

## **Arbeitsrecht (Nr. 017/2007)**

### **Tariflich vereinbarte Altersteilzeit ist einklagbar**

#### **Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:**

Arbeitnehmer können eine tariflich vereinbarte Altersteilzeitreglung einklagen. Der Arbeitgeber muss dem Antrag auf Altersteilzeit ggf. auch rückwirkend zustimmen und kann diesen nicht allein mit dem Hinweis auf Mehrkosten ablehnen.

In entschiedenen Rechtsstreit hatte der Arbeitgeber, ein Forschungsinstitut, den im Oktober 2003 gestellten Antrag des Klägers, vom 1. Februar 2004 bis 30. September 2008 ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell zu vereinbaren, abgelehnt.

Er hatte u.a. geltend gemacht, der Tarifvertrag begründe lediglich einen Rechtsanspruch auf einen auf zwei Jahre befristeten Altersteilzeitarbeitsvertrag. Im Übrigen wolle er die Ausgaben für Infrastruktur und Verwaltung "einfrieren", um in anderen Bereichen mehr investieren zu können. Der Mehraufwand für den Altersteilzeitwunsch des Klägers sei angesichts dieses Sparvorhabens nicht tragbar.

Das BAG gab dem Kläger Recht.

Das Altersteilzeitgesetz selbst gewährt dem Arbeitnehmer zwar keinen Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages. Dort sind lediglich die Mindestbedingungen geregelt, die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis erfüllen muss, damit die staatlichen Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit und die sozialversicherungsrechtlichen Vergünstigungen (z.B.

vorzeitige Rente nach Altersteilzeit) in Anspruch genommen werden können.

Ein vertraglicher Anspruch kann sich aber aus einem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag ergeben. So begründet u.a. der für den öffentlichen Dienst geschlossene "Tarifvertrag Altersteilzeit" für Arbeitnehmer ab Vollendung ihres 60. Lebensjahres gegenüber dem Arbeitgeber einen derartigen Anspruch. Dieser bezieht sich auch auf die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, welches durch den Zeitpunkt begrenzt wird, zu dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung beanspruchen kann.

Der Arbeitgeber kann nur aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen ablehnen. Dass die üblicherweise mit einem Altersteilzeitarbeitsvertrag verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers die eines normalen Teilzeitarbeitsverhältnisses übersteigen, rechtfertigt noch nicht die Annahme entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe. Gleiches gilt z.B. für das betriebliche Interesse, den Anstieg von Personalkosten zugunsten von Investitionen zu begrenzen.

Hat der Arbeitnehmer seinen Anspruch rechtzeitig vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit geltend gemacht, so kann der Arbeitgeber verurteilt werden, dem Antrag auf Vertragsabschluß auch rückwirkend zuzustimmen.

**Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.01.2007**  
**Aktenzeichen: 9 AZR 393/06**

**Veröffentlicht:**  
**BAG-Pressemitteilung Nr. 03/07 vom 23.01.2007**  
25.01.2007