

Ausfertigung

ARBEITSGERICHT ROSTOCK

Aktenzeichen:
5 Ca 327/21

Verkündet am: **24.03.2021**

, Justizangestellte als
Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle



◀ Mit z. K. Rücksprache	Wiedervortage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Rostock		
26. AUG. 2021		
Erledigt Vyl	Fristen + Termin 24.9. + 25.10.	Ges. Beifolgt w...

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Proz.-Bev.:
Rechtssekretäre Prochnow u.a.,
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Rostock,
August-Bebel-Straße 89, 18055 Rostock

- Klägerin -

gegen

Proz.-Bev.:

- Beklagte -

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Rostock durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter ... und ... auf die mündliche Verhandlung vom **24. März 2021** für **Recht** erkannt:

1. **Die Klage wird abgewiesen.**
2. **Die Kosten des Rechtsstreites hat die Klägerin zu tragen.**
3. **Der Streitwert für dieses Urteil wird festgesetzt auf 11.282,25 €.**

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der **Berufung** gemäß § 64 Arbeitsgerichtsgesetz gegeben. Dieses Rechtsmittel steht der unterlegenen Partei zu, hier also der **Klägerin**. Im Übrigen ist kein Rechtsmittel gegeben.

Falls Berufung eingelegt werden soll, ist Folgendes zu beachten:

Eine Berufung wird eingelegt durch Einreichung einer Berufungsschrift beim

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

August-Bebel-Straße 15

18055 Rostock

Telefax-Nummer: 0381 / 241- 4004.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht eingegangen sein und binnen zwei Monaten schriftlich begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit dem Tag der Zustellung des vollständig abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach Urteilsverkündung.**

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird (üblicherweise geschieht dies durch Bezeichnung des Gerichtes, des gerichtlichen Geschäftszeichens und des Tages der Verkündung oder des Erlasses des Urteils), und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde.

Der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Berufungsschrift und Berufungsbegründungsschrift müssen unterzeichnet sein. Dabei müssen sich die Parteien gemäß § 11 Absatz 4 Arbeitsgerichtsgesetz durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen.

Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:

- Rechtsanwälte,
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände, jedoch nur für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Bevollmächtigte, die keine natürlichen Personen sind, handeln durch ihre Organe und mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter.

Die Einreichung als elektronisches Dokument ist nach Maßgabe des § 46 c ArbGG möglich, jedoch nur an das elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) des Landesarbeitsgerichtes. Weitere Voraussetzung ist, dass das elektronische Dokument für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und von der verantwortenden Person entweder mit qualifizierter Signatur versehen wird oder mit einfacher Signatur (= Namenszug des Absenders) auf einem sicheren Übermittlungsweg im Sinne von § 46 c Absatz 4 ArbGG eingereicht wird.

Abschließender Hinweis:

Das Landesarbeitsgericht bittet, die Berufungsschrift sowie alle weiteren Schriftsätze jeweils in fünffacher Ausfertigung beim Landesarbeitsgericht einzureichen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, inwieweit die Klägerin hier den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages beanspruchen kann.

Die Klägerin ist am 19.07.1960 geboren. Ihr wurde ein Grad der Behinderung von 30 (bislang) zuerkannt. Ihr Ehemann bezieht seit Jahren eine EU-Rente.

Seit dem 01.06.1991 ist sie bei der beklagten Körperschaft bzw. deren Rechtsvorgängern angestellt. Für die Zeit ab dem 01.01.2014 verständigten sich die Parteien immer wieder auf eine (befristete) Teilzeitbeschäftigung mit 30 Wochenstunden (vgl. z.B. Änderungsvertrag vom 10.11.2015: Bl. 4-5 der Gerichtsakte). Zuletzt wurde im Oktober 2020 eine Verlängerung bis zum 31.12.2025 vereinbart.

Kraft einzelvertraglicher Vereinbarung ist auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin das gesamte Tarifwerk des **TV-TgDRV** (in seiner jeweiligen Fassung) anwendbar.

Eingruppiert in die Entgeltgruppe E 10 bezieht sie eine anteilige Vergütung von monatlich 3.760,25 € brutto.

Auf das Arbeitsverhältnis findet - unstreitig - auch der „Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte“ (= **TV FlexAZ-DRV**) Anwendung. Dieser enthält unter anderem folgende Regelungen (vgl. Bl. 14-23):

§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4) möglich.

§ 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

§ 4 Altersteilzeit im Übrigen

- (1) Beschäftigte haben im Rahmen der Quote nach Absatz 2 Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Sinne des Altersteilzeitgesetzes, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.
- (2) Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Beschäftigten des Arbeitgebers im Sinne des § 1 von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten sowie die Anzahl der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse jeweils zum Stichtag 30. Juni des Vorjahres; sofern der Arbeitgeber zur Meldung an das Statistische Bundesamt verpflichtet ist, gilt die dort gemeldete Zahl.
- (3) Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Protokollerklärungen zu § 4:

§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

- (1) Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag setzt voraus, dass die Beschäftigten
 - a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
 - b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.
- (2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- (3) Die Beschäftigten haben die Vereinbarung von Altersteilzeit mit einer Frist von drei Monaten vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden. Der Antrag kann wirksam frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden.

Am **29.07.2019** traf die damalige Geschäftsführerin der Beklagten folgende Entscheidung:

Obwohl die reine Betrachtung der Quote für 2020 auch in der Hauptverwaltung erstmals wieder Altersteilzeitvereinbarungen zulassen würde, hat Frau Dr. K. am 29.07.2019 entschieden, aus betrieblichen Gründen für die Hauptverwaltung im Kalenderjahr 2020 grundsätzlich keine Altersteilzeit zu vereinbaren.

Für die Beamten beschloss der dafür zuständige Vorstand am 06.12.2019 einstimmig:

Anträgen auf Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte der DRV Nord für das Jahr 2020 und 2021 wird unter Berücksichtigung der Personalprognose, der Kapazitätsauslastung der Strukturstellen und mit Blick auf die abgeschlossene Reorganisation der Abteilung Leistung nicht entsprochen, weil der damit verbundene gemäß § 14 Abs. 9 Haushaltsgesetz 2019 zwingend vorgeschriebene Stellenabbau die sachgemäße und reibungslose Erfüllung der übertragenen Aufgaben gefährdet. Dies stellt einen zwingenden dienstlichen Belang im Sinne des § 63 LBG dar, der der Gewährung von Altersteilzeit entgegensteht.

Aktuell wird die Klägerin als Beraterin im „Auskunfts- und Beratungsdienst“ in R. eingesetzt. Dieser „Auskunfts- und Beratungsdienst“ (= AuB) ist an verschiedenen Orten in Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Schleswig-Holstein angesiedelt. Vor der Pandemie wurden Anfragen entweder persönlich in der jeweiligen Beratungsstelle gestellt oder über Servicetelefone eingereicht. Telefonische Anfragen werden jeweils auf freie Beratungsstellen (nur in Mecklenburg-Vorpommern) verteilt.

Mit Schreiben vom **28.04.2020** beantragte die Klägerin **Altersteilzeit** (im Blockmodell) für die Zeit vom 01.08.2020 bis 30.04.2025 (vgl. Bl. 6), weil sie - nach derzeitigem Stand - ab dem 01.05.2025 eine abschlagsfreie Altersrente beziehen kann und vorher ab dem 01.08.2023 wohl nur eine gekürzte.

Am 04.06.2020 lehnte die Beklagte den Antrag mit folgender Begründung ab (vgl. Bl. 7-8):

.....
*Altersteilzeit wurde für Beschäftigte (als auch Beamte) seinerzeit mit dem Ziel eingeführt, den Stellenabbau zu erleichtern. Angesichts der Personalprognosen der letzten Jahre ist dieses Ziel bereits hinreichend erfüllt und der Dienstbetrieb erfordert die fortlaufende Besetzung der Strukturstellen in voller Kapazität, ein Stellenabbau ist nicht vorgesehen. Eine weitere Reduzierung der vorhandenen Personalkapazitäten würde bedeuten, dass eine sachgemäße und reibungslose Erfüllung der übertragenen Aufgaben gefährdet wird.
Frau Dr. K. hat daher entschieden, dass es aus betrieblichen Gründen für das gesamte D. Nord grundsätzlich keine Altersteilzeit geben wird.
Ihrem Antrag auf Altersteilzeit kann deshalb aus betrieblichen Gründen nicht stattgegeben werden.*

Am **23.07.2020** traf der neue Geschäftsführer der Beklagten folgende Entscheidung:

*Grundsätzlich sollte es keine Altersteilzeit für das Jahr 2021 geben.
Einzelfälle werden betrachtet.
Erneute Vorlage = in einem Jahr*

Daraufhin erneuerte die Klägerin unter dem 24.09.2020 ihren Antrag. Als auch dies ohne Erfolg blieb, hat sie am 28.10.2020 die vorliegende **Klage** erhoben.

Seit dem 27.01.2021 ist sie arbeitsunfähig krankgeschrieben. Zwischenzeitlich bezieht sie Krankengeld von ihrer Krankenkasse.

Die Klägerin verweist darauf, dass die Beklagte nach § 4 Abs. 3 TV FlexAZ-DRV die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nur ausnahmsweise ablehnen könne. Entgegenstehende dienstliche oder betriebliche Gründe seien hier nicht dargelegt worden. Die Entscheidung vom 29.07.2019 beziehe sich ausdrücklich auf den Bereich der „Hauptverwaltung“. Als Mitarbeiterin im Auskunfts- und Beratungsdienst sei sie davon überhaupt nicht betroffen.

Zudem sei nicht der Gesamt-Personalbedarf für alle Standorte der Beklagten maßgebend, sondern allein die Situation im Auskunfts- und Beratungsdienst am Standort R. Denn zumindest bis März 2020 sei der überwiegende Teil der Anfragen im persönlichen Kontakt abgewickelt worden.

Im Übrigen fehle es hier an der notwendigen Einzelfallprüfung und Interessenabwägung. Das Ablehnungsschreiben vom 04.06.2020 sei zu allgemein gehalten. Der tarifliche Anspruch auf Altersteilzeit könne nicht allein durch entsprechende Gestaltung des Haushalts- und Stellenplans vereitelt werden. Eine verfehlte Personalplanung könne nicht als Argument dienen.

Ein vorübergehender Mehrbedarf wegen Einführung der Grundrente könne schon deshalb keine Rolle spielen, weil sie einerseits ohnehin noch bis mindestens 15.12.2022 für die Beklagte tätig sein werde, andererseits aber sowieso nur teilzeitbeschäftigt sei und bereits zum 01.08.2023 in Altersrente (mit Abschlägen) gehen könne.

Dass die Beklagte Ersatz-Einstellungen vornehmen könne und wolle, könne man außerdem an ihren verschiedenen Stellenausschreibungen erkennen.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin ab dem **01.08.2020 bis zum 30.04.2025 Altersteilzeit in der Form des Blockmodells zu gewähren, bei dem vom 01.08.2020 bis zum 15.12.2022 die aktive Phase und vom 16.12.2022 bis zum 30.04.2025 die passive Phase durchgeführt wird,**

und hilfsweise (für die Zeit nach Klageerhebung)

2. die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin ab dem **01.12.2020 bis zum 30.04.2025 Altersteilzeit in der Form des Blockmodells zu gewähren, bei dem vom 01.12.2020 bis zum 15.02.2023 die aktive Phase und vom 16.02.2023 bis zum 30.04.2025 die passive Phase durchgeführt wird.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung führt sie aus, dass es bei ihr insgesamt, also auch im gesamten Auskunfts- und Beratungsdienst, seit dem Jahre 2020 aus betrieblichen Gründen keine neuen Altersteilzeitverträge mehr gebe. Ausweislich der vorgelegten Entscheidungen ihres Vorstandes und ihrer Geschäftsführung gelte dies sowohl für die Beamten wie auch für alle Arbeitnehmer. Ihre schwierige personelle Situation lasse Altersteilzeit nicht zu.

Im Auskunfts- und Beratungsdienst gebe es - schon ohne Berücksichtigung der neu eingeführten Grundrente - rechnerisch einen Bedarf an Berater*innen in Höhe von 150 VbE. Hiervon seien am 30.11.2020 nur 144,63 VbE tatsächlich besetzt gewesen. Dabei sei auf alle Standorte zusammen abzustellen, zumal seit März 2020 hauptsächlich telefonische Anfragen zu bearbeiten seien.

Auch die Gesamtpersonalsituation stehe der Vereinbarung weiterer Altersteilzeitverhältnisse entgegen. Für insgesamt 1.443,50 Stellen (mit Fachausbildungserfordernis) hätten nach Übernahme der Nachwuchskräfte im Sommer 2020 nur 1.334,76 VbE zur Verfügung gestanden. In den Folgejahren könne dieser Personalbestand - angesichts der bereits feststehenden Altersabgänge und trotz Erhöhung der Ausbildungszahlen - maximal gehalten werden.

Mit Einführung der sogenannten "Grundrente" ab Januar 2021 ergebe sich in ihrem Geschäftsbereich ein personeller Mehrbedarf von insgesamt 156 VbE, davon allein 33 im Auskunfts- und Beratungsdienst. Dies sei mittelfristig nicht absehbar gewesen. Da die Ausbildung eigener Kräfte mindestens 3 Jahre dauere und ausgebildete Beratungskräfte auf dem freien Arbeitsmarkt nicht verfügbar seien, müsse der Mehrbedarf in erster Linie mit den bereits vorhandenen Beratungskräften abgedeckt werden. Bei den anderen 15 Rentenversicherungsträgern in Deutschland sehe die Personalsituation nicht anders aus. Deshalb würde man die Stelle der Klägerin, wenn sie vorzeitig ausscheiden würde, nicht nachbesetzen können.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird ergänzend Bezug genommen auf den gesamten Akteninhalt, insbesondere auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle und gerichtlichen Hinweise.

Entscheidungsgründe

Die gesamte Klage ist nicht begründet.

I.

Die Klägerin hat keinen tariflichen Anspruch auf Abschluss des begehrten Altersteilzeitarbeitsvertrages im Blockmodell, weil die Beklagte zu Recht die Vereinbarung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gemäß **§ 4 Abs. 3 TV FlexAZ-DRV** abgelehnt hat.

1) Zunächst ist festzuhalten, dass die Klägerin durchaus eine rückwirkende Änderung ihres Arbeitsverhältnisses verlangen kann. Denn seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB in der Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 kommt die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung (auch) mit Rückwirkung in Betracht. Dies gilt selbst in den Fällen, in denen der Vertrag hinsichtlich der Vergangenheit tatsächlich nicht durchgeführt werden kann (vgl. hierzu: BAG 10.02.2015 - 9 AZR 115/14 - m.w.N.).

2) Alle persönlichen Voraussetzungen für Altersteilzeit sind hier erfüllt. Der beklagte Arbeitgeber hat aber gleichwohl deren Vereinbarung zu Recht abgelehnt, weil dienstliche bzw. betriebliche Gründe dem ausnahmsweise entgegenstehen.

a) Nach ständiger Rechtsprechung zur wortgleichen Tarifnorm in **§ 4 Abs. 3 TV FlexAZ** (vgl. BAG 10.02.2015 - 9 AZR 115/14 -, Hessisches LAG 13.09.2013 - 3 Sa 1323/13 -, Hessisches LAG 15.01.2013 - 19 Sa 1020/12 -) ist hier von folgenden Rechtsgrundsätzen auszugehen:

Nach § 4 Abs. 3 TV FlexAZ kann der Arbeitgeber ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Vorschrift definiert das Merkmal „dienstliche oder betriebliche Gründe“ nicht. Bei seiner Auslegung kann auf die Grundsätze zurückgegriffen werden, die das BAG zu dem Begriff der „betrieblichen Gründe“ im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG entwickelt hat. Ein entgegenstehender dienstlicher oder betrieblicher Grund liegt demnach vor, wenn die Umsetzung des Arbeitszeitverlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Insoweit genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe hat, der Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen. Maßgeblich für das Vorliegen entgegenstehender dienstlicher oder betrieblicher Gründe ist der Zeit-

punkt der Ablehnung des Altersteilzeitwunsches durch den Arbeitgeber. Dabei stellen die Aufwendungen des Arbeitgebers, die typischerweise mit jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis verbunden sind, für sich genommen im Regelfall keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe dar. Zu diesen typischen Aufwendungen gehören die finanziellen Lasten, die dem Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften mit jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entstehen. Die finanzielle Belastung des Arbeitgebers haben die Tarifvertragsparteien bereits dadurch begrenzt, dass der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, wenn und solange 2,5 v.H. der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen.

Aus der Formulierung in § 4 Abs. 3 TV FlexAZ „Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise ... ablehnen“ wird deutlich, dass dieser die entgegenstehenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen hat (vgl. BAG 10.02.2015 - 9 AZR 115/14 -).

Die Tarifregelung ist letztlich so zu verstehen, dass die Ablehnung nur auf solche dienstlichen oder betrieblichen Gründe gestützt werden kann, die über die typischen, regelmäßig mit einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis verbundenen Belastungen hinausgehen. Dabei kann es sich vor allem um organisatorische und personalwirtschaftliche Gründe handeln. Der Antrag kann beispielsweise dann aus dienstlichen Gründen ausnahmsweise abgelehnt werden, wenn das Arbeitsvolumen nicht verteilt und eine Nachbesetzung nicht erfolgen kann (vgl. Hessisches LAG 13.09.2013 - 3 Sa 1323/13 -, Hessisches LAG 15.01.2013 - 19 Sa 1020/12 -).

3) Hier ist ein solcher Ausnahmefall festzustellen. Zwar hat die Klägerseite Recht, wenn sie für jeden Einzelfall eine konkrete Prüfung verlangt. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte aber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe substantiiert dargelegt. Aus ihrem letzten Schriftsatz vom 29.01.2021 wird ersichtlich, warum es ihr in den nächsten Jahren tatsächlich nur schwer möglich sein wird, geeignetes Fachpersonal zu finden und dabei auch noch die Grundsätze der Bestenauslese aus Artikel 33 GG anzuwenden. Die Personaldecke ist im Auskunfts- und Beratungsdienst unstreitig schon jetzt so knapp, dass Ende 2022 bzw. Anfang 2023 eine Verteilung des Arbeitsvolumens der Klägerin auf ihre Kollegen nicht ohne weiteres möglich sein wird. Die Nachbesetzung einer Stelle, die durch Altersteilzeit der Klägerin vorfristig zusätzlich frei wird, wird der Beklagten dann faktisch ebenso wenig möglich sein. Denn mit Einführung der Grundrente ergibt sich für den (gesamten) Auskunfts- und Beratungsdienst ein so großer Personal-Mehrbedarf, dass in den nächsten Jahren jede Arbeitskraft benötigt wird. Der Mehrbedarf lässt sich nicht binnen gut zwei Jahren durch einen entsprechenden Zuwachs an ausgebildeten Fachkräften ausgleichen. Auf diese Besonderheiten darf die Beklagte ihre Entscheidung stützen.

II.

Die **Kosten** des gesamten Rechtsstreites hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Klägerin zu tragen, da sie in allen Punkten unterlegen ist.

Was erstattungsfähig ist, ergibt sich aus den §§ 12, 12 a ArbGG.

III.

Der **Urteils-Streitwert** ist gemäß § 61 ArbGG festzusetzen.

Für die Klage über das weitere Bestehen des Arbeitsverhältnisses sind - unter Beachtung von § 42 GKG - drei Bruttomonatsverdienste der Klägerin anzusetzen.

Daraus ergibt sich ein Gesamtwert von: $3 \times 3.760,75 \text{ €} = \mathbf{11.282,25 \text{ €}}$.

Richter am Arbeitsgericht

