

# Bundesarbeitsgericht

## Urt. v. 15.08.2006, Az.: 9 AZR 30/06

---

### Weniger Arbeitszeit darf nicht bedeuten weniger einsatzbereit

Ein Luftfahrtunternehmen ist nicht verpflichtet, dem Wunsch eines Mitarbeiters nachzukommen, seine Arbeitszeit zu verringern, wenn das dazu führen würde, dass er nicht mehr auf allen „Flugzeugumläufen“ eingeplant werden kann. Damit würde in die betriebliche Organisation eingegriffen, weil eine erhebliche Mehrbelastung aller anderen Besatzungsmitglieder die Folge wäre. (Hier insbesondere mit Blick auf eine Verlängerung der sog. 6-Tages-Ketten (= Aneinanderreihung mehrerer Flüge zu Flugketten) vom Arbeitgeber vor dem BAG erfolgreich geltend gemacht.)

Quelle: Wolfgang Büser

**Anspruch einer als Flugbegleiterin tätigen Arbeitnehmerin auf Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit; Ablehnung eines Verringerungsantrages aus betrieblichen Gründen; Wesentliche Beeinträchtigung des betrieblichen Organisationskonzepts bzw. der zugrunde liegenden unternehmerischen Aufgabenstellung durch das Verringerungsbegehren; Pflicht zur Einhaltung von Ruhezeiten; Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 15.08.2006

**Aktenzeichen:** 9 AZR 30/06

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2006, 29486

**ECLI:** [keine Angabe]

### Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Köln - 25.05.2005 - AZ: 11 Ca 11986/04

LAG Köln - 10.11.2005 - AZ: 5 Sa 1125/05

### Rechtsgrundlagen:

§ 8 Abs. 3 TzBfG

§ 8 Abs. 4 TzBfG

§ 20 ArbZG

§ 6 Abs. 4 MTV

§ 10 MTV

§ 6 Abs. 1 2. DV LuftBO

§ 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BErzGG

Art. 3 Abs. 1 GG

### Fundstellen:

ArbRB 2007, 69-70 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

DB 2007, 405 (amtl. Leitsatz)

DStR 2007, XIV Heft 7 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 2/2007, 4-5

FA 2007, 121 (amtl. Leitsatz)

FamRZ 2007, 815 (amtl. Leitsatz)

NJW-Spezial 2007, 131

NJW-Spezial 2007, 130-131 (Kurzinformation) "Einfluss betrieblicher Regelungen auf Teilzeitananspruch"

NZA 2007, 259-262 (Volltext mit red. LS)

schnellbrief 2007, 4

schnellbrief 2006, 4

ZBVR online 2007, 13 (amtl. Leitsatz)

ZfA 2008, 119 (Kurzinformation)

ZfPR online 2007, 16 (amtl. Leitsatz)

ZTR 2007, 271 (amtl. Leitsatz)

---

## **BAG, 15.08.2006 - 9 AZR 30/06**

### **Redaktioneller Leitsatz:**

1. Ein betrieblicher Grund, die Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit zu verweigern, liegt insbesondere vor, wenn die Umsetzung des Arbeitszeitverlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.
2. Eine Luftverkehrsgesellschaft ist nicht verpflichtet, dem Verringerungswunsch eines Besatzungsmitglieds zuzustimmen, wenn dessen Umsetzung dazu führt, dass es nicht mehr für alle Flugzeugumläufe eingeplant werden kann.
3. Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer auf die Herabsetzung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dringlich angewiesen ist.

### **Tenor:**

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 10. November 2005 - 5 Sa 1125/05 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

### **Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG .
- 2 Die 1970 geborene Klägerin ist bei der beklagten Luftfahrtgesellschaft seit April 1992 als Flugbegleiterin beschäftigt. Sie ist verheiratet und Mutter eines im Jahr 2001 geborenen Kindes. Ihr Ehemann ist ebenfalls im fliegerischen Dienst tätig. Die Beklagte beschäftigt etwa 1000 Flugbegleiter.

- 3 Auf das Arbeitsverhältnis sind die für die Beklagte geltenden Tarifverträge anzuwenden. Nach § 6 Abs. 4 des Manteltarifvertrags Nr. 1 (MTV), gültig ab 1. April 2004, ist bei der Einplanung und Einteilung der Mitarbeiter im Rahmen der betrieblich vertretbaren Möglichkeiten eine gleichmäßige Belastung der Mitarbeiter am jeweiligen Stationierungsort zu gewährleisten. Nach § 6 Abs. 6 MTV wirkt eine bestehende Personalvertretung bei der Gestaltung der Rahmenpläne für die Besatzungsumläufe mit, die auf Grund der gegebenen Flugzeugumläufe festgelegt werden. In der hierzu abgeschlossenen Betriebsvereinbarung für Bordpersonal betr. Rahmenplan Besatzungsumlauf, gültig ab 1. Juni 1999, ist ua. festgelegt, unter welchen Voraussetzungen 7-Tages-Ketten zulässig sind. 6-Tages-Ketten sind grundsätzlich nur zweimal im Kalendermonat zulässig.
- 4 Nach einer für das Jahr 2004 bestehenden Regelungsabrede "Teilzeit Kabine 2004" vom 17. Juli 2003 standen den Arbeitnehmern fünfzehn Teilzeitmodelle zur Wahl, teils in mehreren Varianten. Arbeitszeiten mit 25 und 33,3 v.H. der regelmäßigen Vollarbeitszeit waren Arbeitnehmern in Elternzeit vorbehalten. Gleiches war bereits für das Jahr 2003 festgelegt worden. Am 6. August 2004 schloss die Beklagte mit der bei ihr gebildeten Personalvertretung Bord für das Kabinenpersonal die Betriebsvereinbarung "Teilzeit/Altersteilzeit Kabine", gültig ab 6. August 2004. Nach ihrer Präambel soll die Betriebsvereinbarung "ein einheitliches und transparentes Verfahren bei der Vergabe der im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zur Verfügung stehenden Teilzeitarbeitsplätze" gewährleisten. Die Arbeitszeitmodelle entsprechen im Wesentlichen denen der Regelungsabrede. Eine Arbeitszeit von 25 v.H. und 33,3 v.H. können weiterhin grundsätzlich nur Arbeitnehmer in Elternzeit beanspruchen. Für andere Arbeitnehmer kommt sie vorbehaltlich betrieblicher Möglichkeiten aus sozialen Gründen in Betracht. Ausdrücklich sind die alleinige Erziehung eines Kindes bis zu 14 Jahren, die Pflege von pflegebedürftigen Kindern, Ehe- oder Lebenspartnern oder nahen Familienangehörigen der Pflegestufe 1 genannt.
- 5 Die Parteien vereinbarten während der Elternzeit der Klägerin ab 1. Januar 2004 befristet bis zum 3. Dezember 2004 eine Arbeitszeit von 25 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit in der Variante 3, dh. die Arbeitsphase lag jeweils im dritten Monatsviertel. In diesem Arbeitszeitmodell fallen monatlich sieben oder acht Arbeitstage an, von denen wegen der nach § 10 MTV zu gewährenden dienstfreien Tage ("Off"-Tage) drei Tage arbeitsfrei sind.
- 6 Mit Schreiben vom 1. August 2004 teilte die Klägerin der Beklagten unter Bezugnahme auf eine Anfrage der Beklagten vom 21. Oktober 2003 mit, sie wünsche "gemäß TzBfG " ab 4. Dezember 2004 weiterhin mit der verringerten Arbeitszeit zu arbeiten. Die Beklagte bot ihr mit Schreiben vom 4. August 2004 unter Hinweis auf den bevorstehenden Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung mehrere Einsatzmöglichkeiten an. Im September 2004 erinnerte sie schriftlich an dessen Beantwortung. Mit Schreiben vom 27. Oktober 2004 lehnte sie den Arbeitszeitwunsch der Klägerin ab und bot ihr eine Verringerung der Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit oder unbezahlten Urlaub an.
- 7 Mit ihrer im November 2004 eingereichten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, wegen der Schichtarbeit ihres Ehemannes sei sie auf die gewünschte Verringerung angewiesen. Die Betreuung ihres Kindes sei sonst nicht gewährleistet. Auch beschäftigte die Beklagte 14 Flugbegleiter mit 25 v.H. der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit, ohne dass diese Elternzeit genommen hätten oder eine besondere soziale Härte vorliege. Die Beklagte habe ihrer Verhandlungspflicht nicht genügt. Die Betriebsvereinbarung begründe kein Ablehnungsrecht. § 8 TzBfG lasse lediglich die Festlegung von Ablehnungsgründen durch Tarifvertrag zu. Das tarifliche Gebot der gleichmäßigen Belastung der Mitarbeiter werde durch ihre verringerte Arbeitszeitdauer nicht gestört. Während ihrer Teilzeittätigkeit sei sie regelmäßig 5- bis 6-Tages-Ketten geflogen. Ihre durchschnittlich acht Einsatzstage im Monat könnten unschwer eingeplant werden, zumal die hierfür zustehenden drei freien Tage flexibel gelegt werden könnten, insbesondere könnten sie mit den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Ruhezeiten zusammenfallen.
- 8 Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Reduzierung der Arbeitszeit der Klägerin auf eine Arbeitszeit iHv. 25% der Vollzeitarbeitszeit mit einer Verteilung der Arbeitszeit entsprechend dem bisher von der Klägerin innegehabten Teilzeitmodell (Variante 3) zuzustimmen.

9 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, der Klägerin sei die seit 2003 bestehende Beschränkung des von ihr gewünschten Teilzeitmodells auf Arbeitnehmer in Elternzeit bekannt gewesen. Diese Einschränkung sei sachlich gerechtfertigt. Hierzu hat die Beklagte ua. auf den für Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleich hohen Schulungsaufwand verwiesen, Schwierigkeiten bei der Einsatzplanung wegen des kleinen Einsatzfensters und der oft überlappenden Flugumlaufketten, die gänzliche Herausnahme aus 6-Tages-Ketten wegen der auf vier/fünf Arbeitstage beschränkten Arbeitszeit. Nach der Ablösung der Regelungsabrede durch die Betriebsvereinbarung sei sie an das mit der Personalvertretung vereinbarte Vergabemodell gebunden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Die Verringerung der Arbeitszeit auf 25 v.H. sei mit den von der Klägerin benannten Flugbegleitern zu einer Zeit vereinbart worden, als sie die Möglichkeiten der Teilzeit noch erprobt habe. Seit der Regelungsabrede 2003 sei diese Praxis eingestellt worden.

10 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Dagegen wendet sich die Klägerin mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

### Entscheidungsgründe

11 Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf Zustimmung zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit und deren Verteilung nach Maßgabe der Variante 3 zu Recht abgewiesen.

12 I.

Ein Anspruch ergibt sich nicht aus § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG .

13 1.

Die allgemeinen Voraussetzungen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 8 TzBfG lagen zum Zeitpunkt des Änderungsverlangens der Klägerin im August 2004 nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses ( § 8 Abs. 1 TzBfG ) und der Betriebsgröße der Beklagten ( § 8 Abs. 7 TzBfG ) vor. Die Klägerin hat die dreimonatige Ankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG durch ihr Schreiben vom 1. August 2004 gewahrt. Die von ihr gewünschte Verringerung der vertraglich vereinbarten Vollzeittätigkeit sollte zum 4. Dezember 2004 wirksam werden.

14 2.

Die von der Klägerin behandelte Frage, ob die Beklagte ihrer Verhandlungspflicht genügt hat, ist unerheblich. Das Verlangen des Arbeitnehmers auf Verringerung und Neuverteilung seiner Arbeitszeit löst nach § 8 Abs. 3 TzBfG eine Verhandlungspflicht des Arbeitgebers aus ( *Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 356/02 - BAGE 105, 133 [BAG 18.02.2003 - 9 AZR 356/02]* , zu I 5 b bb (1) der Gründe ) . Kommt es hierbei zu keiner Einigung der Parteien und lehnt der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich ab, verringert sich die Arbeitszeit und deren Verteilung in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Maß ( § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG ) . Die Beklagte hat den Antrag der Klägerin form- und fristgerecht mit ihrem Schreiben vom 27. Oktober 2004 abgelehnt. Die Klägerin geht selbst nicht (mehr) von einer fingierten Zustimmung der Beklagten aus. Sie leitet auch im Übrigen keine Rechtsfolgen aus einer vermeintlichen Verletzung der

Verhandlungsobliegenheit her.

**15 3.**

Die Beklagte hat den Verringerungsantrag der Klägerin zu Recht aus betrieblichen Gründen abgelehnt.

**16 a)**

Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung mehrfach begründet. In seiner Hauptbegründung ist es davon ausgegangen, das Ablehnungsrecht der Beklagten ergebe sich aus der Betriebsvereinbarung vom 6. August 2004 "Teilzeit/Altersteilzeit Kabine". Zwar stelle sie eine freiwillige Betriebsvereinbarung iSv. § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar, soweit in ihr der Personenkreis mit Anspruch auf 25 v.H. der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit festgelegt werde. Auch deren Regelungen wirkten aber unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse ein und seien vom Arbeitgeber im Betrieb durchzuführen. In seiner Hilfsbegründung hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Ablehnung rechtfertige sich aus den Besonderheiten des Flugbetriebes. Für Umlaufketten von sechs Tagen oder mehr stunden Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von 25 v.H. nicht zur Verfügung. So habe auch die Klägerin in erster Instanz eingeräumt, sie sei grundsätzlich für einen Einsatz von mehr als fünf Tagen nicht einplanbar. Die von ihr für die Monate Juni bis August 2005 eingereichten Dienstpläne bestätigten dieses Bild. Danach sei die Klägerin stets an fünf Tagen geflogen. Soweit sie im September 2005 sechs Tage geflogen sei, habe sie sich hierzu freiwillig bereit gefunden.

**17 b)**

Es kann dahinstehen, ob der Hauptbegründung des Landesarbeitsgerichts zuzustimmen ist. Die Hilfsbegründung ist frei von Rechtsfehlern.

**18 aa)**

Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG hat der Arbeitgeber der Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein 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. Es genügt, dass der Arbeitgeber rational nachvollziehbare Gründe hat. Dringende betriebliche Gründe sind nicht erforderlich. Die Gründe müssen jedoch hinreichend gewichtig sein. Der Arbeitgeber kann daher die Ablehnung nicht allein mit seiner abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der "richtigen" Arbeitszeitverteilung begründen. Ob hinreichende gewichtige betriebliche Gründe bestehen, ist gerichtlich festzustellen (*st. Rspr. vgl. Senat 9. Dezember 2003 - 9 AZR 16/03 - BAGE 109, 81 [BAG 09.12.2003 - 9 AZR 16/03]*, zu A II 2 a der Gründe; *vgl. auch 18. Mai 2004 - 9 AZR 319/03 - BAGE 110, 356 [BAG 18.05.2004 - 9 AZR 319/03]*, zu B III 7 a der Gründe).

**19** Nach der Rechtsprechung des Senats erfolgt diese Prüfung regelmäßig in drei Stufen. Es ist zunächst festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt, sodann ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht und schließlich ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt werden (*st. Rspr. seit Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - BAGE 105, 107 [BAG 18.02.2003 - 9 AZR 164/02]*, zu B III 3 der Gründe).

**20 bb)**

Gemessen daran hat die Beklagte den Antrag der Klägerin zu Recht abgelehnt.

21 (1)

Die Klägerin macht zunächst zutreffend geltend, dass die Beschränkung der sog. 25%-Stellen auf Arbeitnehmer in besonderer Lage weder ein unternehmerisches Organisationskonzept darstellt noch eine hieraus abgeleitete Arbeitszeitregelung i.S.d. ersten Stufe des "Prüfschemas". Das hat das Landesarbeitsgericht entgegen ihrer Auffassung auch nicht angenommen. Unternehmerisch vorgegeben sind vielmehr die Flugpläne. Hierauf beruhen die auf ihrer Grundlage erstellten Flugketten, nach denen sich der Einsatz - die Arbeitszeit - des fliegenden Personals richtet. Eine solche Arbeitszeitgestaltung ist weder missbräuchlich noch aus einem anderen Grunde zu beanstanden. Die Aneinanderreihung mehrerer Flüge zu Flugketten, für die das einzelne Crewmitglied eingeteilt wird, entspricht der im Luftverkehr üblichen Arbeitszeitverteilung. Sie berücksichtigt die Besonderheiten eines Flugbetriebes, der typischerweise nicht nur einen ortsungebundenen Einsatz des fliegenden Personals voraussetzt, sondern auch eine von den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes gelöste flexible Arbeitszeitgestaltung verlangt (vgl. *Schmid/Roßmann Das Arbeitsverhältnis der Besatzungsmitglieder in Luftfahrtunternehmen Rn. 318, 321*). Die Arbeitszeit des fliegenden Personals richtet sich deshalb gemäß § 20 ArbZG nach den Vorschriften der Zweiten Durchführungsverordnung zur Luftverkehrsbetriebsordnung (2. DV LuftBO) in ihrer jeweiligen Fassung. Von einer Einsatzplanung nach Flugketten gehen auch die Tarifvertragsparteien aus. Nach § 6 Abs. 6 MTV wirkt die Personalvertretung bei der Gestaltung der Rahmenpläne für die Besatzungsumläufe mit, die auf Grund der gegebenen Flugzeugumläufe festgelegt werden.

22 (2)

Das Landesarbeitsgericht hat den von der Beklagten angeführten Grund "fehlende Einsatzplanung für 6-Tages-Ketten" zu Recht als hinreichend gewichtig beurteilt, den Verringerungsantrag der Klägerin abzulehnen.

23 (2.1)

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Einsatzplanung von Flugbegleitern mit einem Arbeitszeitvolumen von 25 v.H. der Vollarbeitszeit eingeschränkt. Sie schulden eine Arbeitsleistung von sieben oder acht Tagen im Monat. Nach Abzug der zu gewährenden dienstfreien Tage (bezahlte "Off"-Tage iSv. § 10 MTV) ergibt sich ein Einsatzfenster von bis zu fünf Tagen. Die aus betrieblichen Gründen erforderliche Verkettung von Flugtagen schließt damit für Teilzeitkräfte mit einem Arbeitszeitvolumen von 25 v.H. aus, sie im Dienstplan für eine Umlaufkette von sechs Flugtagen einzuplanen.

24 Es kommt deshalb entgegen der Auffassung der Klägerin nicht darauf an, ob sie tatsächlich im Juni und im September 2005 mit oder ohne ihr Einverständnis auch an sechs Tagen geflogen ist oder "Stand by" eingesetzt war. Arbeitsvertraglich gestattet das Arbeitszeitmodell "25% Variante 3" der Beklagten keine längere Einsatzplanung als für fünf Flugtage. Das ergibt sich schon rechnerisch und entspricht dem Vorbringen der Klägerin vor dem Arbeitsgericht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angeführt hat.

25 An diesem Befund ändert es nichts, dass die dienstfreien Tage nach § 9 Abs. 2, § 10 Abs. 7 MTV auf Ruhezeiten angerechnet werden. Für die Einsatzplanung der Beklagten ergibt sich daraus nicht die von der Klägerin behauptete Flexibilität. Die Ruhezeiten dienen dem Gesundheitsschutz des fliegenden Personals und der Sicherheit des Flugverkehrs (nach *Schmid/Roßmann Das Arbeitsverhältnis der Besatzungsmitglieder in Luftfahrtunternehmen Rn. 348 zu § 6 2. DV LuftBO : ausschließlich Sicherheitsinteressen; so noch BAG 4. Mai 1993 - 1 ABR 57/92 - BAGE 73, 118*). Während der Ruhezeiten ist das Besatzungsmitglied nach § 9 Abs. 1 MTV, § 6 Abs. 1 2. DV LuftBO von Dienstleistungen jeglicher Art befreit. Der Arbeitgeber muss deshalb bereits bei der Planung der Besatzungsumläufe die zwingend einzuhaltenden Ruhezeiten berücksichtigen (vgl. *Senat 24. März 1998 - 9 AZR 172/97 - AP GVG § 21e Nr. 4 = EzA GVG § 21e Nr. 1, zu IV 2 b a.A. der Gründe*).

- 26 Auch der weitere Hinweis der Klägerin, § 10 MTV ermögliche eine flexible Handhabung hinsichtlich der Lage der "Off"-Tage, greift nicht durch. Er entspricht nicht den tariflichen Vorgaben. Nach § 10 Abs. 1 MTV hat der Mitarbeiter Anspruch auf die dienstfreien Tage innerhalb eines Kalendermonats. Eine Übertragung auf den Folgemonat ist nach § 10 Abs. 5 MTV nur zulässig, wenn dem Mitarbeiter die ihm zustehenden "Off"-Tage nicht gewährt werden "konnten". Der Arbeitgeber ist danach nicht berechtigt, die zwar dienstfreien, aber gleichwohl zu bezahlenden Tage beliebig zu gewähren. Er muss sie vielmehr bei der Aufstellung der Dienstpläne berücksichtigen. Dass ein Dienstplan möglicherweise geändert werden muss, weil ein eingeplantes Crewmitglied nicht zur Verfügung steht, ist den Unwägbarkeiten geschuldet, die mit jedem Schichtplan verbunden sind. Die Klägerin übersieht, dass es bei einer auf 25 v.H. verringerten Arbeitszeit um einen "Dauertatbestand" geht. Teilzeitkräfte mit diesem Arbeitszeitmodell sind von vornherein nicht für 6-Tages-Ketten einplanbar.
- 27 (2.2)
- Diese eingeschränkte Einplanbarkeit braucht die Beklagte nicht hinzunehmen. Auch insoweit stimmt der Senat dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu.
- 28 Eine Luftverkehrsgesellschaft ist regelmäßig nicht verpflichtet, dem Verringerungswunsch eines Besatzungsmitglieds zuzustimmen, dessen Umsetzung dazu führt, dass es nicht mehr für alle Flugzeugumläufe eingeplant werden kann. Die Beklagte verweist zu Recht auf § 6 Abs. 4 MTV, der ausdrücklich eine möglichst gleichmäßige Belastung des fliegenden Personals gebietet. Damit haben die Tarifvertragsparteien zwar keinen tariflichen Ablehnungsgrund iSv. § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG vereinbart. Die Tarifvorschrift kann aber bei der Beurteilung des Gewichts der Kollision des Arbeitszeitwunsches mit der betrieblichen Arbeitszeitregelung nicht unberücksichtigt bleiben. Das Arbeitszeitmodell "25%" macht es notwendig, dass alle anderen Besatzungsmitglieder mit einer Arbeitszeit zwischen 50 v.H. und 100 v.H. häufiger 6-Tages-Ketten zu fliegen haben. Die sich daraus ergebende Mehrbelastung ist bei einem Anteil der 6-Tages-Ketten von 10 bis 20 v.H. der gesamten Flugzeugumläufe, den die Klägerin selbst angegeben hat, erheblich.
- 29 Entgegen dem Vorbringen der Klägerin kommt es nicht darauf an, ob 6-Tages-Ketten als besonders belastend "empfunden" werden. Sie sind objektiv als besonders belastend zu beurteilen. Das verdeutlicht die Betriebsvereinbarung für das Bordpersonal "Rahmenplan Besatzungsumlauf". Die nach § 2 BV Rahmenplan grundsätzlich unzulässigen 7-Tages-Ketten sind nur auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeiters gestattet oder dann, wenn sie unvermeidbar sind. Der Personalvertretung ist dann der entsprechende Dienstplan mit dem ausdrücklichen Hinweis auf diesen Ausnahmetatbestand und mit schriftlicher Begründung der Notwendigkeit zuzuleiten. Sie sind auch dann nur einmal im Kalendermonat zulässig. 6-Tages-Ketten sind grundsätzlich nur zweimal im Kalendermonat zulässig. Diese Beschränkungen lassen sich nur daraus erklären, dass die Betriebsparteien gemeinsam von der Vorstellung ausgegangen sind, lange Flugketten seien für die Besatzungsmitglieder besonders belastend.
- 30 (3)
- Dass die Beklagte das von der Klägerin gewünschte Arbeitszeitmodell Flugbegleitern in Elternzeit/in Härtefällen vorhält, führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Klägerin übersieht, dass es nach der Konzeption des gesetzlichen Verringerungsanspruchs nach § 8 TzBfG nicht auf das Gewicht der vom Arbeitnehmer für seinen Verringerungswunsch geltend gemachten Gründe ankommt. Der Anspruch besteht auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer auf die Herabsetzung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dringlich angewiesen ist. Das Anliegen der Klägerin, ihr Kind zu betreuen und gleichwohl den Kontakt zum Beruf nicht zu verlieren, wird gesetzlich nicht berücksichtigt. Das ist nur bei dem Verringerungsanspruch während der Elternzeit gegeben. Der Gesetzgeber hat das besondere Interesse von Eltern an einer Verringerung der Arbeitszeit berücksichtigt, indem ein solcher Antrag nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann. Das erfordert Gründe iSv. "zwingend" oder "unabweisbar" (vgl. Senat 18. März 2003 - 9 AZR 126/02 - BAGE 105, 248 = AP TzBfG § 8 Nr. 3 = EzA TzBfG § 4 Nr. 4 zu § 15b BAT).

**31 II.**

Ein Anspruch der Klägerin ergibt sich nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

**32 1.**

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Er wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt (vgl. BAG 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 162 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 79, zu III 1 b bb der Gründe) . Gegenstand des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann auch die Zustimmung des Arbeitgebers zu einer Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sein. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine einmal aufgestellte Regelung stets beizubehalten. Er kann sie bei Wahrung des Vertrauensschutzes aufgeben. So liegt es hier.

**33** Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, sie habe ohne besondere Voraussetzungen Teilzeitarbeitsverträge nur während der ab 2001 laufenden Erprobung der verschiedenen Teilzeitmodelle geschlossen. Diese Praxis habe sie bereits im Jahr 2003 eingestellt. Schon das Arbeitsgericht hat deshalb einen Anspruch der Klägerin aus Gründen der Gleichbehandlung verneint. Die Klägerin ist hierauf nicht zurückgekommen.

**34 2.**

Soweit die Beklagte seit 2004 nicht nur bei Arbeitnehmern in Elternzeit, sondern auch bei dem Vorliegen sozialer Härte unter den in der Betriebsvereinbarung "Teilzeit/Altersteilzeit Kabine" genannten Voraussetzungen das von der Klägerin gewünschte Arbeitszeitmodell akzeptiert, fehlt es schon an der Vergleichbarkeit. Die Klägerin ist weder alleinerziehend noch ist ihr Kind pflegebedürftig i.S.d.. Pflegestufe 1.

**35 III.**

Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision nach § 97 ZPO zu tragen.

---

Düwell  
Böck  
Reinecke  
Bruse  
B. Lang

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.