

2 Sa 114/10
4 Ca 1561/09
(Arbeitsgericht Bayreuth)

Verkündet am: 09.06.2011

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

W... L...

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. K..., H... und Kollegen

gegen

B... D...

vertreten durch die D... B...

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte S..., W..., Z..., W... & Kollegen

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 04. Mai 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Steindl** und die ehrenamtlichen Richter **Franz** und **Buschner**

für Recht erkannt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth (Az.: 4 Ca 1561/09) vom 14.01.2010 wird abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten beider Rechtszüge.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages.

Der am 21.10.1954 geborene Kläger ist seit dem 01.10.1974 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt in B... als Sportgerätewart in Vollzeit bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von ca. 2.900,00 €.

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung vom 08.12.2000 die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes (MTArb) und die diesen ergänzende, ändernde und ersetzende Tarifverträge Anwendung - hier insbesondere der Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ).

Mit Rundschreiben vom 22.11.2005 wies das Bundesministerium des Inneren die obersten Bundesbehörden und damit auch die Beklagte an, dass Anträgen auf Altersteilzeitarbeit nach dem TV ATZ von Tarifbeschäftigten der Altersgruppe 55 bis 59 grundsätzlich nicht mehr entsprochen werden solle. U.a. bei schwerbehinderten Beschäftigten gelte allerdings eine Ausnahme von dieser Einschränkung.

Gemäß weiterem Rundschreiben vom 08.03.2006 (Bl. 68, 69 und 76 = S. 2 des Rundschreibens) wies das Bundesministerium des Inneren die obersten Bundesbehörden und damit auch die Beklagte darauf hin, dass schwerbehinderte Tarifbeschäftigte auch weiterhin einen Antrag auf Altersteilzeitarbeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres stellen könnten, die Bewilligung ab sofort aber nur noch in Teilzeitmodellen nach § 3 Abs. 2 b TV ATZ, nicht jedoch im Blockmodell möglich sein sollte.

Mit Schreiben vom 23.03.2006 (Bl. 71 d.A.) teilte das Bundesinnenministerium mit, dass eine Überprüfung hinsichtlich der Bewilligungsmöglichkeiten von Altersteilzeit für behinderte Beschäftigte, die den Schwerbehinderten gleichgestellt sind, erfolgt sei. Im Ergebnis könne nunmehr in der Gruppe der 55- bis 59-jährigen Beschäftigten Altersteilzeit nur bewilligt werden, sofern eine Schwerbehinderung vorliege.

Gemäß Bescheinigung des Versorgungsamtes B... vom 04.04.2007 weist der Kläger einen Grad der Behinderung von 40 auf (Blatt 5 der Akte). Mit Bescheid vom 13.09.2007 hat die zuständige Agentur für Arbeit den Kläger mit Wirkung ab 03.08.2007 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt (Blatt 6 der Akte).

Mit Schreiben vom 14.07.2009 beantragte der Kläger die Gewährung von Altersteilzeit „im Rahmen eines Teilzeitmodells vom 01.11.2009 bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze“ (Blatt 7 der Akte).

Die Beklagte legte diesen Antrag - übereinstimmend mit dem Kläger - aus als Antrag auf Altersteilzeit in Form des Teilzeitmodells mit durchgehend der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und wies ihn mit Schreiben vom 17.09.2009 zurück (Blatt 8 f. der Akte). Zur Begründung verwies sie auf die Erlasslage des Bundesministeriums des Inneren und insbesondere auf den Erlass vom 22.03.2006. Danach könne in der Altersgruppe der 55- bis

59-jährigen Tarifbeschäftigten Altersteilzeit nur noch bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 bewilligt werden. Zu diesem Personenkreis zähle der Kläger mit einem GdB von 40 nicht, auch wenn er einem Schwerbehinderten gleichgestellt sei.

Mit seiner am 19.11.2009 beim Arbeitsgericht Bayreuth eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Annahme seines Antrags auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages.

Der Kläger hat erstinstanzlich vorgetragen, die von der Beklagten vorgenommene Unterscheidung zwischen behinderten Menschen und schwerbehinderten Menschen finde weder im AGG noch in der Europäischen Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 eine Stütze. Eine derartige Differenzierung sei rechtswidrig. Zudem habe die Beklagte erkennbar das ihr zustehende Ermessen nicht ausgeübt. Sie habe sich ausschließlich auf den Erlass gestützt und keine sachgerechte Einzelfallprüfung vorgenommen. Außerdem habe die Beklagte seine unbefristete Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen völlig unter den Tisch fallen lassen.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, den Antrag des Klägers vom 14.07.2009 auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ab 01.11.2009 anzunehmen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat erstinstanzlich vorgetragen, dass die ablehnende Entscheidung keinen Ermessensfehler erkennen lasse, da das Ermessen in generalisierender Form durch den Erlass des Bundesministers des Inneren vom 22.03.2006 ausgeübt wurde. Im Rahmen des Ermessens könnten alle sachlichen Gründe berücksichtigt werden, auch finanzielle Erwägungen. Zudem verstoße die Begrenzung auf den Kreis der schwerbehinderten Menschen nicht gegen das AGG bzw. die Europäische Richtlinie 2000/78/EG, da Vergleichs-

gruppe nur der nichtbehinderte Mensch sein könne. Auch die Differenzierung zwischen schwerbehinderten Menschen und diesen Gleichgestellten sei sachlich gerechtfertigt.

Wegen des näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Bayreuth hat der Klage mit Endurteil vom 14.01.2010 stattgegeben. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass der Kläger als einem Schwerbehinderten gleichgestellter behinderter Mensch auch als Schwerbehinderter im Sinne des Erlasses des Bundesministers des Inneren vom 22.03.2006 anzusehen sei, insbesondere auf Grund der Generalverweisung des § 68 Abs. 3 SGB IX. Ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung des mit schwerbehinderten gleichgestellten Menschen mit einem schwerbehinderten Menschen sei nicht erkennbar.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 26.01.2010 zugestellte Endurteil haben diese mit Schriftsatz vom 19.02.2010, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen, Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 26.04.2010 verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 16.04.2010, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen, begründet.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass sie berechtigt gewesen sei, ihr Ermessen in genereller Weise auszuüben und dass diese Ermessensausübung nicht zu beanstanden sei. Wie sich aus dem Erlass vom 22.03.2006 ergebe, habe die Beklagte sehr wohl zwischen Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen unterschieden. Die Beklagte sei berechtigt gewesen, den Kreis der Mitarbeiter, mit denen im tariflichen Rahmen ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis abgeschlossen werde, aufgrund wirtschaftlicher Kriterien eng zu beschränken. Diese Motivation habe auch ihren Niederschlag im Schreiben vom 08.03.2006 S. 2 oben gefunden, wo ausdrücklich von der Vermeidung zusätzlicher Belastungen für den Bundeshaushalt die Rede sei. Eine Notwendigkeit, die so getroffene Gruppenbildung wiederum durch eine Einzelfallprüfung aufzuweichen, sei dem Tarifvertrag nicht zu entnehmen.

Die Ermessensausübung verstoße auch nicht gegen höherrangiges Recht. Eine Differenzierung zwischen Schwerbehinderten und ihnen lediglich gleichgestellten Menschen sei zulässig. Dies zeigten auch die Regelungen des § 125 SGB IX und die Regelung des § 37 SGB VI, die beide nur für Schwerbehinderte, nicht aber für Gleichgestellte gelten.

Die Beklagte beantragt in der Berufungsinstanz daher:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth (Az.: 4 Ca 1561/09) vom 14.01.2010 wird aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klagepartei beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Der Kläger hält unter Vertiefung seiner bereits erstinstanzlich vorgebrachten Argumentation an seiner bisherigen Rechtsansicht fest. Insbesondere hätten auch die gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Klägers berücksichtigt werden müssen.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist auch sachlich begründet. Das Erstgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Die Klage war daher abzuweisen.

1. Ein Anspruch ergibt sich nicht aus § 2 Abs. 2 TV ATZ. Der TV ATZ ist zwar auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme anwendbar. Jedoch haben nach § 2 Abs. 2 TV ATZ nur Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vertragsänderung, die das 60. Lebensjahr vollendet haben. Der 1954 geborene Kläger hat diese Altersgrenze bei Antragstellung nicht erreicht.
2. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages auch nicht nach § 2 Abs. 1 TV ATZ zu.

Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer, der das 55. Lebensjahr vollendet hat und der zusätzlich die in § 2 Abs. 1 b und c TV ATZ genannten Voraussetzungen erfüllt, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren. Dem Arbeitnehmer wird kein Anspruch auf Abschluss des Änderungsvertrages eingeräumt; er hat aber einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seinen Antrag auf Wechsel in die Altersteilzeit nach den Grundsätzen billigen Ermessens überprüft (vgl. BAG vom 14.10.2008 - 9 AZR 511/07).

Die Grenzen des hierbei anzuwendenden billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Dies unterliegt der gerichtlichen Kontrolle nach § 315 Abs. 3 S. 1 BGB, wobei der Arbeitgeber alle Umstände zu berücksichtigen hat, die zu dem Zeitpunkt vorliegen, zu dem er die Ermessensentscheidung zu treffen hat. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG a.a.O.) spricht viel dafür, dass die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers durch die Arbeitsgerichte nur eingeschränkt überprüfbar ist, nämlich dahin, ob der

Rechtsbegriff „billiges Ermessen“ verkannt, der äußere Ermessensrahmen überschritten, innere Ermessensfehler begangen, unsachliche Erwägungen zu Grunde gelegt oder wesentlicher Tatsachenstoff außer Acht gelassen worden ist.

Zur Antragsablehnung im Rahmen des billigen Ermessens genügt jeder sachliche Grund, der sich auf den Übergang zur Altersteilzeit bezieht. In dem TV ATZ werden keine Umstände genannt, die der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über einen Antrag auf Altersteilzeit nach § 2 Abs. 1 TV ATZ zu berücksichtigen hätte. Ausreichend sind daher alle sachlichen Gründe, die vom Arbeitgeber zur Rechtfertigung vorgebracht werden. Finanzielle Erwägungen des Arbeitgebers sind daher nicht ausgeschlossen (BAG vom 14.10.2008 - 9 AZR 511/07; vom 10.05.2005 - 9 AZR 294/04; vom 12.12.2000 - 9 AZR 706/99; LAG Köln vom 29.10.2010 - 10 Sa 524/10 zitiert nach JURIS; vgl. auch BAG vom 27.01.2011 - 8 AZR 280/09 Rdnrn. 41 und 42, zitiert nach JURIS).

Die vorstehenden Grundsätze gelten jedenfalls dann, wenn die vom Mitarbeiter gewünschte Vertragsgestaltung der Altersteilzeit eine das Normalmaß übersteigende besondere Belastung beim Arbeitgeber bewirkt (vgl. BAG vom 14.10.2008 - 9 AZR 706/99).

Im vorliegenden Einzelfall des Klägers ist diesbezüglich die vom Kläger gewünschte lange Vertragslaufzeit von 10 Jahren (01.11.2009 bis zum Eintritt des Rentenalters mit dem 65. Lebensjahr im Jahr 2019) zu berücksichtigen, da diese Vertragslaufzeit über die Förderdauer gemäß § 4 Abs. 1 ATG hinaus geht. Die Beklagte kann sich folglich auf die von der gewünschten Vertragslaufzeit von mehr als 6 Jahren ausgehende Kostenbelastung berufen. Die Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit sind nämlich in § 4 Abs. 1 ATG auf längstens 6 Jahre begrenzt. Bei einer längeren Dauer muss der Arbeitgeber nicht nur die tariflichen Zusatzleistungen, sondern die gesamte Aufstockung tragen, ohne dass er die Möglichkeit der Refinanzierung hat (vgl. BAG, Urteil vom 14.10.2008 - 9 AZR 511/07; LAG Köln vom 29.10.2010 - 10 Sa 524/10).

Zudem stellt die generelle Entscheidung des Arbeitgebers, Altersteilzeitvereinbarungen mit Arbeitnehmern zwischen den Lebensjahren 55 und 59 nur dann abzuschlie-

ßen, wenn diese Stellen Abbaubereichen angehören oder wenn die Arbeitnehmer schwerbehindert sind, um damit besonderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen Einzelner Rechnung zu tragen, einen billigen Grund dar. Denn die sonst notwendige ErsatzEinstellung würde zu erhöhten wirtschaftlichen Belastungen führen. Auch die Beschäftigung eines sog. Wiederbesetzers führt bei der durch die Bundesanstalt für Arbeit geförderte Altersteilzeitregelung zu einer Mehrbelastung des Arbeitgebers, da die nach dem TV ATZ vorgesehenen Leistungen von 83 % Mindestnettovergütung nach § 5 Abs. 2 TV ATZ und die zusätzlich anfallenden Arbeitgeberanteile im Vergleich zu den Förderleistungen von 70 % (Mindestnettovergütung) nach § 4 Abs. 1 Nr. 1, § 3 Abs. 1 Nr. 1 ATG diese übersteigen. Zudem hat der Arbeitgeber neben den von ihm zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen, die nach § 5 Abs. 4 TV ATZ dem Arbeitnehmer zustehenden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen. Diese müssen mindestens so hoch sein, dass der Unterschiedsbetrag 90 % des Entgelts, das die Beschäftigten für eine entsprechende Vollzeitbeschäftigung erhalten würden, zusätzlich versichert wird. Von diesen zusätzlich zu entrichtenden Beiträgen für die Altersteilzeitbezüge trägt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer- und den Arbeitgeberanteil (BAG vom 12.12.2000 - 9 AZR 706/99; LAG Köln vom 29.10.2010 - 10 Sa 524/10).

3. Nach der Erlasslage zum Zeitpunkt der Antragstellung des Klägers hatte der Kläger keinen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Zwar hatte die Beklagte ausweislich der Anlage BF 1 nach einem Erlass vom 30.05.2005 (Bl. 70 d.A.) ursprünglich solchen Beschäftigten, die schwerbehinderten Beschäftigten gleichgestellt sind, ebenfalls den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen ermöglicht. Bereits aus diesem Erlass ergibt sich jedoch, dass sie durchaus zwischen Schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Mitarbeitern unterschieden hat.

Mit Erlass vom 22.03.2006 (Bl. 71 d.A.) hat die Beklagte dann jedoch ausdrücklich klargestellt, dass nunmehr in der Gruppe der 55- bis 59-jährigen Beschäftigten Altersteilzeit nur bewilligt werden könne, sofern eine Schwerbehinderung vorliege. Dies habe die Überprüfung der Bewilligungsmöglichkeiten von Altersteilzeit für behinderte Beschäftigte, die den Schwerbehinderten gleichgestellt seien, ergeben. Damit hat sie im Gegensatz zur Ansicht des Erstgerichts behinderte Beschäftigte, die Schwerbehin-

dernten lediglich gleichgestellt sind, aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten ausdrücklich herausgenommen. Zu einer solchen weiteren Beschränkung des anspruchsberechtigten Personenkreises war sie auf Grund der unter 2. dargestellten wirtschaftlichen Überlegungen berechtigt.

4. Die Differenzierung zwischen Schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen widerspricht nicht höherrangigem Recht.
 - a) Ein Verstoß gegen § 68 Abs. 3 SGB IX liegt nicht vor. Nach dieser Vorschrift werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 und des Kap. 13 SGB IX auf gleichgestellte behinderte Menschen angewendet. Die „besonderen“ Regelungen für schwerbehinderte Menschen sind diejenigen des Teils 2 des SGB IX. Teil 2 ist mit „besondere“ Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) überschrieben. Eine über den Teil 2 des SGB IX hinausgehende Bedeutung kommt § 68 Abs. 3 SGB IX daher nicht zu (ErfK/Rolfs, 11. Aufl. 2011 § 69 SGB IX Rdnr. 18; BAG vom 19.09.2000 - 9 AZR 516/99 zu der insoweit parallelen früheren Vorschrift des § 2 Abs. 1 Schwbg).
 - b) Die Differenzierung zwischen Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen widerspricht auch nicht § 81 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dessen Ziel ist es u.a. Benachteiligungen aus Gründen einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG, hier also der Behinderung, genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Der Kläger als einem schwerbehinderten Menschen Gleichgestellter wird von der Beklagten im vorliegenden Fall zwar weniger günstig behandelt als ein Schwerbehinderter mit einem GdB von 50. Diese weniger günstige Behandlung beruht jedoch nicht auf der Behinderung des Klägers, sondern im Gegenteil darauf, dass er weniger stark behindert ist als Schwerbehinderte. Gegenüber weniger stark Behinderten, etwa Beschäftigten mit einem GdB von 30, 20, 10 oder ohne GdB wird der Kläger jedoch nicht benachtei-

ligt. Dementsprechend liegt auch offensichtlich kein Verstoß gegen europäisches Recht und insbesondere die Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 vor. Etwas anderes ergibt sich nicht aus der vom Kläger zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 03.04.2007, NzA 2007, 1098. In dieser Entscheidung, wie auch in folgenden Entscheidungen, geht es immer nur darum, dass Menschen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden dürfen gegenüber Nichtbehinderten.

- c) Die von der Beklagten vorgenommene Unterscheidung zwischen Schwerbehinderung und Gleichstellung verstößt auch nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1, Abs. 3 S. 2 GG. Sie orientiert sich am Grad der Behinderung. Das ist sachlich gerechtfertigt.

Nach § 69 Abs. 1 SGB IX werden die Funktionsbeeinträchtigungen eines behinderten Menschen nach 10er Graden, abgestuft von 20 bis 100, festgesetzt. Entsprechend dieser Scala steigt das Maß der für die Eingliederung in Arbeit, Beruf und Gesellschaft erforderlichen Fürsorge. Der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach dem TV ATZ ist im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen. Der verminderten Leistungsfähigkeit behinderter Menschen wird durch den Teilzeitananspruch nach § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX Rechnung getragen. Der Beklagten war es deshalb nicht verwehrt, bei der Frage des Abschlusses eines Altersteilzeitvertrages an die gesetzliche Unterscheidung zwischen Schwerbehinderung und Gleichstellung anzuknüpfen. Denn mit der Gleichstellung nach § 68 Abs. 3 SGB IX ist nicht die vollständige Einräumung einer dem Schwerbehinderten gleichen Rechtsstellung verbunden. Dies zeigt gerade § 68 Abs. 3 SGB IX. Danach haben Gleichgestellte eben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub und unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr. Auch nach § 37 SGB VI haben nur Schwerbehinderte, aber eben nicht Gleichgestellte, Anspruch auf vorgezogene Altersrente. Damit hat der Gesetzgeber deutlich gemacht, dass der Schwellengrad GdB 50 ein höheres Maß an Fürsorge rechtfertigt. Diese zulässige Unterscheidung hat sich die Beklagte zu Eigen gemacht (vgl. hierzu BAG vom 19.09.2000 - 9 AZR 516/99).

5. Eigene Interessen, die einzelfallbezogen als besondere Umstände zu Gunsten des Klägers wirken könnten, hat der Kläger nicht in hinreichendem Maße vorgetragen. Die von ihm angeführten gesundheitlichen Gründe, die zu einem Grad der Behinderung von 40 geführt haben, fallen nicht derart ins Gewicht, dass die von der Beklagten getroffene Entscheidung ermessensfehlerhaft wäre. Die Beklagte durfte ja gerade nach dem Grad der Behinderung differenzieren. Außerdem würde bei fehlender Leistungsfähigkeit des Klägers der Teilzeitanpruch nach § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX greifen. Insoweit wäre den gesundheitlichen Einschränkungen des Klägers in ausreichendem Maße Rechnung getragen.

Dementsprechend macht der Kläger ohne Erfolg geltend, die Beklagte habe keine Einzelfallentscheidung getroffen. Durch das Gebot, im Rahmen der Ermessensentscheidung eine Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles vorzunehmen, sind generelle Vorentscheidungen des Arbeitgebers, wie er eine Tarifnorm in die Praxis umsetzt, nicht ausgeschlossen. Derartige Regelungen dienen zum einen einer einheitlichen Anwendung der Tarifvorschriften. Sie tragen außerdem dem Bedürfnis nach Transparenz Rechnung; der Arbeitnehmer weiß, welche Kriterien für die Entscheidung des Arbeitgebers maßgeblich sind. In eine weitergehende Prüfung der bei seiner Ermessensentscheidung zu berücksichtigenden Belange des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber danach erst dann eintreten, wenn der Arbeitnehmer über die im Tarifvertrag normierten Anspruchsvoraussetzungen hinaus auf seinen Fall bezogene Umstände darlegt. Dies ist im vorliegenden Falle nicht in hinreichendem Maße geschehen.

III.

- I. Der Kläger hat die Kosten beider Rechtszüge zu tragen, §§ 97 Abs. 1, 91 ZPO.
- II. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist die Revision nicht zulässig; auf § 72 a ArbGG wird verwiesen.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Franz
ehrenamtlicher Richter

Buschner
ehrenamtlicher Richter