Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 9 AZR 36/07

Bundesarbeitsgericht 9. Senat	Urteil vom 13. November 2007 - 9 AZR 36/07 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 12. Oktober 2005 - 6/5 Ca 3130/05 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 4. Dezember 2006 - 17 Sa 454/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Verringerungsverlangen - tarifliche Härtefallregelung

Gesetze:

TzBfG §§ 8, 22; BEEG § 15; Manteltarifvertrag Nr. 1 für das Kabinenpersonal vom 1. Juli 1995 § 4 Abschnitt 7, Protokollnotiz Ziff. 17; 8. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag vom 28. September 2004 zum Manteltarifvertrag Nr. 1 für das Kabinenpersonal vom 1. Juli 1995 Art. 1 Nr. 1; Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine vom 28. September 2004 Ziff. I; ZPO § 253; BGB §§ 275, 311a

Leitsatz:

Der Arbeitgeber kann nach § 8 Abs. 4 TzBfG die Zustimmung zu einem Verringerungsverlangen verweigern, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein solches Verweigerungsrecht besteht, wenn die gewünschte Arbeitszeitreduzierung eine erhebliche Störung des im Betrieb praktizierten Arbeitszeitsystems bewirkt, weil der Arbeitgeber entweder den Arbeitnehmer, der den Teilzeitwunsch äußert, oder andere mittelbar betroffene Arbeitnehmer nicht mit der gesamten Arbeitszeit einsetzen kann. Diese Störung ist schon deshalb erheblich, weil der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht in vollem Umfang nachkommen kann und infolgedessen ua. Annahmeverzugsansprüche entstehen können.

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 13. November 2007 - 9 AZR 36/07 - (führend, vorliegend), - 9 AZR 37/07 - bis - 9 AZR 52/07 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

9 AZR 36/07
17 Sa 454/06
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. November 2007

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richter Faltyn und Kranzusch für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 4. Dezember 2006 - 17 Sa 454/06 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht das Urteil des

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. Oktober 2005 - 6/5 Ca 3130/05 - abgeändert und die Beklagte verurteilt hat, ab 1. Juni 2005 der Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin auf 45,85 % zuzustimmen.

Insoweit wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin. 1

Die Klägerin ist seit 1986 als Flugbegleiterin für das beklagte Luftfahrtunternehmen tätig. Sie ist verheiratet und Mutter zweier Kinder. Die Beklagte beschäftigt über 10.000 Flugbegleiter. Die Parteien sind durch beiderseitige Organisationszugehörigkeit tarifgebunden. 2

Seit Januar 2002 wurde die Klägerin auf Grund eines „Zusatzvertrags Teilzeit“ nach dem sog. Teilzeitmodell M 2 eingesetzt. Der Zusatzvertrag verweist auf die jeweils gültigen Tarifverträge. Das Teilzeitmodell „M 2“ sah 46,67 % der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers und 20 freie Tage im Monat oder 65 freie Tage im Vierteljahr vor. Von der Möglichkeit dieses Teilzeitmodells machten bis zum 30. August 2004 2.256 Flugbegleiter Gebrauch. 3

Das Teilzeitmodell „M 2“ beruhte auf § 4 Abschnitt 7 Abs. 1 iVm. der Protokollnotiz Ziff. 17 Abschnitt A Abs. 7 des Manteltarifvertrags Nr. 1 für das Kabinenpersonal. Am 28. September 2004 schlossen die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. und die Unabhängige Flugbegleiter Organisation e. V. den 8. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag zum Manteltarifvertrag Nr. 1 für das Kabinenpersonal vom 1. Juli 1995. Er trat am 1. Januar 2005 in Kraft. Durch seinen Art. 1 Nr. 1 wurde das bisherige Teilzeitmodell „M 2“ geändert. Die Arbeitszeit wurde auf 52 % der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten verlängert und die Anzahl der freien Tage auf 19 im Monat oder 62 im Quartal reduziert („M 2 neu“). Die Arbeitgeberseite verfolgte mit der tariflichen Arbeitszeitverlängerung das Ziel, die betriebliche Auslastung der tarifgebundenen Unternehmen zu verbessern. Die Be- 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

klagte erklärte, das Modell „M 2 alt“ deshalb grundsätzlich nur bis Ende 2004 anbieten zu wollen.

Am 28. September 2004 trafen die Tarifvertragsparteien die Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine, die für bestimmte Arbeitnehmer die Fortführung des Teilzeitmodells „M 2 alt“ ermöglichte. Die Tarifvereinbarung lautet auszugsweise wie folgt: 5

„I.

> Mitarbeiter mit einem M 2-Altvertrag (Stand heute) können in begründeten Ausnahmefällen durch Antrag bis zum 31.12.2004 ihr bisheriges Teilzeitmodell (46,67 %) beibehalten.
> Die Tarifpartner gehen davon aus, dass entsprechende Gründe bei nicht mehr als 10 % der M 2-Altverträge zum Tragen kommen werden.“

Die Klägerin beantragte unter dem 11. November 2004, das Teilzeitmodell „M 2 alt“ beizubehalten. Die Beklagte lehnte das mit Schreiben vom 6. Dezember 2004 ab und setzte die Klägerin seit Januar 2005 im Modell „M 2 neu“ ein. Insgesamt beantragten 354 Flugbegleiter die Fortführung des Modells „M 2 alt“ wegen eines Ausnahmefalls. Die Beklagte entsprach 101 Anträgen und lehnte 253 Anträge ab. 6

Unter dem 1. März 2005 verlangte die Klägerin, sie ab 1. Juni 2005 auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit 46,67 % der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers und im Übrigen zu den Bedingungen des Modells „M 2 alt“ zu beschäftigen. Diesen Antrag lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 7. März 2005 ab. Auch unter Berücksichtigung der Betreuung ihrer Kinder sei nicht erkennbar, dass für die Klägerin durch den tariflich vorgesehenen weiteren Einsatztag eine besondere Ausnahmesituation entstehe. 7

Wegen einer Änderung der tariflichen Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die am 1. Juli 2005 in Kraft trat, änderte sich der Teilzeitquotient beider Teilzeitmodelle „M 2“. Das Modell „M 2 neu“ sah nun 51,09 % der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers vor, das Modell „M 2 alt“ 45,85 %. 8

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie müsse nach wie vor im Teilzeitmodell „M 2 alt“ beschäftigt werden. Bei ihrer familiären Situation handle es sich um einen „begründeten Ausnahmefall“ iSd. Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine, weil sie Mutter zweier Kinder mit berufstätigem Ehemann sei. 9

Zumindest seien die Voraussetzungen eines Verringerungsanspruchs nach § 8 TzBfG erfüllt, zumal das von den Tarifvertragsparteien vorgesehene Höchst- 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

kontingent von 10 % nicht ausgeschöpft sei. In erster Linie sei schon kein betriebliches Organisationskonzept ersichtlich. Jedenfalls werde es nicht ausnahmslos durchgeführt. Das zeige der Umstand, dass die Beklagte bei einem nach dem 31. Dezember 2004 eingegangenen Antrag einen „begründeten Ausnahmefall“ iSd. Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine anerkannt habe.

Die Klägerin hat beantragt, 11

> festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie weiterhin zu den Bedingungen des alten M 2-Modells (jetzt M 3) in Teilzeit mit 45,85 % einer Vollzeitstelle gegen Zahlung einer entsprechenden Vergütung entsprechend der Zusatzvereinbarung vom 9. August 2001 zu beschäftigen;
>
> die Beklagte hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag zu verurteilen, ihre Zustimmung gemäß § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG zu erteilen und die Klägerin ab 1. Juni 2005 mit 45,85 % einer Vollzeitstelle gegen Zahlung einer entsprechenden Vergütung in Teilzeit zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Klägerin unterfalle keiner der Fallgruppen, die sie für „begründete Ausnahmefälle“ iSd. Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine gebildet habe. Die Klägerin betreue kein krankes, behindertes, in Therapie befindliches Kind oder ein Kind mit psychosomatischen Beschwerden. Sie versorge auch keinen pflegebedürftigen Elternteil oder einen behinderten Ehegatten. Andere persönliche Gründe, die es nicht zuließen, ihr einen zusätzlichen Einsatztag zuzumuten, seien nicht ersichtlich. 12

Der Klägerin stehe auch kein Verringerungsanspruch nach § 8 TzBfG zu. Der Antrag vom 1. März 2005 scheitere schon an der zweijährigen Veränderungssperre des § 8 Abs. 6 TzBfG. Zumindest bestünden betriebliche Gründe für die Ablehnung. Die Beklagte hat behauptet, die Arbeitnehmer, die im Teilzeitmodell „M 2 alt“ gearbeitet hätten, seien in ihrer Einsetzbarkeit stark eingeschränkt gewesen, weil sie pro Monat in der Regel nur einen Umlauf hätten fliegen können. Für einen weiteren Umlauf hätten sie erst am Monatsende beim Übergang in den neuen Monat eingeplant werden können. Die Gruppe dieser Teilzeitbeschäftigten habe das Kontingent an Monatsübergangsflügen damit in überproportionalem Umfang ausgeschöpft. Wegen der ungleichgewichtigen Auslastung habe die Beklagte Arbeitnehmern anderer Arbeitszeitgruppen teilweise über die tariflichen und vertraglichen Regelungen hinausgehende freie Tage gewähren müssen. Das Teilzeitmodell „M 2 neu“ sei wegen der mit dem Modell „M 2 alt“ verbundenen Planungsrestriktionen und unwirtschaftlichen Einsatzpläne nötig 13

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

geworden. Die Anhebung der Arbeitszeit im Modell „M 2 neu“ führe dazu, dass diesen Teilzeitbeschäftigten nun während des laufenden Monats ein zweiter ganzer Umlauf zugewiesen werden könne.

Das Arbeitsgericht hat Haupt- und Hilfsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und die Beklagte auf Grund des Hilfsantrags unter Zurückweisung der weitergehenden Berufung der Klägerin verurteilt, dem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit auf 45,85 % („M 2 alt“) ab 1. Juni 2005 zuzustimmen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung auch hinsichtlich des Teils des Hilfsantrags weiter, mit dem die Klägerin obsiegt hat. Die Klägerin hat keine Revision eingelegt. Sie beantragt, die Revision zurückzuweisen. 14

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts durfte dem Verringerungsantrag nicht stattgegeben werden. Da der Senat auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen nicht abschließend darüber entscheiden kann, ob die Klägerin ab 1. Juni 2005 Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 45,85 % der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitkraft hat, ist die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 15

A. Mit der Revision ist der Teil des Hilfsantrags zur Entscheidung des Senats angefallen, auf Grund dessen die Beklagte verurteilt worden ist, der Verringerung der Arbeitszeit auf 45,85 % ab 1. Juni 2005 zuzustimmen. Insoweit ist die Klage zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin brauchte keine Wochentage zu benennen, an denen die Arbeitsleistung erbracht werden soll. Sie überlässt die Verteilung der Arbeitszeit vielmehr der Ausübung des Weisungsrechts der Beklagten nach § 106 Satz 1 GewO *(st. Rspr. vgl. zB Senat 12. September 2006 - 9 AZR 686/05 - Rn. 13, AP TzBfG § 8 Nr. 17 = EzA TzBfG § 8 Nr. 15)*. Damit trägt sie den Besonderheiten der vom Arbeitgeber durchzuführenden Flugplanung Rechnung. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

B. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lassen keine abschließende Entscheidung darüber zu, ob der in die Revisionsinstanz gelangte Teil der Klage begründet ist. 17

I. Die Klage auf Zustimmung zur Arbeitszeitverringerung ist nicht schon deswegen unbegründet, weil die Klägerin die rückwirkende Verringerung ihrer Arbeitszeit ab 1. Juni 2005 verlangt. Seit Inkrafttreten des § 311a BGB in der Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (BGBl. I S. 3138) kommt auch die Verurteilung zu einer Zustimmung in Betracht, mit der ein Vertragsangebot rückwirkend angenommen werden soll. Nach § 275 Abs. 1 BGB ist der Anspruch auf die Leistung ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder jedermann unmöglich ist. Im Unterschied zum alten Recht ist in § 311a Abs. 1 BGB klargestellt, dass ein Vertrag selbst dann nicht nichtig ist, wenn er hinsichtlich der Vergangenheit tatsächlich nicht durchgeführt werden kann *(Senat 8. Mai 2007 - 9 AZR 1112/06 - Rn. 16, NJW 2007, 3661; 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - BAGE 110, 232, zu A II 1 der Gründe)*. 18

II. Die allgemeinen Voraussetzungen eines Anspruchs auf Zustimmung nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG waren im Zeitpunkt des Änderungsverlangens der Klägerin vom 1. März 2005 erfüllt. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestand seit 1986, dh. länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Die Beklagte beschäftigt in der Regel weit mehr als 15 Arbeitnehmer (§ 8 Abs. 7 TzBfG). 19

III. Dem hier zu beurteilenden Anspruch auf Zustimmung zur Arbeitszeitreduzierung steht nicht entgegen, dass die Klägerin mit ihrem Schreiben vom 1. März 2005 eine Verringerung der Arbeitszeit auf 46,67 % der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitkraft anstrebte, während sie mit ihrem zuletzt gestellten Hilfsantrag eine Reduzierung auf 45,85 % erreichen will. Der Hilfsantrag entspricht dem Teilzeitverlangen vom 1. März 2005. Er ist nicht als davon abweichendes eigenständiges Teilzeitbegehren zu verstehen. Die Klägerin trug lediglich der zum 1. Juli 2005 eingetretenen Änderung der tariflichen Arbeitszeit Rechnung. Ihrer Verpflichtung zur Bestimmung des Umfangs der Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG war sie zunächst mit Schreiben vom 1. März 2005 auf der Grundlage der damaligen tariflichen Arbeitszeit nachgekommen *(zum Bestimmtheitserfordernis Senat 16. Oktober 2007 - 9 AZR 239/07 - Rn. 19 ff.)*. Nach der Änderung der tariflichen Arbeitszeit war eine entsprechende Anpassung erforderlich. 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

IV. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die zweijährige Veränderungssperre des § 8 Abs. 6 TzBfG stehe dem mit Schreiben vom 1. März 2005 geltend gemachten Verringerungsanspruch nicht entgegen. 21

1. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Die Veränderungssperre gilt ausschließlich für Verringerungsverlangen nach § 8 Abs. 1 TzBfG. 22

2. Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, die Klägerin habe mit ihrem Schreiben vom 11. November 2004 keine Verringerung ihrer Arbeitszeit auf der Grundlage von § 8 Abs. 1 TzBfG verlangt, sondern die Beibehaltung des bisherigen tariflichen Teilzeitmodells „M 2 alt“ nach der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine vom 28. September 2004. Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Klägerin verlangte ausdrücklich, die alte Teilzeitregelung beizubehalten, und wahrte die bis zum Jahresende 2004 vorgegebene Frist. Sie stützte sich auf einen Härtefall, aus ihrer Sicht also auf einen „begründeten Ausnahmefall“ iSd. Tarifvereinbarung. Die Verknüpfung des Merkmals der „begründeten Ausnahmefälle“ mit der zehnprozentigen Höchstquote macht deutlich, dass die Tarifvereinbarung abweichend von den betrieblichen Gründen in § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG auf persönliche Umstände der Arbeitnehmer abstellt. 23

V. Soweit das Berufungsgericht davon ausgegangen ist, dem Verringerungsverlangen stünden keine betrieblichen Gründe iSv. § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG entgegen, reichen seine Feststellungen für eine Entscheidung des Senats in der Sache (§ 563 Abs. 3 ZPO) nicht aus. 24

1. Das Anliegen der Klägerin, ihre Kinder zu betreuen, ist nach der gesetzlichen Konzeption des Verringerungsanspruchs in § 8 TzBfG unerheblich. Es kommt nicht auf die vom Arbeitnehmer für seinen Teilzeitwunsch geltend gemachten Gründe an. Weder sind persönliche Belange in § 8 TzBfG erwähnt, noch haben die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG definierten entgegenstehenden betrieblichen Gründe einen Bezug zu der Lebenssituation des Arbeitnehmers. Demgegenüber trifft § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG für die Elternzeit eine andere gesetzgeberische Wertung. Dort wird das besondere Interesse der Eltern an einer Verringerung ihrer Arbeitszeit stärker berücksichtigt. Ein solcher Antrag kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt 25

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

werden. Das erfordert Gründe, die zwingend oder unabweisbar sind *(Senat 15. August 2006 - 9 AZR 30/06 - Rn. 30, AP TzBfG § 8 Nr. 16 = EzA TzBfG § 8 Nr. 14; 9. Dezember 2003 - 9 AZR 16/03 - BAGE 109, 81, zu A II 1 b der Gründe)*.

2. Ob der gewünschten Teilzeitbeschäftigung betriebliche Gründe entgegenstehen, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums nicht entscheiden. 26

a) Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt insbesondere 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 Gründe hat. Diese Gründe müssen hinreichend gewichtig sein. Der Arbeitgeber kann die Ablehnung daher nicht nur mit seiner abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der „richtigen“ Arbeitszeitverteilung begründen *(für die st. Rspr. Senat 8. Mai 2007 - 9 AZR 1112/06 - Rn. 29, NJW 2007, 3661; 15. August 2006 - 9 AZR 30/06 - Rn. 18, AP TzBfG § 8 Nr. 16 = EzA TzBfG § 8 Nr. 14)*. 27

b) Nach der Rechtsprechung des Senats erfolgt die Prüfung der Gründe des Arbeitgebers regelmäßig in drei Stufen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und - wenn das zutrifft - um welches Konzept es sich handelt (erste Stufe). In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden *(st. Rspr. vgl. Senat 8. Mai 2007 - 9 AZR 1112/06 - Rn. 29, NJW 2007, 3661; 15. August 2006 - 9 AZR 30/06 - Rn. 19, AP TzBfG § 8 Nr. 16 = EzA TzBfG § 8 Nr. 14)*. Maßgeblich für das Vorliegen der betrieblichen Gründe ist der Zeitpunkt der Ablehnung des Arbeitszeitwunschs durch den Arbeitgeber, die hier mit Schreiben vom 7. März 2005 erfolgte *(zB Senat 21. Juni 2005 - 9 AZR 409/04 - BAGE 115, 136, zu IV 4 a der Gründe)*. 28

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Der Begriff der entgegenstehenden betrieblichen Gründe ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zukommt. Das Revisionsgericht kann überprüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter diesen Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt worden sind, nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind oder das Ergebnis widersprüchlich ist *(st. Rspr. vgl. Senat 8. Mai 2007 - 9 AZR 1112/06 - Rn. 28, NJW 2007, 3661; 9. Dezember 2003 - 9 AZR 16/03 - BAGE 109, 81, zu A II 1 a der Gründe)*. Dieser eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung hält die Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht stand. 29

aa) Das Berufungsgericht hat angenommen, die Beklagte habe ein betriebliches Organisationskonzept dargelegt. Es bestehe in den verschiedenen tarifvertraglich vereinbarten, in der Einsatzplanung aufeinander abzustimmenden Teilzeitmodellen. Wegen der Besonderheiten des Einsatzes des fliegenden Personals bedürfe die Arbeitszeitregelung eines detaillierten Konzepts. Das von der Beklagten vorgebrachte Organisationskonzept beinhalte, das bisherige Teilzeitmodell „M 2 alt“ ab 1. Januar 2005 nicht mehr anzubieten, sondern das Arbeitszeitvolumen relativ geringfügig anzuheben, dh. die Zahl der freien Tage zu verringern. Willkür sei mit Blick auf die tariflichen Vorgaben und die Notwendigkeiten einer effizienten Einsatzplanung durch Zuweisung eines weiteren Umlaufs während des laufenden Monats nicht erkennbar. Da das Konzept der Beklagten vorsehe, das Teilzeitmodell „M 2 alt“ ab 1. Januar 2005 nicht mehr anzubieten, könne der Arbeitszeitwunsch der Klägerin auch nicht mit den organisatorischen Vorgaben in Einklang gebracht werden. Durchbrechungen des Systems der tariflichen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsmodelle sehe das Konzept der Beklagten nur in den sog. Beibehaltungsfällen der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine vor. 30

Ob die Beklagte das von ihr vorgetragene Konzept tatsächlich durchführe, könne offenbleiben. Jedenfalls führe die von der Klägerin gewünschte Arbeitszeitverringerung nicht zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der unternehmerischen Aufgabenstellung, die dem Konzept zugrunde liege. Zwar sei die in der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine vorgesehene Höchstgrenze von 10 % der M 2-Altverträge nicht als sog. Überforderungsquote zu verstehen, mit der die Tarifvertragsparteien betriebliche Ablehnungsgründe nach § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG festgelegt hätten. An dem Kontingent zeige sich aber, dass die Tarifpartner auch im Hinblick auf die Be- 31

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sonderheiten der erforderlichen Einsatzplanung davon ausgegangen seien, Abweichungen vom Konzept müssten bei bis zu 225 Arbeitnehmern hingenommen werden. Das gelte auch für das Argument der Beklagten, die überproportionale Zuweisung monatsübergreifender Umläufe führe dazu, dass für Arbeitnehmer, die nach anderen Arbeitszeitmodellen arbeiteten, nicht mehr genügend monatsübergreifende Umläufe zur Verfügung stünden und sie deshalb nicht voll ausgelastet werden könnten. Organisatorischer Mehraufwand durch besondere - gegebenenfalls manuelle - Einsatzplanung müsse für 101 Arbeitnehmer ohnehin betrieben werden.

bb) Mit dieser Begründung können entgegenstehende betriebliche Gründe nicht verneint werden. 32

(1) Soweit das Landesarbeitsgericht auf der ersten und zweiten Prüfungsstufe angenommen hat, der Verringerungswunsch der Klägerin weiche vom Organisationskonzept der Beklagten ab, ist diese Würdigung innerhalb des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs des Revisionsgerichts nicht zu beanstanden. Das Berufungsgericht hat in den hinsichtlich der Einsatzplanung aufeinander abgestimmten tariflichen Vollzeit- und Teilzeitmodellen ein betriebliches Organisationskonzept gesehen und bewusste Durchbrechungen dieses ab 1. Januar 2005 geltenden Systems nach den organisatorischen Vorgaben der Beklagten nur in den sog. Beibehaltungsfällen der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine festgestellt. 33

(a) Damit hat das Landesarbeitsgericht auf den ersten beiden Prüfungsebenen mit Ausnahme der offengelassenen Frage der Durchführung des Konzepts alle wesentlichen Umstände berücksichtigt. Unternehmerisch vorgegeben sind die Flugpläne. Auf ihnen beruhen die sog. Umläufe oder auch Flugketten, nach denen sich der Einsatz - die Arbeitszeit - des in Vollzeit und Teilzeit beschäftigten fliegenden Personals richtet *(vgl. Senat 15. August 2006 - 9 AZR 30/06 - Rn. 21, AP TzBfG § 8 Nr. 16 = EzA TzBfG § 8 Nr. 14)*. Die am 1. Januar 2005 in Kraft getretene tarifliche Arbeitszeitverlängerung durch das Teilzeitmodell „M 2 neu“ ermöglicht bei Teilzeitbeschäftigten dieses Modells nach den Feststellungen des Berufungsgerichts einen zweiten Umlauf während des Monats, verlangt also nicht zwingend einen Einsatz in der Übergangsphase zum Folgemonat. Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, eine solche Arbeitszeitgestaltung sei weder missbräuchlich noch aus einem anderen Grund zu beanstanden, ist in sich widerspruchsfrei und berücksichtigt die Besonderheiten des Flugbetriebs. 34

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(b) Mit ihrer Einschätzung, das Teilzeitmodell „M 2 alt“ sei nach wie vor Teil des betrieblichen Organisationskonzepts, weil die Zehnprozentmarke nicht erreicht sei, macht die Klägerin keine fehlerhafte Tatsachenfeststellung im Sinne einer sog. Gegenrüge geltend. Vielmehr ersetzt sie die rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts durch ihre eigene Bewertung. 35

(aa) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die kürzere Arbeitszeit des Modells „M 2 alt“ solle nach dem Organisationskonzept der Beklagten, das auch der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine zugrunde liege, nur noch bei persönlichen Gründen in „begründeten Ausnahmefällen“ aufrechterhalten werden. 36

(bb) Diese Erwägung lässt keinen Rechtsfehler erkennen. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts entspricht Tarifwortlaut, -systematik und -zweck. Nach Ziff. I Abs. 2 Unterabs. 1 der Tarifvereinbarung können Mitarbeiter mit einem M 2-Altvertrag in „begründeten Ausnahmefällen“ durch Antrag bis zum 31. Dezember 2004 ihr bisheriges Teilzeitmodell (46,67 %) beibehalten. Die Ausnahme von der neuen tariflichen Arbeitszeitordnung über den 31. Dezember 2004 hinaus setzt nach dem zum Ausdruck gebrachten Willen der Tarifvertragsparteien Gründe voraus, die gelöst von den betrieblichen Gegebenheiten in der Person des Arbeitnehmers auftreten. Das nicht zuletzt wegen der Besonderheiten des Einsatzes des fliegenden Personals notwendige koordinierte „Ineinandergreifen“ der verschiedenen tariflichen Teilzeitmodelle einschließlich des Modells „M 2 neu“ und der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ist die betriebliche Regel. Der Umstand, der in diesem System die Abweichung vom Teilzeitmodell „M 2 neu“ erlaubt, ist die persönliche Ausnahme. Solche persönlichen Gründe hat das Berufungsgericht für die Klägerin - von ihr unangefochten - im Rahmen des Hauptantrags abgelehnt. 37

(2) Daran wird zugleich deutlich, dass die Gründe, auf die „begründete Ausnahmefälle“ iSv. Ziff. I Abs. 2 Unterabs. 1 und 2 der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine gestützt werden können, keine Ausnahmen von tariflich festgelegten Ablehnungsgründen sind. Die in § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG genannten tariflichen Ablehnungsgründe beziehen sich systematisch auf die beiden vorangehenden Sätze, die betriebliche Ablehnungsgründe behandeln. Persönliche Belange werden von § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG nicht erfasst *(vgl. Senat 15. August 2006 - 9 AZR 30/06 - Rn. 30, AP TzBfG § 8 Nr. 16 = EzA TzBfG § 8 Nr. 14; 9. Dezember 2003 - 9 AZR 16/03 - BAGE 109, 81, zu A II 1 b der Gründe)*. 38

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(a) Die Tarifvertragsparteien legten mit der Änderung des Teilzeitmodells „M 2“ keine Ablehnungsgründe iSv. § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG fest. Das lässt sich auch der Höchstgrenze von 10 % der M 2-Altverträge in der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine nicht entnehmen. Sie ist keine Konkretisierung eines entgegenstehenden betrieblichen Grundes nach § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG in Form einer Quote *(sog. Überforderungsquote, dazu Senat 21. November 2006 - 9 AZR 138/06 - Rn. 30, AP TzBfG § 8 Nr. 18 = EzA TzBfG § 8 Nr. 16; 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - BAGE 110, 232, zu A II 4 d bb der Gründe)*. Der Schluss auf die spiegelbildliche tarifliche Festlegung entgegenstehender betrieblicher Gründe bei Fehlen personenbezogener „begründeter Ausnahmefälle“ verbietet sich. Ein solches Vorgehen der Tarifpartner wäre wegen der Vermengung persönlicher und betrieblicher Aspekte keine bloße Konkretisierung entgegenstehender betrieblicher Gründe, sondern eine unzulässige Überschreitung der den Tarifvertragsparteien durch § 8 und § 22 Abs. 1 TzBfG gezogenen Grenzen *(vgl. Senat 21. November 2006 - 9 AZR 138/06 - Rn. 30 und 32, aaO)*. Der Verringerungsanspruch des § 8 TzBfG knüpft an keine in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe an. Er blendet diese vielmehr aus. 39

(b) Die Regelung in Ziff. I Abs. 2 Unterabs. 1 und 2 der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine begründet daher einen von § 8 TzBfG unabhängigen, an persönliche Voraussetzungen gebundenen „Beibehaltungsanspruch“. Einen solchen von der Klägerin auch geltend gemachten Anspruch hat das Berufungsgericht im Rahmen der Entscheidung über den Hauptantrag rechtskräftig verneint. 40

(3) Soweit das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben hat, hat es seinen Beurteilungsspielraum überschritten, indem es mit dem Argument des nicht ausgeschöpften Höchstkontingents von 10 % der M 2-Altverträge eine wesentliche Beeinträchtigung der dem Organisationskonzept zugrunde liegenden unternehmerischen Aufgabenstellung ausgeschlossen hat. 41

(a) Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts führt eine Verringerung der Arbeitszeit auf 45,85 % der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitkraft dazu, dass die jeweilige Teilzeitkraft in ihrem zweiten Umlauf vermehrt in der Übergangszeit zum Folgemonat eingesetzt werden muss. Das bewirkt, dass die Beklagte in den Umläufen während der Monatsübergänge nur eine proportional geringere Anzahl von Vollzeitbeschäftigten oder Teilzeitkräften mit anderen Arbeitszeiten einsetzen kann. Die Einsetzbarkeit anderer Arbeitnehmer in den Monatsübergangsphasen sinkt mit jedem 42

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Teilzeitbeschäftigten, der einen Arbeitszeitanteil von 45,85 % aufweist. Diesen Umstand hat das Landesarbeitsgericht wegen der herangezogenen tariflichen Maximalgrenze von 10 % unberücksichtigt gelassen.

(b) Allein deshalb, weil das für persönliche Härtefälle vorgesehene Kontingent nicht ausgeschöpft wird, kann ein betrieblicher Ablehnungsgrund nicht verneint werden. Vielmehr kann die eingeschränkte Einsetzbarkeit jedes weiteren im Teilzeitmodell „M 2 alt“ beschäftigten Arbeitnehmers wegen ihrer Auswirkungen auf andere Arbeitnehmer den Arbeitsablauf im Flugbetrieb wesentlich beeinträchtigen oder für die Beklagte unverhältnismäßige Kosten verursachen (§ 8 Abs. 4 Satz 2 2. und 4. Alt. TzBfG). 43

(aa) Ob mit einem Einsatz der Klägerin im Modell „M 2 alt“ ein hinreichend gewichtiger betrieblicher Ablehnungsgrund iSv. § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG verbunden ist, hängt insbesondere davon ab, ob die Beklagte Vollzeitbeschäftigte oder Arbeitnehmer, die in anderen Teilzeitmodellen arbeiten, nicht in vollem Umfang tarif- oder vertragsgerecht einsetzen kann. Das wird das Landesarbeitsgericht für den maßgeblichen Zeitpunkt der Ablehnung des Verringerungsverlangens am 7. März 2005 aufzuklären haben. 44

(bb) Die in der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine enthaltene - nicht ausgeschöpfte - zehnprozentige Höchstquote ist ein Umstand, der auf die fehlende wesentliche Beeinträchtigung des betrieblichen Organisationskonzepts oder der zugrunde liegenden unternehmerischen Aufgabenstellung hindeuten kann. Ein derartiges Indiz kann die Beklagte mit dem detaillierten Vortrag negativer Auswirkungen der verringerten Arbeitszeit der Klägerin auf das tarifliche Arbeitszeitsystem entkräften. Eine erhebliche Beeinträchtigung wäre insbesondere dann anzunehmen, wenn die Beklagte bei Umsetzung des Verringerungswunschs der Klägerin anderen Arbeitnehmern tariflich oder vertraglich nicht geschuldete freie Tage zuweisen müsste. In einem solchen Fall könnte sie die Beschäftigungsansprüche der anderen Arbeitnehmer nicht vollständig erfüllen und geriete insoweit in Annahmeverzug. Das Landesarbeitsgericht wird deswegen zu prüfen haben, ob es zu entsprechenden Störungen des in seinen verschiedenen Arbeitszeitmodellen aufeinander abgestimmten tariflichen Arbeitszeitsystems kommt. In diesem Zusammenhang kann insbesondere von Bedeutung sein, ob die Klägerin in Umläufen von Kontinental- oder Interkontinentalflügen eingesetzt wird. 45

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(4) Soweit sich auf der dritten Prüfungsstufe eine wesentliche Beeinträchtigung des Organisationskonzepts oder der unternehmerischen Aufgabenstellung herausstellen sollte, wird das Berufungsgericht auf der ersten Stufe nicht länger offenlassen können, ob das in der Abstimmung der tariflichen Vollzeit- und Teilzeitmodelle bestehende Organisationskonzept der Beklagten durchgeführt wird. Das Landesarbeitsgericht wird festzustellen haben, ob das System ausschließlich in den sog. Beibehaltungsfällen der Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 Kabine durchbrochen wird. Insbesondere wird das Berufungsgericht darüber zu befinden haben, ob die Beklagte bei Anträgen, die nach dem 31. Dezember 2004 gestellt wurden, „begründete Ausnahmefälle“ iSd. Tarifvereinbarung Teilzeitmodell M 2 anerkannte und - wenn das zutrifft - ob dieser Umstand gegen die tatsächliche Durchführung des betrieblichen Organisationskonzepts spricht. 46

(5) Sollte das Landesarbeitsgericht nach erneuter Prüfung einen Verringerungsanspruch bejahen, wird es zu klären haben, wann der Beklagten das Schreiben der Klägerin vom 1. März 2005 zuging, mit dem sie ab 1. Juni 2005 die Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangte. Der Zugangszeitpunkt kann nicht offenbleiben. Der Beginn der Vertragsänderung muss feststehen. Sollte die Klägerin die dreimonatige Mindestankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht eingehalten haben, stünde dies der Wirksamkeit des Änderungsverlangens nicht zwingend entgegen *(vgl. Senat 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - BAGE 111, 260, zu B II 2 der Gründe)*. Ging es der Klägerin vorrangig um das „Ob“ der Verringerung, müsste ihr Verringerungsbegehren, das die Ankündigungsfrist nicht einhielt, auf den Zeitpunkt gerichtet sein, zu dem sie die Reduzierung frühestens verlangen konnte. Soweit der Arbeitnehmer für den Beginn der Änderung einen festen Termin - wie hier den Monatsanfang - wünscht, ist das bei der Auslegung zu berücksichtigen *(Senat 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - aaO, zu B II 2 a der Gründe)*. 47

Düwell Krasshöfer Gallner

Faltyn Kranzusch

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS