Landesarbeitsgericht Köln, 3 Sa 830/16

Datum:	24.05.2017
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	3. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	3 Sa 830/16
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2017:0524.3SA830.16.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 14 Ca 7821/15
Nachinstanz:	Bundesarbeitsgericht, 9 AZN 627/17
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 28.06.2016 – 14 Ca 7821/15 – abgeändert und die Klage abgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten über die Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit des Klägers.

Die Beklagte ist ein Luftfahrtunternehmen und beschäftigt mehr als 1.200 Mitarbeiter im Bereich des fliegenden Personals. Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 05.02.2007 als Flugzeugführer beschäftigt. Sein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen beträgt derzeit 12.122,98 €.

Mit Schreiben vom 10.07.2015 beantragte der Kläger die Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 91,78 % ab dem Jahr 2016 durch Freistellung für 30 Kalendertage jeweils ab

dem Beginn der Sommerschulferien in B . Die Beklagte lehnte die beantragte Teilzeit mit Schreiben vom 25.05.2016 ab.

Wegen des gesamten erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens sowie der erstinstanzlich gestellten Anträge wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils vom 28.06.2016 Bezug genommen. Mit diesem Urteil hat das Arbeitsgericht das im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 26.04.2016 zunächst ergangene klageabweisende Versäumnisurteil aufgehoben und die Beklagte verurteilt, einer Reduzierung der jährlichen Arbeitszeit des Klägers um 8,22 % auf 91,78 % der regelmäßigen Vollarbeitszeit ab dem 01.07.2016 durch jährliche Freistellung ab Beginn der jeweiligen Sommerschulferien in B für einen Zeitraum von 30 zusammenhängenden Tagen zuzustimmen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe gemäß § 8 TzBfG Anspruch auf Beschäftigung im Umfang der von ihm beantragten reduzierten Arbeitszeit. Die allgemeinen Voraussetzungen für einen Anspruch des Klägers auf Zustimmung nach § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG seien erfüllt und sein Teilzeitbegehren sei auch nicht rechtsmissbräuchlich. Letzteres folge daraus, dass der Umfang der zu reduzierenden Arbeitszeit, nämlich 30 zusammenhängende Kalendertage, auch im Rahmen der Blockfreistellung bei der Beklagten grundsätzlich vorgesehen sei. Nach diesem Modell gebe es bei der Beklagten auch kalendermonatige Freistellungen in den Sommermonaten Juli und August. Außerdem stünden dem Teilzeitbegehren des Klägers auch keine betrieblichen Gründe der Beklagten entgegen. Die Beklagte habe nämlich bereits kein hinreichendes Organisationskonzept vorgetragen, dass der beantragten Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen könnte. Die erklärten Ziele der Beklagten, möglichst vielen Mitarbeitern Teilzeit zu gewähren, die Teilzeitverteilung gerecht zu gestalten und nicht in Teilzeit arbeitende Mitarbeiter nicht zu benachteiligen, beinhalte kein von den Gerichten für Arbeitssachen hinzunehmendes Organisationskonzept, das einen Ausschluss der vom Kläger beantragten Teilzeitarbeit bedinge. Es handele sich vielmehr um selbstverständliche Ziele einer jeden Planung von Teilzeitbegehren. Wegen der weiteren Begründung im Einzelnen wird auf die Entscheidungsgründe des vorgenannten Urteils (Bl. 215 ff. d. A.) Bezug genommen. 5

Gegen dieses ihr am 12.08.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 05.09.2016 Berufung eingelegt und hat diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist am 14.11.2016 begründet. 6

Die Beklagte wiederholt und vertieft zunächst ihren erstinstanzlichen Vortrag. Im Übrigen meint sie weiterhin, dem Teilzeitverlangen des Klägers stehe bereits der Einwand des Rechtsmissbrauchs gemäß § 242 BGB entgegen. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Vergabe von Urlaub bei der Beklagten nach der Betriebsvereinbarung „Urlaubsvergabe“ vom 21.01.2011 geregelt sei. Nur bei Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung könne eine gerechte Verteilung der Urlaubswünsche aller Mitarbeiter gewährleistet werden. Gerade im Zeitraum der Sommermonate, mithin also in dem Zeitraum, für den der Kläger eine zusammenhängende Freistellung begehre, komme es regelmäßig zu einer Vielzahl von Urlaubsanträgen. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass gerade in den Sommermonaten stets das höchste Flugprogramm zu absolvieren sei. Um dieses Spannungsfeld aufzulösen, hätten sich die Betriebspartner in der Betriebsvereinbarung zur Urlaubsvergabe auf eine mengenmäßige Reglementierung von Erholungsurlaub in den Sommermonaten geeinigt. Gerade hier würde der Teilzeitantrag des Klägers ihm gegenüber den anderen Cockpitmitarbeitern einen Vorteil verschaffen, da er mittels seiner Teilzeit die reglementierenden Regelungen der Betriebsvereinbarung „Urlaubsvergabe“ umgehen würde. So seien für den Stationierungsstandort B ohnehin sieben Urlaubsanträge von Flugkapitänen 7

aus Kapazitätsgründen in den Monaten Juli/August 2016 abgelehnt worden. Dies mache im Übrigen deutlich, dass dem Begehren des Klägers jedenfalls betriebliche Gründe entgegenstünden. Letztlich versuche der Kläger sich auf diese Weise einen ungerechtfertigten „Sonderurlaub“ in dem streitgegenständlichen Zeitraum zu sichern, ohne auf das Urlaubsvergabeverfahren angewiesen zu sein. Ungerechtigkeiten in der Funktionsgruppe des Klägers seien damit offensichtlich.

Im Übrigen weist die Beklagte vorsorglich darauf hin, dass dem Teilzeitbegehren des Klägers nach ihrer Auffassung betriebliche Gründe gemäß § 8 TzBfG entgegenstünden. Das betriebliche Organisationskonzept der Beklagten habe hinsichtlich der Gewährung von Teilzeit ursprünglich seinen Niederschlag in Betriebsvereinbarungen gefunden, auf deren Grundlage – auch nach Kündigungen – die Beklagte die Teilzeitbegehren bescheide. Es handele sich hierbei um die gekündigte Betriebsvereinbarung „Teilzeit“ vom 08.10.2002. Außerdem sei die Beklagte nach dem Modell „Teilzeit Cockpit 2016“ (Bl. 122 f. d. A.) im Jahr 2016 vorgegangen. In diesem Zusammenhang weist die Beklagte nochmals auf die fehlende Kapazität zur ordnungsgemäßen Bereederung der Flugzeuge in den Sommermonaten hin. 8

Die Beklagte beantragt, 9

unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils vom 28.06.2016, Az.: 14 Ca 7821/15, die Klage abzuweisen. 10

Der Kläger beantragt, 11

die Berufung zurückzuweisen. 12

Der Kläger tritt der erstinstanzlichen Entscheidung bei und wiederholt und vertieft seinen bisherigen Vortrag. Danach ist er weiterhin der Auffassung, sein Teilzeitanspruch ergebe sich aus § 8 Abs. 1, 4 S. 1 TzBfG und die Beklagte könne ihre Ablehnung nicht berechtigterweise auf entgegenstehende betriebliche Gründe stützen. 13

So gebe es bei der Beklagten keine kollektivrechtliche Regelung zur Teilzeit und die Beklagte könne sich zur Ablehnung des Teilzeitbegehrens des Klägers nicht auf die von ihr vorgelegte Betriebsvereinbarung berufen. Bei dieser handele es sich lediglich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die nicht geeignet sei, Ablehnungsgründe für die Teilzeitgewährung festzulegen. Zudem sei sie in keinem Falle geeignet, eine Grundlage für die Ablehnung von Teilzeitwünschen darzustellen, da sie Ansprüche auf Teilzeit zu Unrecht kontingentiere. 14

Im Übrigen stehe das Teilzeitbegehren des Klägers dem beklagtenseits behaupteten Organisationsmodell ohnehin nicht entgegen. Insoweit sei zu berücksichtigen, dass es alle möglichen Formen der blockweisen Freistellung gebe und die Beklagte selbst über die Betriebsvereinbarung Teilzeit diese Teilzeitmodelle unstreitig anbiete. Die Beklagte wolle sich allerdings vorbehalten, die Reduzierung der Arbeitszeit nach eigenem Gutdünken von Jahr zu Jahr neu zu bescheiden. Dies sehe das TzBfG jedoch nicht vor. Eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit sei keine Teilzeit im Sinne des TzBfG. Letztlich sei das von der Beklagten behauptete „Organisationsmodell“ schlicht rechtswidrig. Tatsächlich gebe es überhaupt kein Organisationsmodell für Teilzeit bei der Beklagten. 15

Der Kläger meint weiter, dass, selbst man von einem Organisationskonzept der Beklagten ausgehen würde, das Teilzeitverlangen des Klägers dem nicht entgegenstünde. Soweit die Beklagte behaupte, es gäbe keine Ersatzkraft für den Kläger, sei dieser Einwand 16

bereits nicht substantiiert vorgebracht. Es sei nicht nachvollziehbar, welche Flugstunden die Beklagte in den Teilzeitzeitraum nicht an andere Piloten verteilen könnte. Dies gelte umso mehr, als der Kläger in seiner Teilzeit langfristig berechenbar und planbar sei. Die Beklagte könne ihren Bedarf deshalb ebenso mit der Teilzeit des Klägers kalkulieren, wie ohne.

Schließlich sei auch die Urlaubsplanung ganz offensichtlich durch das Teilzeitbegehren des Klägers nicht eingeschränkt. Die Urlaubsplanung an anderen beliebten Zeiträumen weise vergleichbare Auslastung aus. Letztlich bleibe es dabei, dass der Kläger einen Monat pro Jahr frei habe und die Beklagte nicht ernsthaft behaupten könne, hierdurch entstünde ein Personalmangel. 17

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 18

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 19

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 20

II. Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg. Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Teilzeitvereinbarung. Das Teilzeitbegehren des Klägers ist in zweifacher Hinsicht unbegründet. 21

1. Dem Teilzeitbegehren des Klägers stehen betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG entgegen. Nach dieser Vorschrift liegt ein betrieblicher Grund insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit 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, Urteil vom 20.01.2015 – 9 AZR 735/13, EzA § 8 TzBfG Nr. 31; BAG, Urteil vom 13.11.2012 – 9 AZR 259/11, EzA § 8 TzBfG Nr. 27). 22

a) Die Prüfung, ob betriebliche Gründe entgegenstehen, ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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 (1. Stufe). In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (2. Stufe). Schließlich ist das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen (3. Stufe). Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrundeliegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt wird. Maßgeblich für das Vorliegen der betrieblichen Gründe ist der Zeitpunkt der Ablehnung des Arbeitszeitvolumens durch den Arbeitgeber, der die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe trägt (BAG, Urteil vom 20.01.2015 – 9 AZR 735/13, EzA § 8 TzBfG Nr. 31 m.w.N. aus der Rechtsprechung). 23

b) Bei der Beklagten gilt unstreitig die Betriebsvereinbarung zur Urlaubsvergabe vom 21.01.2011. Diese sieht für die Vergabe des Urlaubs ein komplexes im Wesentlichen aus Seniorität und sozialer Auswahl bestehendes Vergabesystem vor. Die so gewährleistete 24

gerechte Verteilung von Urlaubs- und Freizeitwünschen auf alle Mitarbeiter stellt ein betriebliches Organisationskonzept dar, das einem individuellen Teilzeitverlangen eines Mitarbeiters entgegenstehen kann (LAG Köln, Urteil vom 30.06.2014 –2 Sa 977/13).

Dieses Organisationskonzept steht auch konkret dem vorliegenden Teilzeitbegehren des Klägers entgegen (2. Prüfungsstufe). Die Beklagte hat unbestritten vorgetragen, dass in den Sommermonaten ein erhöhtes Flugaufkommen besteht und gleichzeitig viele Arbeitnehmer ihrerseits Urlaubswünsche anmelden. Dies erscheint der erkennenden Berufungskammer auch unmittelbar einleuchtend. Weiter hat die Beklagte unbestritten vorgetragen, dass sie in den Monaten Juli und August 2016 die Urlaubsanträge von sieben Flugkapitänen aus Kapazitätsgründen ablehnen musste. Diese Situation würde sich bei einer festen Freistellung des Klägers im begehrten Umfang von 30 zusammenhängenden Kalendertagen in Sommerschulferien deutlich verschlechtern. 25

Diese entgegenstehenden betrieblichen Gründe der Beklagten sind nach Auffassung der erkennenden Kammer deutlich stärker zu gewichten als das Teilzeitbegehren des Klägers. Denn das Teilzeitbegehren des Klägers geht erkennbar zulasten einer größeren Anzahl anderer vergleichbarer Mitarbeiter der Beklagten. Diese würden bei ihren Urlaubswünschen in den Sommermonaten noch deutlich stärker eingeschränkt als bisher, wohingegen der Kläger zusätzlich zu seinem „normalen Urlaub“ in den Sommermonaten, der ihm aufgrund seiner relativ hohen Seniorität regelmäßig gewährt wird, weitere 30 zusammenhängende Kalendertage freigestellt wäre. Eine derartige Umverteilung der begrenzten Freizeitkapazitäten zugunsten des Klägers und zulasten der anderen Mitarbeiter erscheint der Kammer sachlich nicht gerechtfertigt. 26

Dem lässt sich entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts auch nicht das Blockmodell der Beklagten entgegenhalten. Zwar sieht dieses sog. Modell A grundsätzlich eine blockweise Freistellung nach Monaten vor, die mit der vom Kläger begehrten Freistellung von 30 zusammenhängenden Tagen bis auf den kalendermonatlichen Bezug identisch ist. Jedoch ist die Auswahlmöglichkeit zwischen zwölf verschiedenen Freistellungsmonaten nur im Grundmodell enthalten. Tatsächlich standen im Jahr 2016 mit den Monaten Januar, Februar, März und November nur vier Freistellungsmonate zur Verfügung. Eine Freistellung zum Zeitpunkt der Sommerferien – wie vom Kläger begehrt – gab es demnach 2016 nicht. Dies ist vor dem Hintergrund der bereits dargestellten Urlaubssituation in den Sommermonaten auch nachvollziehbar. 27

Nichts anderes gilt im Hinblick auf die vom Prozessbevollmächtigten des Klägers in der mündlichen Berufungsverhandlung angesprochenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2008 (BAG, Urteil vom 24.06.2008 – 9 AZR 313/07, NZA 2008, 1309). Zwar begehrte der Kläger im dortigen Fall einen ebenso langen blockweisen Freistellungszeitraum von 30 Kalendertagen (17. Dezember bis 15. Januar des Folgejahres). Gleichwohl betrifft sie einen anderen, mit dem vorliegenden Fall nicht vergleichbaren Sachverhalt. Anders als hier hat die Beklagte im dortigen Fall gerade keine entgegenstehenden Gründe von ausreichendem Gewicht vorgetragen und insbesondere nicht dargelegt, dass die erstrebte Teilzeittätigkeit des Klägers die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht hätte. Im Übrigen beschäftigt sich die BAG-Entscheidung aus dem Jahr 2008 hauptsächlich mit kollektivrechtlichen Fragen, die ebenfalls vorliegend nicht relevant sind. 28

2. Dem Teilzeitbegehren des Klägers steht darüber hinaus der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) entgegen. 29

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts enthält § 8 TzBfG zwar keine Vorgaben hinsichtlich des Umfangs der Vertragsänderung und knüpft den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auch nicht an ein Mindestmaß der Arbeitszeitreduzierung. Demgemäß kann ein Arbeitnehmer grundsätzlich auch Anspruch auf eine verhältnismäßig geringfügige Verringerung seiner Arbeitszeit haben. Deshalb indiziert ein solches nur geringfügiges Arbeitszeitreduzierungsverlangen nicht per se einen Rechtsmissbrauch (vgl. BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 517/08, NZA 2009, 2007). 30

Liegen allerdings im Einzelfall besondere Umstände vor, die darauf schließen lassen, der Arbeitnehmer wolle die ihm gemäß § 8 TzBfG zustehenden Rechte zweckwidrig dazu nutzen, unter Inkaufnahme einer unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsvergütung eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit zu erreichen, auf die er ohne die Arbeitszeitreduzierung keinen Anspruch hätte, kann dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Annahme eines gemäß § 242 BGB rechtsmissbräuchlichen Verringerungsverlangens rechtfertigen (BAG, Urteil vom 11.06.2013 – 9 AZR 786/11, NZA 2013, 1074 m.w.N.). Dies hat das BAG im Fall einer Verringerung des Arbeitszeitvolumens eines Piloten um 3,29 % bei einer Verteilung der reduzierten Arbeitszeit dergestalt, dass der dortige Kläger jeweils vom 22. Dezember des Jahres bis zum 2. Januar des Folgejahres nicht zu arbeiten hatte, bejaht. 31

b) Nach Auffassung der erkennenden Kammer gelten diese Grundsätze auch im vorliegenden Fall. Der Umfang der Arbeitszeitverringerung beträgt vorliegend 8,22 % und ist damit ebenfalls noch geringfügig. Der vom Kläger begehrte Freistellungszeitraum von 30 zusammenhängenden Kalendertagen jeweils zu Beginn der Sommerschulferien ist ein Zeitraum, in dem erfahrungsgemäß viele Flugzeugführer der Beklagten ihrerseits von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung urlaubsbedingt freigestellt werden wollen. Eine Freistellung ist regelmäßig allerdings nur im Wege eines Urlaubsantrages zu erreichen. Für die Bewilligung von Urlaub gilt – wie bereits ausgeführt – nach der einschlägigen Betriebsvereinbarung ein komplexes Vergabeverfahren, das eine möglichst gerechte Verteilung des knappen Guts „Urlaub“ gewährleisten soll. Diesen für alle Arbeitnehmer geltenden Vergabemechanismus würde der Kläger mit seinem Teilzeitbegehren durchbrechen, das ihm eine blockweise Freistellung in den begehrten Sommermonaten garantiert, ohne dass er an das komplexe Urlaubsvergabeverfahren gebunden wäre. Letztlich würde der Kläger also eine nach § 8 TzBfG bestehende formale Rechtsposition nutzen, um einen Freistellungsanspruch durchzusetzen, der als Urlaubsanspruch nicht durchsetzbar wäre. Zusätzlich geschähe dies zulasten der anderen Mitarbeiter. Ein solches Vorgehen erachtet die erkennende Kammer als rechtsmissbräuchlich im Sinne von § 242 BGB. 32

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 33

Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht, da die entscheidungserheblichen Rechtsfragen durch das Bundesarbeitsgericht entschieden sind und die Entscheidung im Übrigen auch auf den Umständen des Einzelfalls beruht. Insbesondere besteht keine Divergenz zu der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 23.02.2017 (5 Sa 1745/16). Zwar betrifft diese Entscheidung ebenfalls den Antrag eines Piloten, der in den Schulferien seiner Kinder im Wege der Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG eine einmonatige Freistellung erzielen wollte. Die Einzelfallumstände waren dort jedoch andere, da – anders als im vorliegenden Verfahren – die Beklagte dort keine hinreichenden entgegenstehenden betrieblichen Gründe vorgetragen hatte (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23.02.2017 – 5 Sa 1745/16 Rn. 36). 34

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE