anspruchs auf ein bestimmtes Altersteilzeitarbeitsmodell, insbesondere, wie die Beklagte meint, auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I, enthält § 2 Abs. 1 TV ATZ nicht. § 2 Abs. 2 1. Halbsatz TV ATZ bestimmt zwar, dass der Arbeitgeber ein Teilzeitverlangen aus betrieblichen Gründen ablehnen kann. Nach § 2 Abs. 2 2. Halbsatz TV ATZ darf der Arbeitgeber ein Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I allerdings nur ablehnen, wenn er ihm stattdessen eine Beschäftigung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II anbietet. Aus dieser Systematik ergibt sich, dass § 2 Abs. 2 2. Halbsatz TV ATZ nicht den Anspruch auf das Altersteilzeitarbeitsmodell II ausschließt, sondern lediglich das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers beschränkt, wenn der Arbeitnehmer Altersteilzeit im Altersteilzeitarbeitsmodell I verlangt. Gegen die von der Beklagten gewünschte Auslegung spricht auch der Regelungsgehalt der Norm. § 2 Abs. 2 TV ATZ regelt

überhaupt nicht den Fall, dass der Arbeitnehmer von vornherein Altersteilzeit im Altersteilzeitarbeitsmodell II verlangt.

33 (2)

Nur dieses Auslegungsergebnis wird auch dem erkennbaren Sinn und Zweck des § 2 Abs. 2 TV ATZ gerecht. Das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers bezüglich des Altersteilzeitarbeitsmodells I soll es ermöglichen, aus betriebsbedingten Gründen das Teilzeitmodell auszuschließen. Dieses ist nachvollziehbar. Das Teilzeitmodell belastet die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers regelmäßig stärker als das Blockmodell. In Branchen wie der Chemieindustrie, in denen häufig im Schichtdienst gearbeitet wird, ist ein Teilzeitarbeitnehmer organisatorisch nur schwierig in das Schichtsystem einzuordnen. So sieht § 2 Abschn. I Ziffer 2 des Manteltarifvertrags für die chemische Industrie i.d.F. vom 15. Mai 2000 vor, dass die tägliche Arbeitszeit auf zwölf Stunden verlängert werden kann. Da die Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Blockmodell während der Arbeitsphase nicht herabsetzt wird, bestehen für diese Altersteilzeitarbeitnehmer anders als bei Teilzeitarbeitnehmern im engeren Sinn keine organisatorischen Probleme im Schichtsystem. Betriebsbedingte Hinderungsgründe für das Teilzeitmodell ergeben sich auch bei Außendienstmitarbeitern wie dem Kläger. So ist regelmäßig die Tätigkeit eines Außendienstmitarbeiters mit erheblichen Wegezeiten zum Kunden verbunden. Der Kläger ist überregional tätig. Eine Reduzierung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit führt in diesem Fall zu einer proportional höheren Wegezeit im Verhältnis zur produktiven Arbeitszeit.

34 (3)

Entgegen der Auffassung der Beklagten beschränkt § 6 Nr. 1 TV ATZ den Anspruch nicht auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I mit gleichmäßiger Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit.

35 Die Beklagte meint, § 6 Nr. 1 TV ATZ beschreibe das tarifliche Grundmodell der Altersteilzeit. Abweichungen davon seien zwar nach § 6 Nr. 3 und Nr. 4 TV ATZ zulässig. Hierauf bestehe aber kein Rechtsanspruch, da diese abweichenden Arbeitszeitverteilungsmodelle nur vereinbart werden "können".

36 (a)

In § 6 Nr. 1 TV ATZ wird entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts nicht das Altersteilzeitarbeitsmodell I als tarifliches Grundmodell beschrieben. Die Tarifvorschrift entspricht § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG . Dort ist nur die Verringerung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit und nicht deren Verteilung bestimmt. Das ist die halbierte Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (vgl. *Rittweger in Rittweger/Petri/Schweikert Altersteilzeit 2. Aufl. § 2 Rn. 29*). Diese Verringerung ist im Teilzeitmodell und im Blockmodell möglich. Dem entspricht § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AltTZG , wonach jede andere von der Halbierung abweichende Verteilung der Arbeitszeit möglich ist. Es muss lediglich bei einer Regelung durch Tarifvertrag die durchschnittliche halbierte Arbeitszeit innerhalb des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von bis zu sechs Jahren erreicht werden.

37 (b)

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann weiterhin nicht aus den Formulierungen in § 6 Nr. 3 und Nr. 4 TV ATZ ("können" oder "kann") geschlossen werden, diese Modelle seien nur auf freiwilliger Basis durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich zu vereinbaren. § 6 Nr. 3 und Nr. 4 TV ATZ beschreiben nur die zulässigen Verteilungsmodelle der um die Hälfte herabgesetzten Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Sonst bestünde auch kein Anspruch auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I in der Weise, dass die Arbeitszeit nicht wöchentlich, sondern innerhalb eines längeren Zeitraums halbiert wird. So war es gem. § 2 Abs. 2 Nr. 1 AltTZG a.F. auch vor Einführung des Blockmodells zulässig, dass die Altersteilzeitarbeitnehmer in wöchentlichem oder auch in monatlichem Wechsel arbeiteten (BR-Drucks. 208/96 S. 31). Auch diese Verteilung der Arbeitszeit wiche vom "Grundmodell" in § 6 Nr. 1 TV ATZ ab. Sie ist aber in § 6 Nr. 3 TV ATZ

beschrieben und ausdrücklich als Altersteilzeitarbeitsmodell I benannt worden. Hätten die Tarifvertragsparteien nur einen Rechtsanspruch auf das "Grundmodell" der wöchentlich halbierten Arbeitszeit nach § 6 Nr. 1 TV ATZ begründen wollen, hätten sie das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers auf das Modell nach § 6 Nr. 1 TV ATZ beschränken müssen.

- 38** Allein aus der Wortwahl "können" oder "kann" in § 6 Nr. 3 und Nr. 4 TV ATZ lässt sich nicht herleiten, es handele sich nicht um einen Anspruch, sondern lediglich um eine freiwillige Regelungsmöglichkeit. Auch nach § 2 Abs. 1 Satz 1 TV ATZ "können" die berechtigten Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung im Altersteilzeitarbeitsverhältnis verlangen. Würde man diese Wortwahl im Sinne des Landesarbeitsgerichts auslegen, bestünde überhaupt kein tariflicher Anspruch auf Altersteilzeit.
- 39** (4)
- Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus Sinn und Zweck der Altersteilzeit. Die Beklagte meint, das Altersteilzeitgesetz und der TV ATZ gingen davon aus, der arbeitsmarktpolitische Zweck werde besser durch das Altersteilzeitarbeitsmodell I erfüllt. Zum einen könne die Wiederbesetzung sofort und nicht erst zu Beginn der Freistellungsphase erfolgen. Zum anderen könne nur so der Zweck des § 1 Abs. 1 AltTZG erfüllt werden, den gleitenden Übergang in die Altersrente zu ermöglichen.
- 40** Dem Tariftext lassen sich diese Zweckbestimmungen nicht entnehmen. Nach Nr. 1 der zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Initiative zur Standortsicherung und Beschäftigung 1996 vom 29. März 1996 soll der TV ATZ die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand zu abgesicherten materiellen Bedingungen ermöglichen. Gleichzeitig sollen Neueinstellungen gefördert werden. Das Altersteilzeitarbeitsmodell I, insoweit ist der Revision zuzustimmen, fördert eher als das Altersteilzeitarbeitsmodell II diesen gleitenden Übergang. Im Altersteilzeitarbeitsmodell I verringert der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit vor Eintritt in den Ruhestand. Das wird unter "gleitendem Übergang" verstanden. Demgegenüber lassen sich mit dem Altersteilzeitarbeitsmodell II, das mit einer vorzeitigen Beendigung der Arbeit verbunden ist, eher Neueinstellungen fördern. Bereits mit Beginn der Freistellungsphase im Blockmodell kann eine Neueinstellung im vollen Arbeitszeitumfang des freigestellten Altersteilzeitarbeitnehmers erfolgen. Demgegenüber könnte der neueingestellte Arbeitnehmer beim Altersteilzeitarbeitsmodell I nur in Teilzeit in dem Umfang beschäftigt werden, in dem der Altersteilzeitarbeitnehmer seine Arbeitszeit verringert hat. Das kann für ihn je nach den Umständen des Einzelfalls unattraktiv sein und den weiteren Zweck des Altersteilzeitgesetzes und des TV ATZ, nämlich die Einstellung von sonst arbeitslosen Arbeitnehmern zu fördern ( § 1 Abs. 2 AltTZG ), beeinträchtigen. Die von den Tarifvertragsparteien verfolgten Zwecke der Altersteilzeit rechtfertigen deshalb keinen absoluten Vorrang des Altersteilzeitarbeitsmodells I. Das Altersteilzeitarbeitsmodell II hat auch keine nur untergeordnete Bedeutung. Das Blockmodell wurde durch eine Änderung des § 2 Abs. 2 Nr. 1 AltTZG a.F. eingeführt, um den Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie die Rechtsgrundlage für eine tarifliche Regelung im TV ATZ zu verschaffen (*Rittweger in Rittweger/Petri/Schweikert § 2 Rn. 42*). Nach der bis zum 31. Juli 1996 geltenden Fassung durfte die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt die Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten, § 2 Abs. 2 Nr. 1 AltTZG a.F. Damit war das Blockmodell ursprünglich nicht förderungsfähig. Dieses Hindernis ist erst durch die Gesetzesänderung beseitigt worden.
- 41** d)
- Dem Anspruch steht der tarifliche Überlastungsschutz nicht entgegen.
- 42** Nach § 3 Abs. 1 TV ATZ ist der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags ausgeschlossen, wenn und solange 5% der Arbeitnehmer des Betriebs von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags überschritten würde.
- 43** aa)

Bereits nach dem Wortlaut der Tarifvorschrift ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn die Belastungsgrenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags "überschritten würde". Der Senat hat bereits entschieden, dass der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags nur bestehen kann, wenn auch nach Abschluss des beanspruchten Vertrags die tariflich als Überlastungsschutz bestimmte Grenze von 5% der Arbeitnehmer des Betriebs nicht überschritten würde (*Senat 18. September 2001 - 9 AZR 397/00 - BAGE 99, 60, zu II 2 a der Gründe*). Die Tarifvertragsparteien haben die durch Gesetz geschaffenen Rahmenbedingungen für staatlich geförderte Altersteilzeit tarifvertraglich ausgestaltet. Die tarifvertragliche Anspruchsbegrenzung in § 3 Abs. 1 iVm. Abs. 3 TV ATZ entspricht inhaltlich den Bestimmungen in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 7 Abs. 2 und Abs. 3 AltTZG. Ein Anspruch des Arbeitgebers auf Leistungen der Bundesagentur für Arbeit setzt nach den in den Tarifvertrag übernommenen Regelungen voraus, dass seine freie Entscheidung über die Gewährung von Altersteilzeit bei einer Inanspruchnahme durch über 5% der Arbeitnehmer des Betriebs sichergestellt ist. Der Tarifvertrag muss ihm, damit er Leistungen der Bundesagentur für Arbeit beziehen kann, in derartigen Fällen also das Recht belassen, einen Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags abzulehnen.

44 Der Gesetzgeber wollte mit den Regelungen, an die sich die Tarifvertragsparteien angelehnt haben, ua. eine wirtschaftliche Überforderung des Arbeitgebers vermeiden, soweit Tarifverträge einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags begründen (*vgl. Senat 18. September 2001 - 9 AZR 397/00 - BAGE 99, 60, zu II 2 b bb der Gründe*). Damit sollen insbesondere Kleinbetriebe und Betriebe mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern geschützt werden (BT-Drucks. 13/4336 S. 18). Das schlägt auch auf die Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmungen durch (*vgl. Senat 15. April 2008 - 9 AZR 111/07 - Rn. 35 ff., NZA-RR 2008, 547; 30. September 2003 - 9 AZR 590/02 - BAGE 108, 36, zu B I 2 b bb der Gründe*).

45 Daher ist der Arbeitgeber in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern stets in seiner Entscheidung über den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen frei.

46 bb)

Die Überlastquote ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht erreicht. Deren Revision beruft sich insoweit ohne Erfolg darauf, die Niederlassung L sei ein eigenständiger Betrieb im Sinne des § 3 Abs. 1 TV ATZ. Da dort nur insgesamt neun Arbeitnehmer beschäftigt seien, würde die 5%-Quote mit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit durch den Kläger überschritten.

47 cc)

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Niederlassung L sei kein Betrieb i.S.d.. TV ATZ, sondern dem Hauptwerk D zuzuordnen. Unter Einbeziehung der Arbeitnehmer des Hauptwerks wird die tarifliche Überlastquote durch die Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit dem Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht überschritten.

48 (1)

Nach § 3 Abs. 1 TV ATZ wird der Anspruch auf "5% der Arbeitnehmer des Betriebes" beschränkt. Das schließt es bereits nach dem Wortlaut aus, auf das Unternehmen, welches mehrere Betriebe führt, abzustellen. Entscheidend ist deshalb der Betrieb. Der TV ATZ enthält selbst keine Definition des Betriebsbegriffs. In einem solchen Fall legen die Tarifvertragsparteien regelmäßig den allgemeinen Betriebsbegriff zugrunde. In der Rechtspraxis wird weitgehend der Betriebsbegriff verwendet, den insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz prägt. Nach der allgemein üblichen Definition ist der Betrieb die organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln, mit deren Hilfe der Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt, der nicht nur in der Befriedigung von Eigenbedarf liegt. Dazu müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden.

Demgegenüber ist ein Betriebsteil auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert. Er ist gegenüber dem Hauptbetrieb organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt (vgl. BAG 19. Februar 2002 - 1 ABR 26/01 - AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 13 = EzA BetrVG 1972 § 4 Nr. 8, zu B II 1 a der Gründe). Für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist der Grad der Verselbständigung entscheidend, der im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck kommt. Erstreckt sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten, handelt es sich um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 BetrVG. Unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 BetrVG gilt ein Betriebsteil als eigenständiger Betrieb. Liegen die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 BetrVG nicht vor, gehört der Betriebsteil betriebsverfassungsrechtlich zum Hauptbetrieb (BAG 17. Januar 2007 - 7 ABR 63/05 - Rn. 15, BAGE 121, 7).

49 (2)

Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt und ist unter Würdigung des Ergebnisses der Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, dass die Niederlassung L ein Betriebsteil und kein eigenständiger Betrieb sei. Diese Beurteilung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

50 (3)

Die Begriffe Betrieb und Betriebsteil sind unbestimmte Rechtsbegriffe. Bei der Beurteilung, ob eine Organisationseinheit ein Betrieb i.S.d. § 1 BetrVG oder ein selbständiger oder unselbständiger Betriebsteil ist, steht dem Gericht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Rechtsbeschwerde- oder Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob es den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (vgl. BAG 21. Juli 2004 - 7 ABR 57/03 - AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 15 = EzA BetrVG 2001 § 4 Nr. 1, zu B I 1 der Gründe).

51 (4)

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts stand. Das Landesarbeitsgericht ist von dem zutreffenden Betriebsbegriff ausgegangen und hat unter Berücksichtigung sämtlicher unstreitiger und sich aus der Beweisaufnahme# ergebender Umstände angenommen, dass die Niederlassung L ein dem Werk D als Hauptbetrieb zuzuordnender Betriebsteil sei, da die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in personellen Angelegenheiten (Einstellungen und Kündigungen) im Werk D ausgeübt würden. Soweit das Landesarbeitsgericht die Entscheidungsbefugnis in der Niederlassung L über Zeiteinteilung, Überstunden und Urlaubsplanung als nicht ausreichend erachtet hat, hat es sich innerhalb seines Beurteilungsspielraums gehalten. Es stellt keine Verletzung der Denk- und Erfahrungssätze dar, Kündigungen und Einstellungen als Ausübung der wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in personellen Angelegenheiten anzusehen.

52 (5)

Die Niederlassung L ist als Betriebsteil nach § 4 Abs. 2 BetrVG dem Hauptbetrieb Werk D zuzuordnen. Die Belegschaft des Hauptbetriebs, zu der auch die Arbeitnehmer des Betriebsteils L gehören, ist Bemessungsgrundlage für die Überlastquote.

53 (a)

Dem steht nicht entgegen, dass die Niederlassung L vom Werk D räumlich weit entfernt i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ist (ca. 122 km). Die nach § 4 Abs. 1 BetrVG angeordnete gesetzliche Fiktion der Selbständigkeit ("gelten als") von Betriebsteilen findet auf den Betriebsbegriff des TV ATZ keine Anwendung. Dabei ist zunächst maßgeblich, dass § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG nicht bestimmt, der Betriebsteil sei Betrieb i.S.d. Betriebsverfassung. Er soll lediglich im Hinblick auf die

betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen so behandelt werden.

54 (b)

Die Notwendigkeit einer Differenzierung zwischen betriebsverfassungsrechtlichem und tariflichem Betriebsbegriff folgt auch aus den unterschiedlichen Zwecken von tariflicher Überlastquote und betriebsverfassungsrechtlicher Fiktion eines selbständigen Betriebs. Der Zweck der Regelung des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht darin, den Arbeitnehmern von Betriebsteilen eine effektive Vertretung durch einen eigenen Betriebsrat zu ermöglichen, wenn wegen der räumlichen Trennung des Hauptbetriebs vom Betriebsteil die persönliche Kontaktaufnahme zwischen einem dortigen Betriebsrat und den Arbeitnehmern im Betriebsteil so erschwert ist, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Interessen der Arbeitnehmer nicht mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen kann und sich die Arbeitnehmer nur unter erschwerten Bedingungen an den Betriebsrat wenden können (*BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 26*).

55 Demgegenüber soll die tarifliche Überlastquote eine wirtschaftliche und betrieblich-organisatorische Überforderung des Arbeitgebers vermeiden. Die tarifvertragliche Anspruchsbegrenzung in § 3 Abs. 1 iVm. Abs. 3 TV ATZ entspricht inhaltlich den Bestimmungen in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 7 Abs. 2 und Abs. 3 AltTZG. Der Gesetzgeber wollte insbesondere Kleinbetriebe und Betriebe mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern schützen (BTDrucks. 13/4336 S. 18). Ein zu hoher Anteil von Altersteilzeitarbeitnehmern im Verhältnis zu den anderen Arbeitnehmern kann zu einer wirtschaftlichen Überforderung des Arbeitgebers führen, soweit Tarifverträge einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags begründen (*vgl. Senat 30. September 2003 - 9 AZR 590/02 - BAGE 108, 36, zu B I 2 b bb der Gründe; 18. September 2001 - 9 AZR 397/00 - BAGE 99, 60, zu II 1 b der Gründe*). Zudem können sich Probleme im Betriebsablauf ergeben. Orientiert an diesen Zwecken ist es zur Vermeidung einer Überforderung nicht geboten, Betriebsteile als eigenständig zu behandeln, nur weil sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind. Entscheidend ist vielmehr die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des (Gesamt-)Betriebs. Da die wesentliche Leitungsmacht beim Hauptbetrieb liegt, besteht zudem regelmäßig die Möglichkeit, im Betriebsteil auftretende organisatorische Probleme zu lösen.

56 Die dazu erforderliche Flexibilität war gegeben. So war der Kläger nach dem Vortrag der Beklagten für ca. acht Monate an das Werk D geordnet worden.

57 (c)

Die Revision der Beklagten beruft sich ohne Erfolg darauf, das Landesarbeitsgericht habe ihren Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs verletzt, weil es keine Auskunft der Tarifvertragsparteien darüber eingeholt habe, wie der Begriff des Betriebs i.S.d. § 3 Abs. 1 TV ATZ nach deren erklärtem Willen auszulegen gewesen wäre. Eine solche Auskunft musste das Landesarbeitsgericht nach den Grundsätzen der objektiven Tarifauslegung nicht einholen. Es ist nicht maßgeblich, welche inneren Vorstellungen die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des Tarifvertrags hatten, sondern was sie unter Berücksichtigung der erkennbaren Tatsachen tatsächlich geregelt haben. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Das ist für die von der Beklagten vorgenommene Auslegung nicht der Fall.

58 e)

Der Kläger hat nach dem TV ATZ auch Anspruch auf eine bestimmte Verteilung entsprechend dem Altersteilzeitarbeitsmodell II. Die Verteilung steht nicht im Ermessen des Arbeitgebers. Zwar begründet § 2 Abs. 1 TV ATZ lediglich einen Anspruch auf ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis, ohne die Verteilungsmodalitäten festzulegen. Nach § 2 Abs. 2 TV ATZ kann der Arbeitgeber allerdings ein Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers aus betriebsbedingten Gründen ablehnen, wenn er ihm stattdessen eine Beschäftigung im Altersteilzeitarbeitsmodell II anbietet. Damit wird deutlich, dass dem Arbeitgeber im Hinblick auf das Altersteilzeitarbeitsmodell II kein Bestimmungsrecht eingeräumt werden sollte. Die Tarifvertragsparteien haben dem Umstand Rechnung getragen, dass

betrieblich-organisatorische Hinderungsgründe für eine Verteilung der Arbeitszeit im Blockmodell regelmäßig nicht gegeben sind, da sich die Arbeitszeit in der Arbeitsphase nicht verändert und in der Freistellungsphase gänzlich entfällt.

**59 B.**

Die Beklagte hat gem. § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

---

Düwell  
Gallner  
Krasshöfer  
Preuß  
Klosterkemper

Von Rechts wegen!

Verkündet am 12. August 2008

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.