
Datum: 17.01.2023
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 492/22
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2023:0117.4SA492.22.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 19 Ca 1140/22
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 9 AZN 161/23
Schlagworte: Altersteilzeitvertrag; Krankengeldbezug; Auslegung des Vertrages; Wegfall der Geschäftsgrundlage
Normen: § 158 BGB; § 326 BGB; § 313 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Wenn sich ein Arbeitnehmer wegen Ablaufs des Entgeltfortzahlungszeitraums mit Beginn der Arbeitsphase der Altersteilzeit im Blockmodell im Krankengeldbezug befindet, führt dies jedenfalls dann nicht automatisch zur Rechtsunwirksamkeit des gesamten Altersteilzeitvertrages, wenn die Genesung unmittelbar bevorsteht.

Tenor:

- 1) Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 27.05.2022 – 19 Ca 1140/22 – wird zurückgewiesen.
- 2) Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
- 3) Die Revision wird nicht zugelassen.

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Der am 1963 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.08.1986 als Flugzeugelektroniker im Dreischichtbetrieb am Flughafen M beschäftigt. 3

Die Beklagte ist ein weltweit tätiges Luftfahrtunternehmen mit Sitz in K . Die Geschäfte werden von F aus geführt. Die Beklagte betreibt unter anderem an den Standorten H , F und M die Flugzeugwartung für ihre eigene Flotte. Der Kläger wird im Flugzeugwartungsbetrieb in M beschäftigt. 4

Die Beklagte schloss mit dem Kläger am 20.05.2021 einen Altersteilzeitarbeitsvertrag ab. Grundlage des Vertrags sind neben dem Vertrag selbst das Altersteilzeitgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung und der Tarifvertrag Altersteilzeit vom 16.12.2020 (Tarifvertrag Altersteilzeit). Im Altersteilzeitarbeitsvertrag heißt es auszugsweise: 5

„1. Beginn und Dauer der Altersteilzeitarbeit 6

Der zwischen L und Herrn B bestehende Arbeitsvertrag wird unter Abänderung und Ergänzung ab dem 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2027 auf der Grundlage von Altersteilzeitarbeit fortgeführt. 7

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des bisherigen Arbeitsvertrages unverändert fort. 8

(...) 9

3. Arbeitszeit 10

Die Arbeitszeit beträgt ab dem Beginn der Altersteilzeitarbeit im Jahresdurchschnitt die Hälfte der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Danach beträgt die rechnerische wöchentliche Grundarbeitszeit während der Altersteilzeit 15 Stunden. 11

Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit für den gesamten dem Altersteilzeitvertrag zugrunde liegenden Zeitraum wird mit Herrn Baum folgende Vereinbarung getroffen: 12

Arbeitsblock vom 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 13

Freizeitblock vom 01. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 14

Die Arbeitszeit verteilt sich währen des Arbeitsblocks gemäß des für Herrn B geltenden Dienst-/Schichtplan. 15

4. Vergütung 16

Herr B erhält für die Dauer der Altersteilzeitarbeit die Vergütung nach Maßgabe der gemäß Ziffer 3 reduzierten Arbeitszeit. Die Vergütung ist unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend für die gesamte Dauer dieses Vertrages zu zahlen. 17

Berechnungsgrundlage für die monatliche Grundvergütung ist das Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Grundarbeitszeit während der Altersteilzeit zur tariflichen Vollarbeitszeit. Die tarifliche monatliche Vollzeitvergütung beträgt derzeit 4.739,55 EUR. 18

Ihre monatliche Vergütung ändert sich danach wie folgt: 19

Grundvergütung 1.895,82 EUR brutto 20

Gesamtvergütung	1.895,82 EUR brutto	21
Sonstige Vergütungsbestandteile werden zeitanteilig gekürzt, sofern nicht etwas anderes bestimmt ist.		22
Das Urlaubsgeld, der Zuschlag zum Urlaubsgeld einschließlich des gegebenenfalls zu zahlenden Erhöhungsbetrages und das Weihnachtsgeld werden während der Dauer der Altersteilzeit in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt.		23
5. Aufstockungsleistungen		24
Zusätzlich zur Vergütung nach Ziffer 4 erhält Herr B während der Altersteilzeitarbeit - ebenfalls unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit - von L fortlaufende monatliche Aufstockungsleistungen nach Maßgabe des § 6 des Tarifvertrages Altersteilzeitarbeit.		25
6. Arbeitsunfähigkeit		26
Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während des Arbeitsblocks leistet L Vergütungsfortzahlung nach den für das Arbeitsverhältnis jeweils geltenden Bestimmungen. Diese Fortzahlung erstreckt sich auch auf die Aufstockungsleistungen gemäß Ziffer 5.		27
Während des Freizeitblocks erhält Herr B Entgelt auf Grund seiner Vorleistung während des Arbeitsblocks, unabhängig davon, ob er arbeitsfähig ist oder nicht. Er hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Entgelt ersetzende Leistungen.		28
(...)		29
9. Ende der Altersteilzeitarbeit		30
Die Altersteilzeitarbeit von Herrn B endet am 31. Dezember 2027, spätestens jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitsvertraglicher, tariflicher oder gesetzlicher Vorschriften endet.		31
Mit Ende der Altersteilzeitarbeit endet auch das gesamte Arbeitsverhältnis von Herrn B mit L , ohne dass es einer Kündigung oder eines sonstigen Beendigungsgrundes bedarf.		32
Im Übrigen bleibt das Recht zur Kündigung nach den gesetzlichen, tariflichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen unberührt.		33
Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeitarbeit erstattet L die etwaige Differenz zwischen dem Entgelt, das Herr B ohne Eintritt in die Altersteilzeit für die tatsächliche Beschäftigung erzielt hätte und den ausgezahlten Leistungen (ATZ-Entgelt und Aufstockungsbetrag).		34
(...)		35
Im Tarifvertrag Altersteilzeitarbeit für das Bodenpersonal zwischen dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 16.12.2020 heißt es auszugsweise:		36
„§ 2 Begriff der Altersteilzeitarbeit		37
Altersteilzeitarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist die auf einer Änderung des Arbeitsvertrages beruhende bis zu 6 Jahren vereinbarte Reduzierung der bisherigen		38

wöchentlichen Arbeitszeit, die sich zumindest auf den Zeitpunkt erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Wird ein Altersteilzeitarbeitsvertrag vereinbart, nach dem das Arbeitsverhältnis zum frühestmöglichen Zeitpunkt für einen gesetzlichen Renteneintritt endet, kann dies mit Rentenabschlägen für den Mitarbeiter einhergehen. Für Mitarbeiter mit Schwerbehinderung gelten hierbei besondere gesetzliche Regelungen.

§ 3 Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit 39

Mit allen Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet und innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, kann Altersteilzeitarbeit vereinbart werden, sofern sie ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes reduzieren. Ein allgemeiner Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages besteht nicht. 40

§ 4 Verteilung der Arbeitszeit 41

Der Altersteilzeitvertrag kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vorsehen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu 6 Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes nicht überschreitet und der Mitarbeiter versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist. 42

(...) 43

§ 6 Aufstockungsleistungen 44

(1) Zusätzlich zur Vergütung nach § 5 werden von der Gesellschaft Aufstockungsleistungen in Form eines Aufstockungsbetrages (Abs. 2) und Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Abs. 3) gezahlt. 45

(2) Das Regelarbeitsentgelt im Sinne des § 6 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz für die Altersteilzeitarbeit wird um 25 vom Hundert aufgestockt. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig. Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit nicht vermindert werden, bleiben bei der Aufstockung außer Betracht. 46

(3) Die Gesellschaft entrichtet für den Mitarbeiter in Altersteilzeitarbeit zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, mindestens in Höhe des Betrages, der auf 80% des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nach § 6 Abs. 1 des Altersteilzeitgesetzes für die Altersteilzeitarbeit gemäß § 5 dieses Tarifvertrages, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90% der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze. 47

(4) Bezieht der Mitarbeiter Krankengeld und liegt der Bemessung dieser Leistung ausschließlich die Altersteilzeitarbeit zugrunde oder bezieht der Mitarbeiter Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, so wird ihm auch der Aufstockungsbetrag gem. § 6 Abs. 2 gezahlt. 48

(5) Während der Dauer einer Altersteilzeitbeschäftigung wird das – ohne Berücksichtigung des Aufstockungsbetrages – reduzierte, nach dem Tarifvertrag „Lufthansa Rente Boden“ 4 in 49

seiner jeweils geltenden Fassung anrechenbare beitragsfähige Einkommen für die Berechnung der Arbeitgeberbeiträge aus dem Tarifvertrag „Lufthansa Rente Boden“ mit dem Faktor 1,8 erhöht.

(...)	50
§ 11 In-Kraft-Treten und Vertragsdauer	51
(1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.12.2020 in Kraft.	52
(2) Der Tarifvertrag tritt mit Ablauf des 01.01.2022 außer Kraft. Für Mitarbeiter, deren vertraglich vereinbarte Altersteilzeitarbeit spätestens an diesem Tag beginnt, gelten seine Regelungen bis zur Beendigung der Altersteilzeitarbeit fort. Im Übrigen entfaltet dieser Tarifvertrag keine Nachwirkung.“	53
Am 18.10.2021 erlitt der Kläger einen schweren Fahrradunfall und musste operiert werden. Er war vom 18.10.2021 bis einschließlich 23.01.2022 arbeitsunfähig erkrankt.	54
Mit Schreiben vom 20.01.2021 teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:	55
„Information über Nichtzustandekommen des Altersteilzeitvertrages	56
Sehr geehrter Herr	57
leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass die zwischen Ihnen und der D L AG mit Altersteilzeitvertrag vom 20.05.2021 vereinbarte Altersteilzeit - beginnend ab dem 01.01.2022 - nicht durchgeführt werden kann, da insoweit die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.	58
Dies hat folgenden Hintergrund: Aufgrund Ihrer andauernden Arbeitsunfähigkeit erhielten Sie zum Zeitpunkt des Beginns Ihrer Altersteilzeit (ATZ) keine Lohnfortzahlung mehr, so dass Sie nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis mit einem Entgeltanspruch stehen und somit nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis im sozialrechtlichen Sinne. Voraussetzung der Altersteilzeit ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG, § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III und § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, welches grundsätzlich nur während der Zeit der Entgeltfortzahlung vorliegt. Ist der Entgeltfortzahlungszeitraum bei Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit bereits abgelaufen liegen deshalb die gesetzlichen Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses über eine Altersteilzeit nicht mehr vor.	59
Eine Verschiebung des Altersteilzeitbeginns ist mangels Fortgeltung des Tarifvertrages Altersteilzeit vom 16.12.2020 über den 01.01.2022 hinaus nicht möglich. Der mit Ihnen geschlossene Altersteilzeitvertrag nimmt ausdrücklich auf den zuvor erwähnten Tarifvertrag sowie auf die gesetzlichen Bestimmungen Bezug.	60
Die Bestimmungen Ihres originären Arbeitsvertrages - d.h. vor Abschluss des ATZ-Vertrages - kommen deshalb weiter vollumfänglich zur Anwendung.“	61
Seit dem 24.01.2022 arbeitet der Kläger wöchentlich durchschnittlich 30 Stunden bei der Beklagten.	62
Mit außergerichtlichem Schreiben vom 17.02.2022 forderten die Prozessbevollmächtigten des Klägers die Beklagte auf, das Altersteilzeitverhältnis vertragsgemäß umzusetzen. Dies lehnte die Beklagte ab.	63

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass der zwischen den Parteien vereinbarte Altersteilzeitvertrag weiterhin wirksam sei und auch durchgeführt werden könne. Weder das Altersteilzeitgesetz noch der Tarifvertrag zur Altersteilzeit würden als Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit den Grundsatz aufstellen, dass der betroffene Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Beginns der Altersteilzeit nicht im Krankengeldbezug sein dürfe. § 3 S. 1 des Tarifvertrags Altersteilzeit verlange auch nicht als Voraussetzung für die Altersteilzeit das Bestehen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses im Zeitpunkt des Beginns der Altersteilzeit. § 2 Abs. 1 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes stelle keine Voraussetzungen für die Vereinbarung von Altersteilzeit auf, sondern lediglich für deren – mittlerweile abgelaufene - Förderung nach § 1 Abs. 2 AltTZG. Die fehlende Förderung und damit auch die fehlende Erfüllung der für die Förderung geltenden Voraussetzungen würden somit der Altersteilzeit des Klägers nicht mehr entgegenstehen. Andere gesetzliche oder tarifliche Nichtigkeits- oder Unwirksamkeitsgründe seien auch nicht ersichtlich. Letztlich habe Anfang Januar 2022 ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden. Die Beklagte sei des Weiteren nicht wirksam vom Altersteilzeitarbeitsvertrag mit dem Kläger zurückgetreten bzw. habe diesen nicht gekündigt. Es liege auch kein Fall der Störung der Geschäftsgrundlage vor.

64

Der Kläger hat beantragt,

65

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund des Altersteilzeitarbeitsvertrags vom 20.05.2021 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden fortgeführt wird und die Arbeitsphase vom 01.01.2022 bis 31.12.2024 sowie die Freistellungsphase vom 01.01.2025 bis 31.12.2027 andauern.

66

Die Beklagte hat beantragt,

67

die Klage abzuweisen.

68

Sie hat die Ansicht vertreten, der Altersteilzeitvertrag vom 20.05.2021 sei rechtsunwirksam, da die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG, § 25 Abs. 1 S. 1 SGB III und § 7 Abs. 3 SGB IV nicht mehr vorliegen würden. Aufgrund des Krankengeldbezugs des Klägers am 01.01.2022 - dem tarifvertraglich letztmöglichen Zeitpunkt, bis zudem noch ein Beginn der Altersteilzeit möglich gewesen sei - habe zum Zeitpunkt des geplanten Beginns der Altersteilzeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung vorgelegen. Dies sei jedoch sowohl nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit als auch nach dem Altersteilzeitgesetz ausdrücklich Voraussetzung für die Altersteilzeit. Eine Vertragsanpassung sei rechtlich nicht möglich. Denn nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit müsse die Altersteilzeit spätestens am 01.01.2022 begonnen haben. Eine Verschiebung der Altersteilzeit sei nicht möglich. Eine Anpassung sei auch nicht im Sinne des Klägers. Denn eine Anpassung der Altersteilzeitarbeit ohne tarifliche Grundlage habe zur Folge, dass die vereinbarte Aufstockungsleistung als normales Arbeitsentgelt sozialabgaben- und steuerpflichtig ausbezahlt werden müsse. Auch sei die maximale Dauer der Altersteilzeit von drei Jahren im Blockmodell nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 AltTZG zu beachten. Zudem könnte tatsächlich erbrachte Arbeitszeit nachträglich nicht in eine Altersteilzeitarbeit umgewandelt werden. Die Beklagte sei jedenfalls gemäß § 326 Abs. 1 BGB von der Gewährung der Altersteilzeitarbeit befreit, weil dem Kläger zum Beginn der Altersteilzeitarbeit die Arbeitsleistung rechtlich unmöglich gewesen sei gemäß § 275 BGB. Zumindest aber liege eine Störung der Geschäftsgrundlage vor, die die Beklagte zum Rücktritt bzw. zur Kündigung berechtige. Geschäftsgrundlage des Vertrages sei gewesen, dass die Altersteilzeit am 01.01.2022 beginnen werde. Indem der Kläger zu diesem Zeitpunkt im Krankengeldbezug gewesen sei, habe sich diese Geschäftsgrundlage schwerwiegend

69

verändert. Beide Parteien hätten den Vertrag in einer solchen Situation - ohne Geltung des Tarifvertrages Altersteilzeit - nicht abschließen wollen. Eine Anpassung sei aufgrund ausdrücklicher Regelungen des Tarifvertrages zum spätesten Beginn der Altersteilzeit auch nicht möglich. Die erforderliche Kündigungserklärung könne auch konkludent durch Stellung eines Klageabweisungsantrages erfolgen, wie vorliegend mit der Klageerwiderung geschehen.

Mit Urteil vom 27.05.2022 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben, im Wesentlichen mit folgender Begründung: Die Klage sei zulässig und begründet. Der Altersteilzeitvertrag sei wirksam zustande gekommen. Unwirksamkeitsgründe seien nicht ersichtlich. Das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses stelle keine irgendwie geartete Bedingung für die Durchführung von Altersteilzeit dar. Eine solche ergebe sich weder aus dem Altersteilzeitgesetz noch aus dem Tarifvertrag Altersteilzeit. Auch infolge einer Kündigung sei das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht untergegangen. Zum einen habe die Beklagte weder durch das Schreiben vom 20.01.2022 noch durch den Klageabweisungsantrag oder in sonstiger Weise eine Kündigung erklärt. Unabhängig davon habe auch kein Kündigungsgrund vorgelegen. Zwar könnte die Geschäftsgrundlage gestört sein. Sie habe sich jedoch nicht derart schwerwiegend verändert, dass eine Vertragsanpassung nötig gewesen wäre. Die Arbeitszeiten vom 01.01.2022 bis zum 23.01.2022 seien innerhalb der Arbeitsphase ausweislich der arbeitsvertraglichen Bedingungen ohne Weiteres nachholbar. Denn die Parteien hätten sich nicht fix auf 30 Stunden pro Woche geeinigt, sondern stattdessen einen Jahresdurchschnitt zugrunde gelegt. Dieser könne noch eingehalten werden. Dieses Auslegungsergebnis scheitere auch nicht an dem Umstand, dass nach den tarifvertraglichen Regelungen diese nur für solche Mitarbeiter gelten sollten, deren vertraglich vereinbarte Altersteilzeit spätestens am 01.01.2022 beginne. Hierdurch sei eine Anpassung im Falle einer unbeabsichtigten Störung nicht ausgeschlossen.

Gegen das der Beklagten am 01.06.2022 zugestellte Urteil richtet sich deren am 01.07.2022 beim Landesarbeitsgericht eingegangene Berufung, die sie am 26.07.2022 unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags im Wesentlichen wie folgt begründet:

Die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass die Überschreitung des Entgeltfortzahlungszeitraums keine auflösende Bedingung darstelle, sei unzutreffend. Das Arbeitsgericht habe sich nicht mit der eigentlichen Problematik des Falls befasst, dass es nämlich am letzten Geltungstag des TV Altersteilzeit rechtlich unmöglich gewesen sei, eben diesen durchzuführen. Zudem sei übersehen worden, dass zu dem Zeitpunkt, zu dem es möglich gewesen wäre, die Rechtsgrundlage bereits ausgelaufen sei. Sowohl der TV Altersteilzeit als auch das AltTZG gingen ausdrücklich von einer versicherungspflichtigen Beschäftigung als eine Voraussetzung für die Altersteilzeit aus. Die Beklagte verweist in diesem Zusammenhang auf das Gemeinsame Rundschreiben zur Altersteilzeit der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 02.11.2010, in welchem zwischen einer Arbeitsunfähigkeit zu Beginn und während der Altersteilzeit unterschieden werde. Zudem liege auch eine Kündigungserklärung vor. Das Arbeitsgericht übersehe, dass ein konkludentes Verhalten genüge, aus dem sich aus Sicht eines objektiven Dritten der ausgeübte Wille ergebe, das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grunde mit Wirkung für die Zukunft beenden zu wollen. Überdies sei nunmehr mit Schreiben vom 27.05.2022 vorsorglich eine ausdrücklich als Kündigung bezeichnete Kündigung unter vorheriger Beteiligung des Betriebsrats ausgesprochen worden. Die nachträglichen Änderungen seien auch schwerwiegend. Jedenfalls die Beklagte hätte den streitgegenständlichen Altersteilzeitvertrag nicht oder nicht so abgeschlossen, wenn sie vom Eintreten der Arbeitsunfähigkeit und des

Krankengeldbezugs des Klägers zu Beginn der geplanten Altersteilzeit gewusst hätte.

Die Beklagte beantragt, 73

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 27.05.2022, 19 Ca 1140/22, abzuändern und die
Klage abzuweisen. 74

Der Kläger beantragt, 75

die Berufung zurückzuweisen; 76

hilfsweise 77

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund des
Altersteilzeitvertrags vom 20.05.2021 als Altersarbeitsverhältnis im Blockmodell mit einer
durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden fortgeführt wird und die
Arbeitsphase vom 01.01.2022 bis zum 12.01.2025 sowie die Freistellungsphase vom
13.02.2025 bis zum 31.12.2027 andauern. 78

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil, wiederholt und vertieft seine erstinstanzlichen
Ausführungen und führt ergänzend aus, dass die arbeitsvertraglichen Festlegungen durch
den Bezug von Krankengeld nicht beeinflusst würden. Sollte das Landesarbeitsgericht
hinsichtlich der Nacharbeit der Ansicht sein, dass diese nicht innerhalb der ursprünglich
geplanten Arbeitsphase möglich wäre, verweist der Kläger auf den nunmehr gestellten
Hilfsantrag. 79

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten
Schriftsätze nebst Anlagen und die ausweislich der Sitzungsprotokolle abgegebenen
Erklärungen ergänzend Bezug genommen. 80

Entscheidungsgründe 81

1. Die Berufung der Beklagten ist an sich statthaft (§ 64 Absatz 1, Absatz 2 lit. a) und
b) ArbGG) und nach den §§ 64 Absatz 6, 66 Absatz 1 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 519
ZPO am 01.07.2022 gegen das am 01.06.2022 zugestellte Urteil form- und fristgerecht
eingelegt und innerhalb der zweimonatigen Berufungsbegründungsfrist ordnungsgemäß
begründet worden. Sie ist damit insgesamt zulässig. 82

2. Die Berufung ist nicht begründet. Richtigerweise und mit zutreffender Begründung
hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Die Ausführungen des Arbeitsgerichts sind
auch keineswegs vollkommen allgemein gehalten, sondern beinhalten die wesentlichen
Aspekte in anschaulicher Art und Weise. 83

a) Die Klage ist zulässig. Insbesondere war das für den Feststellungsantrag
notwendige Feststellungsinteresse zu bejahen. 84

Nach § 256 Absatz 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens
eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran
hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird (BAG
vom 07.02.2019, 6 AZR 84/18; BAG vom 27.8.2014, 4 AZR 518/12). Dieses besondere
Feststellungsinteresse muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens
gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen (BAG vom 07.02.2019, 6 AZR
84/18; BAG vom 27.8.2014, 4 AZR 518/12). Ein solches Feststellungsinteresse ist nur dann
85

gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (BAG vom 07.02.2019, 6 AZR 84/18; BAG vom 27.8.2014, 4 AZR 518/12).

Dieses Interesse muss sich nicht notwendig auf das gesamte Rechtsverhältnis erstrecken. Es kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG vom 15.12.2009, 9 AZR 46/09). 86

Zwischen den Parteien steht im Streit, ob sich ihr Arbeitsverhältnis ab dem 01.01.2022 nach den Bedingungen des streitgegenständlichen Altersteilzeitvertrages vom 20.05.2021 richtet oder ob die ursprünglichen arbeitsvertraglichen Regelungen vor dessen Abschluss weiterhin Wirkung entfalten. Dieses Problem kann durch den Feststellungsantrag abschließend für die Zukunft geklärt werden. Ein Feststellungsinteresse ist zu bejahen. 87

b) Die Klage ist auch begründet. Dies ergab sich aus folgenden Erwägungen: 88

Die Parteien schlossen am 20.05.2021 einen Altersteilzeitvertrag. Dessen Wirksamkeit zum Zeitpunkt der Unterzeichnung wurde von keiner Partei bestritten. Er stellt die Anspruchsgrundlage für das klägerische Begehren dar. 89

Entgegen der Auffassung der Beklagten war diese Anspruchsgrundlage weder durch eine auflösende Bedingung (aa) noch durch Unmöglichkeit (bb) oder eine Kündigungserklärung der Beklagten (cc) untergegangen. 90

(aa) Auflösende Bedingung 91

Eine auflösende Bedingung wurde nicht vereinbart. 92

Wird ein Rechtsgeschäft unter einer auflösenden Bedingung vorgenommen, so endet mit dem Eintritt der Bedingung die Wirkung des Rechtsgeschäfts; mit diesem Zeitpunkt tritt der frühere Rechtszustand wieder ein, § 158 Absatz 2 BGB. 93

Durch eine Bedingung macht der Erklärende den Eintritt der Rechtsfolgen eines Geschäfts von einem ungewissen künftigen Ereignis abhängig (Staudinger/Bork (2020) BGB § 158 Rn. 1). 94

Die Parteien vereinbarten eine derartige Bedingung nicht. Insbesondere enthielt die arbeitsvertragliche Regelung keine Vereinbarung dahingehend, dass der gesamte Altersteilzeitvertrag unwirksam werden soll, wenn sich der Kläger zum Zeitpunkt des geplanten Beginns des Altersteilzeitvertrages im Krankengeldbezug befinden sollte. Soweit die Beklagte dies annahm, legte sie den Vertrag falsch aus. 95

Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften, § 133 BGB. Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern, § 157 BGB. Zu den anerkannten Auslegungsgrundsätzen gehört, dass die Vertragsauslegung in erster Linie den von den Parteien gewählten Wortlaut der Vereinbarungen und den diesem zu entnehmenden objektiv erklärten Parteiwillen zu berücksichtigen hat (BGH vom 11.09.2000, II ZR 34/99). 96

Im Rahmen der hiernach vorzunehmenden Auslegung war ebenfalls zu beachten, dass es sich bei dem streitgegenständlichen Altersteilzeitvertrag um allgemeine 97

Geschäftsbedingungen handelte (vgl. hierzu LAG Köln vom 04.09.2008, 7 Sa 541/08).

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ausgangspunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist zwar zunächst der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis ist jedoch auch der von den Vertragsparteien verfolgte typische und von redlichen Geschäftspartnern angestrebte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (BAG vom 21.02.2017, 3 AZR 297/15; BAG vom 18.09.2012, 3 AZR 415/10). 98

Zweifel bei der Auslegung gehen hierbei zu Lasten des Verwenders, § 305c Absatz 2 BGB. 99

Innerhalb des streitgegenständlichen Altersteilzeitvertrages befand sich einleitend folgende Textpassage: 100

„...schließen auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung sowie des Tarifvertrages Altersteilzeitarbeit vom 16.12.2020 mit Wirkung zum 01.12.2020 folgenden Vertrag über Altersteilzeitarbeit: ...“ 101

Entgegen der Rechtsansicht der Beklagten ließ sich dieser Verweis nicht so auslegen, dass sich daraus die auflösende Bedingung ergibt, dass der Kläger zum geplanten Beginn der Altersteilzeit kein Krankengeld beziehen darf. 102

Ausweislich der Regelung des § 2 Absatz 1 AltTZG werden Leistungen für Arbeitnehmer gewährt, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf Grund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, ihre Arbeitszeit (nach dem 14.02.1996) auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, versicherungspflichtig beschäftigt sind und die innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III oder nach den Vorschriften eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz gestanden haben. 103

Nach § 3 des TV Altersteilzeit wiederum sollte Voraussetzung zur Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit die Vollendung des 55. Lebensjahres sein und eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 1.080 Kalendertagen innerhalb der letzten 5 Jahre. 104

Aus keiner Norm – und erst Recht nicht im Zusammenspiel beider Regelungen – ließ sich die Rechtsansicht der Beklagten ableiten. 105

Zum einen waren diese Regelungen bereits nicht stringent und gerade in der streitgegenständlichen Frage letztlich widersprüchlich. Denn während § 2 Absatz 1 AltTZG in der Tat eine „versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem SGB III“ erfordert, stellt § 3 TV Altersteilzeit eine solche Voraussetzung eben gerade nicht auf. Die tarifvertragliche Regelung scheint sich ansonsten zwar an der Vorschrift des § 2 Absatz 1 AltTZG zu orientieren. Die hier im Streit stehende Voraussetzung der versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III fehlt jedoch bzw. bezieht sich ausweislich der eindeutigen Formulierung nur auf den Umstand, dass eine solche an 1.080 Kalendertagen in den letzten 5 Jahren gegeben sein 106

musste. Die beiden Vorschriften widersprechen sich also. Während der Kläger die Voraussetzungen des § 3 TV Altersteilzeit erfüllt, kann dies bei der Regelung des § 2 Absatz 1 AltTZG zumindest bezweifelt werden. Letzteres wäre zu verneinen, wenn man entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts Trier (Urteil vom 14.07.2011, 3 Ca 47/11) die Situation des Bezugs von Krankengeld nicht mehr als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III ansieht. Wenn man diese – für die Beklagte grundsätzlich günstige – Auslegung vornähme, würde dies zu dem Ergebnis führen, dass sich beide Regelungen widersprechen. Der Kläger würde sodann die Voraussetzungen des § 3 TV Altersteilzeit erfüllen, die des § 2 Absatz 1 AltTZG hingegen nicht.

Die Rechtsansicht der Beklagten war in diesem Zusammenhang also unter allen denkbaren Umständen falsch: 107

Wenn man zu Gunsten des Klägers – wie es das Arbeitsgericht Trier in angesprochener Entscheidung ausgeurteilt hat – auch den Tatbestand des Krankengeldbezuges also sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis ansieht, würde der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen beider relevanten Normen erfüllen. Wenn man hingegen – grundsätzlich zu Gunsten der Beklagten – entgegen der Rechtsansicht des Arbeitsgerichts Trier diesen Gleichlauf verneint, würde dies zur Widersprüchlichkeit der in Bezug genommenen Normen mit der Folge führen, dass der Kläger nicht erkennen konnte, welche Voraussetzungen den nun vorliegen mussten. Dies galt umso mehr, als dass – wie dargelegt – Unklarheiten zu Lasten des Verwenders gehen, § 305 c Absatz 2 BGB. 108

Hätte die Beklagte den Umstand des Krankengeldbezuges zu Beginn der Altersteilzeit als anspruchsvernichtendes Element vereinbaren wollen, hätte sie dies deutlich formulieren müssen. Dies tat sie nicht. Allein der nicht näher konkretisierte Verweis auf 2 Vorschriften, die sich – wie dargelegt – teilweise widersprechen und auch unabhängig von diesem Widerspruch keineswegs ohne Weiteres so ausgelegt werden können, wie es die Beklagte nun tut, genügt – gerade unter dem Gesichtspunkt einer AGB-Prüfung – den Anforderungen an die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung nicht. 109

Hinzu tritt der Umstand, dass selbst bei unterstellter Klarheit, dass ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis als wesentliche Tatbestandsvoraussetzung zu Beginn des Altersteilzeitvertrages vorliegen muss, es keineswegs einleuchtend erscheint, als Rechtsfolge des Nichtvorliegens den Untergang des gesamten Vertrages annehmen zu müssen. So verdeutlicht § 6 Abs. 4 des Tarifvertrags Altersteilzeit, dass dieser von der Beklagten angenommene Gleichlauf keineswegs gewollt war. Krankengeld und Altersteilzeit schließen sich hiernach nämlich gerade nicht aus. Es wurde nicht vereinbart, dass § 6 Absatz 4 des Tarifvertrags Altersteilzeit nicht gelten soll, wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum zu Beginn der Altersteilzeit bereits abgelaufen war. 110

Das Arbeitsgericht führte in diesem Zusammenhang richtigerweise aus, dass das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses keine irgendwie geartete „Bedingung“ für die Durchführung der zwischen den Parteien vertraglich vereinbarten Altersteilzeit darstellt. An diesem Auslegungsergebnis kann auch das Gemeinsame Rundschreiben zur Altersteilzeit der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 02.11.2010 nichts ändern. Das Gericht hat den Altersteilzeitvertrag zwischen den Parteien auszulegen. Ein Rundschreiben aus 2010 ändert an dem soeben dargelegten Auslegungsergebnis nichts. 111

Nach alledem war die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung nicht zu erkennen. 112

113

(bb) Unmöglichkeit

- Auch eine Unmöglichkeit nach §§ 326 Absatz 1, 275 BGB lag nicht vor. 114
- Der Anspruch auf Leistung ist ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist, § 275 Absatz 1 BGB. Braucht der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis 3 BGB nicht zu leisten, entfällt der Anspruch auf die Gegenleistung, § 326 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 BGB. 115
- Ein besonderer Fall der Unmöglichkeit liegt in der rechtlichen Unmöglichkeit. Rechtliche Unmöglichkeit liegt vor, wenn der geschuldete Erfolg aus Rechtsgründen nicht herbeigeführt werden kann oder nicht herbeigeführt werden darf. Zu der ersten Fallgruppe, in denen der geschuldete Erfolg rechtlich nicht herbeigeführt werden kann, gehört die Konstellation, dass die Rechtsordnung den angestrebten Erfolg nicht anerkennt. Die zweite Fallgruppe betrifft die Fälle, in denen der geschuldete Erfolg herbeigeführt werden könnte, der Schuldner zur Bewirkung der Leistung aber gegen die Rechtsordnung verstoßen müsste. Der Schuldner könnte tatsächlich, aber er darf von Rechts wegen nicht leisten MüKoBGB/Ernst, 9. Aufl. 2022, BGB § 275 Rn. 48-50). 116
- Der Anspruch auf Durchführung des Altersteilzeitvertrages ist nicht rechtlich unmöglich. 117
- Es mag sein, dass Altersteilzeitarbeit für den Zeitraum des Krankengeldbezuges im sozialversicherungsrechtlichen Sinne nicht vorliegen kann. Dies ändert jedoch an der arbeitsvertraglichen Festlegung der Parteien nichts (vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 29.06.2011, 2 Sa 7/11). 118
- Die Beklagte übersah, dass es eine arbeitsvertragliche Regelung zwischen den Parteien gibt, die – selbstredend – erfüllt werden kann. Anspruchsgrundlage des klägerischen Begehrens ist weder der TV Altersteilzeit noch das AltTZG. Die Ansprüche des Klägers ergeben sich allein aus dem Altersteilzeitarbeitsvertrag, der keinen Anspruch beinhaltet, der nunmehr rechtlich unmöglich geworden ist. Das Einzige, das (tatsächlich) unmöglich geworden ist, ist der rechtzeitige Beginn der störungsfreien Arbeitsphase, da sich der Kläger am 01.01.2022 im Krankengeldbezug befand. Dieser Umstand ändert aber nichts daran, dass der gesamte Altersteilzeitvertrag noch erfüllbar ist. Eine Unmöglichkeit liegt nicht vor. 119
- Rechtliche Unmöglichkeit war auch nicht deswegen anzunehmen, weil der TV Altersteilzeit mit Ablauf des 01.01.2022 endete. Beabsichtigt worden ist hiermit eine Begrenzung der Anspruchsberechtigten auf Altersteilzeit. Nicht erfasst werden sollten Fallgestaltungen, wo die Vertragsparteien sich ursprünglich auf einen Beginn vor dem Ablaufdatum geeinigt haben und sodann auf Grund langanhaltender Krankheit die praktische Durchführung zeitweise nicht möglich war (LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 29.06.2011, 2 Sa 7/11). Die Stichtagsregelung wäre für den Kläger also allein dann schädlich gewesen, wenn bereits der geplante Beginn nach dem 01.01.2022 gewesen wäre. Dies war aber nicht der Fall. 120
- Unmöglichkeit lag mithin nicht vor. 121
- (cc) Wegfall der Geschäftsgrundlage 122
- Der Altersteilzeitvertrag war zuletzt auch nicht nach § 313 BGB untergegangen. 123
- Haben sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert und hätten die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten, so kann Anpassung des 124

Vertrags verlangt werden, soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann, § 313 Absatz 1 BGB. Ist eine Anpassung des Vertrags nicht möglich oder einem Teil nicht zumutbar, so kann der benachteiligte Teil vom Vertrag zurücktreten, § 313 Absatz 3 Satz 1 BGB. An die Stelle des Rücktrittsrechts tritt für Dauerschuldverhältnisse das Recht zur Kündigung, § 313 Absatz 3 Satz 2 BGB.

Geschäftsgrundlage in diesem Sinne sind die bei Abschluss eines Vertrags zutage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandete Vorstellungen der einen Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien von dem Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut (BGH NJW 1984, 1746; BGH NJW 1985, 313; Schleswig-Holsteinisches Oberlandesgericht vom 16.10.2001, 6 U 34/01). 125

Für eine Anwendung des § 313 BGB genügt nicht jede unvorhergesehene Änderung der Verhältnisse. Erforderlich ist vielmehr eine schwerwiegende (wesentliche) Änderung (BGH NJW 1989, 289). Wo die Wesentlichkeitsgrenze zu ziehen ist, hängt von der Art des Vertrages und der aufgetretenen Störung sowie den sonstigen Umständen des Einzelfalles ab. Allgemein lässt sich sagen, dass eine Störung (nur dann) schwerwiegend ist, wenn nicht ernstlich zweifelhaft ist, dass zumindest eine der Parteien bei Kenntnis der Änderung den Vertrag nicht oder nur mit einem anderen Inhalt abgeschlossen hätte (BeckOK BGB/Lorenz § 313 BGB Rn. 23). 126

Eine Störung mag vorgelegen haben. Dass der Kläger im gesamten Zeitraum vom 01.01.2022 bis einschließlich 31.12.2024 arbeitsfähig sein und nicht für einen – auch nur geringfügigen – Zeitraum im Krankengeldbezug stehen würde, mag eine Geschäftsgrundlage der Parteien für den Altersteilzeitvertrag darstellen, die vorliegend gestört worden ist. Natürlich gingen beide Parteien bei Abschluss des Vertrages nicht davon aus, dass sich der Kläger – noch dazu gleich zu Beginn – im Krankengeldbezug befinden wird. 127

Dies führt aber keineswegs zu der von der Beklagten erhofften Rechtsfolge des Untergangs des gesamten Vertrages. 128

Zwar mag die Beklagte nunmehr vorgetragen haben, dass sie den Vertrag niemals abgeschlossen hätte, wenn ihr die späteren Umstände bekannt gewesen wären. Diese Einlassung war jedoch deswegen nicht relevant, weil es sich um eine überraschende Einlassung handelte, also gerade nicht um eine solche, die nach der oben genannten Definition „nicht ernstlich zweifelhaft“ war. Dass die Beklagte von der Unwirksamkeit des gesamten Altersteilzeitvertrages – mit einer Vertragslaufzeit von 6 Jahren - ausging, weil der Kläger zu Beginn der Arbeitsphase über einen Zeitraum von nur 3 Wochen Krankengeld bezog, lag nun wirklich nicht auf der Hand. Das Gegenteil war der Fall: Es ist nicht ansatzweise erkennbar, weshalb damit die Geschäftsgrundlage des gesamten Vertrages entfallen sein könnte und noch nicht einmal eine Anpassung denkbar erscheinen sollte. Die Argumentation der Beklagten überzeugte in diesem Zusammenhang auch deswegen nicht, weil sie offenbar kein Problem mit der Durchführung des Altersteilzeitvertrages gehabt hätte, wenn der Kläger erst ab dem 2. Tag der Aktivphase Krankengeld bezogen hätte. Weshalb dies entsprechend § 6 Absatz 4 des Tarifvertrags Altersteilzeit ohne Weiteres zumutbar sein sollte, die vorliegende Konstellation hingegen nicht, konnte die Beklagte nicht erläutern. Sie konnte auch nicht erläutern, weshalb eine Regelung zum Krankengeldbezug existierte, eine solche für den Krankengeldbezug gleich zu Beginn der Altersteilzeit hingegen nicht. Dass eine solche Regelung gerade nicht existierte, obwohl die Parteien des Tarifvertrages die 129

grundsätzliche Problematik – wie § 6 Absatz 4 TV Altersteilzeit verdeutlicht – durchaus erkannt hatten, lässt den Rückschluss zu, dass kein gesonderter Regelungsbedarf gesehen wurde. Wären die Tarifvertragsparteien beim Bezug von Krankengeld gleich zu Beginn des Altersteilzeitvertrages ebenfalls – wie die Beklagte - von der Unwirksamkeit des gesamten Vertrages ausgegangen, hätte es nahegelegen, gerade dies ausdrücklich zu regeln. Dies unterblieb, was verdeutlicht, dass eine solche Rechtsfolge offenbar nicht gewollt war.

Die vorhandene Störung kann ohne Anpassung noch gelöst werden. Die Arbeitszeiten des Klägers vom 01.01.2022 bis 23.01.2022 können im laufenden Arbeitsverhältnis während der Arbeitsphase nachgearbeitet werden, ohne dass hierzu eine nachträgliche Vereinbarung getroffen werden müsste. Dies hat das Arbeitsgericht richtigerweise ausgeführt. 130

Die Parteien haben eine Arbeitsphase vom 01.01.2022 bis 31.12.2024 vereinbart, in der der Kläger die für sechs Jahre vereinbarten 15 Stunden wöchentlich – also in der Regel 30 Stunden wöchentlich in der Arbeitsphase – gegen Entgelt beschäftigt werden sollte. Dass dies nicht gänzlich der Fall war und der Kläger gleich zu Beginn arbeitsunfähig erkrankte, ohne einen Entgeltfortzahlungsanspruch zu haben, kann im Wege der Auslegung gelöst werden. 131

Verträge sind – wie bereits dargelegt - so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern, § 157 BGB. 132

Nach dem Wortlaut des Altersteilzeitarbeitsvertrags ist die Arbeitszeit des Klägers für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis 23.01.2022 nicht fix auf 30 Stunden pro Woche festgelegt. Vielmehr verständigten sich die Parteien auf einen Jahresdurchschnitt, der ohne Weiteres noch erreicht werden kann. Die Beklagte muss schlicht und ergreifend entsprechende Arbeitszeiten einteilen. Mehr bedarf es nicht, um die streitgegenständliche Störung zu beseitigen. 133

Dass die Beklagte jedenfalls mittlerweile eine Kündigungserklärung abgegeben hatte, war damit irrelevant. Es fehlte am Kündigungsgrund im Sinne des § 313 BGB. 134

3) Kosten 135

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Absatz 6 ArbGG, 97 Absatz 1 ZPO. 136

4) Revision 137

Gründe für die Zulassung der Revision im Sinne des § 72 Absatz 2 ArbGG sind nicht gegeben. Insbesondere hat keine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung. Es erfolgte lediglich eine Auslegung der arbeitsvertraglichen Bedingungen. 138