

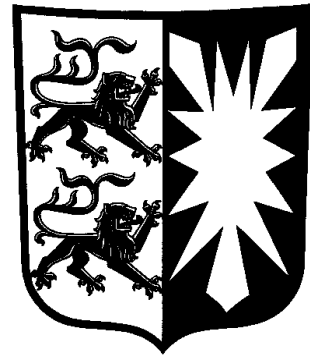
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 266/08

ö. D. 2 Ca 1512/07 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.12.2008

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 16.12.2008 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 15.05.2008, Az.: öD 2 Ca 1512/07, abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags im Blockmodell.

Der am ...1948 geborene Kläger ist seit August 1989 bei der Beklagten beschäftigt. Er ist Sachgebietsleiter im Typengenehmigungsverfahren in dem Krafftahrbundesamt in F... und ist eingruppiert in der EntgGr. 13 TVöD, vormals VergGr. II a Fallgr. 18 BAT. Bei den Typgenehmigungsverfahren handelt es sich um hochkomplexe Verfahren zur Gewährleistung und Sicherstellung von Mindeststandards hinsichtlich der Verkehrssicherheit und des Umweltschutzes von Fahrzeugen. Es ist ein schnelllebiger Bereich, der hohe Aufmerksamkeit erfordert. Den Herstellern steht es frei, bei jeder europäischen Behörde Genehmigungen einzuholen. Das Krafftahrt-Bundesamt steht daher mit seinen Typgenehmigungen weitgehend im europäischen Wettbewerb. Die Wettbewerbsfähigkeit des Amtes hängt somit von einer ausreichenden Anzahl von geschulten und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von deren fachlicher Kompetenz, der Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf neue Genehmigungsverhältnisse und –regeln einzulassen, und ihrem Verhalten gegenüber den Antragstellern als Kunden ab. Dem Kläger als Sachgebietsleiter obliegt es, diese Anforderungen in seinem Sachgebiet um- und durchzusetzen. Dazu sind ihm 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter zehn Diplom-Ingenieure, als Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter unterstellt. Zu den Aufgaben des Klägers gehört es auch, während teilweise mehrtägiger Dienstreisen Fahrzeughersteller im In- und Ausland aufzusuchen. Während seiner Abwesenheit wird er von dem Ersten Sachbearbeiter vertreten. Dabei findet eine regelmäßige Kommunikation über Handy zwischen Vertreter und Vertretenem statt. Der Kläger ist zudem Vertreter des Referatsleiters in dessen Abwesenheit. Einen mit dem Dienstposten des Klägers vergleichbaren Dienstposten in Teilzeit gibt es im Krafftahrt-Bundesamt nicht. Bei der Ausschreibung eines vergleichbaren Dienstpostens wies das Krafftahrt-Bundesamt ausdrücklich darauf hin, dass dieser für Teilzeitkräfte nur dann geeignet sei, wenn diese bereit seien, ihre Stundenzahl auf Vollzeit aufzustocken.

Bereits im Sommer 2007 informierte der Kläger die Behördenleitung darüber, dass er beabsichtige, in Altersteilzeit im Blockmodell zu gehen. Nachdem die Beklagte bereits zu jenem Zeitpunkt keine Möglichkeit sah, ihm Altersteilzeit im Blockmodell zu gewähren, stellte der Kläger mit Schreiben vom 19.11.2007 einen förmlichen Antrag auf Vereinbarung von Altersteilzeit im Blockmodell.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV-ATZ) vom 05.05.1998 mit nachfolgenden Änderungen Anwendung. Soweit hier von Belang enthält der TV-ATZ i. d. F. vom 30.06.2000 folgende Regelungen:

„§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

(1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, eine Beschäftigungszeit (z. B. § 19 BAT/BAT-O) von fünf Jahren vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

(2) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge

nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

Mit Erlass vom 08.03.2006, Az.: D II 2 – 220 770 – 1/18, bestimmte der Bundesinnenminister für den gesamten Bereich der Bundesverwaltung für die Bewilligung von Altersteilzeit folgende Regeln (Bl. 36 f. d. A.):

„1. Ab sofort soll Altersteilzeit grundsätzlich nur noch nach § 3 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ im Teilzeitmodell gewährt werden. Bewilligungen im Blockmodell nach § 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ sind ab sofort ausgeschlossen.

2. Ausnahmen von der Einschränkung nach Ziffer 1 gelten

1. bei Kraftfahrern im Sinne des Pauschalentgelt-Tarifvertrages des Bundes (Kraftfahrer Bund), für die aufgrund der Protokollerklärung zu § 3 Abs. 2 TV ATZ Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell möglich ist,
2. für die nachfolgend im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen festgelegten Stellenabbaubereiche:
 - die Bundeswehrverwaltung
 - die Bundesmonopolverwaltung für Branntwein.

Weitere Stellenabbaubereiche können im Einvernehmen mit den Ressorts und dem Bundesministerium der Finanzen durch Anpassung dieses Rundschreibens festgelegt werden.
...“

Mit Schreiben vom 28.11.2007 erkannte die Beklagte zwar den grundsätzlichen Anspruch des Klägers auf Gewährung von Altersteilzeit an. Sie erklärte sich jedoch im Hinblick auf den Erlass des Bundesinnenministers vom 08.03.1006 nur bereit, die Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell zu gewähren. Demgegenüber hat die Fachabteilung Technik des Kraftfahrt-Bundesamtes aus rein fachlicher Sicht keine Bedenken gegen eine Altersteilzeit des Klägers im Blockmodell.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des streitigen Parteivorbringens, sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Bezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung in Form des Blockmodells mit Urteil vom 15.05.2008 stattgegeben. Zwar habe der Ar-

beitnehmer nach den Vorschriften des TV-ATZ grundsätzlich keinen Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistenden Arbeit. Vielmehr räume § 3 Abs. 2 TV-ATZ dem Arbeitgeber ein Ermessen ein, wie die Altersteilzeit im Einzelfall bewilligt werde. Danach stehe dem Arbeitnehmer nur dann ein Anspruch auf ein von ihm bevorzugtes Altersarbeitszeitmodell zu, wenn sich das Ermessen des Arbeitgebers auf diese einzige Entscheidungsmöglichkeit reduziere. Dies sei aus Sicht der Kammer vorliegend der Fall. Die Ermessensentscheidung der Beklagten sei bereits deshalb fehlerhaft, weil die Beklagte ihre Entscheidung allein auf die Vorgaben des Erlasses des BMI vom 08.03.2006 gestützt und keine Einzelfallentscheidung getroffen habe. Durch den Erlass habe sich das Ermessen der Beklagten nicht derart reduziert, dass nunmehr nur noch Altersteilzeit im Teilzeitmodell zu gewähren sei. Vielmehr sei es auch im Falle des intendierten Ermessens zulässig, von der vorgegebenen Rechtsfolge in atypischen Fällen abzuweichen. Ein solcher atypischer Fall liege hier vor. Der Dienstposten des Klägers, der mit Leitungsfunktionen verbunden sei, sei nicht teilbar. Gerade in dem wichtigen Bereich des Typengenehmigungsverfahrens sei es erforderlich, dass es einen „Hauptansprechpartner“ für die anspruchsvolle Klientel gebe. Die Kunden würden sich abwenden, wenn die persönlichen Kontakte durch die Verteilung der Aufgaben auf zwei Personen verloren gingen. Zudem würden bei einer Teilzeitbeschäftigung des Klägers unstreitig erhebliche Überstunden anfallen, die die Teilzeit ad absurdum führen würden. Auch die Führungsverantwortung sei nicht teilbar. Bereits jetzt sei der Kläger stets über Handy zu erreichen. Bei dem Kläger in seiner Position beim Kraftfahrt-Bundesamt bedeute das generelle Verbot der Altersteilzeit im Blockmodell zugleich ein Ausschluss von der Altersteilzeit an sich. Dies sei aber mit dem TV-ATZ nicht vereinbar. Die von der Beklagten geltend gemachten Gründe gegen die Altersteilzeit im Blockmodell überwiegen nicht die sachlichen Gründe, die für eine Altersteilzeit im Blockmodell sprächen. Sie berufen sich allein auf personalwirtschaftliche Gründe. Finanzielle Erwägungen könnten jedoch der Altersteilzeit im Blockmodell nicht entgegengehalten werden. Zwar sei die Wiederbesetzung der klägerischen Stelle aus haushaltsrechtlichen Gründen erst im Februar 2013 möglich, indessen habe die Beklagte selbst dargelegt, dass es einen Beamten im Hause gebe, der die Leitungsfunktionen des Klägers ausüben könne. Die Sachbearbeitung könnten seine Stellvertreterin und die anderen Sachbearbeiter übernehmen. Es drohe mithin keine füh-

rungslose Lücke. Dadurch habe sich das Ermessen der Beklagten für den Arbeitsplatz des Klägers auf die Entscheidung, Altersteilzeit im Blockmodell zu gewähren, reduziert.

Gegen dieses ihr am 27.06.2008 zugestellte Urteil hat die Beklagte beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am Montag, 28.07.2008, Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 27.09.2008 am 24.09.2008 begründet.

Die Beklagte behauptet,

ihre gegen das Blockmodell gehende Entscheidung beruhe auf einer umfangreichen Ermessensausübung. Das Arbeitsgericht habe die Voraussetzungen des § 315 BGB und zudem die Beweislastverteilung verkannt. Wenn ein Tarifvertrag keine Regelung zur Verteilung der Arbeitszeit enthalte, seien alle sachlichen Gründe zu berücksichtigen, die sich auf die Lage der Arbeitszeit bezögen, insbesondere Betriebsabläufe, aber auch finanzielle Gründe. Ferner sei es nicht zu beanstanden, dass sie im Rahmen der Ermessensentscheidung die Vorgaben des Erlasses des BMI vom 09.03.2006 herangezogen habe. In dem Erlass habe das BMI u. a. auch für sie Direktiven für den Ermessensgebrauch aufgestellt. Hiernach soll Altersteilzeit nur in Teilzeit, nicht im Blockmodell gewährt werden. Ungeachtet dessen komme im Falle des Klägers auch nur eine Bewilligung der Altersteilzeit im Teilzeitmodell in Betracht. Insbesondere bestehe für die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Rentenalter Bedarf. Aufgrund der hohen Qualifizierung des Klägers sei ihre, der Beklagten, Wettbewerbsfähigkeit bei einer Gewährung der Altersteilzeit im Blockmodell zumindest gefährdet. Es sei nur mit erheblichem Aufwand möglich, die anfallende Arbeit in der Freistellungsphase auf andere Mitarbeiter zu verteilen. Demgegenüber könne der Kläger während der Altersteilzeit im Teilzeitmodell andere Mitarbeiter einarbeiten. Ihm würde ein Erster Sachbearbeiter als Stellvertreter zur Seite gestellt. Mit zunehmender Einarbeitung des Ersten Sachbearbeiters könne dieser die arbeitszeitintensiven Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich übernehmen, sodass anfänglich notwendig gewordene Überstunden durch Zeitausgleich kompensiert werden können. Zwar habe das Arbeitsgericht die Schwierigkeiten bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes im Teilzeitmodell zutreffend beschrieben, jedoch seien diese Schwierigkeiten bei Weitem geringer als bei einer Bewilligung einer Altersteilzeit im Blockmo-

dell. Es gehöre zu ihrer, der Beklagten, Entscheidungsbefugnis, diese Ermessensabwägung selbst vorzunehmen. Bei der Ermessensausübung sei zudem zu berücksichtigen, dass sie gehalten sei, Teilzeitarbeitsplätze vorzuhalten und einzurichten. Auch habe das Arbeitsgericht verkannt, dass der Kläger grundsätzlich nur einen Anspruch auf eine seiner Eingruppierung entsprechende Beschäftigung habe. Ihr, der Beklagten, stehe es mithin zu, dem Kläger ggf. einen anderen geeigneten Dienstposten während der Teilzeit zuzuweisen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 15.05.2008, Az. ö.D. 2 Ca 1512/07, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt,

das angefochtene Urteil. Die Beklagte könne sich nicht auf den Erlass des BMI vom 08.03.2006 berufen, da ansonsten der tarifliche Anspruch konterkariert werde. Erfahrungsgemäß werde in mehr als 95 % aller Fälle Altersteilzeit in Form des Blockmodells durchgeführt. Ungeachtet dessen habe die Ermessensausübung aber auch zu seinen, des Klägers, Gunsten ausfallen müssen. Es könne dahingestellt bleiben, aus welchem Grunde für ihn nur eine Bewilligung der Altersteilzeit als Blockzeitmodell in Betracht komme. Denn eine Teilzeitregelung sei in seinem Falle wegen seiner Führungsaufgaben und Dienstreiseverpflichtungen nicht möglich. Dies habe auch die Fachabteilung erkannt. Insbesondere sei es möglich, während der Arbeitsphase den Ersten Sachbearbeiter und andere Mitarbeiter einzuarbeiten, sodass diese seine Position während der Freistellungsphase übernehmen könnten. Rein vorsorglich hat der Kläger in der Berufungsverhandlung vorgetragen, dass er Altersteilzeit im Blockmodell anstrebe, da seine Ehefrau Lehrerin sei und Reduzierung der Arbeitszeit beantragt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 16.12.2008 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg, sie ist begründet.

Der Kläger hat zwar unbestritten einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages (I.), jedoch nicht in Form des Blockmodells (II.).

I. Der Kläger hat nach § 2 Abs. 2 TV-ATZ einen tariflichen Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Er ist am ...1948 geboren und damit zwischenzeitlich 60 Jahre alt und erfüllt auch unstreitig die übrigen Tarifmerkmale des § 2 Abs. 1 TV-ATZ. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll erst mit Rechtskraft eines stattgebenden Urteils, d.h. nach Vollendung des 60. Lebensjahres beginnen. Der Kläger war zuvor innerhalb der Rahmenfrist von fünf Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt und bleibt auch nach der Verringerung seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit auf die Hälfte versicherungspflichtig. Der Kläger hat die Altersteilzeit am 19.12.2007 schriftlich und damit formgerecht beantragt. Der Antrag erfolgte auch fristgerecht i. S. v. § 3 Abs. 2 S. 2 TV-ATZ, da das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Klagantrag erst mit Rechtskraft beginnen soll. Die Beklagte hat den grundsätzlichen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 2 TV-ATZ auch anerkannt und sich insbesondere nicht auf entgegenstehende dringende, dienstliche Gründe i. S. v. § 2 Abs. 3 TV-ATZ berufen.

II. Der Kläger hat aber keinen Anspruch darauf, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis – wie beantragt – im Blockmodell durchgeführt wird. Ein derartiger Anspruch ergibt sich nicht aus den tariflichen Vorschriften (1.). Vielmehr liegt es im Ermessen der Beklagten, die Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses festzulegen (2.).

1. § 2 Abs. 2 TV-ATZ normiert lediglich, dass ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes unter den dort genannten Voraussetzungen einen Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses hat. Einen Anspruch auf das von ihm gewünschte oder bevorzugte Altersteilzeitmodell (hier: Blockmodell) gewährt § 2 Abs. 2 TV-ATZ nicht. Ein derartiger Anspruch folgt auch nicht aus § 3 Abs. 2 TV-ATZ. Hiernach kann die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit so verteilt werden, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt wird (Blockmodell) oder durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell). Die beiden Arbeitszeitmodelle stehen gleichwertig nebeneinander. Die Tarifvertragsparteien haben davon abgesehen, der einen oder anderen Variante eine Präferenz zu geben. Zudem ist in § 3 Abs. 3 TV-ATZ geregelt, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird. Dieser Regelung bedürfte es nicht, wenn der Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses selbst bestimmen könnte (BAG Urt. v. 23.01.2007 - 9 AZR 393/06 -, zit. n. Juris; LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 31.10.2007 – 6 Sa 136/07 -, zit. n. Juris). Mithin lässt sich den tariflichen Regelungen gerade kein Anspruch auf eine bestimmte von dem Arbeitnehmer begehrte Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entnehmen.

2. Vielmehr obliegt die Verteilung der konkreten Arbeitszeit auch während eines nach dem TV-ATZ begründeten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses grundsätzlich dem Arbeitgeber. Dies folgt aus § 106 GewO. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen, soweit u.a. keine anderweitigen tariflichen Bestimmungen dessen Direktionsrecht einschränken. Letzteres ist vorliegend aber gerade nicht der Fall. Insoweit kann auf die Ausführungen unter Ziff. II. 1. verwiesen werden. Gleichwohl ist der Arbeitgeber in der Ausübung des Direktionsrechts nicht völlig frei. Vielmehr hat er nach § 106 S. 1 GewO die Grundsätze des billigen Ermessens zu beachten. Die gemäß §§ 106, 315 Abs. 3 BGB zu beachtenden Grenzen des billigen Ermessens sind vorliegend gewahrt.

Der Arbeitgeber wahrt bei einer von ihm vorzunehmenden Leistungsbestimmung gemäß § 315 BGB billiges Ermessen, wenn er die wesentlichen Umstände des Einzelfalles und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt. Die Ermessensentscheidung unterliegt nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB einer gerichtlichen Kontrolle daraufhin, ob aus objektiver Sicht die Grenzen billigen Ermessens gewahrt wurden (BAG Ur. v. 12.12.2000 – 9 AZR 706/99 -, AP Nr. 1 zu § 3 ATG). Welche tatsächlichen Umstände in die Ermessensabwägung einzubeziehen sind, richtet sich nach dem jeweiligen Regelungsstand. Geht es wie hier um die Verteilung der Arbeitszeit, sind alle sachlichen Gründe berücksichtigungsfähig, die sich auf die Lage der Arbeitszeit als solche beziehen (BAG Ur. v. 23.01.2007 – 9 AZR 624/06 -, AP Nr. 14 zu § 1 AVR Diakonisches Werk). In Betracht kommen insbesondere auf den Betriebsablauf bezogene Gründe, indessen sind erhöhte finanzielle Belastungen durch das Blockmodell für die Verteilung der Arbeitszeit ohne Belang (BAG Ur. v. 23.01.2007 – 9 AZR 624/06 -, a. a. O.).

Hieran gemessen hält die Entscheidung der Beklagten der gerichtlichen Kontrolle nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB stand. Die Beklagte hat sich bei ihrer Entscheidung, Altersteilzeit nur im Teilzeitmodell zu gewähren, im Rahmen des durch den Erlass des BMI intendierten Ermessens gehalten (a). Es lagen auch keine besonders wichtigen Gründe vor, von der vorgegebenen Ermessensentscheidung des BMI abzuweichen (b). Der Kläger hat seinerseits keine besonders schutzwürdigen Interessen vorgetragen, die einen Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell dennoch begründen könnten.

a) Es ist nicht zu beanstanden, dass sich die Beklagte im Rahmen ihrer Ermessensausübung zunächst an die Vorgaben des Erlasses des BMI vom 08.03.2006 gehalten hat. Es ist anerkannt, dass Ermessen im Sinne des § 315 BGB auch in generalisierender Form durch eine übergeordnete Behörde ausgeübt werden kann (BAG Ur. v. 12.12.2000 - 9 AZR 706/99 -, a. a. O., LAG Rheinland-Pfalz Ur. v. 03.03.2005 – 4 Sa 990/04 -, zit. n. Juris; LAG Schleswig-Holstein Ur. v. 31.10.2007 – 6 Sa 136/07 -, a. a. O.; BVerwG Ur. v. 29.04.2004 – 2 C 21/03 -, NVwZ-RR 2004, 863 f.; VG Aachen, Ur. v. 10.01.2008 – 1 K 117/07 -). Ermessenslenkende Verwaltungsvorschriften dienen dem Ziel einer gleichmäßigen Ermessensausübung sowie

deren Steuerung innerhalb der Behördenhierarchie. Sie sind grundsätzlich zulässig, soweit sie sich ihrerseits am Zweck der Ermächtigung orientieren und sachgerecht sind (BVerwG Urt. v. 10.08.1990 – 1 B 114/89 -, NJW 1991, 650 f.). Derartige ermessenslenkende Verwaltungsvorschriften entheben die Behörde jedoch nicht von der Verpflichtung, eine eigenverantwortliche Ermessensentscheidung unter sachlicher Abwägung aller einschlägigen Gesichtspunkte des konkreten Falles zu treffen. Weist der Fall wesentliche Besonderheiten auf im Vergleich zum Regelfall, auf den die Richtlinie bzw. der Erlass zugeschnitten ist, so muss die Behörde dies bei ihrer Ermessensentscheidung berücksichtigen und ggf. von der vorgegebenen Ermessensausübungsrichtlinie abweichen (Kopp/Ramsauer, a. a. O., Rn. 51 zu § 40).

Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Das BMI hat mit Erlass vom 08.03.2006 in Form eines intendierten Ermessens, das in dem Wort „soll“ zum Ausdruck kommt, Direktiven für den Ermessensgebrauch der untergeordneten Behörde aufgestellt. Überdies ist kennzeichnend für die in dem Erlass gewählte Form des intendierten Ermessens, dass von der Rechtsfolge in atypischen Fällen abgewichen werden darf (Kopp/Ramsauer, VwVfG, 9. Aufl., Rn. 45 zu § 40). Demnach greift der Erlass auch nicht in unzulässiger Weise in das Tarifrecht ein (LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 31.10.2007 – 6 Sa 136/07 -, a. a. O.).

b) Entgegen der Auffassung des Klägers hat sich die Beklagte zur Begründung ihrer ablehnenden Entscheidung nicht ausschließlich und stereotyp auf die Erlasslage berufen. Zumindest im Berufungsverfahren hat sie dargelegt, dass auch unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des vorliegenden Falles die Bewilligung der Altersteilzeit im Teilzeitmodell nicht ermessensfehlerhaft ist.

(1) Entgegen der Auffassung des Klägers sind die im Berufungsverfahren von der Beklagten vorgetragene Gründe für ihre ablehnende Entscheidung im Rahmen der Billigkeitsprüfung zu berücksichtigen. Die gerichtliche Kontrolle, ob bei der Entscheidung des Arbeitgebers die Grenzen billigen Ermessens nach § 315 BGB eingehalten worden sind, beschränkt sich nicht auf die Überprüfung der in dem Ablehnungsschreiben vom 28.11.2007 enthaltenen Begründung. Für die Billigkeitskontrolle nach Maßgabe des § 315 BGB gilt vielmehr ein objektiver Maßstab, d. h. es sind alle Um-

stände zu berücksichtigen, die zu dem Zeitpunkt objektiv vorlagen, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hatte (BAG Ur. v. 10.05.2005 – 9 AZR 294/04 -, AP Nr. 20 zu § 1 TVG ‚Altersteilzeit‘; BAG Ur. v. 03.12.2002 - 9 AZR 457/01 -; BAGE 104, 55, 62). Es sind mithin auch solche Umstände zu berücksichtigen, die zwar objektiv zum Zeitpunkt der ablehnenden Entscheidung vorlagen, aber an die der Arbeitgeber selbst möglicherweise zu jenem Zeitpunkt noch gar nicht gedacht hat. Dies gilt insbesondere im vorliegenden Falle mit Blick darauf, dass der klägerische Antrag auf Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages zukunftsgerichtet gestellt worden ist.

(2) Die Beklagte hat dargelegt, dass vorliegend keine besonders gewichtigen Gründe vorliegen, die ein Abweichen von dem ermessenslenkenden Erlass des BMI vom 08.03.2006 rechtfertigen. Für die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zu dessen Eintritt ins gesetzliche Rentenalter besteht unbestritten ein Bedarf. Die Stelle des Klägers ist gerade nicht mit einem „kw-Vermerk“ versehen. Zudem hat die Beklagte vorgetragen, dass zwar auch eine durchgängige Teilzeitbeschäftigung während der Altersteilzeit nicht reibungslos verlaufen würde, dass aber die auftretenden Schwierigkeiten im Blockmodell während der Freistellungsphase deutlich größer wären. Während der Freistellungsphase stünde der Kläger mit seiner unbestrittenen hohen Fachkompetenz und Führungsrolle überhaupt nicht mehr zur Verfügung. Der Kläger verkennt an dieser Stelle, dass ihm ein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell nicht bereits dann zusteht, wenn das Blockmodell aus seiner oder auch aus Sicht der Fachbehörde zweckmäßiger wäre, sondern nur dann, wenn das Ermessen der Beklagten im Hinblick auf die Entscheidung zwischen Teilzeit- und Blockmodell auf Null reduziert wäre. Dies ist aber nur dann der Fall, wenn besonders gewichtige Gründe gegen die Gewährung der Altersteilzeit im Teilzeitmodell sprächen. Derartige gewichtige Gründe liegen hier jedoch nicht vor. Es ist grundsätzlich Sache der Beklagten, die organisatorischen Schwierigkeiten, die eine Teilzeitbeschäftigung einer Führungskraft mit sich bringt, zu beheben. Hierzu hat sie sich auf ein personelles und organisatorisches Konzept berufen. Die Beklagte hat vorgetragen, dass sie dem Kläger einen Ersten Sachbearbeiter als Stellvertreter zur Seite stellen werde. Dieser könne nach entsprechender Einarbeitung die arbeits- und zeitintensiven Aufgaben des Klägers, wozu auch die Dienstreisen zählten, teil-

weise übernehmen. Die während der Teilzeit des Klägers (nur) anfänglich anfallenden Überstunden könnten später durch entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten werden, indem der Erste Sachbearbeiter an die Stelle des Klägers trete. Hinzu kommt, dass die Beklagte von den Fachkenntnissen des Klägers während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeit profitieren könnte. Insbesondere könnte der Kläger seinen potentiellen Nachfolger „in Ruhe“ einarbeiten und auch dafür Sorge tragen, dass bei Aufrechterhaltung eigener Kundenkontakte sein Nachfolger als „neuer“ Ansprechpartner bei den Kunden entsprechend eingeführt wird. Diese Gründe beziehen sich sämtlich auf den Betriebsablauf und können damit als Grundlagen für die Ermessensentscheidung über die Zubilligung eines bestimmten Arbeitszeitmodells herangezogen werden. Hinzu kommt, dass die Beklagte aufgrund der Haushaltsslage während der Zeit einer etwaigen Freistellungsphase die Stelle des Klägers unstreitig nicht neu besetzen könnte. Eine völlig unbesetzte Führungsstelle der vorliegenden Art ist aber – auch nach Auffassung der Kammer –organisatorisch nicht aufzufangen.

Es mag an dieser Stelle dem Kläger zugestanden werden, dass das Blockmodell in den Arbeitsabläufen weniger Reibungspunkte aufweisen würde als das Teilzeitmodell. Während der Arbeitsphase könnte seine Vertreterin eingearbeitet werden, ohne dass der Kläger zur Leistung überobligatorischer Überstunden verpflichtet wäre. Indessen führt allein dieser Einwand nicht dazu, das Ermessen der Beklagten bei der Direktionsentscheidung, welches Teilzeitmodell vorliegend in Betracht kommt, auf Null zu reduzieren. Denn auch das Blockmodell weist erhebliche Schwierigkeiten auf, weil die klägerische Stelle unstreitig während der Freistellungsphase nicht wieder besetzt werden kann. Die Fachkompetenz des Klägers stünde der Beklagten in dieser Zeit überhaupt nicht mehr zur Verfügung. Die Beklagte hat bei ihrer Ermessensausübung den Erlass des BMI vom 08.03.2006 zu beachten. Hiervon kann sie nur abweichen, wenn besonders gewichtige Gründe dem intendierten Ermessen entgegenstehen. Dies ist aber nicht bereits dann der Fall, wenn das Blockmodell lediglich sinnvoller erscheint als das Teilzeitmodell. Betriebsablaufstörungen können weder durch das Teilzeit- noch durch das Blockmodell vermieden werden.

c) Auch unter Abwägung der beiderseitigen Interessen ist der Anspruch des Klägers auf Altersteilzeit im Blockmodell nicht begründet. Der Kläger hat sich weder erst-

instanzlich noch im Berufungsverfahren auf persönliche Gründe berufen, die einen derartigen Anspruch begründen könnten. Hierauf hat die Beklagte bereits zu Recht in der ersten Instanz hingewiesen. Der Kläger hat es schriftsätzlich ausdrücklich abgelehnt, private Gründe für seinen Anspruch auf Altersteilzeit im Blockmodell vorzutragen und hat sich demgegenüber ausschließlich darauf berufen, dass aus seiner Sicht seine Position nicht teilbar sei. Der Kläger selbst ist aber im Rahmen der Billigkeitskontrolle nicht Sachwalter der betrieblichen Interessen. Vielmehr hat er seine eigenen Interessen, die ggf. einen besonders wichtigen Grund für ein Abweichen von der ermessenslenkenden Vorgabe des BMI rechtfertigen, darzulegen. Als besonders gewichtige Gründe im vorgenannten Sinne kommen – je nach Einzelfallabwägung – zum Beispiel eine eigene voranschreitende Erkrankung, zu erwartende Betreuungspflichten gegenüber einem erkrankten Familienangehörigen oder die Absicht, den Lebensabend mit dem bereits im Ruhestand befindlichen Ehepartner im Ausland verbringen zu wollen, in Betracht. Eine Abwägung der beiderseitigen Interessen war vor diesem Hintergrund, dass der Kläger zu seinen persönlichen Gründen und Motiven geschwiegen hat, überhaupt nicht möglich.

Erst im Berufungstermin hat sich der Kläger darauf berufen, dass seine Ehefrau Lehrerin sei und von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch gemacht habe bzw. machen wolle. Auch dieser Umstand schränkt die beklagte Behörde nicht derart in ihrer Ermessensentscheidung ein, dass vorliegend als einzig richtige Entscheidung (Ermessensreduktion auf Null) nur die Gewährung der Altersteilzeit im Blockmodell in Betracht kommt.

III. Nach alledem war die Berufung der Beklagten begründet, sodass die Klage abzuweisen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die Revision war nicht zuzulassen, § 72 Abs. 1 ArbGG. Die Rechtssache hat keine grundsätzliche Bedeutung, da es sich um eine reine auf Tatsachenwürdigung beruhende Einzelfallentscheidung ohne rechtsgrundsätzliche Bedeutung handelt. Die angesprochenen Rechtsfragen sind höchstrichterlich geklärt, von denen die vorliegende Entscheidung auch nicht abweicht.

gez. ...

gez. ...

gez. ...