

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 20. Januar 2015
- 9 AZR 735/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:200115.U.9AZR735.13.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 30. Oktober 2012
- 24 Ca 3062/12 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 3. Juni 2013
- 17 Sa 1734/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Begründung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses

Bestimmungen:

AÜG § 1 Abs. 1; BetrVG § 77 Abs. 4; BGB § 311a; TzBfG §§ 8, 22 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 735/13
17 Sa 1734/12
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Vogg und Wullhorst für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. Juni 2013 - 17 Sa 1734/12 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten, seine regelmäßige Arbeitszeit zu vermindern und die reduzierte Arbeitszeit so zu verteilen, dass er an den letzten sieben Tagen eines jeden Monats nicht zu arbeiten hat. 1

Die Beklagte, ein Luftfahrtunternehmen mit ca. 18.000 Mitarbeitern im Bereich des fliegenden Personals, beschäftigt den Kläger seit dem 6. Februar 2001 auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 5. Februar 2001 als Flugzeugführer. 2

Die Lufthansa CityLine GmbH (CLH), eine einhundertprozentige Tochtergesellschaft der Beklagten, und die in ihrem Betrieb gebildete Personalvertretung Bord (PV) schlossen unter dem 18. Juli 2002 eine „Betriebsvereinbarung für Bordpersonal ... Teilzeit/Altersteilzeit Cockpit“ (BV Teilzeit), die auszugsweise folgende Bestimmungen enthält: 3

„Präambel

CLH und PV schließen diese Betriebsvereinbarung, um den Cockpit-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der CLH (MA) im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Reduzierung ihrer Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigung ... zu eröffnen ...

...

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Vergabe von Teilzeit ... für die Mitarbeiter des Cockpitpersonals der CLH, die vom Geltungsbereich des MTV-Bord

erfasst werden.

...

§ 2 Vergabeverfahren

- (1) CLH strebt an, entsprechend der nachfolgenden Regelungen allen Anträgen auf Teilzeit ... nachzukommen.

...

§ 3 Antrags- und Vergabeverfahren

...

- (3) Mit einer Teilzeitbeschäftigung soll grundsätzlich nur jeweils zum 01.01. eines Kalenderjahres begonnen werden.
- (4) Die Teilzeitarbeit muss bis spätestens zum 31.07. des Vorjahres schriftlich bei CLH beantragt werden. ...

...

§ 4 Teilzeitmodelle

- (1) Es stehen die nachfolgend aufgelisteten Teilzeitmodelle zur Verfügung. Andere Teilzeitmodelle können aus betrieblichen Gründen grundsätzlich nicht genehmigt werden. Die Freizeitphasen sind jeweils mit einem „F“ gekennzeichnet und die Arbeitsphasen mit einem „A“:

...

B) 75 % Monatsmodell

- dreiviertel Arbeitsphase und einviertel Freizeitphase im Monat

	1. Monatsviertel	2. Monatsviertel	3. Monatsviertel	4. Monatsviertel
Var. 1	F	A	A	A
Var. 2	A	F	A	A
Var. 3	A	A	F	A
Var. 4	A	A	A	F

...“

Die CLH und die PV einigten sich unter dem 10. Juli 2003 auf eine „Betriebsvereinbarung Urlaub“ (BV Urlaub), die ua. folgende Vorschriften enthält:

4

„Präambel

Mit dieser Betriebsvereinbarung Urlaub soll für die Bord-Mitarbeiterinnen und Bord-Mitarbeiter (MA) der CLH die Planung und Realisierung des Erholungsurlaubs von der Antragstellung über die Kriterien für das Vergabeverfahren, die Urlaubsgewährung und die Behandlung von künftigem Erholungsurlaub einheitlich und transparent geregelt werden.

...

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten MA des fliegenden Personals der CLH mit Ausnahme der Leitenden Angestellten ... Auf die Teilzeit finden die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung entsprechend des jeweiligen Teilzeitfaktors des MA Anwendung.

...

§ 6 Urlaub über Weihnachten und Silvester

Urlaub sowohl an Heiligabend/Weihnachten als auch an dem folgenden Silvester/Neujahr kann nur gewährt werden, wenn der Urlaub zusammenhängt und mindestens 10 Tage im Januar umfasst. ...“

Zur Beilegung eines Tarifkonflikts zwischen der Beklagten, der Lufthansa Cargo AG sowie der Germanwings GmbH auf der einen Seite und der Vereinigung Cockpit e. V. auf der anderen Seite unterbreitete der Schlichter Dr. Do unter dem 23. Juni 2010 einen Vorschlag unter dem Titel „Ergebnis der Moderation zur ‚Geschäftsgrundlage zum Konzerntarifvertrag‘“, der auszugsweise wie folgt lautet:

5

„5. Einordnung Embraer 190/195

...

c. Brückenlösung

Lufthansa sagt zu, bis spätestens Ende 2012 mindestens 14 Embraer 190/195 mit KTV-Cockpitmitarbeitern zu den Tarifbedingungen der Deutsche Lufthansa AG

(DLH) zu bereedern.

...“

Eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag der Parteien vom 27. Oktober 2011 (ZusatzV) enthält ua. folgende Bestimmungen: 6

„Herr D wird auf Basis des mit der Lufthansa CityLine GmbH (nachstehend ‚CityLine‘ genannt) geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zum Zwecke der Beereederung der Embraer im Rahmen des Tarifvertrages Wechsel und Förderung zur CityLine abgeordnet. Für die Dauer der Abordnung vereinbaren Herr D und Lufthansa folgende Bedingungen:

§ 1 Art, Dauer und Beendigung des Einsatzes bei CityLine

1. Die Parteien sind sich einig, dass dem Einsatz von Herrn D bei CityLine ein Vollzeitarbeitsverhältnis zugrunde liegt. Teilzeit kann gegebenenfalls entsprechend der bei der CityLine geltenden Regelungen beantragt werden.

...

3. Der Einsatz bei CityLine beginnt am 27.10.2011 und endet frühestens mit Inanspruchnahme der ersten Wechselmöglichkeit von Herrn D gemäß den Regularien des Tarifvertrages Wechsel und Förderung in seiner jeweils gültigen Form.

§ 2 Einsatzbedingungen

1. Einsätze bei CityLine erfolgen auf der Basis des Manteltarifvertrages für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa AG in seiner jeweils gültigen Form, sowie auf Grundlage der bei CityLine geltenden relevanten Betriebsvereinbarungen.
2. Die gesamte Steuerung von Flugeinsätzen obliegt für die Dauer der Abordnung CityLine. Herr D wird im Rahmen des Einsatzes bei CityLine nach den fachlichen Weisungen der Flugbetriebsleitung bzw. Flottenleitung der CityLine tätig.

...

§ 6 Rückkehr

Herr D kann gemäß den Bestimmungen des TV Wechsel und Förderung, unter Berücksichtigung von Bedarf und Seniorität, zu Lufthansa zurückkehren. ...

§ 7 Erholungsurlaub

Herr D erhält während seines Einsatzes bei CityLine jährlich den ihm nach dem MTV Cockpit der Deutschen Lufthansa AG zustehenden Erholungsurlaub. Die Gewährung und zeitliche Lage des Erholungsurlaubes ist mit CityLine gemäß der dort geltenden Regularien abzustimmen.“

Die CLH setzte den Kläger zuletzt als Kapitän auf dem Flugzeugmuster Embraer 190/195 (EMJ) ein. Mit Schreiben vom 20. März 2012 verlangte der Kläger von der Beklagten, seine regelmäßige Arbeitszeit ab dem 1. August 2012 durch Freistellung an den letzten sieben Tagen eines jeden Monats zu reduzieren. Unter dem 5. April 2012 wies die Beklagte den Teilzeitwunsch des Klägers zurück. Im September und Oktober 2012 konnte die CLH ein Flugzeug vom Typ EMJ infolge eines Personalengpasses nicht bereedern. 7

Der Kläger hat die Rechtsauffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, seinem Teilzeitantrag zuzustimmen. Die Beklagte sei mit Gründen, die auf ihrer Urlaubsplanung beruhten, ausgeschlossen, da sie insoweit keine Verhandlungen mit ihm geführt habe. 8

Der Kläger hat beantragt, 9
die Beklagte zu verurteilen, einer Reduzierung seiner jährlichen Arbeitszeit um 23,01 % auf 76,99 % der regelmäßigen Vollarbeitszeit durch Freistellung an den jeweils letzten sieben Tagen eines Monats zuzustimmen.

Die Beklagte, die die Abweisung der Klage beantragt hat, ist der Ansicht gewesen, betriebliche Gründe stünden dem Teilzeitverlangen des Klägers entgegen. Das betriebliche Organisationskonzept der CLH, das für die Entscheidung über das Teilzeitgesuch des Klägers maßgeblich sei, habe seinen Niederschlag in der BV Teilzeit gefunden. Im Luftverkehr bestehe ein erhöhter Planungsbedarf, da die Dienstzeiten durch die Flugzeiten vorgegeben und kurz- 10

fristige Ersatz- bzw. Neueinstellungen so gut wie ausgeschlossen seien. Der Schlichtungsvorschlag sehe eine Bereederung der Flugzeuge vom Typ EMJ mit jeweils 6,5 Vollzeitkapitänen vor. Im August 2012 habe die CLH, deren Flotte 11 Flugzeuge vom Typ EMJ umfasse, 89 Kapitäne, von denen sich sieben in einer Ausbildung und einer in Elternzeit befanden, beschäftigt. Ende des Jahres 2012 habe sie 14 Flugzeuge vom Typ EMJ bereedern müssen. Jede personelle Verknappung führe zu einer Verschärfung des Personalengpasses, dem die CLH mit Umbesetzungen nicht ausreichend entgegenwirken könne. Die Umschulung eines Copiloten auf ein Wechselmuster erfordere eine Nachbesetzung der Copiloten-Stelle, die mit Kosten iHv. etwa 100.000,00 Euro allein für die Schulung, ungeachtet weiterer Folgekosten in vergleichbarer Höhe, einhergehe. Die zweijährige Grundausbildung eines Nachwuchsflugzeugführers an der Verkehrsfliegerschule koste weitere ca. 45.000,00 Euro. Ein Kurzstrecken-Kapitän müsse gegebenenfalls durch einen Langstrecken-Copiloten, dieser durch einen Kurzstrecken-Copiloten und dieser wiederum im Wege der Neueinstellung ersetzt werden. Im Übrigen sei die Verkehrsfliegerschule in Bremen ausgelastet. Eine Erhöhung der Schulungskapazitäten sei nicht möglich. Die Reduzierung der Arbeitszeit in der von dem Kläger gewünschten Weise führe schließlich dazu, dass der Kläger gegenüber den Mitarbeitern bevorzugt werde, die über die Weihnachtsfeiertage und Silvester Urlaub nehmen wollten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel, die Abweisung der Klage, weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig und

12

begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, einer Reduzierung der jährlichen Arbeitszeit des Klägers um 23,01 % auf 76,99 % der regelmäßigen Vollarbeitszeit durch Freistellung an den letzten sieben Tagen eines jeden Monats zuzustimmen. Rechtsgrundlage ist § 8 Abs. 1 TzBfG.

I. Die Auslegung des Klageantrags ergibt, dass der Kläger eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit mit Rückwirkung zum 1. August 2012 verlangt. Zur Ermittlung des Inhalts einer mit der Klage erstrebten Willenserklärung kann - wie bei anderen auslegungsbedürftigen Klageanträgen - die Klagebegründung herangezogen werden (*BAG 15. Oktober 2013 - 9 AZR 688/12 - Rn. 19*). Der Kläger verfolgt im Streitfall seinen Teilzeitantrag vom 20. März 2012, der als Beginn der Vertragsänderung den 1. August 2012 vorsieht. Von diesem Termin sind die Parteien in vorprozessualen Schreiben wie auch in den Schriftsätzen zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung ausgegangen. Unschädlich ist, dass der Kläger die Verringerung der Arbeitszeit zum Zeitpunkt des Antrags auf der Basis von Tagen, im Klageverfahren aber auf Basis einer relativen Verringerung der Vollarbeitszeit berechnet hat (*vgl. BAG 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 15, BAGE 143, 262*). Der Umfang der Arbeitszeitverringerung ist nach dem Verständnis beider Parteien identisch.

13

II. Die allgemeinen Voraussetzungen für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit lagen zum Zeitpunkt des Änderungsverlangens vor. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten, die mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG), bestand länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Der Kläger hat sein Verlangen, die regelmäßige Arbeitszeit zu verringern, mit dem Begehren, an den letzten sieben Tagen eines jeden Monats nicht arbeiten zu müssen, zulässigerweise verknüpft (*vgl. BAG 11. Juni 2013 - 9 AZR 786/11 - Rn. 9*). Die Zustimmung der Beklagten wird nicht gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG fingiert. Die Beklagte lehnte das Angebot des Klägers auf Vertragsänderung mit Schreiben vom 5. April 2012 form- und fristgerecht ab (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG).

14

III. Der auf Annahme des Vertragsangebots gerichtete Antrag ist nicht schon deshalb unbegründet, weil der Kläger die rückwirkende Änderung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. August 2012 verlangt. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. I S. 3138*) kommt die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung mit Rückwirkung in Betracht. Ein Vertragsangebot kann auch dann angenommen werden, wenn es auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist. Dies gilt selbst in den Fällen, in denen der Vertrag hinsichtlich der Vergangenheit tatsächlich nicht durchgeführt werden kann (*vgl. BAG 12. April 2011 - 9 AZR 19/10 - Rn. 15, BAGE 137, 319*).

IV. Das Vorbringen der Beklagten lässt nach den von ihr nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Zeitpunkt der Ablehnung des Verringerungsverlangens am 5. April 2012 keine der beantragten Teilzeitbeschäftigung entgegenstehenden betrieblichen Gründe erkennen. Davon ist das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ausgegangen.

1. Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG 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, hinreichend gewichtige Gründe hat, der Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen (*BAG 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 21, BAGE 143, 262*).

2. Die Prüfung, ob betriebliche Gründe entgegenstehen, ist regelmäßig in drei Stufen vorzunehmen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und - wenn das der Fall ist - um welches

Konzept es sich handelt (erste Stufe). In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen (dritte Stufe). Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt wird. Maßgeblich für das Vorliegen der betrieblichen Gründe ist der Zeitpunkt der Ablehnung des Arbeitszeitwunschs durch den Arbeitgeber, der die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe trägt (*BAG 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 23, BAGE 143, 262*).

3. Der Begriff der entgegenstehenden betrieblichen Gründe ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zukommt. Das Revisionsgericht darf nur 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 (*BAG 13. Oktober 2009 - 9 AZR 910/08 - Rn. 22*). 19

4. Mit seinen Erwägungen hat sich das Landesarbeitsgericht innerhalb seines tatrichterlichen Beurteilungsspielraums gehalten. Es hat die dreistufige Prüfungsfolge nachvollzogen und bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts alle wesentlichen Umstände widerspruchsfrei berücksichtigt. Die Beklagte hat insbesondere nicht dargelegt, dass vor dem Hintergrund des Organisationskonzepts der CLH die erstrebte Teilzeitbeschäftigung des Klägers die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. 20

a) Verstieße die Beklagte mit der Überlassung des Klägers an die CLH gegen die Vorgaben des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG, der lediglich eine vorübergehende Überlassung von Leiharbeitnehmern an den Entleiher erlaubt (*vgl. BAG* 21

10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 17, BAGE 146, 384), wäre es ihr verwehrt, die Ablehnung des Teilzeitantrags mit Umständen aus der betrieblichen Sphäre der CLH zu begründen. Aus einer gesetzlich verbotenen Überlassung von Leiharbeitnehmern kann der Arbeitgeber keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe iSd. § 8 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 TzBfG herleiten. Der Senat kann jedoch zugunsten der Beklagten unterstellen, dass ihr das Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG zugutekommt (*kritisch zur Vereinbarkeit des Konzernprivilegs mit dem Gemeinschaftsrecht: AR/Beck 7. Aufl. § 1 AÜG Rn. 59; Hirdina NZA 2011, 325, 327; Lembke NZA 2011, 319, 320; Ulber AuR 2010, 10, 12; Wank RdA 2010, 193, 203*), infolgedessen das Verbot der nicht nur vorübergehenden Überlassung nicht gilt und sie sich deshalb auf das Organisationskonzept der CLH berufen kann.

b) Aus den Regelungen der BV Teilzeit kann die Beklagte einen entgegenstehenden betrieblichen Grund nicht herleiten. 22

aa) Die BV Teilzeit wirkt auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht unmittelbar und zwingend ein (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), da der Kläger nicht unter ihren Geltungsbereich fällt. Gemäß § 1 Satz 1 BV Teilzeit gelten deren Bestimmungen lediglich für „die Mitarbeiter des Cockpitpersonals der CLH, die vom Geltungsbereich des MTV-Bord erfasst werden“. Der Kläger ist nicht Mitarbeiter der CLH, sondern steht in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Die BV Teilzeit findet nur kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung (§ 1 Nr. 1 Satz 2 ZusatzV). 23

bb) Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 Buchst. B Var. 4 BV Teilzeit beträgt die Arbeitsphase im „75 % Monatsmodell“ drei Viertel eines Monats, die Freizeitphase ein Viertel eines Monats. Mit der Teilzeitbeschäftigung, die bis spätestens zum 31. Juli des Vorjahres schriftlich bei der CLH beantragt werden muss (§ 3 Abs. 4 Satz 1 BV Teilzeit), soll grundsätzlich nur jeweils zum 1. Januar eines Kalenderjahres begonnen werden (§ 3 Abs. 3 BV Teilzeit). 24

cc) Die in § 1 Nr. 1 Satz 2 ZusatzV vorgesehene Bezugnahme auf die BV Teilzeit ist unwirksam, soweit dadurch zuungunsten des Klägers von den Vorschriften des TzBfG abgewichen wird. 25

(1) Das Teilzeitverlangen des Klägers ist sowohl dem Umfang der Reduzierung als auch der Verteilung der Arbeitszeit nach in der BV Teilzeit nicht vorgesehen. Die BV Teilzeit beschreibt den vorgesehenen Katalog von Teilzeitmodellen abschließend (§ 4 Abs. 1 Satz 2 BV Teilzeit). Die hierin liegende Beschränkung ist unzulässig, da sie die Wahlmöglichkeiten, die das TzBfG dem Kläger eröffnet, zu seinen Lasten beschränkt. § 22 Abs. 1 TzBfG erfasst alle Regelungen, die den Inhalt des Anspruchs zum Nachteil des Arbeitnehmers verändern (BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 100/03 - Rn. 28, BAGE 108, 77). § 8 Abs. 1 TzBfG lässt eine weitaus größere Bandbreite von Teilzeitmodellen als die BV Teilzeit zu. Die unter dem Regime des § 8 TzBfG eröffneten Reduzierungsmöglichkeiten werden jeweils nur durch die vom Arbeitgeber darzulegenden entgegenstehenden betrieblichen Gründe iSd. § 8 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 TzBfG beschränkt (vgl. BAG 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 17, BAGE 143, 262), die allerdings in einer Betriebsvereinbarung dokumentiert sein können (vgl. BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 37). 26

(2) Der Zeitpunkt, zu dem der Kläger seinen Teilzeitwunsch gegenüber der Beklagten äußerte, liegt in demselben Kalenderjahr wie der vorgesehene Beginn der von ihm begehrten Teilzeit. Das ist in der BV Teilzeit nicht vorgesehen. § 3 Abs. 4 BV Teilzeit verlangt, dass die Teilzeit spätestens bis zum 31. Juli des Vorjahres zu beantragen ist. Insoweit weicht sie jedoch zuungunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Vorschrift des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ab, die es genügen lässt, dass der Arbeitnehmer die Teilzeit drei Monate vor deren Beginn beantragt. Weder den Betriebsparteien noch den Arbeitsvertragsparteien ist es gestattet, über das Gesetz hinausgehende, weitere Voraussetzungen für die Geltendmachung von Verringerungsansprüchen aufzustellen (vgl. zur Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien BAG 21. November 2006 - 9 AZR 138/06 - Rn. 28). 27

(3) Der Kläger hat mit dem 1. August 2012, zu dem der Arbeitsvertrag geändert werden sollte, einen Anfangszeitpunkt der Teilzeit gewählt, der in der BV Teilzeit nicht vorgesehen ist. Die grundsätzliche Anordnung, dass Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung lediglich am Anfang eines Kalenderjahres beginnen können (§ 3 Abs. 3 BV Teilzeit), weicht zuungunsten der Arbeitnehmer von § 8 TzBfG ab, der einen festen Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer in vermindertem Umfang tätig wird, nicht vorsieht. 28

dd) Selbst wenn man zugunsten der Beklagten unterstellt, die BV Teilzeit beschreibe lediglich die Parameter des Organisationskonzepts, an denen sich die Entscheidung über Teilzeitanträge orientiere, gibt ihr das keinen entgegenstehenden betrieblichen Grund an die Hand. Denn sie hat nicht dargelegt, ob und aus welchem Grunde die Abweichungen zwischen dem Verminderungsbegehren des Klägers und den Vorgaben der BV Teilzeit hinsichtlich des Umfangs der Verringerung (23,01 % anstelle von 25 %), hinsichtlich des Beginns der Teilzeit (1. August 2012 anstelle des 1. Januar 2013) und hinsichtlich der Antragsfrist (mindestens drei Monate anstelle von mindestens fünf Monaten) die dem Organisationskonzept zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen. 29

c) Auch soweit sich die Beklagte auf einen Crewfaktor von 6,5 für die von der CLH zu bereedernden Flugzeuge vom Typ EMJ beruft, legt sie keinen entgegenstehenden betrieblichen Grund iSd. § 8 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 TzBfG dar. 30

aa) Die Beklagte hat schon nicht vorgetragen, warum die Vereinbarung der an dem Tarifkonflikt im Jahr 2010 beteiligten Parteien Rechtswirkungen für und wider die CLH entfaltet. Ausweislich des Schlichtungsvorschlags vom 23. Juni 2010 waren Parteien des Tarifkonflikts auf Arbeitgeberseite die Beklagte und ihre beiden Tochtergesellschaften Lufthansa Cargo AG und Germanwings GmbH. Die Beklagte hat nicht dargetan, dass und ab welchem Zeitpunkt sich auch die außerhalb des Tarifkonflikts stehende CLH dem Schlichtungsvorschlag unterwarf. 31

- bb) Selbst wenn man zugunsten der Beklagten unterstellt, die CLH selbst habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, ihre Flugzeuge vom Typ EMJ unter Beachtung eines Crewfaktors von 6,5 zu bereedern, ändert dies nichts. 32
- (1) Es gehört zu der dem Arbeitgeber vorbehaltenen Organisation und Gestaltung des Betriebs, die Stärke der Belegschaft, mit der das Betriebsziel erreicht werden soll, festzulegen. Darunter fällt auch die Entscheidung über die erforderliche Kapazität an Arbeitskräften und Arbeitszeit (*BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 33*). Den unangefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lassen sich keinerlei Tatsachen entnehmen, die darauf hindeuten, die begehrte Arbeitszeitreduzierung des Klägers sei ursächlich dafür, dass die CLH nicht sämtliche Flugzeuge des Typs EMJ bereedern könne. Auf diesen Gesichtspunkt hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen. 33
- (2) Auf der Grundlage eines Crewfaktors von 6,5 benötigt die CLH für die Bereederung von 13 Flugzeugen 84,5 in Vollzeit tätige Flugkapitäne, für 14 Flugzeuge entsprechend 91 Flugkapitäne. Die CLH verfügte zum Zeitpunkt, zu dem sie über den Teilzeitwunsch entschied, über 89 Flugkapitäne, von denen sich sieben in Ausbildung und einer in Elternzeit befand. Mit 81 einsatzbereiten Flugkapitänen sind lediglich 12 Maschinen zu bereedern. Dies gilt unabhängig davon, ob der Kläger in Vollzeit oder mit einer regelmäßigen Arbeitszeit im Umfang von 76,99 % der Vollarbeitszeit tätig ist. Selbst wenn der Kläger in Vollzeit tätig wäre, könnte kein weiteres Flugzeug bereedert werden. Ob und wie die CLH den Personalmangel in Zukunft beheben will und warum in diesem Zusammenhang eine Vollzeittätigkeit des Klägers vonnöten ist, legt die Beklagte nicht dar. 34
- d) Auch mit dem pauschalen Hinweis auf Schulungskosten ist kein entgegenstehender betrieblicher Grund iSd. § 8 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 TzBfG dargetan. Unverhältnismäßige Kosten lassen sich aus den von der Beklagten abstrakt dargestellten Aufwendungen für die Ausbildung von Piloten und Copiloten nicht ableiten. Die Beklagte hat die mit der Verringerung und Neuverteilung der 35

Arbeitszeit des Klägers einhergehenden Kosten nicht konkret prognostiziert (vgl. dazu BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 32). Sie trägt nicht vor, welche Anzahl von Mehrflugstunden, Umbesetzungen, Umschulungen oder Neueinstellungen aufgrund der Verminderung der Arbeitszeit des Klägers mit welcher konkreten Kostenfolge erforderlich sind.

- e) Soweit die Beklagte sich auf Planungsunsicherheit beruft, reicht der allgemein gehaltene Hinweis auf die Besonderheiten von Luftfahrtunternehmen nicht aus, um die Annahme zu rechtfertigen, es liege ein entgegenstehender betrieblicher Grund vor. Die Besonderheiten des Luftverkehrs entbinden die Beklagte ebenso wenig wie andere Arbeitgeber davon, die im Zeitpunkt der Ablehnung bestehenden konkreten Planungsunwägbarkeiten darzulegen. Andernfalls würde die in § 1 TzBfG enthaltene Zielsetzung des Gesetzes, Teilzeitarbeit zu fördern, verfehlt (BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 31). Zudem hat die Beklagte nicht vorgetragen, ob und aufgrund welcher Umstände gerade eine Teilzeitbeschäftigung des Klägers für die Planungsunsicherheit ursächlich sein oder diese erhöhen könnte. 36
- f) Auch der von dem Kläger begehrten Verteilung der reduzierten Arbeitszeit stehen keine betrieblichen Gründe entgegen. 37
- aa) Die Bestimmungen der BV Urlaub berechneten die Beklagte nicht, das Teilzeitverlangen abzulehnen. 38
- (1) Die Betriebsvereinbarung wirkt nicht unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), sondern lediglich kraft der vertraglichen Bezugnahme in § 1 Nr. 1 Satz 2 ZusatzV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ein. Der Kläger steht als Mitarbeiter der Beklagten außerhalb des in § 1 Satz 1 BV Urlaub beschriebenen Geltungsbereichs. 39
- (2) Die BV Urlaub rechtfertigt es nicht, das Teilzeitbegehren des Klägers abzulehnen. Der Vortrag der Beklagten lässt insbesondere nicht den Schluss zu, dass Urlaubsanträge für die vom Kläger gewünschte Freizeitphase besonders gehäuft auftreten. Die Beklagte hat bereits keine konkreten Zahlen ge- 40

nannt, die es ermöglichen, das Verhältnis zwischen den Urlaubsanträgen für den Zeitraum von Weihnachten bis Sylvester und den Urlaubsanträgen für den übrigen Zeitraum des Jahres zu bestimmen. Die Beklagte hat sich auf den Hinweis beschränkt, bei einer Gruppenstärke von 89 Kapitänen hätten im Jahr 2012 29 Kapitäne über Weihnachten und 18 Kapitäne über Silvester Urlaub beantragt. Sie hat jedoch nicht vorgetragen, wie viele Urlaubsanträge üblicherweise für andere Zeiträume gestellt werden (*vgl. BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 31*).

bb) Soweit die Beklagte geltend macht, die Herausnahme des Klägers aus den sog. „monatsübergreifenden Flugdiensten“ führe zu einer Bevorzugung des Klägers, die es ihr erlaube, das Teilzeitbegehren abzulehnen, trägt sie nicht vor, wie viele monatsübergreifende Flugdienste in welchen Monaten anfallen und wie viele Flugkapitäne die CLH für diese Flugdienste einsetzt. Schließlich ist die Herausnahme aus diesen Flugdiensten notwendige Folge nicht nur des in § 4 Abs. 1 Satz 2 Buchst. B Var. 4 BV Teilzeit vorgesehenen „75 % Monatsmodells“, an dem sich der Teilzeitwunsch des Klägers orientiert. Auch in dem „66,6 % Monatsmodell“ iSd. § 4 Abs. 1 Satz 2 Buchst. A Var. 1 und Var. 3 BV Teilzeit, in dem „75 % Monatsmodell“ iSd. § 4 Abs. 1 Satz 2 Buchst. B Var. 1 BV Teilzeit und in sämtlichen Varianten des „50 % Monatsmodells“ iSd. § 4 Abs. 1 Satz 2 Buchst. F BV Teilzeit, in Teilen auch in den Varianten des „75 % Jahresmodells“ iSd. § 4 Abs. 1 Satz 2 Buchst. C BV Teilzeit stehen die Mitarbeiter des fliegenden Personals infolge ihrer Teilzeit nicht für monatsübergreifende Flugdienste zur Verfügung. Hielte man die Beklagte für berechtigt, Teilzeitverlangen ihrer Mitarbeiter mit der Begründung zurückzuweisen, die Teilzeit stehe einem monatsübergreifenden Einsatz entgegen, stände es im Belieben der CLH, die genannten Teilzeitmodelle, deren Realisierung sie in der BV Teilzeit betriebsverfassungsrechtlich zugesagt hat, auch tatsächlich anzubieten.

41

V. Die Beklagte hat die Kosten der ohne Erfolg eingelegten Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 42

Brühler

Krasshöfer

Suckow

Vogg

Wullhorst