

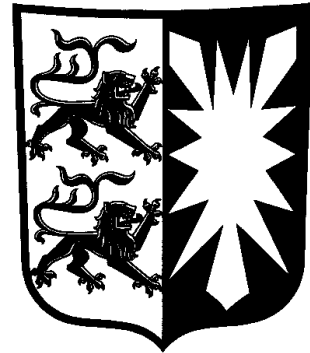
## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 5 Sa 415/09

5 Ca 1111 a/09 ArbG Kiel  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 22.06.2010

Gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 04.05.2010 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 24.09.2009, Az.: ö. D. 5 Ca 1111 a/09, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

#### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

#### **zwei Monate.**

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeit-

gebereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

## Tatbestand

Die Klägerin begehrt den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages.

Die am ....1951 geborene Klägerin ist seit dem 01.05.1997 in dem von der Beklagten betriebenen St. in K., zuletzt als stellvertretende Stationsleiterin, tätig. Sie arbeitet in Teilzeit und bezieht derzeit ein durchschnittliches monatliches Bruttogehalt in Höhe von € 2.577,00. Auf das Arbeitsverhältnis sind die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anzuwenden.

In der Anlage 17 der AVR sind die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Altersteilzeit – soweit hier von Belang - wie folgt geregelt:

### **Präambel**

Mit dieser Regelung soll älteren Menschen ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht und damit Auszubildenden, Ausgebildeten und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die als Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ihre Arbeitszeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) in der jeweils geltenden Fassung vermindern.

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

- (1) Der Dienstgeber kann mit vollbeschäftigten Mitarbeitern, die
  - (a) das 55. Lebensjahr vollendet haben
  - (b) eine Beschäftigungszeit (§ 11 AT AVR) von fünf Jahren vollendet haben und
  - (c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens an 1080 Kalendertagen in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gestanden haben,

in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes ein Altersteilzeitdienstverhältnis vereinbaren; das Altersteilzeitdienstverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

- (2) Mit Mitarbeitern, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, soll auf deren Antrag ein Altersteilzeitdienstverhältnis

vereinbart werden. Der Antrag ist drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses zu stellen; von dieser Frist kann einvernehmlich abgewichen werden.

- (3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegen stehen; diese liegen insbesondere vor, wenn durch das Altersteilzeitdienstverhältnis finanzielle Mittel Dritter (kirchliche und öffentliche Zuwendungen, Leistungen der Sozialleistungsträger) gemindert werden oder die Grenze des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AtG überschritten wird.

.....“

Mit Schreiben vom 24.09.2008 beantragte die Klägerin eine fünfjährige Altersteilzeit im Blockmodell vom 01.05.2009 bis zum 30.04.2014, d. h. dem Beginn ihrer vorgezogenen Altersrente (Bl. 12 d. A.). Die Beklagte teilte ihr mit Schreiben vom 28.10.2008 mit, dass sie nach einer ersten Prüfung formal die Voraussetzungen für die Altersteilzeit erfülle, sodass der geplante Zeitraum möglich wäre (Bl. 13 d. A.). Mit Schreiben vom 20.04.2009 lehnte die Beklagte den Antrag auf Gewährung von Altersteilzeit ab, da die finanzielle Belastung durch die zu zahlenden Aufstockungsbeträge nicht tragbar seien (Bl. 14 d. A.).

Die Klägerin hat mit der am 08.06.2009 erhobenen Klage ihr Begehren auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses weiterverfolgt und im Laufe des Verfahrens mit Schreiben vom 14.07.2009 gegenüber der Beklagten beantragt, mit ihr ab dem 01.11.2009 ein Altersteilzeitdienstverhältnis auch im Teilzeitmodell abzuschließen (Bl. 3 d. BA. = ö.D. 5 Ca 1550 a/09). Die Beklagte lehnte auch diesen Antrag mit Schreiben vom 28.07.2009 ab (Bl. 4 d. BA.).

Die Klägerin hat behauptet, der kaufmännische Direktor der Klinik, der Zeuge M., habe ihr eine mündliche Zusage auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erteilt. Dieser habe ihr gegenüber erklärt, dass er nicht umhin komme, ihren Antrag zu genehmigen. Dies stehe auch in seinem Ermessen. Dies stehe auch im Einklang mit dem Schreiben vom 28.10.2008. An diese Zusage sei die Beklagte gebunden. Sofern sich die Beklagte jetzt auf finanzielle Belastungen berufe, handele sie treuwidrig und widersprüchlich.

Ungeachtet dessen habe die Beklagte bei ihrer ablehnenden Entscheidung das ihr obliegende Ermessen nicht ausgeübt. Ihr Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses könne nur abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe i. S. v. § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR vorlägen. Diese Voraussetzungen lägen hier nicht vor. § 2 Abs. 3 AVR beziehe sich sowohl auf die Kannvorschrift nach § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR als auch auf die Sollvorschrift nach § 2 Abs. 2 Anlage 17 AVR.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, mit der Klägerin einen Altersteilzeitdienstvertrag im Blockmodell gemäß den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes gemäß ihrem Schreiben vom 24.09.2008 rückwirkend zum 01.05.2009, abzuschließen,
2. die Beklagte zu verurteilen, mit ihr einen Altersteilzeitdienstvertrag im Teilzeitmodell gemäß den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes gemäß Antrag der Klägerin vom 14.07.2009 zum 01.11.2009 abzuschließen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint,

der Klagantrag auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages im Blockmodell sei in der gestellten Form nicht vollstreckungsfähig und demzufolge bereits unzulässig.

Darüber hinaus sei die Klage unbegründet. Die klägerische Behauptung, der Zeuge M. habe ihr, der Klägerin, gegenüber erklärt, dass er nicht umhin könne, den Antrag zu genehmigen, sei frei erfunden und stelle im Übrigen keine Zusage dar. Gemäß § 2 Abs. 5 Anlage 17 AVR bedürften Altersteilzeitvereinbarungen der Schriftform. Zudem habe die Klägerin, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet habe, lediglich Anspruch auf eine ermessenfehlerfreie Entscheidung über ihren Antrag. Sie, die Beklagte, habe die grundsätzliche Entscheidung getroffen, Arbeitnehmern vor Vollendung des 60. Lebensjahres aufgrund der finanziellen Belastungen keine Altersteilzeit zu gewähren. Demgegenüber hätten Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet hätten, gemäß § 2 Abs. 2 der Anlage 17 AVR grundsätzlich einen Rechtsanspruch

auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung. In derartigen Fällen könne der Arbeitgeber den Anspruch gemäß § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR nur dann ablehnen, wenn „dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Diese Vorschrift beziehe sich nicht auf § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands, wie er in der ersten Instanz vorgelegen hat, wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 24.09.2009 abgewiesen. Die Klage sei zulässig. Die Klaganträge genügten dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit dem Antrag verfolge die Klägerin ersichtlich das Ziel, dass die Beklagte ihren Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages annehmen solle. Mit ihren beiden Anträgen habe die Klägerin beide Möglichkeiten der Gewährung von Altersteilzeit abgedeckt. Die Anträge seien so zu verstehen, dass sie, die Klägerin, vorrangig einen Altersteilzeitvertrag im Blockmodell und lediglich nachrangig im Teilzeitmodell abzuschließen wünsche. Die Klage sei jedoch unbegründet. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses. § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR sei als Kannregelung normiert. Die Beklagte habe ihr freies Ermessen nach § 315 Abs. 3 S. 1 BGB dahingehend ausgeübt, dass der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages wegen der damit verbundenen finanziellen Belastungen nicht möglich sei. Ein ermessensfehlerhaftes Verhalten der Beklagten sei nicht zu erkennen. Finanzielle Gründe könnten insoweit Berücksichtigung finden. Die Ablehnungsgründe des § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR bezögen sich nicht auf die Kannregelung des § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR. Die Klägerin könne sich im Übrigen nicht auf eine mündliche Zusage des Zeugen M. berufen. Dies widerspräche zudem dem Schriftformerfordernis des § 2 Abs. 5 Anlage 17 AVR.

Gegen dieses am 15.10.2009 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 28.10.2009 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 15.01.2010 am 30.12.2009 begründet.

Die Klägerin wiederholt und vertieft

ihren erstinstanzlichen Vortrag. § 2 Abs. 1 und 2 Anlage 17 AVR beachteten nicht den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Nach § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR könne der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen der lit. a) bis c) einen Altersteilzeitvertrag vereinbaren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe i. S. v. § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR vorlägen. Selbst wenn man § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR vorliegend für nicht einschlägig hielte, entspreche die ablehnende Entscheidung der Beklagten nicht billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 3 S. 1 BGB. Die Beklagte habe sich nur pauschal auf finanzielle Erwägungen gestützt. Die Kosten der Gewährung von Altersteilzeit allein genügten nicht, um deren Gewährung abzulehnen. Zudem habe die Beklagte die gesundheitlichen Umstände der Klägerin völlig unberücksichtigt gelassen. Sie habe aufgrund ihrer Tätigkeit als Krankenschwester wiederholt Bandscheibenvorfälle erlitten.

Die Klägerin beantragt,

das Urteils des Arbeitsgerichts Kiel. vom 24.09.2009, Az.: 5 Ca 1111 a/09, abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, mit der Klägerin einen Altersteilzeitdienstvertrag im Blockmodell gemäß den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes gemäß ihrem Schreiben vom 24.09.2008 rückwirkend zum 01.05.2009, abzuschließen,
2. die Beklagte zu verurteilen, mit ihr einen Altersteilzeitdienstvertrag im Teilzeitmodell gemäß den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes gemäß Antrag der Klägerin vom 14.07.2009 zum 01.11.2009 abzuschließen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Bei der von ihr getroffenen Ermessenentscheidung habe sie berücksichtigt, dass das St. E. Krankenhaus seit Jahren defizitär gewesen sei, so dass deren Verluste von ihr, d. h. dem Träger hätten ausgeglichen werden müssen. Vor diesem Hintergrund sei ihre grundsätzliche Entscheidung, die wirtschaftliche Situation nicht noch zusätzlich durch den Abschluss von Altersteilzeitverträgen mit Arbeitnehmern, die noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, nicht zu bean-



standen. Die Beklagte bestreitet gesundheitliche Einschränkungen der Klägerin mit Nichtwissen, zumindest lägen keine gesundheitlichen Belastungen vor, die über den „Normalfall“ bei Krankenschwestern dieses Alters hinaus gingen. Zugunsten der Klägerin lägen auch keine besonderen Umstände wie etwa eine Schwerbehinderung vor, die sie, die Beklagte, zu einer anderen Einzelfallbeurteilung hätten veranlassen können. Die Regelungen in § 2 Abs. 1 und 2 Anlage 17 AVR verstießen auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Derartige Differenzierungen dienten dem Zweck des Gesundheitsschutzes. Mit steigendem Alter würden körperliche Belastungen erfahrungsgemäß oft schlechter bewältigt. Dabei gingen die Vertragsparteien regelmäßig davon aus, dass aus finanziellen Gründen regelmäßig auf Arbeitgeberseite nur ein bestimmtes Kontingent an Altersteilzeitarbeitsverhältnissen zur Verfügung stünde, das nicht durch eine Gesamtgruppe jüngerer Arbeitnehmer ausgeschöpft werden solle. Die Differenzierung zwischen den Arbeitnehmergruppen nach Vollendung des 55. und nach Vollendung des 60. Lebensjahres verstoße auch nicht gegen § 1 AGG. Dies schon deshalb nicht, weil es sich bei der Einräumung eines Rechtsanspruchs für Arbeitnehmer nach Vollendung des 60. Lebensjahres um eine positive Maßnahme i. S. v. § 5 AGG handele. Darüber hinaus sei eine sachliche Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters gemäß § 10 AGG gegeben. Das geforderte legitime Ziel bestehe darin, dem Zweck „Gesundheitsschutz“ Rechnung zu tragen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragene Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 04.05.2010 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. c; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

**I.** Die Klage ist zulässig. Gegen die Zulässigkeit der Klage erhebt die Beklagte in der Berufungsinstanz keine Einwände mehr, insoweit kann auf die zutreffenden Ausführungen unter Ziff. I der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen werden. Die Anträge der Klägerin waren jeweils dahingehend auszulegen, die Beklagte zur Abgabe einer Willenserklärung, d. h. zur Annahme ihres Angebots zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrages, zu verurteilen. Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils soll ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis zustande kommen (§ 894 ZPO).

**II.** Das Arbeitsgericht hat die Klage auch zu Recht als unbegründet abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, mit der Klägerin ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell oder Teilzeitmodell für den jeweils begehrten Zeitraum zu begründen.

**1.** Der Anspruch folgt nicht aus einer rechtsverbindlichen Zusage der Beklagten.

**a)** Insbesondere hat die Beklagte den Antrag der Klägerin auf Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses nicht mit Schreiben vom 28.10.2008 rechtsverbindlich angenommen. Bereits die Worte „nach einer ersten Prüfung“ machen deutlich, dass die Beklagte der Klägerin gerade keine abschließende Zusage erteilt hat, sondern sich noch in der „Prüfungsphase“ befand. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beklagte darauf hinwies, dass die Klägerin „formal die Voraussetzungen für die Altersteilzeit“ erfülle. Das Wort „formal“ bezieht sich ersichtlich auf die allgemeinen Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 lit. a) bis c) Anlage 17 AVR, die die Klägerin unstreitig erfüllte.

**b)** Die Klägerin kann sich aber auch nicht mit Erfolg auf eine mündliche Zusage des Zeugen M. berufen. Die bestrittene erstinstanzliche Behauptung der Klägerin, der Zeuge M. habe erklärt, dass er gar nicht umhin könne, ihren Antrag zu genehmigen, ist schon keine rechtsverbindliche Zusage auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages, sondern allenfalls die Mitteilung, wie der Zeuge M. die Erfolgsaussichten des klägerischen Antrages einschätzt. Der Rechtsverbindlichkeit der vermeintlichen Zu-

sage steht aber auch das Schriftformerfordernis gemäß § 2 Abs. 5 Anlage 17 AVR entgegen. Danach bedarf die Vereinbarung (Änderungsvertrag) der Schriftform.

Die Klägerin hat ihre diesbezüglichen Behauptungen und Rechtsauffassungen in der Berufungsinstanz auch nicht mehr aufrecht erhalten.

**2.** Ein Anspruch auf Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses folgt nicht aus § 2 Abs. 2 Anlage 17 AVR. Danach haben nur Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages, soweit sie die Voraussetzungen in § 2 Abs. 1 lit. a) bis c) Anlage 17 AVR erfüllen.

Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin unstreitig noch nicht. Sie hat erst am 29.04.2011 das 60. Lebensjahr vollendet und damit die Altersgrenze des § 2 Abs. 2 Anlage 17 AVR nicht erreicht.

**3.** Die Beklagte ist aber auch nicht nach § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR verpflichtet, das Angebot der Klägerin auf Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses anzunehmen.

**a)** Bei § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR handelt es sich um eine Kann-Vorschrift im Gegensatz zu der Soll-Vorschrift nach § 2 Abs. 2 AVR. Mit der Formulierung „kann“ wird regelmäßig ausgedrückt, dass dem Berechtigten überlassen wird, ob er tätig wird oder nicht. Der Arbeitgeber ist danach nicht verpflichtet, dem Antrag des Arbeitnehmers allein deshalb zu entsprechen, weil dieser die in der tariflichen Vorschrift genannten Voraussetzungen erfüllt. Der Arbeitnehmer hat vielmehr nur Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seinen Antrag auf Wechsel in die ‚Altersteilzeit nach den Grundsätzen billigen Ermessens überprüft (BAG Urt. v. 14.10.2008 – 9 AZR 511/07 -, AP Nr. 41 zu § 1 TVG ‚Altersteilzeit‘). Der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses steht in diesen Fällen entgegen der Auffassung der Beklagten nicht im „freien“, sondern im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers. Er hat dabei das Ermessen in den Grenzen des § 315 Abs. 1 BGB auszuüben.

**aa)** Der Arbeitgeber ist mithin nach § 315 Abs. 1 BGB verpflichtet, bei der Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die wesentlichen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu wahren (BAG, Urt. v. 12.12.2000 - 9 AZR 706/99 -, AP Nr. 1 zu § 3 ATG; BAG Urt. v. 03.12.2002 - 9 AZR 457/01 -, AP Nr. 2 zu § 1 TVG ‚Altersteilzeit‘; LAG Schl.-H., Urt. v. 16.05.2002 - 1 Sa 582/01 -, zit. n. Juris).

**bb)** Welche tatsächlichen Umstände in die Ermessensabwägung einzubeziehen sind, richtet sich nach dem jeweiligen Regelungsgegenstand (BAG Urt. v. 23.01.2007 – 9 AZR 624/06 -, AP Nr. 14 zu § 1 AVR Diakonisches Werk). Die Richtliniengeber haben in der Anlage 17 der AVR keine besonderen Umstände aufgenommen, die der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über einen Antrag nach § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR berücksichtigen muss. Mithin können alle sachlichen Gründe Berücksichtigung finden, die sich auf die Umstände des Wechsels eines Arbeitnehmers in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis beziehen (BAG, Urt. v. 26.06.2001 - 9 AZR 244/00 -, AP Nr. 2 zu § 3 ATG). Für die Billigkeitskontrolle nach Maßgabe des § 315 BGB gilt ein objektiver Maßstab, d. h. es sind alle Umstände zu berücksichtigen, die zu dem Zeitpunkt vorlagen, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hatte (BAG Urt. v. 03.12.2002 - 9 AZR 457/01 -, a. a. O.). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts genügt im Rahmen billigen Ermessens jeder sachliche Grund, der sich auf den Übergang in die Altersteilzeit bezieht, um einen Altersteilzeitantrag abzulehnen. Dazu können auch finanzielle Gründe gehören (BAG Urt. v. 15.09.2009 – 9 AZR 643/08 -, AP Nr. 44 zu § 1 TVG ‚Altersteilzeit‘; BAG Urt. v. 10.05.2005 - 9 AZR 294/04 -, AP Nr. 20 zu § 1 TVG ‚Altersteilzeit‘, BAG Urt. v. 12.12.2000 - 9 AZR 706/99 -, a. a. O.).

**b)** Hieran gemessen ist die ablehnende Entscheidung der Beklagten nicht zu beanstanden.

**aa)** Die Beklagte hat sich darauf berufen, dass das St. – unstrittig – über Jahre hinweg defizitär gewesen sei und Verluste erwirtschaftet habe. Vor diesem Hintergrund habe sie die generelle Entscheidung getroffen, aus finanziellen Gründen - vorbehaltlich einer Einzelfallabwägung - in der Regel keine Altersteilzeitarbeitsver-

hältnisse nach § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR mit Arbeitnehmern abzuschließen, die noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben. Die von der Beklagten nach § 5 Anlage 17 AVR zu zahlenden Aufstockungsbeträge werden im Rahmen von §§ 2, 3, 4 ff. ATG von der Bundesagentur für Arbeit nicht vollständig erstattet. Ungeachtet dessen führt der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnis indessen regelmäßig (z. B. durch die Einstellung einer Ersatzkraft) zu weiteren Mehrkosten auf Seiten des Arbeitgebers. Angesichts der Finanzlage des betroffenen Krankenhauses war es sachlich gerechtfertigt, den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen mit unter 60-Jährigen generell – vorbehaltlich einer Einzelfallabwägung - abzulehnen. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass das St. erstmals im Jahre 2009 keine Verluste erzielt hat. Denn unstreitig musste die Beklagte als Trägergesellschaft des Krankenhauses deren über Jahre hinaus erwirtschafteten erheblichen Verluste ausgleichen. Hiervon hatte die Klägerin als Personalratsvorsitzende auch Kenntnis.

Aus diesen Gründen ist die Ermessenentscheidung der Beklagten nach Auffassung der Berufungskammer nicht zu beanstanden. Sie entspricht der Billigkeit gemäß § 315 Abs. 1 BGB. Dem Interesse der Beklagten aufgrund der jahrelangen Verluste Mehrkosten durch Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vermeiden zu wollen, stand kein schutzwürdigeres Interesse der Klägerin gegenüber. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Klägerin selbst weder in ihrem Antrag vom 24.09.2008 noch in demjenigen vom 14.07.2009 ein besonderes Interesse an der Begründung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dargelegt hat.

**bb)** Die Ermessensentscheidung ist auch nicht deshalb unbillig, weil sich die Klägerin erstmals in der Berufungsverhandlung darauf berufen hat, aufgrund der körperlich anstrengenden Arbeit in der Pflege und aufgrund dessen wiederholt erlittener Bandscheibenvorfälle ein besonderes gesundheitliches Interesse an dem Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu haben.

**(1)** Es wird nicht verkannt, dass der Beruf einer Krankenschwester mit hohen körperlichen Belastungen verbunden ist, die mit zunehmendem Alter zu gesundheitlichen Problemen führen können. Indessen sind die körperlichen Belastungen der Tätigkeit einer Krankenschwester berufsspezifisch und begründen für sich allein gesehen kein

besonderes Interesse der Klägerin durch Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ihre berufliche Tätigkeit einzuschränken zu wollen. Ansonsten hätten Arbeitnehmer mit körperlich anstrengenden Berufen, die noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, von vornherein einen Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wie nach § 2 Abs. 2 Anlage 17 AVR. Dies widerspricht indessen der Richtlinienlage. Die Klägerin hat indessen keinen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, sondern nur auf eine nach § 315 Abs. 1 BGB ermessensfehlerfreie Entscheidung über ihren Antrag.

**(2)** Die getroffene Ermessenentscheidung ist auch nicht deshalb unbillig, weil die Klägerin – dies als wahr unterstellt - aufgrund ihrer 12-jährigen pflegerischen Tätigkeit im Krankenhaus der Beklagten mehrere Bandscheibenvorfälle erlitten hat. Diesen Umstand konnte und brauchte die Beklagte bei ihren ablehnenden Entscheidungen vom 20.04.2009 und 28.07.2009 nicht zu berücksichtigen. Bei der Überprüfung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist im Rahmen der Billigkeitsprüfung gemäß § 315 Abs. 1 BGB auf den Zeitpunkt der ablehnenden Entscheidung durch den Arbeitgeber abzustellen und nicht auf den Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz (LAG Schl.-H.11.05.2004 – 5 Sa 549/03 -, zit. n. Juris). Der Arbeitgeber hat alle Umstände zu berücksichtigen, die zu dem Zeitpunkt vorliegen, zu dem er die Ermessensentscheidung zu treffen hat (BAG Urt. v. 14.10.2008 – 9 AZR 511/07 -, AP Nr. 41 zu § 1 TVG ‚Altersteilzeit‘). Bei der Billigkeitsprüfung gilt ein objektiver Maßstab, indessen kann der Arbeitgeber bei seiner Ermessensentscheidung nur diejenigen Umstände berücksichtigen, die ihm auch bekannt sind. Was billigem Ermessen entspricht ist unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien und des in vergleichbaren Fällen Üblichen im Zeitpunkt der Ausübung des Bestimmungsrechtes festzustellen (BAG Urt. v. 23.09.2004 – 6 AZR 567/03 -, AP Nr. 64 zu § 611 BGB ‚Direktionsrecht‘; Palandt/Grüneberg, BGB, Rn. 10 zu § 315 BGB; MüKo/Gottwald, BGB, 5. Aufl., Rn. 52 zu § 315 BGB). Die Klägerin hat die – bestrittenen – gesundheitlichen Gründe erstmals in der Berufungsinstanz genannt. Insbesondere enthält ihr Antrag vom 24.09.2008 keinen Hinweis auf irgendein besonderes Interesse am Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Auch nachdem ihr erster Antrag von der Beklagten bereits wegen der finanziellen Belastungen mit Schreiben vom 20.04.2009 abgelehnt worden war, hat die Klägerin zur Begründung

ihres zweiten Antrag vom 14.07.2009 nicht auf ihre gesundheitlichen Probleme, die ein besonderes Interesse am Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses belegen könnten, hingewiesen.

**c)** Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Beklagte ihren Antrag nach § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR nur hätte ablehnen dürfen, wenn der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegen stünden. Die Beklagte war vielmehr berechtigt, den Antrag der Klägerin auch aus anderen als den in § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR genannten dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen abzulehnen. § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR bezieht sich erkennbar nur auf § 2 Abs. 2 Anlage 17 AVR. Dies ergibt die Auslegung der Richtlinie. Dies hat das Bundesarbeitsgericht zu einer nahezu wortgleichen Tarifvorschrift (§ 2 TV-ATZ) bereits entschieden (BAG Urt. v. 12.12.2000 – 9 AZR 706/99 -, AP Nr. 1 zu § 3 ATG). Zwar kann aufgrund der räumlichen Anordnung der Absätze 1 bis 3 des § 2 Anlage 17 AVR noch nicht darauf geschlossen werden, dass sich die Einschränkungen für eine ablehnende Entscheidung nur auf die Arbeitnehmer bezieht, die die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Anlage 17 AVR erfüllen. Indessen ergibt sich die alleinige Bezugnahme des § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR auf § 2 Abs. 2 Anlage 17 AVR aus der unterschiedlichen Ausgestaltung der Rechtsstellung der Arbeitnehmer, mit denen der Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbaren kann. So haben die Richtliniensetzer die Rechte der Angestellten ab Vollendung des 60. Lebensjahres im Verhältnis zu denen der jüngeren Angestellten stärker ausgestaltet und einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Vertragsänderung normiert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Übergang in die Altersteilzeit zuzustimmen. Ihm ist kein Ermessen eingeräumt; er "muss" den Antrag des Arbeitnehmers annehmen. Eine Ablehnung kommt nur nach Maßgabe von § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR in Betracht. Mit dieser unterschiedlichen Rechtsstellung lässt sich eine Anwendung von § 2 Abs. 3 Anlage 17 AVR auf Arbeitnehmer der Altersgruppe wie der Klägerin (die 55- bis 59-Jährigen) nicht vereinbaren. Sie führt zu einer Änderung des Inhalts des in § 2 Abs. 1 Anlage 17 AVR begründeten Anspruchs. Aus dem Anspruch auf Wahrung billigen Ermessens wird im Ergebnis eine Pflicht des Arbeitgebers zum Abschluss des Änderungsvertrags, wenn er ausschließlich dringende dienstliche oder betriebliche Gründe berücksichtigen dürfte. Die von den Richtliniengebern erkennbar gewollte Unter-

scheidung zwischen Arbeitnehmern "mit" und "ohne" Anspruch auf Vertragsänderung würde aufgehoben.

Die Klägerin hat sich in der Berufungsbegründung mit dieser bereits vom Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil vorgenommenen Auslegung (Seite 10) auch nicht mehr weiter auseinandergesetzt, insbesondere keine Einwände erhoben, die der getroffenen Auslegung entgegenstünden.

**4.** Ein Anspruch der Klägerin folgt auch nicht aus einem Verstoß der Anlage 17 AVR gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

**a)** Die in § 2 Anlage 17 AVR vorgenommene Differenzierung zwischen Arbeitnehmern verschiedener Altersgruppen verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Der allgemeine Gleichheitssatz verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung kein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst einleuchtender Grund finden lässt, wenn also für eine am Gleichheits- und Gerechtigkeitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Dies ist vorliegend indessen nicht der Fall.

**b)** Die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer, die das 55. und derjenigen die das 60. Lebensjahr vollendet haben, ist sachlich gerechtfertigt. Bereits nach der Präambel zur Anlage 17 AVR soll älteren Arbeitnehmern der gleitende Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit mindert im Teilzeitmodell die alltägliche berufliche Belastung, im Blockmodell führt sie zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben. Die von den Richtliniengebern gewollte Attraktivität von Altersteilzeit einerseits und das dem Arbeitgeber regelmäßig nur eingeschränkt zur Verfügung stehende „Kontingent“ an Altersteilzeitarbeitsverhältnissen andererseits rechtfertigt die gleichzeitig festgelegte Differenzierung innerhalb des Kreises der vom Geltungsbereich der Anlage 17 AVR erfassten Arbeitnehmer. Die AVR finden bundesweit für alle Arbeitnehmer (ausgenommen die unter § 3 AVR fallenden Mitarbeiter) in allen Einrichtungen und Dienststellen des Deutschen Caritasverbandes Anwendung, mithin auch für Arbeitnehmer, die körper-



lich schwere Arbeit verrichten oder anderen physisch oder psychisch besonders belastenden beruflichen Anforderungen ausgesetzt sind. Mit steigendem Alter werden solche Belastungen erfahrungsgemäß oft schlechter bewältigt. Deshalb soll das Kontingent an Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nicht bereits durch die innerhalb der Gesamtgruppe jüngerer Arbeitnehmer ausgeschöpft werden (BAG Urt. v. 14.10.2008 - 9 AZR 511/07 -, AP Nr. 41 zu § 1 TVG ‚Altersteilzeit‘). Es ist unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes mithin sachlich gerechtfertigt, dass erst die 60-jährigen und älteren Arbeitnehmer Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses haben, während die Arbeitnehmer ab Vollendung des 55. Lebensjahres nur Anspruch auf eine Entscheidung über ihren Antrag nach billigem Ermessen haben. Hinzu kommt die Überlegung, dass die Bevorzugung von älteren Arbeitnehmern wegen deren „Rentennähe“ ebenfalls sachlich gerechtfertigt ist.

**5.** Ein Anspruch der Klägerin ergibt sich schließlich nicht aus einem vermeintlichen Verstoß der Beklagten gegen das in § 1 AGG normierte Verbot der Benachteiligung wegen des Alters. Dies hat die 6. Kammer des hiesigen Landesarbeitsgerichts zu der vergleichbaren Tarifnorm § 2 TV ATZ am 04.11.2009 - 6 Sa 18/09 – (zit. n. Juris) bereits entschieden. Die erkennende 5. Kammer schließt sich den dortigen Ausführungen an.

**a)** Das Verbot der Altersdiskriminierung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts gilt für Maßnahmen jeder Art und ist sowohl von dem einzelnen Arbeitgeber als auch von den Tarifvertragsparteien/Richtliniengebern zu beachten. § 2 Anlage 17 AVR enthält eine altersbezogene Differenzierung. Die Arbeitnehmer werden wegen ihres Alters unterschiedlich behandelt. Für Arbeitnehmer, die das 55., aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, besteht lediglich ein Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über den Wechsel in Altersteilzeit, während Arbeitnehmer ab Vollendung des 60. Lebensjahrs hierauf einen Anspruch haben, der nur aus dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann. Das am 18.08.2006 in Kraft getretene AGG ist auf das Streitverhältnis der Parteien auch anzuwenden, weil die Klägerin ihren Antrag erstmals im September 2008 gestellt hat.

**b)** Die in § 2 Abs. 1 und 2 TV ATZ angelegte Differenzierung ist eine nach § 10 AGG gerechtfertigte Ungleichbehandlung.

**aa)** Gemäß § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG ist die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, gerechtfertigt, wenn es darum geht, die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen. Die Zugangs- oder Beschäftigungsbedingung muss dazu dienen, die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, Älteren oder Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen. Gemeint ist dabei der Schutz der genannten Personengruppen und nicht ein Eingliederungsschutz (BT-Drucksache 16/1780, Seite 36). Die älteren Arbeitnehmer begünstigenden Regelungen können vor dem Hintergrund eines gesteigerten Erholungsbedürfnisses grundsätzlich dem Schutz älterer Arbeitnehmer dienen und somit gemäß § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG gerechtfertigt sein.

**bb)** Gemäß der Präambel der Anlage 17 AVR wollen die Richtliniengeber mit Hilfe des Tarifvertrags älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Soweit es ihnen um den gleitenden Übergang in den Ruhestand geht, handelt es sich um ein rechtmäßiges Ziel aus dem Bereich der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarktes. Damit verbunden ist gleichzeitig ein Anreiz, Jüngere einzustellen. Dieser Zweck ergibt sich auch aus dem Zusammenspiel mit dem Altersteilzeitgesetz (ATG). Das Gesetz will den Arbeitsvertragsparteien durch Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit einen Anreiz bieten, durch eine Reduzierung der Arbeitszeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres einen kontinuierlichen Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu vereinbaren, und dadurch freie Stellen zu schaffen, § 1 Abs. 1 ATG. Durch die Neueinstellung von arbeitslosen Menschen und durch die Übernahme von Auszubildenden sollen der Arbeitsmarkt und die Bundesagentur für Arbeit entlastet werden, § 1 Abs. 2 ATG.

Das ATG regelt das „Ob“ und „Wie“ einer Altersteilzeitvereinbarung zwar nicht unmittelbar. Es gibt im Wesentlichen vor, wann ein Arbeitsvertrag staatlich gefördert werden kann. Die Tarifvertragsparteien müssen bei der Ausgestaltung der Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien diese öffentlich-rechtlichen Förderbedingungen beachten. Ihre Regelungsbefugnis – auch hinsichtlich des Personenkreises, der Zugang zur Altersteilzeit haben soll – ist danach beschränkt, wenn nicht rechtlich, so aber faktisch (vgl. BAG Urt. v. 17.07.2007 – 9 AZR 1113/06 –, AP Nr. 3 zu § 6 ATG).

Die von der Anlage 17 AVR angestrebten legitimen Ziele „Gesundheitsschutz älterer Mitarbeiter“ und „Erleichterter Einstieg jüngerer Arbeitnehmer“ werden verfehlt, wenn der Rechtsanspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unterschiedslos eingeräumt wird. Es geht um eine an diesen Zielen orientierte Verteilung des beschränkten Kontingents an Altersteilzeitarbeitsverhältnissen. Würde dies bereits durch die jüngeren Arbeitnehmer ausgeschöpft, könnten aus gesundheitlichen Gründen schutzbedürftige ältere Arbeitnehmer ihren Anspruch möglicherweise nicht realisieren. Das berücksichtigt auch das ATG.

Eine Förderung der Bundesanstalt für Arbeit steht nur in engen Grenzen zur Verfügung. Das bedeutet zunächst, dass für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, keine Förderung in Betracht kommt. Hier fehlt für den Arbeitgeber jeder finanzielle Anreiz, einen Altersteilzeitvertrag zu vereinbaren. Weil die Förderleistungen gemäß § 4 ATG längstens für sechs Jahre gewährt werden, durften die Tarifvertragsparteien aber auch innerhalb der Gruppe der 55 Jahre und älteren Arbeitnehmer hinsichtlich der Anspruchsintensität differenzieren. Bei den Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, ist die Refinanzierung der Arbeitgeberleistungen weitestgehend sichergestellt. Anders verhält es sich bei den Mitarbeitern, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Sowohl der TV ATZ als auch das ATG berücksichtigen dabei, dass mit steigendem Lebensalter die physischen und psychischen beruflichen Belastungen erfahrungsgemäß oft schlechter bewältigt werden. Das legt es nahe, die altersteilzeitbedingten Mehraufwendungen auf den Kreis der rentennahen zu konzentrieren, jüngeren Arbeitnehmern dagegen nur unter engen Voraussetzungen einen Zugang zur Altersteilzeit zu verschaffen. Es kann im Übrigen keine Rede davon sein, die Gruppe der 55- bis 60-jährigen sei von

der Altersteilzeit ausgeschlossen. Gerade durch den ihnen eingeräumten Anspruch auf Prüfung ihres Antrags nach den Grundsätzen billigen Ermessens wird sichergestellt, dass auch sie gesundheitliche Umstände geltend machen können, die der Arbeitgeber dann bei seiner Entscheidung über den Antrag auf Altersteilzeit berücksichtigen muss.

**III.** Nach alledem war die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin, § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die Zulassung der Revision erfolgte wegen grundsätzlicher Bedeutung, § 72 Abs. 2 ArbGG

gez. ...

gez. ...

gez. ...