

BAG: Altersteilzeit im öffentlichen Dienst – kein genereller Ausschluss des Blockmodells

GG Art. 86, 87; ATG § 3; BGB §§ 311 a, 315; LBG Schleswig-Holstein § 88 a; Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ) vom 05.05.1998 in der Fassung vom 30.06.2000 §§ 2, 3

Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags auf ein bestimmtes Modell der Verteilung der Arbeitszeit beschränken. Einen solchen Antrag kann der Arbeitgeber nur einheitlich annehmen oder ablehnen. Zu einer Annahme des Angebots auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Blockmodell ist der Arbeitgeber nach §§ 2, 3 TV ATZ lediglich dann verpflichtet, wenn jede andere Entscheidung über die Verteilung der Arbeitszeit billigem Ermessen widerspräche.

Mit dem Wunsch nach Verteilung der Arbeitszeit im Blockmodell bringt der Arbeitnehmer eine bestimmte Lebensplanung zum Ausdruck. Das Gewicht dieses Wunschs haben die Tarifvertragsparteien anerkannt, indem sie in § 3 III TV ATZ das Recht des Arbeitnehmers begründet haben, eine Erörterung zu verlangen. Hat der Arbeitgeber Einwände gegen die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit im Blockmodell, ist er gehalten, Sachgründe vorzubringen. Sonst überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers. (Orientierungssätze des Gerichts)

*BAG, Urteil vom 17.08.2010 – 9 AZR 414/09
(LAG Düsseldorf 24.04.2009 – 9 Sa 1375/08),
BeckRS 2010, 73740*

Sachverhalt

Die Parteien streiten über den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. Der 1949 geborene Kläger ist seit mehreren Jahren als Arbeitsvermittler bei der Beklagten beschäftigt und begehrt Altersteilzeit nach Maßgabe des Blockmodells.

§ 3 II TV ATZ gewährt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, Altersteilzeit nach Maßgabe des Teilzeit- oder des Blockmodells zu vereinbaren. Mit Schreiben vom 08.03.2006 des Bundesministeriums des Inneren wurde die beklagte Bundesagentur für Arbeit angewiesen, zur Entlastung des Bundeshaushalts Altersteilzeit für Arbeitnehmer nur noch im Wege des Teilzeitmodells zu gewähren.

Der Kläger beantragte im Januar 2008, einen Altersteilzeitvertrag im Blockmodell zu schließen. Die Arbeitsphase sollte von Juli 2009 bis Dezember 2011 dauern, die Freistellungsphase von Januar 2012 bis Juni 2014. Die Beklagte lehnte den Antrag ab und stellte es dem Kläger frei, Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell zu beantragen.

Entscheidung

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Klage hatte Erfolg. Das BAG verurteilte die Beklagte dazu, den Antrag des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages im Blockmodell anzunehmen.

Nach § 2 II 1 TV ATZ haben Arbeitnehmer Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. § 3 II TV ATZ bestimmt, dass die Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Block- oder im Teilzeitmodell verteilt werden kann. Der Arbeitnehmer hat nach §§ 2, 3 TV ATZ keinen Vollanspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Vielmehr hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen über die Verteilung der Arbeitszeit zu entscheiden. Hierbei kann der Arbeitnehmer sein Angebot auf ein Modell beschränken.

Der Arbeitgeber ist jedoch nur dann zur Annahme eines auf ein bestimmtes Modell beschränkten Angebots verpflichtet, wenn eine andere Entscheidung billigem Ermessen widerspräche. Im Rahmen seiner Ermessensentscheidung hat der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers einzubeziehen. Auf Arbeitgeberseite müssen für eine Ablehnung sachliche Gründe vorliegen. Ansonsten überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers.

Praxishinweis

Der vom BAG entschiedene Fall betrifft den Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ), der in den Streitgegenständlichen Fragen identisch mit dem TV ATZ ist, der im Geltungsbereich von TVöD und TV-L Anwendung findet.

Die Rechtsprechung ist demnach übertragbar und bedeutet für die Praxis, dass das Ermessen des Arbeitgebers hinsichtlich der Wahl des Verteilungsmodells der Altersteilzeit eingeschränkt wird. Der Ablehnung eines auf ein bestimmtes Modell beschränkten Antrages müssen seitens des Arbeitgebers berechnete Sachgründe zugrunde gelegt werden. Allein Gründe der Haushaltsanpassung sollen dabei regelmäßig unzureichend sein, da die tariflichen Vorschriften weder dem Block- noch dem Teilzeitmodell den Vorrang geben.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,
Ruge Krömer, Hamburg*