

Informationsdienst für Fliegendes Personal**Flugkapitän hat Anspruch auf unbefristete Verringerung seiner Arbeitszeit-
"Betriebsvereinbarung Teilzeit" steht dem nicht entgegen**

Der gesetzliche Anspruch auf unbefristete Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit aus § 8 TzBfG kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zeitlich begrenzt werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24.6.2008, az.: 9 AZR 313/07 entschieden.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger ist Flugkapitän bei einem Luftfahrtunternehmen. Für die im Flugbetrieb der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht (§ 117 Abs. 2 BetrVG). Eine tarifliche Regelung sieht vor, dass die bei der Beklagten gebildete Personalvertretung über die Feststellung der Umlaufpläne des Cockpitpersonals auf den einzelnen Flugstrecken mitzubestimmen hat. Eine „Betriebsvereinbarung Teilzeit“ regelt verschiedene im Betrieb der Beklagten angebotene Teilzeitmodelle. Die dort vorgesehenen Blockteilzeitmodelle werden nur auf das Kalenderjahr befristet angeboten.

Der Kläger verlangt die unbefristete Verringerung seiner Arbeitszeit um 30 Kalendertage.

Die Blockfreizeit soll jeweils vom 17. Dezember bis 15. Januar des Folgejahrs dauern. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Hiergegen wendete sich die Beklagte mit der Revision.

Die Revision der Beklagten vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hatte allerdings keinen Erfolg.

Dem Verringerungs- und Neuverteilungswunsch des Klägers stehen keine betrieblichen Gründe entgegen. Die Beklagte kann sich insoweit vor allem auch nicht auf das Bestehen einer Betriebsvereinbarung berufen, die die Vergabe befristeter Monatsteilzeit bzw. monatsreduzierter Teilzeit in bestimmten Zeiträumen vorsieht.

Die Beschränkung auf befristete Blockteilzeit bzw. monatsreduzierte Teilzeit in der Betriebsvereinbarung gilt nur für die auf ihrer Grundlage angebotenen Teilzeitmodelle.

Der gesetzliche Anspruch auf unbefristete Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit aus § 8 TzBfG kann durch eine Betriebsvereinbarung aber nicht zeitlich begrenzt werden.

Arbeitnehmer haben nach § 8 TzBfG Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch ablehnen, wenn ihm betriebliche Gründe entgegenstehen.

Die Prüfung der Gründe des Arbeitgebers erfolgt nach der Rechtsprechung des Senats regelmäßig in drei Stufen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein bestimmtes betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt (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.

Aus einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zur Regelung der Lage der Arbeitszeit im Betrieb können sich hierbei Gründe ergeben, auf Grund derer der Arbeitgeber die Zustimmung zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit verweigern kann. Dann muss aber in der monatsreduzierten und „verblockten“ Teilzeitmodellen der BV Teilzeit zu Recht ein betriebliches Organisationskonzept gesehen werden, das andere Teilzeitmodelle ausschließt und im Betrieb durchgeführt wird.

Jedenfalls hat das Gericht auf der dritten Prüfungsstufe in sich widerspruchsfrei dem Teilzeitantrag entgegenstehende betriebliche Gründe von ausreichendem Gewicht verneint. Nach seinen Feststellungen hat die hierfür behauptungsbelastete Beklagte insbesondere nicht dargelegt, dass die erstrebte Teilzeitbeschäftigung des Klägers die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG).

Den Volltext der Entscheidung können Sie einsehen unter:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=6ace3bec05d77ed7171a061e6c0b2c33&nr=13033&pos=0&anz=1>

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.